



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Estudio cualitativo del liderazgo de los docentes de la Escuela de
Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Anchundia Lavayen, Ana María (ORCID: 0000-0002-1316-1124)

ASESOR:

Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios por ser la fuente de mi inspiración, por proveerme salud y sabiduría para culminar esta etapa profesional con el éxito deseado.

A mi esposo Kleber Cepeda por acompañarme y darme el apoyo en tiempos difíciles, así mismo por los consejos que me ha dado de ser perseverante y de trascender en el camino y ser mejor cada día.

A mis hijos quienes son la razón y el motor que me invita a superarme cada día, también me dan aliento para que supere los obstáculos.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de estudiar y cumplir mi meta educativa.

Al Dr. Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides por sus buenas enseñanzas, dedicación y compromiso para realizar la elaboración de la presente tesis.

A los docentes por ser partícipes en mi formación profesional.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	16
3.3. Escenario de estudio	17
3.4. Participantes	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.6. Procedimiento	20
3.7. Rigor científico	21
3.8. Método de análisis de datos	21
3.9. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla1 Categoría y subcategoría de la investigación.....	17
Tabla2 Codificación de las subcategorías.....	22
Tabla 3 Descripción del liderazgo.....	24
Tabla 4 Transcripción sobre la capacidad de liderazgo.....	25
Tabla 5 Transcripción de las respuestas sobre el desenvolvimiento de los docentes.....	26
Tabla 6 Transcripción de las respuestas sobre la influencia liderazgo.....	27
Tabla 7 Transcripción de las respuestas sobre el liderazgo en las actividades encomendadas.....	28
Tabla 8 Transcripción de las respuestas sobre las propuestas de innovación....	29
Tabla 9 Transcripción de las respuestas sobre mecanismos para levantar propuestas de ideas innovadoras	30
Tabla 10 Transcripción de las actitudes de los docentes en el cumplimiento de las funciones laborales.....	31
Tabla 11 Transcripción de las respuestas las actitudes de los docentes motivados y los desmotivados	32
Tabla 12 Transcripción de las respuestas sobre la capacidad de organizarse.....	33
Tabla 13 Transcripción de las respuestas sobre el docente organizado y su rendimiento laboral.....	34

Índice de figuras

Figura 1 Mapeo de palabras claves en las entrevistas realizadas a los docentes 35

Figura 2 Estructura de las subcategorías 36

RESUMEN

La investigación titulada Estudio cualitativo del liderazgo de los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, 2021. El objetivo general es: Describir el liderazgo que ejercen los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador 2021.

La investigación basa en el paradigma naturalista interpretativo, el estudio es cualitativo – narrativo porque llevó a la recolección de experiencias que han tenido los docentes, se trabajó en la matriz de categorías y subcategorías apriorísticas se utilizó como técnica una guía de entrevista con 11 preguntas que recolectaron a través de los opiniones de las observaciones mediante una plataforma digital desde sus experiencias de prácticas comunes de liderazgo se contó con 5 docentes que pertenecen a cada área principal de la carrera.

En cuanto a los resultados obtenidos los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador 2021, mencionan que ejercen un liderazgo bajo las siguientes características, vocación, entusiasmo, alegría, místicas para enseñar, capacidad para organizar sus actividades, creatividad en las propuestas innovadoras, manejo de proyectos interdisciplinarios y tienen la influencia para motivar a los colaboradores, trabajan con los valores de empatía, solidaridad, tolerancia, respeto y predisposición por trabajar en equipo.

Palabras clave: liderazgo, innovación, motivación influencia, organización

ABSTRACT

The research entitled Qualitative study of the leadership of the teachers of the School of Obstetrics of the University of Guayaquil, Ecuador, 2021. The general objective is: Describe the leadership exercised by the teachers of the School of Obstetrics of the University of Guayaquil, Ecuador 2021.

The research is based on the interpretive naturalistic paradigm, the study is qualitative - narrative because it led to the collection of experiences that teachers have had, it was worked on the matrix of a priori categories and subcategories, an interview guide with 11 questions was used as a technique. Collected through the opinions of the observations through a digital platform from their experiences of common leadership practices, there were 5 teachers who belong to each main area of the career.

Regarding the results obtained, the teachers of the School of Obstetrics of the University of Guayaquil, Ecuador 2021, mention that they exercise leadership under the following characteristics, vocation, enthusiasm, joy, mysticism to teach, ability to organize their activities, creativity in innovative proposals, management of interdisciplinary projects and have the influence to motivate collaborators, work with the values of empathy, solidarity, tolerance, respect and predisposition to work as a team.

Keywords: leadership, innovation, motivation, influence, organization

I. INTRODUCCIÓN

La investigación muestra el aporte científico sobre el liderazgo como cualidad de las personas en ejercer roles y asignaciones de manera eficiente, dentro de las funciones es necesario potencializar estas cualidades de liderazgo para mejorar el desempeño profesional.

En la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, existe en ciertas ocasiones prácticas de liderazgo verticales que van hacia los docentes y al personal administrativo, además los que ejercen el rol de líderes educativos toman decisiones personalizadas en ciertas áreas, como: en la delegación de actividades que no competen a los colaboradores administrativos, también se delegan actividades de coordinación referentes a otras áreas, además de asignación de actividades ajenas a las funciones correspondientes, otro aspecto que se ha evidenciado es que el directivo en ciertos casos no defiende al grupo de docentes con relación a los despidos o terminación de contratos y lo más controversial es que cuando el directivo emite disposiciones lo hace de forma determinante, autoritaria y dictatorial, lo que provoca un cierto rechazo, la desmotivación y el pesimismo por cumplir eficientemente las actividades encomendadas, repercutiendo en que los proyectos y metas institucionales no consigan el cumplimiento y a la vez no provoca el tener un sentido de satisfacción de haber cumplido con lo encomendado.

Así mismo, en Guayaquil, se hizo una evaluación a profesores de una Universidad de la ciudad que estuvo enmarcados en los siguientes aspectos del liderazgo 1) Gestión de conflictos y creación de clima de respeto y consenso, 2) Ejercicio de liderazgo que promueve excelencia académica, 3) Acciones que promueven la apropiación por parte de la comunidad educativa y de públicos externos, del proyecto educativo institucional, 4) Prácticas de toma de decisiones participativas que favorecen la construcción de marcos de trabajo comunes y 5) Gestión de información necesaria para una toma de decisiones que favorezca mejores desempeños académicos y humanos de la comunidad educativa, en los cuales se evidenció el 22 % de los docentes tuvo excelente (81% a 90%), el 43% evidencio como muy bueno (71% A 80%), 25% como bueno de (61% a 70%), e insatisfactorio menos de 60%, como estimulación se hizo un reconocimiento que

estimule la capacidad de liderazgo para promover el mejoramiento dentro de sus prácticas pedagógicas durante 1 año de capacitación (Morales, Torres y Rendón, 2018).

En Ecuador, a través de los equipos de auditoría del Ministerio de Educación se evalúa la capacidad del líder educativo de acuerdo a los estándares de calidad en lo que refiere a la gestión institucional tomándose como base las acciones llevadas por el directivo en cada uno de los procesos administrativos haciendo énfasis en la forma de dirigir las prácticas pedagógicas de los docentes la estadística muestra lo siguiente: El 40% maneja habilidades básicas de liderazgo, el 30% maneja habilidades mínimas, el 18% habilidades muy buenas y 12% lo hace de forma excelente, esto se verifica de acuerdo a una semaforización como el rojo la institución necesita una intervención inmediata, amarillo está en proceso de cumplimiento, verde los procesos se los lleva adecuadamente (Mineduc, 2015).

En Colombia, se refleja la problemática sobre el estilo de liderazgo ejercida por docentes de las Instituciones educativas basadas en los siguientes factores como poco desarrollo de las relaciones interpersonales, asignación de actividades no acorde a sus funciones y la escasa participación en la toma de decisiones, frente todo lo antes mencionados se lleva a conducir que los directivos pueden generar satisfacción o insatisfacción de los colaboradores, así lo demuestra que el 76% de los docentes reciben disposiciones al estilo autocrático, autoritario, explotador y tecnicistas, siendo muy pocos los que reciben mediante el estilo democrático, por medio de la dirección en equipo, participativo y sinérgico (Erazo, Álvarez , & Serna, 2018).

Por consiguiente, en México, en las escuelas públicas los padres de familia calificaron como aceptable que entre el 63% y 87% de los docentes posean la habilidad de ejercer el liderazgo en el manejo de situaciones difíciles entre los estudiantes, por consiguiente, al 56% de los docentes los consideran organizados en sus actividades y al 78% del profesorado que maneja prácticas de liderazgo desde una buena comunicación (Hernández, 2020).

En Inglaterra, en un estudio a los líderes educativos sobre las características que influyen positivamente en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes se menciona que más del 50% de los docentes se llaman líderes de mandos medios (docentes) que tienen relación directa con los estudiantes y que sólo el 20% de los docentes se promueven hacia un puesto de liderazgo directivo en los cuales deben tratar directamente con los docentes.

Durante mucho tiempo la carrera docente se ha visto menguada y relegada en países de América Latina debido a su falta de protagonismo y de liderazgo en el rol ejercido en su labor pedagógica, a esto se le suma la exigencias de actividades a nivel administrativo, y en el cumplimiento de las disposiciones educativas que son ejecutadas por los directivos, que sirven de soporte para que se realicen prácticas efectivas y conduciendo a los docentes hacia la obtención de la excelencia académica, ante esto, una de las razones que no se ejerza una buena práctica de liderazgo es que los docentes caen fácilmente en un pensamiento tradicionalista, no buscan influir positivamente en los compañeros y el los estudiantes, deben guiar u orientar desde sus prácticas pedagógicas a los estudiantes hacia la consecución de metas individuales e institucionales (Del Salto, Fernández y Pachar, 2019).

Después de las observaciones realizadas en el entorno local, se plantea las siguientes preguntas de investigación.

Problema general ¿Cómo es el liderazgo que ejercen los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, 2021?, los problemas de investigación 1) ¿Cómo se da la capacidad de liderazgo de los docentes para ejercer sus funciones?; 2) ¿Cómo se está dando la influencia que reciben los docentes para realizar las actividades institucionales?; 3) ¿Cuál es el nivel de innovación que poseen los docentes en la realización de nuevas propuestas académicas?; 4) ¿Cuál es el nivel de motivación de los docentes frente a las actividades laborales? y 5) ¿Cómo es el nivel de organización que tienen los docentes en las funciones que realizan?

La justificación de la investigación es conveniente porque como existen problemáticas dentro del contexto universitario y están enmarcadas en el rol que

ejercen los docentes, es necesario reorientar sus prácticas hacia la proactividad en el liderazgo transformacional en formar estudiantes líderes que respondan a situaciones que conlleven a mejorar la calidad educativa, dejando a un lado el liderazgo pasivo que no se ajusta a la realidad educativa del siglo XXI, es relevante porque a través de la técnica de la observación se analizan todas las características del liderazgo ejercidas y busca orientarlas por medio del estudio de las categorías y subcategorías en las que se practican mediante la estandarización de acciones que llevan los docentes a que sean líderes motivadores, innovadores, que tengan una participación democrática y organizados en sus funciones, demostrando la capacidad para transformar el entorno, es pertinente porque por medio del aporte de las teorías y enfoques hacen que el liderazgo sea oportuno y correcto para que ayude a los docentes a mejorar sus prácticas en las aulas educativas de acuerdo al estilo que se apegue a los objetivos de la institución.

Se justifica en el valor teórico, con las teorías del liderazgo la de contingencia Mc Gregor X – Y, basada en las Relaciones Humanas entre el que dirige y el que debe participar de forma democrática, también en la Teoría del liderazgo transformacional que propone Bass (1985) y finalmente la teoría del Líder del Siglo XXI Kotter (1990), todos estos aportes ayudan a estandarizar las cualidades del liderazgo para los docentes de la Escuela de Obstetricia. La investigación es práctica porque permitirá analizar mediante el estudio cualitativo del liderazgo las características que llevan los docentes y las que ejercen dentro del ámbito pedagógico en la Escuela de Obstetricia, las características en la actualidad se ejercen con una actitud pasiva y deben de ser más proactivas e innovadoras que los beneficiarios serían los estudiantes, ya que se convertirían en agentes multiplicadores que innovan de forma constante, se justifica de forma metodológica debido a que la investigación se realizará bajo los lineamientos emitidos por la Universidad, además se basa en un estudio de la realidad, que permite conocer por medio de la observación las situaciones dadas que llevan a la comprensión de las mismas.

El objetivo general es: Describir el liderazgo que ejercen los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador 2021, con los

objetivos específicos: 1 Identificar la capacidad de liderazgo que tienen los docentes para ejercer su rol; 2: Conocer como es la influencia que poseen los docentes para llevar las actividades institucionales; 3: Establecer el nivel de innovación que poseen los docentes en la realización de nuevas propuestas; 4: Describir el nivel de motivación que tienen los docentes frente a las actividades laborales y 5: Identificar el nivel de organización que tienen los docentes en las funciones que realizan.

II. MARCO TEÓRICO

El trabajo de investigación se enmarca la epistemología del conocimiento científico de los estudios de teoría de inteligencia emocional y en el campo del Liderazgo; para realizar la búsqueda de la categoría y subcategorías, se apoya en los documentos internacionales, nacionales y locales.

Segun, Velázquez & Hernández (2020) en su artículo científico denominado, “Influencia del Liderazgo docente en la motivación de universitarios” en México, con el objetivo de comprender el liderazgo como motivación de los docentes, la metodología es de enfoque cualitativo y utilizó una muestra 120 sujetos, además el instrumento que utilizó es un cuestionario estructurado, en los resultados evidencia que una verdadera calidad de enseñanza se encamina a que debe contar con profesores íntegros que tengan liderazgo que direccionen a los estudiantes hacia la consecución de metas y logros académicos, además que manejen la motivación para dirimir las acciones que se estén tomando, entre los perfiles del liderazgo de los docentes deben ser el democrático ya que ayuda, promueve la libertad y contribuye a la escucha activa utilizando la motivación constante en los estudiantes, dentro de las conclusiones de la investigación abre paso a los estudios cualitativos porque ayudará a comprender las situaciones del liderazgo que se da en las diferentes circunstancias en las instituciones educativas que me ayudará esta tesis en mi trabajo.

Por consiguiente Acuña y Bolívar (2019), realizaron una tesis de maestría en Administración de la educación, con el título, “Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión” sustentada en la Universidad De la Costa de Barraquilla, en Colombia, plantearon el siguiente objetivo de la investigación que constó en analizar la relación entre los estilos de liderazgo y modelos de gestión en una Institución de Barraquilla cuya metodología es el paradigma Positivista, de tipo no experimental, el diseño de la investigación es de corte transversal y de campo, muestra censal de 47 sujetos, usó la técnica de la encuesta y se aplicó el cuestionario, para recoger la información, los resultados de la investigación los docentes muestran un estilo de liderazgo orientado hacia el polo positivo, el cual hace referencia a una orientación democrática para ejercer el

liderazgo democrático, los directivos docentes siguen un modelo de gestión orientado a la calidad, la toma de decisiones que tiene en cuenta la opinión de los docentes a la hora de establecer objetivos a corto, mediano y largo plazo.

Siguiendo con, Vidal (2017) en su tesis de maestría “Estilos de liderazgo en una directora desde la percepción de los docentes de una institución educativa pública de la provincia constitucional del Callao” sustentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Planteó como objetivo general identificar y describir las características predominantes de los estilos de liderazgo que perciben los docentes en la directora de una I.E del Callao. Dentro de la metodología de la investigación está enmarcada en el enfoque cualitativo, con un nivel descriptivo empírico. Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario a una muestra de 10 docentes, por lo tanto, dentro de las características encontradas son las que no están relacionadas con la de estimulación intelectual, poca influencia idealizada, la poca motivación e inspiración y consideración individualizada, recurre a la recompensa contingente su liderazgo es no predominante por la participación pasiva. Como conclusión de la investigación es que los datos obtenidos permitieron identificar, las características de los estilos de liderazgo que resaltaban las acciones de los docentes y surgieron aquellos que son conocidos como el liderazgo transformacional, transaccional y autoritario, el que tuvo una acción predominante es el estilo de liderazgo *Laisses faire*.

Lara (2017) en su tesis de maestría “Liderazgo y motivación que aplican los docentes en la enseñanza-aprendizaje del Instituto Tecnológico Superior “Vicente Rocafuerte” de Guayaquil.” Periodo 2016 – 2017 sustentada en la Universidad Técnica Particular de Loja, planteó como objetivo general Identificar cómo influye el liderazgo y la motivación en el desempeño laboral de los docentes del Instituto Tecnológico Superior Vicente Rocafuerte de Guayaquil. La metodología de la investigación se da con un enfoque cualitativo, y utilizó el método inductivo-deductivo, recurrió a la exploración y descripción de información. Técnicas como la observación, con una porción muestral que corresponde a 77 entre docentes y coordinadores, en lo que cabe a los resultados es que la institución cuenta con un personal que tiene características del liderazgo como, la motivación que influye

sobre las actividades de los docentes en sus labores diarias. Además se describe las fortalezas y debilidades que cada uno de los docentes: poseen la predisposición por desarrollar las actividades en la parte de las labores académicas, considerando también que hay datos negativos en la participación de los docentes. También se obtuvo sobre las características los tipos de liderazgo para distinguir las ventajas que tienen para ejercer un buen liderazgo y las formas de mejorar las actividades desarrolladas por docentes en la parte de labores de la gestión académica respectivamente, los estilos de liderazgo poseen ciertas características como el liderazgo transformacional, democrático y un autoritario.

Así mismo González (2018) en su tesis de maestría “Autoeficacia y liderazgo del docente universitario en la provincia de Loja, año lectivo 2017-2018” sustentada en la Universidad Técnica Particular de Loja. Formuló el objetivo general de analizar la percepción de autoeficacia y conocer los principales estilos de liderazgo que son empleados por los docentes universitarios en la ciudad de Loja. En lo que respecta a la metodología, utilizó una investigación exploratoria y descriptiva, con este enfoque mixto hace un estudio profundo de los constructos y temas estudiado. Además, maneja una muestra de 82 docentes encuestados, y se utilizó los métodos de investigación: analítico, sintético, descriptivo y estadístico. La tesis presenta una serie de técnicas documental e instrumento cuestionario. A continuación se plantean las conclusiones de la investigación se identificó las características de un liderazgo que están enmarcados en las estrategias didácticas que utilizan, la autoeficacia para generar respuesta, la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, la satisfacción de haberlo hecho bien, la innovación en las propuestas que proporciona, la experiencia docente con la que se maneja, los principales estilos de liderazgo que manifiestan las características que denotan en el liderazgo transformacional, transaccional, laissez-Faire y liderazgo pasivo. Es muy importante que los docentes posean las capacidades de liderazgo para generar respuestas favorables en el desempeño que tengan en la institución educativa.

De la misma manera, Lozada (2019) en su tesis de maestría “Estudio descriptivo fenomenológico sobre el liderazgo pedagógico de los directores en tres centros

particulares de educación inicial en la ciudad de Guayaquil” sustentada en la Universidad Casa Grande. Se planteó como objetivo general describir el estilo y tipo de liderazgo pedagógico de tres directores de centros particulares de educación inicial en la ciudad de Guayaquil. En lo que respecta a la metodología, el presente estudio tiene un enfoque cualitativo, con alcance exploratorio y un diseño fenomenológico, es una primera instancia la investigación se enfocó en la revisión teórica, luego con una muestra no probabilística con 21 miembros de la comunidad educativa. Para concluir la investigación presentó los siguientes resultados, según el análisis de esta investigación está basada en las percepciones dadas en las entrevistas y la recolección de información de los protagonistas de este estudio, se concluye que el rol de un líder pedagógico es transcendental para que una institución sea de calidad.

En cuanto a las teorías que sostienen al liderazgo, se considera la Teoría de la contingencia que propone Fiedler (1967), como aquella donde las situaciones influyen en la situación y logran un liderazgo efectivo. Otra teoría es la del Liderazgo transformacional y para Burns 1978 la relacionan con el sentido de innovación, colaboración, el cuidado de los recursos y fomenta el trabajo colaborativo, por consiguiente Bass 1990 sostiene que es importante el desarrollo de las organizaciones debido a que gestiona el alcance de logros, posee la capacidad de la visión de futuro generando optimismo y entusiasmo, finalmente,

Otra teoría es la del Liderazgo del siglo XXI que propone Kotter 1990, que se basa en dirigir, alinear, motivar e inspirar a todos hacia la visión de la organización por medio de estrategias, con un enfoque de la inteligencia emocional que propone Goleman 1998 “El líder con Inteligencia Emocional” quien posee la capacidad para detectar las emociones los mismos que llevan a suministrar las ideas y el razonamiento por medio de la capacidad de dominar las propias emociones y las de los demás Castado (2013).

Con respecto a la definición de la categoría liderazgo de acuerdo a Navarro (2016) la describe como la capacidad de influir en las personas hacia el logro de las metas, también se especifica como una cualidad que permite aprovechar el potencial para transformar el entorno, por medio de las habilidades que posee el

líder hacia los objetivos de la organización por medio de capacidades que le ayudan a delegar, transmitir, innovar, motivar y organizar.

Siguiendo con el mismo orden de ideas se vuelve a citar a Navarro (2016) quien indica que el liderazgo es la cualidad de aquel sujeto que tiene propósitos como: la visión compartida con relación a los objetivos, capacidad para cambiar el entorno y asumir los retos, como segundo propósito es la conducción que tenga el líder con las personas y los grupos o individuos sobre los que se dispone a operar, a continuación, se detalla a la estrategia como la manera en que se acciona en los cambios y está relacionada, por las características de la organización o el grupo de trabajo detallando sus intereses, rasgos, perfiles, fines y diferencias y por último la cultura: es el proceso que se incorporan a la filosofía de la organización visión, misión y valores corporativos.

A continuación, se estudiará al individuo con el perfil de liderazgo y de acuerdo a García y Mendía (2015), manifiestan que es aquella persona que tiene un rol principal en la institución educativa, además influye y dirige todo el personal por medio de la motivación y la organización, así mismo, es aquel que lleva a los colaboradores hacia la consecución de las metas, la misión, visión y objetivos, por lo tanto, para ejercer un buen liderazgo debe tener sentido de interdependencia, capacidad en la toma de decisiones inmediatas, uso de la comunicación asertiva y la técnica de escuchar la opinión de todos.

En el contexto educativo especialmente el rol docente necesita de estilos de liderazgos, Ganga, Villegas, Pedraja, y Rodríguez (2016) opinan que uno de los tipos es el transformacional y está basado en la influencia que tiene el ser humano para provocar un cambio en otros a través de aspectos que se enmarcan en: la fomentación de la participación creativa de los colaboradores, proporción de la credibilidad en la gestión realizada por medio de las opiniones y versiones de los integrantes de su equipo, también muestra el interés y preocupación por los demás, además motiva constantemente en la realización de proyectos, inspira a los miembros de su unidad a cumplir las metas institucionales y finalmente no teme afrontar o asumir riesgos.

Para conocer algunas características básicas del líder transformacional se basa

en las capacidades centradas en el capital humano que se apoyan para cambiar el entorno en los cuales se trabajan en la Escuela de Obstetricia, que busca estudiar el estilo de liderazgo que mejor se adapte al entorno o espacios laborales y eso se lo hace por medio del optimismo que busca la adaptación en los cambios y la forma de enfrentar las necesidades, es muy importante reconocer las falencias que tienen los docentes de manera continua y positiva, siendo consecuentes de que todo cambio trae consigo un riesgo hacia el cumplimiento de actividades programadas, (Esquivel, Abreu, Vargas y Mursuli, 2018).

Para realizar el estudio cualitativo del liderazgo es importante conocer sus estilos y de acuerdo a Jiménez y Villanueva (2018) mencionan que es la influencia interpersonal que se da en un determinado escenario por medio de la comunicación humana hacia la consecución de uno o diversos objetivos específicos. A continuación se detallan las características más predominantes de cada uno de los estilos y de acuerdo a Asghar y Oino (2018) sostienen que los líderes transaccionales motivan a sus dirigidos a realizar un proceso de feedback, observando a los docentes que cumplen y los que no lo hacen recurriendo a un premio o castigo, así mismo, otro estilo es el burocrático que de acuerdo a Añazco, Valdivieso, Sánchez, y Guerrero, (2018) lo describen como aquella persona influyente dentro de las organizaciones que se dan por medio de líneas jerárquicas, en algunas ocasiones se confunde al jefe con el líder, debido a que se desenvuelve en puestos estratégicos de acuerdo a los estudios o experiencia laboral sin contar con habilidades en cuanto al liderazgo o manejo de empleados que terminan con cierto rechazo al no ser considerados parte del equipo, en algunas instituciones se prefiere a los jefes para que los subordinados cumplan órdenes sin aportes de ideas.

Otro estilo de liderazgo es el autocrático y de acuerdo a Fatoni (2020) lo detalla como la forma de ejercer autoridad, en el cual ciertos aspectos delimitan su perfil: una de las características es que no recurren a la creatividad, trabajan con una comunicación lineal lo que repercute en la desmotivación y la insatisfacción de los subordinados, también se enmarcan como efectivos en la gestión pero a corto plazo, genera conflictos organizacionales y baja el desempeño general de todos los colaboradores, por otro lado, el liderazgo democrático según Al (2018) lo ha

definido como el liderazgo abierto que toma decisiones de forma descentralizada y a su vez compartida a todos los dirigidos, demuestra un potencial de ejecución en su accionar, también la motivación es la clave para conducir a los docentes para que tengan un mejor desempeño y se mejoren las relaciones interpersonales.

Finalmente, el estilo de liderazgo transformacional de acuerdo a Anderson (2017) lo describe como aquel sujeto que cambia las actitudes, modo de vida y conductas de los que están con él, también promueve al grupo a otro nivel siendo la motivación la base de la inspiración para la consecución de los logros, otra función es acompañar y fomentar el mejoramiento de su desempeño por medio de sus cualidades que llevan a que el sujeto sea altamente efectivo. De acuerdo a Villalva y Fierro (2017) mencionan que este tipo de liderazgo se fundamenta en el desafío que tenga para generar cambios, en la objetividad sobre la visión compartida, predisposición para la colaboración mutua, la capacidad de asumir riesgos, competencia en plantear retos en la innovación de procesos organizativos, inspirar a su grupo de colaboradores, actúa, delega y se empodera de las actividades, además muestra coherencia entre lo que dice y hace, siempre brinda aliento estimulando los logros de todos sus colaboradores ya sea de forma grupal o individual.

Así pues, en opiniones de Gandolfi y Stone (2018), el líder es una persona que elige, proporciona, adiestra e influye en uno o más discípulos, por medio de otras capacidades se enfoca en la misión, visión y los objetivos de la organización en compañía de sus colaboradores, para ejercer su rol con eficiencia es necesario que él tenga predisposición y energía, espiritual, emocional y física, considerando que de forma individual no conseguirá los logros y metas anheladas, pero si a través del esfuerzo mancomunado.

De acuerdo a Villacrés, Rodríguez y Burbano (2020) mencionan que en la actualidad las instituciones para conseguir la excelencia en los servicios educativos optan por dar capacitación o programas de formación en liderazgo para los docentes, con la finalidad de que se conviertan en líderes en todos los espacios en que se desenvuelven, tomando en cuenta que son ellos los que trabajan directamente con las políticas de la institución.

Para detallar el estilo de liderazgo de los docentes es importante considerar lo que propone Mesa, Marcos y Valdés (2017), quienes lo describen como aquel sujeto activo de la institución que dinamiza los procesos, genera las habilidades básicas para desenvolverse en la sociedad, siempre tiene voluntad para realizar las actividades, posee espíritu de cooperación, genera un impacto positivo en la institución, crea alianzas con los directivos, trabaja de forma puntual y es proactivo en sus funciones, realiza propuestas de innovación para fortalecer los contenidos curriculares, tiene objetivos claros y se compromete en su labor pedagógica en la búsqueda de mejoras educativas que faciliten el proceso de aprendizaje.

De acuerdo al modelo que Navarro (2016) considera cuatro subcategorías que se basan en habilidades de: influenciar, organizar, innovar y motivar.

Dentro de las subcategorías del liderazgo, se menciona la capacidad de influenciar de acuerdo a Ferrer (2015) manifiesta que es el poder de impactar y se hace evidente cuando se logra potenciar o mostrar el cambio que hay dentro de la organización, un verdadero liderazgo implica influir en las conductas de otras personas para lograr las metas institucionales, el docente con actitudes de líder debe incitar a la creatividad, al accionar y motivar en todos los estudiantes el cumplimiento de las actividades encomendadas de acuerdo a los cronogramas establecidos.

En opiniones de otros autores Loaiza y Pirela (2015) indican que la influencia es el proceso en el que el líder educativo informa sus opiniones a los colaboradores y ellos las aceptan, además, por medio de la motivación acceden a realizar los cambios necesarios, cabe indicar que la influencia es la parte principal del liderazgo que se establece entre quien lo dirige y los que se encuentran en la organización, otro aspecto influyente es la relación humana que permite que una o más personas lleguen a acuerdos y compromisos de forma espontánea.

La segunda subcategoría del liderazgo es la innovación de acuerdo a Aguiar y Velázquez (2019) indican que en la actualidad es uno de los planteamientos necesarios que todo docente debe realizar con finalidad de mejorar el servicio educativo de manera constante, descrito de otra manera, la innovación consigue

realizar los mismos procesos, actividades u acciones, pero se lo hace en menor tiempo y trabajando menos. En otra idea para Ferrer (2015), menciona que la innovación es una habilidad esencial que necesitan las organizaciones para mantenerse o posicionarse en el entorno, es una competencia técnica que ayuda a reducir los procesos, eliminar actividades repetitivas que generan desgaste de los recursos y obtener resultados que mejoren los servicios de las instituciones educativas, por tal razón, para que la innovación pueda forjarse como parte de la cultura organizacional en cada uno de sus procesos es necesario concienciar a todos los integrantes a fin de que puedan hacerlo de acuerdo al nivel que se desenvuelven.

La tercera subcategoría del liderazgo es la motivación y de acuerdo a Perret (2016) sostiene que la motivación es aquella acción que estimula en los cambios a nivel neuronal, psicológico y de conductas, esto provoca la puesta en marcha de ciertas zonas del cerebro y la emanación de ciertas hormonas, es muy importante reconocer que cuando los integrantes de la comunidad educativa expresan pensamientos y sentimientos los hacen reaccionar de maneras distintas ya sean motivados, desmotivados o neutral. Aquí se solicita que los líderes actuales deben ser innovadores y motivadores en todas las instancias, sin embargo, es muy interesante poder mover cantidades de personas hacia los objetivos de la institución, para lograrlo los que ejercen el liderazgo deben estar motivados siempre.

En otra opinión sobre la definición de la subcategoría motivación los autores Ugalde y Canales (2016) opinan que la motivación laboral está asociada con la acción o influencia que se ejerce sobre esa persona, consecuente a esto el estilo de liderazgo es el que va influenciar en el ambiente, por ende es muy importante que en el grupo de colaboradores se irradie esa energía y la buena motivación que existe en cada uno de los procesos.

En la subcategoría cuarta del liderazgo se refiere a la organización que tenga en sus labores diarias y de acuerdo a Gutiérrez, Chaparro y Azpillaga (2017), se evidencian como el conjunto de actividades laborales, es importante indicar que un ambiente educativo emana orden cuando se perciben algunas situaciones que se realicen de forma sincronizada: los docentes y estudiantes asisten a clases de

formas ordenada, el proceso de aprendizaje se lleva en los tiempos establecidos, los materiales de enseñanzas se manejan con responsabilidad, el cumplimiento de actividades se lo hace de acuerdo al cronograma escolar por tanto, es muy importante para un líder que exista orden en todos los procesos y niveles. Una de las formas de organización de los docentes es de acuerdo a los elementos que se manejan en currículo, las formas en cuanto a la estructura del proceso del aprendizaje, las estrategias para ejercer un buen control y medir el funcionamiento de la organización y el dinamismo que se necesita para mejorar el servicio educativo (García, Lugones, Martínez y Lozada, 2012).

Tolentino (2020) sostiene que las características del líder se fundamentan en la creatividad, analiza la situación, da respuestas que puedan favorecer al grupo, tener conciencia en sus funciones, ejercer influencia social en el grupo, fijar metas y objetivos, poseer capacidad para comunicarse, transmitir ideas de forma clara y precisa, es ejemplo para las demás personas, es la primera persona dispuesta a colaborar en cualquier proyecto, debe poseer varios tipos de inteligencia, predisposición de mente abierta y dispuesto a asumir cambios.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo

El tipo de la investigación se basa en el paradigma naturalista interpretativo, de acuerdo a Cisterna (2007) la caracteriza por el alto interés, la verificación del conocimiento a través de predicciones en comprender e interpretar la realidad, los significados de las personas, percepciones, intenciones y acciones.

Se utilizará este tipo de investigación porque se encamina a realizar un diagnóstico que a través de un instrumento estructurado se podrá conocer las necesidades y falencias que existe en el escenario mencionado que serán contrastado con las teorías y definiciones de las categorías y subcategorías de estudios, llevar a la práctica para comprender y describir los estilos de liderazgo en su rol docente desde un enfoque interpretativo.

Diseño

El estudio es cualitativo – narrativo porque llevó a la recolección de experiencias que han tenido los docentes con relación a sus vivencias, experiencias y situaciones realizadas desde sus prácticas de liderazgo, en las cuáles se hizo el análisis y la descripción de la información que se obtuvo de las entrevistas basadas en la guía de preguntas, categorías y subcategorías (Selvado, 2007).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Para detallar a la categoría y subcategorías se partió del estudio de los aportes que ha servido para detallar las características esenciales de cada una y son apriorísticas porque se han postulado de acuerdo a las observaciones realizadas y planteadas antes de la recolección de datos que servirá para el desarrollo de la investigación.

Tabla No. 1

Categoría y subcategorías de la investigación

Categoría	Subcategorías
Liderazgo	Capacidad para ejercer el liderazgo Influencia para realizar las actividades institucionales Innovación en hacer propuestas para mejorar procesos Motivación en la ejecución de actividades realizadas. La organización en las funciones que realizan.

Fuente: Elaboración propia

3.3. Escenario de estudio

La Escuela de Obstetricia se ubica dentro del Campus Universitario y se desarrolla dentro del campo de actividades universitario y de acuerdo a su estructura y perfil de las responsabilidades se enmarcan dentro del perfil profesional y ocupacional, cuyo objetivo es el de demostrar el dominio de una concepción científica a través de un enfoque sistemático que conlleve a la solución de los problemas individuales, colectivos y del ambiente, por ende, los docentes interactúan por medio de los valores, actitudes y conductas que les permiten actuar de forma responsable hacia la contribución de elevar el estado de salud y mejorar la calidad de vida de la población. Así mismo, en poner en evidencia la disposición y destreza en la atención integral en la salud y cuidado de la mujer de su vida sexual y reproductiva.

De acuerdo a Moreno (2017), menciona que la técnica del FODA llevó a realizar un análisis de los procedimientos internos y externos de la institución detallando específicamente cada elemento que se identifican en las **fortalezas** de la Escuela de Obstetricia por tanto:

- Todos los docentes están altamente capacitados en las asignaturas que imparten.
- Los docentes tienen capacidad para elaborar los Sílabos y el Plan Analítico en cada una de las asignaturas otorgadas desde la coordinación.
- Los directivos y docentes aprueban una evaluación exhaustiva de acuerdo a los contenidos científicos para que sean contratados.

En cuanto a las **debilidades** son las que se consideran a continuación:

- Existen espacios educativos que no están adecuados de acuerdo a las necesidades de los educandos.
- Poco número de docentes tienen falencias en cuanto al manejo de la planificación curricular.
- No asumen en su totalidad la modalidad del trabajo colaborativo y presentan actividades aisladas y dispersas.

Con respecto a las **oportunidades**:

- Hay convenios internos y externos para mantener la preservación de la infraestructura y adecuación de los laboratorios y otros espacios que se requieren para desarrollar los procesos de aprendizaje.
- Los convenios incentivan a que se realicen propuestas de innovación con el objetivo de mejorar la calidad en la educación.

Aspectos considerados como las **amenazas**:

- La inseguridad por la ubicación geográfica de la Universidad
- Pocas oportunidades de extender alianzas con organismos para trabajar de forma comunitaria.

3.4. Participantes

Los participantes son los docentes que se desempeñan en las prácticas de enseñanzas y estuvo enfocado a aquellos que quisieron participar de forma voluntaria y espontánea, en la actualidad existen 49 docentes, pero para trabajar en la muestra que participó de la guía de entrevista, que estaba enmarcada a evidenciar sus experiencias de prácticas comunes de su trabajo y en el conocimiento de las prácticas de liderazgo, para recolectar la información se contó con 5 docentes que pertenecen a la docencia y además pertenecen a cada área principal de la carrera, a continuación se detallan:

Docente 1: Docente de la carrera de Obstetricia, cuenta con título de maestría, ella ejerce una de las cátedras clínica obstétrica, se desenvuelve con los estudiantes del quinto semestre, cuenta con 12 años de experiencia, mantiene su

situación laboral con nombramiento provisional también cumple con gestiones administrativas en el área de titulación.

Docente 2: Docente de la cátedra de Clínica y Obstetra cuenta con una maestría en Educación Sexual y Reproductiva, dentro de su experiencia laboral tiene 4 años en la carrera, su modalidad de trabajo es en tiempo completo además realiza gestiones en lo que respecta al área de Titulación e Investigación.

Docente 3: Docente de la cátedra Obstetricia Fisiológica cuenta con una maestría en Educación Sexual y Reproductiva, su modalidad de trabajo es de Contrato, tiene 3 años de experiencia que labora en Escuela, su jornada es de tiempo completo y está encargada en el proceso de Acreditación de la Escuela.

Docente 4: Docente de las cátedras de Salud Adolescente Materno y de Neo Natal, tiene una maestría en Educación Superior, se desenvuelve con los estudiantes que corresponden al sexto semestre, su modalidad de trabajo es docente de contrato, dentro de su experiencia laboral tiene 7 años y se desenvuelve en el área de vinculación de la comunidad.

Docente 5: Docente de las cátedras de Fisiología Humana y Fisiopatología, tiene estudios en Dr. en Medicina General y Cirujano, cuenta con una maestría en Educación Superior y es especialista en proyectos de innovación, cuenta con una experiencia 32 años, su modalidad de trabajo es tiempo completo y se desenvuelve como Gestor pedagógico y académico.

Todos los docentes que participaron en la guía de entrevistas son de la Ciudad de Guayaquil.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para el estudio se usó la técnica de observación y de acuerdo al proceso, se parte del método inductivo, del análisis de casos específicos que permitirá recoger los comportamientos y aportes de los mismos, por medio del instrumento que se basa en una guía de entrevista construida a partir de las categoría y subcategoría, la finalidad de su aplicación es que se obtuvo la información de forma oral y personalizada sobre los acontecimientos, experiencias y opiniones de personas.

En esta técnica siempre, participan mínimo dos persona que asumen el rol de entrevistadora y la otra de entrevistada, generándose una interacción en torno a una temática de estudio.

Instrumento

Esta etapa se utilizó una guía de entrevista con un párrafo introductorio, entre el entrevistador y el entrevistado de manera que se manejó en forma de una narración tomando en cuenta las experiencias personales y se lo hizo mediante una hoja simple impresa o de forma digital con las preguntas dirigidas al entrevistado, en secuencia establecida, se lo hizo con 11 interrogantes para obtener la información sobre los temas anhelados (Ñaupas, 2014).

3.6. Procedimientos

Para la realizar la investigación se manejó las siguientes acciones:

Se envió un oficio a la directora de la Escuela con el fin de conseguir la autorización para escogerla como la Unidad de investigación.

Se les informó sobre el tipo de investigación y sobre el instrumento que se va a aplicar a los docentes quienes serán los sujetos de estudios.

Por situaciones de la pandemia se hará una reunión vía zoom para explicar sobre el presente estudio presentando sus fases y las fechas consideradas en el cronograma de actividades.

Se les explicó la modalidad para realizar las debidas entrevistas a los participantes la misma que será grabada para transcribir la información emitida por cada uno de ellos, se la hará mediante la plataforma zoom o por video llamadas de WhatsApp.

Se hizo en varias sesiones la entrevistas ya que en muchas ocasiones se necesitaba mucho tiempo para contestar la información solicitada.

En el proceso de la categoría y subcategoría se basó en un modelo que propone un autor que se considera aspecto básicos del liderazgo.

Para realizar la respectiva triangulación se lo hace considerando los resultados de la entrevista, la transcripción de la información, el mapeo de palabras claves, el aporte de las teorías y los resultados de los estudios.

3.7. Rigor científico

De acuerdo a Schettini, y Cortazzo (2015), lo consideran como el uso racional y metodológico de la presente información que será una constante búsqueda de las opiniones de los autores en la categoría y subcategorías, entre los principios que se consideran son: la credibilidad, transferibilidad, confiabilidad y la confirmabilidad

Credibilidad: Se obtendrá cuando los hallazgos encontrados de los fenómenos estudiados sean reconocidos mediante la observación de forma continua como reales, mediante la transcripción textual de las repuestas obtenidas del sujeto (Castillo, 2003).

Transferibilidad: Se basa en la búsqueda de la teoría y la recolección de los datos descriptivos que se hacen de forma minuciosa hasta llegar a los resultados (Hernández, 2014).

Confiabilidad: Cuando se trata del principio dependencia, se evita la inestabilidad, por medio de estrategias que ayudan a confirmar por medio de la triangulación a través de la reflexión epistemológica (Castillo, 2003).

Confirmabilidad: Los resultados de la investigación se confirman mediante los datos obtenidos en la aplicación de los diferentes criterios (Schettini y Cortazzo 2015).

3.8. Método de análisis de datos

El análisis de datos cualitativos se trabajó con la reunión de todas las observaciones que se hicieron de forma empíricas y conceptuales de acuerdo a los datos a fin de procesarlos para ser interpretados, dentro del estudio de datos cualitativos, se manejan las siguientes recomendaciones: identificar el objeto de estudio, revisar la información que se ha recolectado y luego revisar la literatura sobre el objeto de estudio, en este caso las categorías. Dentro de los pasos y procedimientos para el análisis cualitativo son: la categorización y codificación,

ordenación y clasificación, y modelos interpretativos (Marín, Hernández y Flores, 2016)

De acuerdo a **la categorización y codificación** se presenta en el dentro del estudio se manejan las categorías pero se sugiere asignarles códigos que faciliten la identificación y sobre todo el manejo de la información, especificándolos con letras y en la transcripción se utilizó también con las letras y los números. Por tanto se procede a revisar por categorías, subcategorías y en el manejo de la consolidación de la información.

Tabla No. 2 Codificación de las subcategorías

Categoría	Subcategorías	Codificación
Liderazgo	Capacidad para ejercer el liderazgo	CEL
	Influencia para realizar las actividades institucionales	IAI
	Innovación en hacer propuestas para mejorar procesos	IPP
	Motivación en la ejecución de actividades realizadas.	MAR
	La organización en las funciones que realizan.	OFR

En lo que respecta a la **estructuración**, en la investigación se da en el proceso de integración de la categoría y subcategorías en lo que consistió en identificar de forma general la categoría central los tipos de relaciones y captar en formas de subcategorías.

Otro punto en la **contrastación** en esta consistió en buscar la relación y enfrentar los resultados con aquellos estudios que fueron tomados en consideración en el marco teórico referencial, y con las diferentes posturas para explicar de una mejor manera lo que ha llevado al estudio verdaderamente significa, hacia el replanteamiento, el cambio, y la ampliación de acuerdo a lo que se manejado en la teórica previa.

En último paso es la **teorización** y en este aspecto se manejó de la siguiente manera, en cuanto a la confirmación de las teorías existentes: se manejó el tratamiento de la teoría que existe de acuerdo a la forma que se trabajó y llevarlo

de forma conceptual, después se basó en el manejo de las teorías considerando las teorías previas, por medio de la tipología o modelos previos que se llegan a construir una nueva categoría, que lleva a elevarlo a otro nivel manejado en la teoría inicial y finalmente las teorías originales que implica en una construcción conceptual apropiada sobre los fenómenos específicos que se investigan y se valora la perspectiva de lo que los participantes más que las categorías previas externas.

3.9. Aspectos éticos

Los principios éticos de la investigación son:

- El respeto a todas las personas que colaboraron en la investigación,
- No maleficencia: El objetivo de la investigación llevará a mejorar la forma de llevar el liderazgo en los docentes.
- El documento elaborado consta de autonomía ya que se lleva bajo los principios las teorías y aportes de cada uno de los entrevistados.
- Se reserva el anonimato de los sujetos que participen en la entrevista y se mantiene la veracidad de la información emitida.

IV. RESULTADOS

El objetivo general es: Describir el liderazgo que ejercen los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador 2021.

Tabla No. 3 Descripción del liderazgo.

Pregunta 1	Respuestas
Desde su experiencia docente ¿Cómo comprende el término liderazgo?	D1.El liderazgo es la capacidad para llevar a cabo el rol que uno se desempeña, ejerciendo bien las funciones encomendadas.
	D2 Es la capacidad que mantengo para llevar las clases de manera efectiva en las aulas y los procesos de aprendizajes de forma eficiente.
	D3 Es el perfil del líder en este caso los docentes que manejamos procesos de clases y siempre debe hacerlo con vocación, entusiasmo, alegría, místicas de enseñar y que los estudiantes sean mejores.
	D4 Es ser una buena persona con virtudes de organizar sus actividad, demostrar capacidad para trabajar, propuestas innovadoras, proyectos interdisciplinario, la influencia, motivador y sobre todo un buen ejemplo para mis estudiantes y un buen compañero para mis colegas
	D5 El liderazgo es al acción que tiene el docente para llevar a cabo sus prácticas de liderazgo, con los valores de la empatía, solidaridad, tolerancia y todas las acciones enmarcadas en el respeto, y sobre todo tener la predisposición para poder colaborar en todas las actividades planificadas.

Fuente: Guía de entrevista otorgada por los docentes.

Respecto a esta pregunta los entrevistados describen al liderazgo como la capacidad para llevar a cabo el rol que desempeñan, ejerciendo bien las funciones encomendadas, capacidad que tienen para llevar las clases de manera efectiva en las aulas y los procesos de aprendizajes de forma eficiente, también lo describen como el perfil del líder que manejan procesos de clases que lo hacen con vocación, entusiasmo, alegría, místicas de enseñar, avizorando que los estudiantes sean los mejores, así mismo manifiestan, tienen virtudes de organizar su actividad, capacidad para trabaja propuestas innovadoras, proyectos interdisciplinario, la influencia, motivador, buen ejemplo para estudiantes y un buen compañero para mis colegas, finalmente lo mencionan como una acción que tiene el docente para llevar a cabo sus prácticas de liderazgo basado en valores de empatía, solidaridad, tolerancia y respeto, finalmente sobre todo en tener la predisposición para poder colaborar en todas las actividades planificadas.

Objetivo específico 1 Identificar la capacidad de liderazgo que tienen los docentes para ejercer su rol.

Tabla 4 Transcripción sobre la capacidad de liderazgo

Pregunta 2	Respuestas
¿Cómo ejerce su liderazgo dentro de las sesiones de enseñanza?	D1 Siempre inicio mis clases con mucho entusiasmo y sonrisa, saludando y preguntándoles que como han pasado y como se siente hoy, además de crearles en sus mentes que deben estar muy optimistas y que son muy capaces de llegar muy lejos estudiando, preguntando todo lo que deseen preguntarme o realizar alguna cuestión, al final les hago una nota reflexiva.
	D2 Mis capacidades se basan en la motivación, confianza, estrategias, conocimiento
	D3 Desarrollen habilidades de liderazgo para solucionar los problemas que aquejen a la sociedad, se le les trata de promover esa capacidad a través de las actividades académicas, como por ejemplo en la resolución de dificultades cotidianas como el trabajo en equipo durante sus tareas grupales, en donde en muchas ocasiones no hay afinidad entre ciertos integrantes.
	D4 Mis capacidad se basa en las competencias laborales que tengo para ejercer la catedra y responder a las necesidades de los estudiantes
	D5 Realmente se la considera como buena ser docente debe tener la cualidad innata del liderazgo y estas deben llegar a las prácticas educativas en las aulas mediante los procesos de enseñanza y aprendizaje

Fuente: Guía de entrevista otorgada por los docentes.

Respecto a esta pregunta los entrevistados manifestaron que en la docencia ellos indican como capacidades de liderazgo el entusiasmo, la cordialidad, el optimismo, el desarrollo de competencias, fuente de consulta en las inquietudes e interrogantes, la motivación, confianza, estrategias, y conocimiento, el otro sujeto que hace seguimiento a los egresados de la carrera manifiesta que dentro de las características se maneja el nivel de adaptación que tiene en la comunidad, la capacidad para la solución de los problemas, en nivel de interrelación e interdisciplinario, capacidad de ejecutar las actividades académicas, el trabajo en equipo durante las tareas grupales, cumplimiento de los objetivos de cada proyecto, el otro entrevistado se basa específicamente en las competencias laborales, conocimiento de la cátedra, responder a las necesidades de los estudiantes y finalmente el último entrevistado manifestó que el docente debe tener la cualidad innata del liderazgo en las prácticas educativas, los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Tabla No. 5 Transcripción de las respuestas sobre el desenvolvimiento de los docentes

Pregunta 3	Respuestas
Desde su experiencia como docente	D1 Siempre con los valores por delante, especialmente siendo respetuoso, empático específicamente, todo por el buen vivir en nuestro entorno y como siempre colaborativo para un perfecto funcionamiento de nuestra carrera, buscando el consenso las prácticas y escucha activa .
¿Describa cómo se desenvuelve usted en las funciones laborales, enfocadas a prácticas de liderazgo?	D2 Somos los primero en dar ejemplo de líder, enseñando con motivación y buena actitud D3 Los docentes realizan de manera implícita la práctica del liderazgo en la educación, y con mucha más razón en asignaturas que son de naturaleza práctica, ya que en ellas se interactúa no solo con el equipo interdisciplinario de salud, sino además con las pacientes, y sin esas habilidades de liderazgo no se podría manejar de la mejor manera la atención de las mismas o con el grupo. D4 Los docentes nos manejamos dentro de nuestras prácticas con una actitud positiva y ejerciendo las habilidades de liderazgo para que estas sean efectivas en el aula, se podría decir que enfocadas a un liderazgo transformacional , que desea cambiar su entorno D5 Bueno los docentes se desenvuelven muy bien dentro de sus prácticas pedagógicas y siempre se busca enfocarlas hacia las prácticas de liderazgo ,

Fuente: Guía de entrevista otorgada por los docentes.

De acuerdo a las respuestas obtenidas de las personas entrevistadas, manifiestan que el nivel del liderazgo es bueno, se trabaja con valores como el respeto y la empatía para obtener el buen vivir en el entorno, se promueve el trabajo colaborativo, se busca el consenso por medio de la escucha activa. Otro docente califica el nivel de bueno y que es el primero en dar ejemplo del liderazgo por medio de las enseñanzas con motivación y buena actitud, el siguiente entrevistado, indica que los docentes siempre realizan de manera implícita la práctica del liderazgo en los procesos educativos interactuando con el equipo de colaboradores y estudiantes es casi escaso tener un buen liderazgo sin esas habilidades de la mejor manera, la atención de las mismas o con el grupo, otro sujeto entrevistado, indica que los docentes tienen una actitud positiva y ejercen habilidades de liderazgo efectivas en el aula enfocadas a un liderazgo transformacional, que desea cambiar su entorno y finalmente lo describen en el nivel de bueno ya que los docentes se desenvuelven muy bien dentro de sus prácticas pedagógicas y liderazgo.

Objetivo específico 2 Conocer sobre el tipo de influencia del liderazgo que poseen los docentes para llevar las actividades institucionales

Tabla No. 6 Transcripción de las respuestas sobre la influencia liderazgo

Pregunta 4	Respuestas
¿Me describirías detalladamente cómo es la influencia del líder institucional hacia ustedes los docentes de la Escuela de Obstetricia para que cumplan en las actividades institucionales?	D1 Muy respetuoso y siempre predispuestos a prestar la colaboración para lograr los objetivos de cada una de las gestiones encomendadas.
	D2 compañerismo, entusiasmo y cumplimiento
	D3 Al momento han existido ciertos cambios de autoridades en general, así que aún no se verifica con claridad los actuales, pero de manera más jerárquica, la influencia que ejercen hacia los docentes de la Carrera e incluso a otras, es en ciertas ocasiones punitiva , en otras ocasiones no se reconoce el tiempo real de las labores de los maestros , particularmente en esta época de educación online.
	D4 La influencia que existe en los directivos en la mayoría de las ocasiones es dirección muy lineal se podría atribuir que se manejan con directrices
	D5 La influencia ha sido buena a la hora de trabajar en las actividades

Fuente: Guía de entrevista otorgada por los docentes.

Respecto a esta pregunta los entrevistados manifestaron que la influencia es dada con respeto, predisposición, colaboración y enfocada al cumplimiento de los objetivos institucionales propuestos. Otro docente manifiesta que la influencia que tienen de los directivos la manejan con cierto respeto, un poco de consideración y empatía, también mencionan que los cambios de autoridades en general no permite evidenciar la forma de liderar en la actualidad debido a la situación académica actual, no se permite verificar con claridad la jerarquía que se mantiene, también se refiere a la capacidad de administrar la Universidad y la influencia que ejercen hacia los docentes de la carrera e incluso a otras, en ciertas ocasiones es punitiva no se reconoce el tiempo real de las labores de los maestros, particularmente en esta época de educación online. Otro aporte es que la influencia que existe en los directivos en la mayoría de las ocasiones es muy lineal se podría atribuir que se manejan con directrices, otro entrevistado sostiene que la influencia ha sido buena a la hora de trabajar en las actividades.

Tabla No. 7 Transcripción de las respuestas sobre el liderazgo en las actividades encomendadas

Pregunta 5	Respuestas
¿Podría describirme brevemente cómo es su liderazgo docente cuando debe liderar las actividades que le ha encomendadas?	D1 Muy colaborador y participativo en todo, siempre preocupados en el bienestar de la carrera
	D2 Promuevo el compañerismo, entusiasmo y cumplimiento
	D3 En muchas ocasiones, los docentes tomamos iniciativas para resolución de muchas dificultades que suelen existir en el contexto del proceso enseñanza-aprendizaje, aun si llega a faltar algún recurso, se busca la manera de soslayar esos problemas con sus propios recursos..
	D4 Activo, propositivo, colaborativo, encomendado a mejorar las condiciones de los estudiantes y que ellos sean más proactivo.
	D5 excelente

Fuente: Guía de entrevista otorgada por los docentes.

Respecto a esta pregunta los entrevistados manifestaron que las actividades que ellos vienen ejerciendo es un liderazgo tienen las siguientes características: la colaboración, participación en todas las actividades, compañerismo, entusiasmo y cumplimiento. Otro docente entrevistado, manifiesta que toman iniciativas para la resolución de muchas dificultades durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, son generadores de recursos para soslayar esos problemas con sus propios recursos. Otro entrevistado manifiesta que es activo, propositivo, colaborativo, sobre todo en mejorar las condiciones de los estudiantes y que ellos sean más proactivo. Y finalmente lo manejan como excelente en la forma de liderar las actividades que realizan los docentes.

Objetivo específico 3 Establecer el nivel de innovación que poseen los docentes en la realización de nuevas propuestas.

Tabla No. 8 Transcripción de las respuestas sobre las propuestas de innovación.

Pregunta 6	Respuestas
¿Si usted tuviera que plantear propuestas de innovación dentro de sus prácticas pedagógicas cuál sería el proceso que usted realizaría?	D1 Implementar en pabellón de simuladores de la carrera de obstetricia y o consultorios obstétricos para atención al público a precios módicos para su autogestión (tomando como ejemplo la facultad de odontología)
	D2 Detallando explícitamente la propuesta y los beneficios que se obtendrían
	D3 La propuesta serían los ensayos de resolución de problemas en un determinado contexto que irían de la mano con los contenidos de cada asignatura y ejecutarlos en equipo para que demuestren que pueden aplicarlo dentro de un grupo multidisciplinario .
	Dentro de esos ensayos desarrollarían la capacidad de diagnóstico de los problemas para proponer posibles soluciones . Resolución de tareas que se realizarían de manera colaborativa y no aislada.
	D4 Lo primero que hago es sensibilizar a los estudiantes sobre la problemática en su entorno, cuando ellos se los incentivan realizan ideas innovadoras , a la vez deben mejorar el bienestar de ellos y del grupo de donde se desenvuelven
D5 Innovación	

Fuente: Guía de entrevista otorgada por los docentes.

Respecto a esta pregunta los entrevistados manifestaron que una de la ideas de para innovar dentro de la Escuela de Obstetricia sería la de implementar un pabellón de simuladores y consultorios obstétricos para dar atención al público, otra respuesta es la de detallar de forma explícita la propuesta y los beneficios que se tendrían con su implementación, además del planteamiento de propuesta serían la elaboración de ensayos que lleven a la resolución de problemas en un determinado contexto, otro proceso sería el de trabajar de forma interdisciplinaria y de forma colaborativa con un grupo multidisciplinario, otro proceso es la fase de diagnóstico que cumple la finalidad de detectar los problemas para proponer posibles soluciones, así mismo, otro docente indica que la resolución de tareas se realizaría de manera colaborativa y no aislada. Otra respuesta obtenida para lanzar o proponer una idea de innovación primero se sensibiliza a los estudiantes sobre la problemática en su entorno con grandes aportes sobre todo en ideas innovadoras, que llevan a obtener el bienestar de ellos y del grupo de donde se desenvuelven. La última respuesta se la atribuye a la capacidad de innovación.

Tabla No. 9 Transcripción de las respuestas sobre mecanismos para levantar propuestas de ideas innovadoras.

Pregunta 7	Respuestas
¿Dentro de los procesos que usted realiza para levantar propuestas innovadoras considera que tiene el apoyo de la Escuela en avalar y dar paso a la ejecución de los mismos?	D1 Sólo quedan en Proyectos
	D2 Análisis de la propuesta y obtener los presupuestos en tesorería y recursos humanos para realizar.
	D3 Las ideas innovadoras por lo general se plasman objetivamente en proyectos que deben ser aprobados , porque lo demás serían contribuciones subjetivas
	D4 Bueno actualmente casi ninguna organización , la situación que se encuentra a nivel mundial que ha repercutido en los espacios universitarios que llevan a la interacción mediante la búsqueda de sitios con problemáticas en las cuales se propongan proyectos innovadores y que inviten a trabajar a la comunidad y organizaciones para hacerlas posible.
	D5 Escasa aprobación y ejecución.

Fuente: Guía de entrevista otorgada por los docentes.

Respecto a esta pregunta los entrevistados manifestaron que los mecanismos que utiliza la Escuela de Obstetricia para la implementación de proyectos, se basa primero análisis de la propuesta, realizar un presupuesto y presentarlo en tesorería a fin de que sea otorgado, en cuanto a los recursos humanos que se necesitan para realizarlo quedará como grupo multidisciplinario, en otra respuesta de acuerdo a las ideas innovadoras por lo general se plasman objetivamente en proyectos que deben ser aprobados, porque lo demás serían contribuciones subjetiva, en la respuesta del tercer entrevistado menciona que actualmente casi ninguna organización, lo hace por la situación económica por el problema mundial que ha repercutido en todos los espacios universitarios que llevan a la interacción mediante la búsqueda de sitios con problemáticas en las cuales se propongan proyectos innovadores y que inviten a trabajar a la comunidad y organizaciones para hacerlas posible, finalmente mencionan que los mecanismos para ejecutar una propuesta innovadora es escasa.

Objetivo específico 4 Describir el nivel de motivación que tienen los docentes frente a las actividades laborales

Tabla No. 10 Transcripción de las actitudes de los docentes durante el cumplimiento de las funciones laborales

Pregunta 8	Respuestas
¿Me podría indicar de forma detallada cómo son las actitudes de los docentes durante el cumplimiento de las funciones laborales y actividades que les ha sido asignada?	D1 Siempre motivados , con una actitud positiva y siendo resiliente ante las adversidades que la vida nos depara.
	D2 Buena actitud , entusiasmo y cumplimiento
	D3 Por la naturaleza de vocación de la mayoría de los docentes, lógicamente es la motivación como motor conductor , ya que a pesar de los problemas que muchas veces se dan durante el ejercicio de la academia, como, por ejemplo, en la actual situación de pandemia, en la que gran parte del tiempo utilizado fuera de las correspondientes a las laborales, no se reconocen. Considero que, por eso, los docentes, al momento de cumplir con sus actividades asignadas, ya están haciéndolo con actitud positiva .
	D4 Actualmente los docentes se muestran en un estado de pasividad , solo cumplen falta una dirección para que cumplan con todo efectivamente y puedan realizar un excelente trabajo.
	D5 Normales

Fuente: Guía de entrevista otorgada por los docentes.

Respecto a esta pregunta los entrevistados manifestaron que los docentes tratan de tener un buen nivel de motivación, que mantienen una actitud positiva y resiliente ante las adversidades, tienen entusiasmo y demuestran cumplimiento, además otro encuestado se maneja por la naturaleza de vocación, e indica que la mayoría de los docentes se manejan con motivación, por ejemplo, en la actual situación de pandemia, gran parte del tiempo laboral se realiza fuera de las horas asignadas y estas no son reconocidas. El siguiente entrevistado indica que los docentes, al momento de cumplir con sus actividades, lo hacen motivados y con actitud positiva, otro entrevistado indica que los docentes se muestran en un estado de pasividad, solo cumplen lo necesario, falta dirección para realizar un excelente trabajo, finalmente otro encuestado indica que las actividades son normales.

Tabla No. 11 Transcripción de las respuestas las actitudes de los docentes motivados y los desmotivados

Pregunta 9	Respuestas
¿Realmente es interesante conocer sobre las actitudes de los docentes motivados y los desmotivados, podría describirlos brevemente como se desenvuelven en sus funciones?	<p>D1 Las actitudes de un docente motivado pues debe de ser cordialmente animado, siempre siendo empático y humanamente sociable, difiere del docente desmotivado es aquel que no escucha, pero hablará de lo bueno o la importancia que tiene cada uno de nosotros y no será capaz de llevar un buen liderazgo en el entorno en el que nos desenvolvemos.</p> <p>D2 Docentes motivados: alegres y optimistas por ser tomados en cuenta. Docentes desmotivados: mala actitud, quejas y falta de cumplimientos</p> <p>D3 Los docentes motivados realizan con entusiasmo sus labores y son proactivos, tratan de ir más allá de lo designado.</p> <p>Los docentes desmotivados realizan sus actividades exclusivamente en la medida de lo asignado y en ocasiones fuera del plazo (la minoría)</p> <p>D4 Los docentes motivados trabajan de una manera alegre y positiva en todas sus actividades, y los desmotivados son aquellos que les falta un mejor direccionamiento.</p> <p>D5 Reactivos</p>

Fuente: Guía de entrevista otorgada por los docentes.

Respecto a esta pregunta los entrevistados manifestaron que las actitudes de un docente motivado se evidencian como: cordial, animado, empático y sociable, difiere del docente desmotivado como aquel que no escucha, pero hablará de lo bueno o la importancia que tiene cada sujeto y no será capaz de llevar un buen liderazgo en el entorno, otro docente entrevistado manifiesta que son alegres y optimistas en cambio los desmotivados tienen mala actitud, quejas e incumplimiento, en otra respuesta los motivados realizan con entusiasmo sus labores y son proactivos es decir tratan de ir más allá a lo designado, otra respuesta indica que los docentes desmotivados realizan sus actividades en la medida de lo asignado y fuera del plazo, mientras los que están motivados trabajan de una manera alegre y positiva, finalmente los desmotivados son aquellos que les falta un mejor direccionamiento muestran ser reacios en la aceptación de disposiciones.

Objetivo específico 5 Identificar el nivel de organización que tienen los docentes en las funciones que realizan.

Tabla No. 12 Transcripción de las respuestas sobre la capacidad de organizarse

Pregunta 10	Respuestas
¿Una de las cualidades del líder es la capacidad de organizarse podría indicarme cuáles son los procedimientos que usted realiza para organizar sus actividades laborales?	<p>D1 Siempre me preparo para mis clases organizadamente, busco imágenes con ideas frases claras, como reflexiones en cuanto al tema y a la realidad en nuestro medio y así poder determinar las necesidades, siempre comprometida con mi carrera.</p> <p>D2 Con compromiso y responsabilidad se prepara los temas de clase, investiga, estudia y se obtiene los recursos que se utilizaran para la exposición de la clase.</p> <p>D3 En los momentos actuales tengo una carga horaria de tiempo parcial, por lo que la mayoría de mis actividades son ajenas a la docencia, sin embargo, en la práctica real el tiempo que demanda la labor universitaria, hace que utilice más la docencia y la planificación incluida. Es por eso que en la medida de lo posible se trata de ejecutar las labores universitarias dentro del horario establecido,</p> <p>D4 Mediante un organigrama, y una comunicación asertiva, también se pone en práctica la escucha empática para que el trabajo colaborativo se realice de una manera eficiente.</p> <p>D5 Soy cumplida y he tenido pocas dificultades pero muchas desafíos</p>

Fuente: Guía de entrevista otorgada por los docentes.

Respecto a esta pregunta los entrevistados manifestaron que siempre se preparan para las clases organizadamente, recurren a imágenes, ideas frases como reflexiones en cuanto al tema y la realidad en nuestro medio determinando las necesidades, siempre comprometida con mi carrera, en otra respuesta manifiesta que lo hace con compromiso y responsabilidad para organizar sus prácticas educativas, también por medio de la investigación se estudia y se obtiene los recursos que utilizara para la exposición de la clase, otra respuesta actualmente la carga horaria de tiempo parcial en las actividades son ajenas a la docencia, sin embargo, en la práctica real el tiempo demanda la labor universitaria, hace que utilice más tiempo en la docencia y la planificación incluida, por tal razón, se trata de llevar las labores universitarias dentro del horario establecido, otra respuesta, se da mediante un organigrama y la comunicación asertiva, también se pone en práctica la escucha empática para que el trabajo colaborativo se realice de manera eficiente finalmente indica soy cumplida y he tenido pocas dificultades pero muchos desafíos.

Tabla No. 13 Transcripción de las respuestas sobre el docente organizado y su rendimiento laboral.

Pregunta 11	Respuestas
¿Finalmente para detallar cualidades del liderazgo, un docente organizado le ha ayudado a mejorar su rendimiento laboral y a mantener el compromiso en el cumplimiento de metas institucionales?	<p>D1 Totalmente de acuerdo y sobre todo para mantener una buena relación humana entre compañeros para el buen vivir</p> <p>D2 Si la organización es fundamental para cumplir muestra metas personales e institucionales.</p> <p>D3 Si me ha ayudado a cumplir a tiempo con todo lo establecido por la Escuela llevándome a optimizar y a mejorar el rendimiento en mis funciones.</p> <p>D4 La organización es uno de los principios básicos de la administración lo que nos ha llevado a cumplir con todas las metas planteadas</p> <p>D5 SI definitivamente he visto resultados favorables sobre todo en mantener el compromiso hacia la Escuela de Obstetricia y en llevar las metas institucionales.</p>

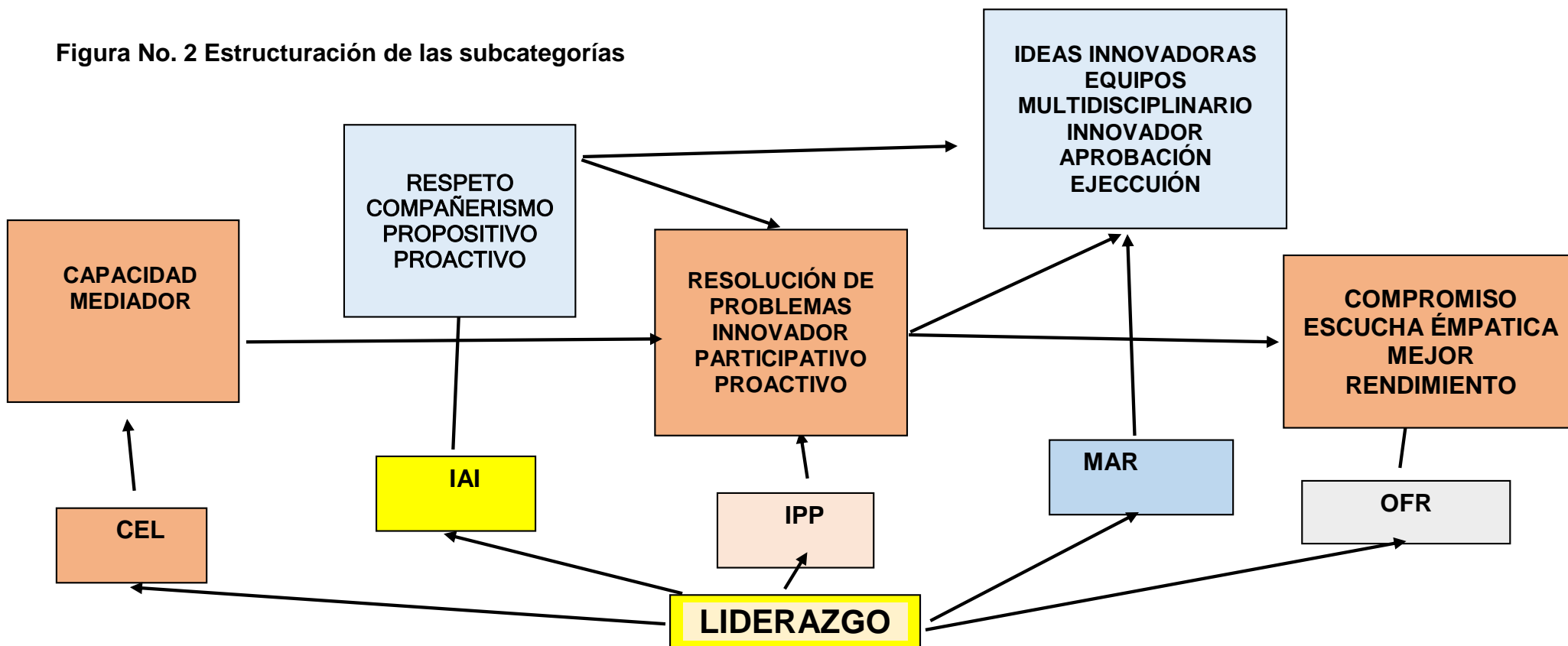
Fuente: Guía de entrevista otorgada por los docentes.

Respecto a esta pregunta los entrevistados manifestaron que están totalmente de acuerdo y sobre todo una buena relación humana entre compañeros para el buen vivir, también incide que la organización es fundamental para cumplir las metas institucionales y personales, además que son organizados y les ha ayudado a ser más eficientes dentro de las labores encomendadas en la Escuela, además la organización es uno de los principios básicos de la administración lo que nos ha llevado a cumplir con todas las metas planteadas y sobre todo en mantener el compromiso de llevar a los objetivos institucionales.

Figuera No. 1 Técnica de mapear palabras claves



Figura No. 2 Estructuración de las subcategorías



En lo que respecta a CEL los docentes manejan la capacidad, entusiasmo los valores y son mediadores, dentro de sus actividades laborales, por consiguiente en la subcategoría IAI, se reflejan que la influencia se da con respeto, compañerismo de forma propositiva, proactiva y participativa, además, en la categoría IPP, se manifiestan en la resolución de problemas son innovadores, participativos y colaboradores, en la subcategoría MAR trabajan con propuestas innovadoras a través de equipos multidisciplinares que esperan una aprobación para ser ejecutados, y finalmente en la categoría OFR, se manejan por medio del compromiso la escucha empática que llevara a mejorar el rendimiento de todos los docentes, .

V. DISCUSIÓN

En lo que refiere al objetivo general: Describir el liderazgo que ejercen los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador 2021, de acuerdo a la revisión teórica de la categoría de liderazgo Navarro (2016) como la capacidad de influir en las personas hacia el logro de las metas, también como la cualidad que permite aprovechar el potencial para transformar el entorno desde el líder hacia los objetivos de la organización que se basan en delegar, transmitir, innovar, motivar y organizar tiene similitud Navarro (2016) indica que el liderazgo tiene propósitos, la visión compartida, capacidad para cambiar el entorno y asumir los retos se apega a lo que manifiestan los docentes de la Escuela de Obstetricia.

Guarda similitud con los resultados de la Tabla No. 3 y lo describen al liderazgo que ejercen los docentes en la Escuela de Obstetricia, como a las persona que posee vocación, entusiasmo, alegría, místicas para enseñar, es capaz de organizar sus actividades, demostrar la capacidad para generar propuestas innovadoras, proyectos interdisciplinarios, sosteniéndose en los valores como la empatía, solidaridad, tolerancia respeto y predisposición por trabajar en equipo estos resultados tienen semejanza con Velázquez & Hernández (2020) que evidencian que una verdadera calidad de enseñanza, demuestra que debe contar con profesores íntegros que tengan liderazgo que direccionen a los estudiantes hacia la consecución de metas y logros académicos, además que manejen la motivación para dirimir las acciones que se estén tomando, entre las cualidades del liderazgo los docentes deben ser democrático que tengan la capacidad de escucha y la motivación constante de los estudiantes.

Así mismo, tienen mucha semejanza con la Teoría de Contingencia que propone Fiedler 1967 - 1978, donde la influencia logra el cumplimiento de las actividades propuestas y se complementa con aquella Teoría del Liderazgo transformacional Burns 1978 que se maneja en ámbitos como el sentido de innovación, colaboración, el cuidado de los recursos y fomenta el trabajo colaborativo, con esto se realiza la descripción del liderazgo que se maneja en la Escuela de Obstetricia que se sostienen en las habilidades del Liderazgo del siglo XXI en dirigir, alinear, motivar e inspirar a todos hacia la visión de la institución que se

llevan por medio de las estrategias necesarias.

En lo que respecta al objetivo específico 1: Identificar la capacidad de liderazgo que tienen los docentes para ejercer su rol, de acuerdo a los resultados en la Tabla 3 y 4 evidencian que dentro de las capacidades se detallan aspectos como: Toman decisiones en consenso, poseen las prácticas de escucha activa, la motivación. la buena actitud, capacidad para trabajar en equipo, levantar proyectos interdisciplinarios y sobre todo las habilidades de liderazgo con una actitud positiva hacia las prácticas de liderazgo y las practicas pedagógicas, además se muestran con entusiasmo y siempre optimistas manteniendo una buena motivación y confianza, implementando estrategias que permiten generar conocimiento para solucionar los problemas, tiene similitud con los resultados encontrados Acuña y Bolívar (2019) que los docentes poseen capacidades que muestran un estilo de liderazgo orientado hacia el polo positivo, el cual hace referencia a una acción para ejercer el liderazgo democrático, los directivos y docentes siguen un modelo de gestión orientado a la calidad de servicio educativo y la toma de decisiones que tiene en cuenta la opinión de los docentes a la hora de establecer objetivos a corto, mediano y largo plazo.

Además se sustenta con un enfoque de la inteligencia emocional que propone Goleman 1998, que mantiene las cualidades del líder con Inteligencia Emocional aquel que posee la capacidad en los cuales las emociones son los mismos que les encargan de suministrar las ideas y el razonamiento por medio de la capacidad de dominar las propias emociones y las de los demás

En lo que respecta al objetivo específico 2: Conocer sobre el tipo de influencia que poseen los docentes para llevar las actividades institucionales de acuerdo a los resultados de la tabla 6 y 7 presenta los resultados de acuerdo al tipo de influencia de liderazgo que expresan los docentes y se manejan en el respeto creando la predisposición, el compañerismo, el entusiasmo, el cumplimiento, en algunos casos se maneja de manera punitiva con una dirección muy lineal, además el compañerismo crea entusiasmo y cumplimiento a la hora de laborar hacia el cumplimiento de los proyectos institucionales, tiene similitud con Lara (2017) donde relata las fortalezas y debilidades que cada uno de los docentes posee la predisposición por desarrollar las actividades en la parte de las labores

académicas, considerando también que hay datos negativos en la participación de los docentes, entre los docentes en cuanto a la influencia que se tiene para distinguir por ejercer un buen liderazgo con actividades desarrolladas por los docentes se resaltan sobre las ventajas sobre la motivación y confianza en que ayuda en las situaciones a la toma de las decisiones, los estilos de liderazgo como el liderazgo transformacional, democrático y uno autoritario.

Guarda semejanza con lo que expresa Mesa, Marcos y Valdés (2017), es aquel sujeto activo de la escuela que dinamiza los procesos, genera las habilidades de sociedad, siempre tiene voluntad, posee espíritu de cooperación para generar un impacto institucional positivo, un docente se convierte en líder cuando genera alianzas con los directivos; trabaja de forma puntual y es proactivo en sus funciones; además innova en los contenidos por medio de propuestas y es eficiente en la organización curricular; además tiene objetivos claros y se compromete totalmente en su labor en búsqueda de mejoras educativas que facilitan el aprendizaje en los estudiantes y con lo que propone Ferrer (2015) sobre la Influencia de ejercerlo y manifiesta que de acuerdo al poder de impactar se hace evidente cuando logra potenciar o mostrar el cambio que hay dentro de la organización, un verdadero liderazgo implica llevar e influir en las conductas de otras personas para lograr las metas institucionales, el docente con actitudes de líder debe incitar a la creatividad, al accionar y motivar todos los colaboradores a cumplir con las actividades encomendadas de acuerdo a los cronogramas establecidos.

En opiniones de Loaiza y Pirela (2015) indican que la influencia es el proceso en el que el líder informa a los partidarios y ellos aceptan, además por medio de la motivación acceden a realizar los cambios necesarios, cabe indicar que la influencia es la parte principal del liderazgo que se establece entre líderes y seguidores, la influencia más fuerte se basa en que haya una relación humana que permita que una o más personas lleguen a acuerdos y compromisos de forma espontánea.

En lo que respecta al objetivo específico 3: Establecer el nivel de innovación que poseen los docentes en la realización de nuevas propuestas, de acuerdo a la Tabla 8 y 9, mencionan que la invocación se da por los siguientes aspectos como:

la propuesta y los beneficios, ensayos de resolución de problemas, participación en grupo multidisciplinario, diagnóstico de los problemas, incentivan a realizar ideas innovadoras, proyectos de interacción y algunos opinan como nivel escaso, tiene similitud con Lozada (2019) en su investigación presentó los siguientes resultados, según el análisis está basada en las percepciones dadas en las entrevistas aplicadas y la recolección de información de los protagonistas de este estudio menciona que el rol de un líder pedagógico es transcendental para que una institución sea de calidad.

Guarda similitud con Aguiar y Velázquez (2019) quienes indican que en la actualidad es uno de los planteamientos conocidos que el docente debe realizarlo con la finalidad de mejorar constantemente el servicio educativo, descrito de otra manera, la innovación consigue en realizar los mismos procesos, actividades u acciones, pero se lo hace en menor tiempo y trabajando menos, guarda similitud con Ferrer (2015) sobre la innovación es una habilidad esencial que necesitan las organizaciones para mantenerse o posicionarse en el entorno, tiene una competencia técnica que ayuda a reducir los procesos eliminando actividades repetitivas que generan desgaste y mejoran los servicios de las instituciones educativas, por tal razón, para que la innovación se pueda socializar y concienciar, por tanto, es necesario que todos los integrantes de las organizaciones tengan colaboradores con los mismos atributos y características a fin de que puedan lograrlo.

En lo que respecta al objetivo específico 4: Describir el nivel de motivación que tienen los docentes frente a las actividades laborales de acuerdo a la revisión teórica, Perret (2016) sostiene que la motivación es aquella acción que estimula para hacer los cambios a nivel neuronal, psicológico y de conductas, es muy importante reconocer que cuando los integrantes de la comunidad educativa expresan pensamientos y sentimientos los hacen reaccionar de maneras distintas muy motivados, desmotivados o en un estado basal o neutral, Sin embargo, es muy interesante poder mover cantidades de personas hacia los objetivos de la institución, para lograrlos los que ejercen del liderazgo deben estar motivados siempre y así contagiará al que está a su alrededor, guarda semejanza con Ugalde y Canales (2016) opinan que la motivación laboral está asociada con la

acción o influencia que se ejerce sobre esa persona, consecuente a esto el estilo de liderazgo es el que va influenciar en el ambiente, por lo expuesto es muy importante que en el grupo de colaboradores se irradie esa energía y la buena motivación que existe en cada uno de los procesos.

De acuerdo a la Tabla 10 y 11 los resultados son los siguientes de acuerdo a la motivación, manifiestan que siempre están motivados, sobre todo con una actitud positiva, que sea resiliente, con entusiasmo y dar cumplimiento por medio de la motivación, en otras palabras se le atribuye como motor conductor, algunos muestran aún el estado de pasividad, la falta de dirección para que cumplan lo planteado, así mismo describen al docente como evidencia actitudes con relación a la motivación, siempre anda motivado, alegre, empático y es humanamente sociable, el docente desmotivado es aquel que tiene una mala actitud, siempre presenta quejas, posee una falta de cumplimiento y es difícil que demuestre una manera alegre y positiva, tiene poca similitud con lo que propone Vidal (2017) en la investigación permitió identificar, las características de los estilos de liderazgo que resaltaban las acciones de los docentes y surgieron aquellos que son conocidos como el liderazgo transformacional, transaccional y autoritario, el que tuvo una acción predominante es el estilo de liderazgo Laisses faire, algunas de las características no están relacionadas con la de estimulación intelectual, poca influencia idealizada, la poca motivación e inspiración y consideración individualizada, recurre a la recompensa contingente su liderazgo es no predominante por la participación pasiva.

En lo que respecta al objetivo específicos 5: Identificar el nivel de organización que tienen los docentes en las funciones que realicen, de acuerdo a los resultados obtenidos en las Tablas 12 y 13 mencionan que en los procesos de clases son organizados, que los llevan hacer reflexiones comprometidos con la carrera, además sobre el compromiso y la responsabilidad, valores intrínsecos en las actividades, además alguna de la actividades son ajenas a la docencia, el organigrama un elemento que les ayuda a organizar sus actividades y funciones que ejerce, asimismo, la comunicación es asertiva y posee pocas dificultades pero muchas desafíos en la organización y muy fundamental para cumplir muestra metas posee similitud con González (2018) en la investigación se identificó las

características de un liderazgo están enmarcados en las estrategias didácticas que utilizan, la autoeficacia para generar respuesta, la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones, la satisfacción de haberlo hecho bien, la innovación en las propuestas que proporciona, la experiencia docente con la que se maneja, los principales estilos de liderazgo que manifiestan las características que denotan en el liderazgo transformacional, transaccional, laissez-Faire y liderazgo pasivo por consiguiente es muy importante que los docentes posean las capacidades de liderazgo para generar respuestas favorables en el desempeño que tengan en la institución educativa.

De acuerdo a la revisión teórica del liderazgo con respecto a la organización se mantiene que el docente mantenga sus labores diarias y de acuerdo a Gutiérrez, Chaparro y Azpillaga (2017), la describen como el conjunto de actividades que se realiza en las labores, así pues un ambiente educativo emana orden cuando se percibe que todos los docentes y estudiantes asisten de forma ordenada, el proceso de aprendizaje se lleva en los tiempos establecidos, los materiales de enseñanzas se manejan con pulcritud, el cumplimiento se lo hace de acuerdo al cronograma escolar, también tiene similitud con García, Lugones, Martínez y Lozada (2012, quien indica que una de las formas de organización es el manejo del currículo, sabe cómo manejar la estructura del proceso del aprendizaje, y que constituye un buen funcionamiento por medio de la organización que se necesita para mejorar el servicio educativo.

VI. CONCLUSIONES

1. En cuanto al liderazgo que ejercen los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador 2021, según los entrevistados lo hacen de acuerdo a las siguientes características, vocación, entusiasmo, alegría, místicas para enseñar, capacidad para organizar sus actividades, creatividad en las propuestas innovadoras, manejo de proyectos interdisciplinarios y tienen la influencia para motivar a los colaboradores, trabajan con los valores de empatía, solidaridad, tolerancia, respeto y predisposición por trabajar en equipo.
2. Se identificó la capacidad de liderazgo que tienen los docentes de la Escuela de Obstetricia para ejercer su rol y lo hacen por medio de la toma de decisiones en consenso, prácticas de escucha activa, motivación, buena actitud, capacidad para trabajar en equipo, levantar proyectos interdisciplinarios, actitud positiva, dominio en las prácticas pedagógicas, entusiasmo, optimistas, confianza e implementación en las estrategias que permiten generar conocimiento para la solución de los problemas.
3. Se conoció sobre el tipo de influencia que poseen los docentes de la Escuela de Obstetricia para llevar a cabo las actividades institucionales que tienen los docentes y se manejan en el respeto, la predisposición, el compañerismo, el entusiasmo, el cumplimiento, también se indica que en algunos casos se maneja de manera punitiva con una dirección muy lineal, en otros casos se hace en función al compañerismo con entusiasmo y cumplimiento a la hora de elaborar los proyectos institucionales.
4. En lo que respecta al nivel de innovación que poseen los docentes de la Escuela de Obstetricia en la realización de nuevas propuestas, lo atribuyen a que se lo lleva como bueno basado en los beneficios, al levantamiento de ensayos con un enfoque de resolución de problemas, a la predisposición por participar en un grupo multidisciplinario, realizar un diagnóstico de los problemas, el incentivar propuestas innovadoras, a conseguir proyectos de interacción social y mejorar los que se han propuesto.

5. Se hizo la descripción de acuerdo al nivel de motivación que tienen los docentes de la Escuela de Obstetricia frente a las actividades laborales de acuerdo a la motivación, manifiestan que siempre lo hacen con actitud positiva, alegría, empatía, humanamente sociable, resiliente, con entusiasmo, como eje de cumplimiento en otras palabras se le atribuye como motor conductor, sin embargo hay unos en estado de pasividad que tiene una mala actitud, presentan quejas, poseen una falta de cumplimiento y es difícil que demuestre una manera alegre y positiva.

6. Se identificó el nivel de organización que tienen los docentes de la Escuela de Obstetricia en las funciones que realizan la describen como bueno, ya que los procesos de clases son organizados, son comprometidos con la cátedra, cumplen en orden con las asignaciones dadas, tienen valores humanos apegados a las organización y el orden en las actividades, también indican que organizan labores ajenas a la docencia, el organigrama es una herramienta que les ayuda a cuadrar y organizar sus actividades y las funciones que ejercen lo hacen enmarcadas en la normativa legal, asimismo, la comunicación es asertiva y existen muchos desafíos en la organización que son necesarios para cumplir muestra metas.

VII. RECOMENDACIONES

1. A los organismos como el Consejo Superior de Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil que promueva el liderazgo por medio de conversatorios que se mejoren las prácticas de liderazgo en los directivos de la, que se fortalezcan las características del líder en los docentes por medio de talleres o capacitación enfocadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.
2. A los directores de carrera que aprovechen esa capacidad de liderazgo que tienen la mayoría de los docentes de la Escuela de Obstetricia para dar continuidad a todos los proyectos y actividades institucionales, es muy importante mantener la toma decisiones en consenso, las prácticas de escucha activa, la motivación, buena actitud, capacidad para trabajar en equipo, dominio de prácticas pedagógicas, el entusiasmo, optimismo, la confianza y las estrategias que permiten generar conocimiento para la solución de los problemas.
3. Al personal administrativo que de paso a la ejecución de los proyectos, previo a su aprobación a fin de que se puedan trabajar de forma eficiente y en el tiempo asignado.
4. A los coordinadores de grupo que trabajen con una dirección horizontal erradicando todas las suposiciones punitivas que involucren el trabajo colaborativo por medio de la motivación como motor que impulsa al grupo humano.
5. A los docentes de la Escuela de Obstetricia que mantengan una influencia positiva para llevar a cabo las actividades institucionales y se manejen en el respeto, la predisposición, el compañerismo, el entusiasmo, el cumplimiento, así pues corregir cuando se de en forma punitiva y con dirección muy lineal.

REFERENCIAS

- Acuña, A., & Bolívar, C. (2019). Estilos de liderazgo de los directivos docentes y su relación con el modelo de gestión educativa. Barranquilla. <https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5172/Estilos%20de%20liderazgo%20de%20los%20directivos%20docentes%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20modelo%20de%20gesti%C3%B3n%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Aguiar, B., Velázquez, R., & Aguiar, J. (2019). Innovación docente y empleo de las TIC en la Educación Superior. *Revista Espacios*, 40(2), 8-20. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/a19v40n02p08.pdf>
- Al, E. (2018). Impact of Leadership Styles on Organizational Performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018(2018), 1-10. <https://ibimapublishing.com/uploads/articles/JHRMR/2018/687849/687849-1.pdf>
- Anderson, M. (2017). Transformational Leadership in Education: A Review of Existing Literature. *International Social Science Review*, 93(4), 1-13. <https://digitalcommons.northgeorgia.edu/issr/vol93/iss1/4/>.
- Añazco, K., Valdivieso, R., Sánchez, Ó., & Guerrero, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral. *Innova Research Journal*, 3(10), 142-148. <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/908/1194>.
- Asghar, S., & Oino, I. (2018). Leadership Styles and Job Satisfaction. *Market Forces*, 13(1), 1-13. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3197150
- Castado Sánchez, R. (2013). Un Nuevo Modelo de Liderazgo por Valores. *Ecodir*. <https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/20002/Capitulo%202.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.
- Cisterna Cabrera, F. (2007). *Manual De Metodología De La Investigación Cualitativa Para Educación Y Ciencias Sociales*. Chile.

file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Francisco_Cisterna_Cabrera_-_UBB_-_Manual_metodologia_investigacion_cualitativa.pdf.

Del Salto, V., Fernández, A., & Pachar, M. (2019). El liderazgo educativo y el desempeño docente: un estudio etnometodológico de la realidad ecuatoriana. *Ciencia Digital*, 27 - 271. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/287-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1256-3-10-20190321%20(3).pdf.

Erazo, P., Álvarez, C., & Serna, H. (2018). Relaciones entre los estilos de dirección y la satisfacción laboral del profesional docente. *Revista Espacio*, 39, 10.

Fatoni, Iawan, Suhroji, A., Fairus, S., Octoberry, J., Mukhlisin, Agus, P. (2020). Leadership Style For Indonesian Public Health Center: Charismatic, Bureaucratic, Transactional, Transformational, Autocratic Or Democratic? *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7, 115-124. https://ejmcm.com/pdf_1713_9c1e8218a0cbe5ba879b435b870c7014.html

Ferrer, R. (2015). La influencia del factor humano, el liderazgo y la cultura de las organizaciones en los procesos de implementación y gestión del cambio organizacional. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 11(1), 102-114. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156083>

Gandolfi, F., & Stone, S. (2018). Leadership, Leadership Styles, and Servant Leadership. *Journal of Management Research*, 18(4), 261-269. https://www.researchgate.net/profile/Franco-Gandolfi/publication/340940468_Leadership_Leadership_Styles_and_Servant_Leadership/links/5ea6a029a6fdccd79457ffa9/Leadership-Leadership-Styles-and-Servant-Leadership.pdf

Ganga Contreras, F., Villegas, F., Pedraja Rejas, L., & Rodríguez Ponce, E. (9 de septiembre de 2016). Liderazgo Transformacional y su Incidencia En La Gestión Docente: El caso de un colegio en el norte de Chile. *Interciencia*, 41(9), 596 - 604. <https://www.redalyc.org/pdf/339/33946994003.pdf>

- García, M., Lugones, M., Martínez, F., & Lozada, L. (2012). El sistema de formas de organización docente. *Rev Educ Cienc Salu*, 9(1), 6-10. <http://www2.udec.cl/ofem/recs/anteriores/vol912012/esq91.pdf>
- González, J. (2018). Autoeficacia y liderazgo del docente universitario en la provincia de Loja, año lectivo 2017-2018 (Tesis de Maestría). Universidad Técnica Particular de Loja: Loja. <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22323/1/Gonz%c3%a1lez%20Carias%2c%20Jonathan%20Juan%20Manuel.pdf>
- Gutiérrez, G., Chaparro, A., & Azpillaga, V. (2017). La organización escolar como variable asociada al logro educativo. *Innovación educativa*, 17(74), 41-59. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ie/v17n74/1665-2673-ie-17-74-00041.pdf>.
- Hernández Fernández, J. (2020). El desarrollo del liderazgo escolar en Inglaterra y México: lecciones y hallazgos. México: British Council. https://www.britishcouncil.org.mx/sites/default/files/03-lessons_and_insights-esp-digital_bc_mar12.20.pdf
- Jiménez, A., & Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (Ajoica)* (18), 183 - 195. http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf.
- Lara, C. (2017). Liderazgo y motivación que aplican los docentes en la enseñanza-aprendizaje del Instituto Tecnológico Superior “Vicente Rocafuerte” de Guayaquil. Periodo 2016 – 2017 (Tesis de Maestría). Universidad Técnica Particular de Loja: Loja. <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/21173/1/Lara%20V%c3%a1sconez%20Cilda%20Beatriz.pdf>
- Loaiza, C., & Pirela, L. (2015). Liderazgo en organizaciones venezolanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20(69), 152-171. <https://www.redalyc.org/pdf/290/29036968009.pdf>

- Lozada, M. (2019). Estudio descriptivo fenomenológico sobre el liderazgo pedagógico de los directores en tres centros particulares de educación inicial en la ciudad de Guayaquil. (Tesis de Maestría). Universidad Casa Grande: Guayaquil.
<http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1928/1/Tesis2106MATE.pdf>.
- Mesa, M., Marcos, P., & Valdés, M. (2017). Características de docentes líderes en proyectos pedagógicos que contribuyen al mejoramiento de los estudiantes. *Revista de Investigación Educativa de la Escuela de Graduados en Educación*, 8(15), 58-63.
<http://riege.mx/index.php/riege/article/download/355/271>
- MINEDUC. (2015). Manual de auditoria de calidad. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/05/MANUAL-DE-AUDITORIA-DE-CALIDAD.pdf>
- Morales Vergara, I., Torres Ruilova, B. O., & Rendón Jaluff, I. A. (2018). El liderazgo educativo de la Universidad de Guayaquil. *Revista Conrado*, 14(63), 109-116. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/Conrado>
- Navarro Corona, C. (2016). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. (I. 0379-7082, Ed.) *Revista Educación*, 40(1), 53 - 66.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44043204004.pdf>.
- Perret, R. (2016). *El Secreto de la motivación* (2° ed.). México. <https://static1.squarespace.com/static/54d1216ae4b032ab36c26b61/t/5aa32f749140b73db65c927f/1520643968955/el+Secreto+de+la+motivaci%c3%b3n+web.pdf>.
- Tolentino, H. (2020). Habilidades sociales y estrategias didácticas para la formación del liderazgo desde la educación básica. *Revista Educación*, 44(2). <https://www.scielo.sa.cr/pdf/edu/v44n2/2215-2644-edu-44-02-00690.pdf>

- Ugalde, M., & Canales, A. (2016). El liderazgo académico, comunicación asertiva y motivación. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 11(2), 45-61. <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/9146/10671>.
- Velázquez, J., & Hernández, G. (2020). Influencia del Liderazgo docente en la motivación de universitarios. *International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI)*, 13, 1-16. <https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/4582/4898>
- Vidal, M. (2017). *Estilos De Liderazgo en una directora desde La Percepción De los Docentes de una Institución Educativa Pública De La Provincia Constitucional Del Callao (Tesis de Maestría)*. Pontificia Universidad Católica del Perú: San Miguel. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9677/vidal_cancho_estilos_de_liderezgo_en_una_directora_desde_la_percepcion_de_los_docenteS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Villacrés Jinés, P., Rodríguez Benavidez, M., & Burbano Ronquillo, M. (octubre de 2020). El liderazgo educativo, como herramienta primordial en los resultados de aprendizaje. *Polo de Conocimiento*, 5(10), 458 - 475. <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-ElLiderazgoEducativoComoHerramientaPrimordialEnLos-7659444.pdf>
- Villalva, M., & Fierro, I. (2017). El liderazgo democrático: una aproximación conceptual. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 155-162. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/210/273>.

ANEXO: 1

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

Ámbito Temático	Problema de Investigación	Pregunta general y específicas	Objetivo General	Objetivo de investigación	Categoría	Subcategoría	Ítem por pregunta	Tipo de entrevista
Gestión y calidad educativa	Describir el estilo de liderazgo que ejercen dentro de sus prácticas pedagógicas por medio de la innovación, organización, influencia, motivación, e influencia para cumplir con las funciones encargadas	Cómo es el liderazgo que ejercen los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, 2021?	Describir el liderazgo que ejercen los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador 2021	1 Identificar la capacidad de liderazgo que tienen los docentes para ejercer su rol	Liderazgo	Capacidad para ejercer el liderazgo.	1	Semi_estructuradas
		Preguntas específicas. 1) ¿Cómo se da la capacidad de liderazgo de los docentes para ejercer sus funciones?;		2: Conocer como es la influencia que poseen los docentes para llevar las actividades institucionales; en las funciones que realizan.		Influencia para realizar las actividades institucionales	2	
		2) ¿Cómo se está dando la influencia que reciben los docentes para realizar las actividades institucionales?		4: Describir el nivel de motivación que tienen los docentes frente a las actividades laborales		Innovación en hacer propuestas que mejores los procesos	2	
		3) ¿Cuál es el nivel de innovación que poseen los docentes en la realización de nuevas propuestas académicas?		5: Identificar el nivel de organización que tienen los docentes en las funciones que realizan.		Motivación en la ejecución de actividades realizadas.	2	
		4) ¿Cuál es el nivel de motivación de los docentes frente a las actividades laborales?				La organización en las funciones que realizan	2	
		5) ¿Cómo es el nivel de organización que tienen los docentes en las funciones que realizan?						

Categorías subcategorías

Categoría	Subcategoría	No. de ítems	Tipo de instrumento
<p style="text-align: center;">Liderazgo</p> <p>Navarro (2016) lo describe como la capacidad de influir en las personas hacia el logro de las metas, también se especifica como una cualidad que permite aprovechar el potencial para transformar el entorno por medio de las habilidades que posee el líder hacia los objetivos de la organización por medio de capacidades que le ayudan a delegar, transmitir, innovar, motivar y organizar</p>	<p>Capacidad para ejercer el liderazgo. García y Mendía (2015), manifiestan que es aquella persona que tiene un rol fundamental en la institución educativa que influye y dirige por medio de la motivación hacia la organización de las escuelas, así mismo, en llevar a los colaboradores hacia la consecución de las metas, la misión, visión y objetivos, por lo tanto para ejercer un buen liderazgo debe tener el sentido de interdependencia que lo conduzca a la toma de decisiones inmediata a través de la comunicación asertiva y la técnica de escuchar la opinión de todos</p>	1	Semi_estructuradas
	<p>Influencia para realizar las actividades institucionales Loaiza y Pirela (2015) indican que la influencia es el proceso en el que el líder informa sus opiniones a los partidarios y ellos las aceptan, además por medio de la motivación acceden a realizar los cambios necesarios, cabe indicar que la influencia es la parte principal del liderazgo que se establece entre líderes y seguidores, la influencia más fuerte se basa en que haya una relación humana que permita que una o más personas lleguen a acuerdos y compromisos de forma espontánea.</p>	2	
	<p>Innovación en hacer propuestas que mejores los procesos es la innovación que se realiza y para describirla se cita a Aguiar y Velázquez (2019) quienes indican que en la actualidad es uno de los planteamientos conocidos y que toda docente debe realizarlo con la finalidad de mejorar el servicio educativo constantemente, descrito de otra manera, la innovación consigue en realizar los mismos procesos, actividades u acciones, pero se lo hace en menor tiempo y trabajando menos</p>	2	
	<p>Motivación en la ejecución de actividades realizadas. Autores Ugalde y Canales (2016) opinan que la motivación laboral está asociada con la acción o influencia que se ejerce sobre esa persona, consecuente a esto el estilo de liderazgo es el que va influenciar en el ambiente es muy importante que en el grupo de colaboradores se irradie esa energía y la buena motivación que existe en cada uno de los procesos.</p>	2	
	<p>La organización en las funciones que realizan De acuerdo a Gutiérrez, Chaparro y Azpillaga (2017), se evidencian como el conjunto de actividades que se realiza en las actividades laborales, un ambiente educativo emana orden cuando se percibe que todos los docentes y estudiantes asisten a las clases de formas ordenada, el proceso de aprendizaje se lleva en los tiempos establecidos, los materiales de enseñanzas se manejan con pulcritud, el cumplimiento de actividades se lo hace de acuerdo al cronograma escolar, es muy importante para un líder emanar todo lo que existe con relación al orden.</p>	2	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Estudio cualitativo del liderazgo de los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador 2021			
Categoría	Preguntas de Investigación	OBJETIVOS	HIPÓTESIS DE ACCIÓN
LIDERAZGO (Navarro, 2016)	¿Cómo es el liderazgo que ejercen los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador 2021	Objetivo General Describir el liderazgo que ejercen los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador 2021	<i>El liderazgo que ejercen los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador 2021, es poco adecuado</i>
Subcategoría		Objetivos específicos	
Capacidad	¿Cómo es la capacidad de liderazgo que tienen los docentes para ejercer sus funciones?	Identificar la capacidad de liderazgo, que tienen los docentes para ejercer sus funciones.	
Influencia	¿Qué tipo de influencia del liderazgo poseen los docentes para realizar las actividades institucionales?	Conocer sobre el tipo de influencia que poseen los docentes para llevar las actividades institucionales.	
Innovación	¿Cuál es el nivel de innovación que poseen los docentes en la realización de nuevas propuestas?	Establecer el nivel de innovación que poseen los docentes en la realización de nuevas propuestas	
Motivación	¿Cuál es el nivel de motivación de los docentes frente a las actividades laborales?	Describir el nivel de motivación que tienen los docentes frente a las actividades laborales	
Organización	¿Cómo es el nivel de organización que tienen los docentes en las funciones que realizan?	Identificar el nivel de organización que tienen los docentes en las funciones que realizan	El nivel de organización que tienen los docentes en las funciones que realizan es inadecuado.

ANEXO 2 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Ficha técnica de instrumento

Ficha Técnica para la entrevista

1	Nombre del instrumento	Cuestionario sobre el Liderazgo
2	Autora	Anchundia Lavayen, Ana María
3	Fecha	2021
4	Objetivo	Conocer la realidad de los docentes sobre las prácticas de liderazgo.
5	Dirigida a	Los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador 2021.
6	Administración	Electrónica
7	Aplicación	Directa
8	Duración	15 minutos – 30 minutos
9	Tipo de ítems	Preguntas abiertas
10	N° de ítems	10
11	Distribución	Subcategorías 1) descripción de las características del líder (1 ítems) 2) Capacidad para ejercer el liderazgo. (2 preguntas) 3) Influencia para realizar las actividades institucionales (2 pregunta) 4) Innovación en hacer propuestas que mejores los procesos (2 preguntas) 5) Motivación en la ejecución de actividades realizadas (2 preguntas) 6) La organización en las funciones que realizan (2 preguntas)
14	Escala valorativa	TRANSCRIPCIÓN TEXTUAL DE LAS RESPUESTAS

Fuente: Elaboración propia



**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

Tema de investigación: Estudio cualitativo del liderazgo de los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador 2021.

Objetivo: Conocer las cualidades y actitudes de los docentes sobre las prácticas de liderazgo que ejercen.

Autora: Anchundia Lavayen, Ana María

SUJETOS 1, 2, 3, 4, 5

Categoría General

- 1) ¿Desde su experiencia docente cómo comprende el término liderazgo?

Subcategoría 1: Capacidad para ejercer el liderazgo.

- 2) ¿Cómo es la manera de ejercer su liderazgo dentro de las sesiones de enseñanza?
- 3) ¿Desde su experiencia como docente describa cómo se desenvuelven usted y sus compañeros en las funciones laborales, enfocadas a prácticas de liderazgo?

Subcategoría 2: Influencia para realizar las actividades institucionales

- 4) ¿Me describirías detalladamente cómo es la influencia del líder institucional hacia ustedes los docentes de la Escuela de Obstetricia para que cumplan en las actividades institucionales?
- 5) ¿Podría describirme brevemente cómo es su liderazgo docente cuando debe liderar las actividades que le ha encomendadas?

Subcategoría 3 Innovación para hacer propuestas de mejoramiento en los procesos pedagógicos

- 6) ¿Si usted tuviera que plantear propuestas de innovación dentro de sus prácticas pedagógicas cuál sería el proceso que usted realizaría?
- 7) ¿Dentro de los procesos que usted realiza para levantar propuestas innovadoras considera que tiene el apoyo de la Escuela en avalar y dar paso a la ejecución de los mismos?

Subcategorías 4 Motivación para el cumplimiento de las actividades

realizadas.

- 8) ¿Me podría indicar de forma detallada cómo son las actitudes de los docentes durante el cumplimiento de las funciones laborales y actividades que les has sido asignada?
- 9) ¿Realmente es interesante conocer sobre las actitudes de los docentes motivados y los desmotivados, podría describirlos brevemente como se desenvuelven en sus funciones?

Subcategorías 5 La organización en las funciones que realizan.

- 10) ¿Una de las cualidades del líder es la organización, podría indicarme cuales son los procedimientos que usted realiza para organizar sus actividades laborales?
- 11) ¿Finalmente para detallar cualidades del liderazgo, considera que el ser un docente organizado le ha ayudado a mejorar su rendimiento laboral y a mantener el compromiso en el cumplimiento de metas institucionales?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Estudio cualitativo del liderazgo de los docentes de la Escuela de Obstetricia de la
Universidad de Guayaquil, Ecuador 2021

Autora: Anchundia Lavayen, Ana María

Ficha de observación para la entrevista

No.	Aspectos	1	2	3	4
1	El docente asiste puntualmente a la cita programada para la entrevista.				
2	Muestra una actitud positiva y colaborativa ante las instrucciones y objetivo del instrumento.				
3	Se mantiene sereno y relajado en el momento de contestar las preguntas planteadas.				
4	Contribuye en mantener una buena interacción con el entrevistador.				
5	Es espontáneo al momento de describir las situaciones laborales				
6	Conoce de los aspectos éticos de la investigación				

1= NADA

2= POCO

3= MUCHO

4= BASTANTE



Título: Estudio cualitativo del liderazgo de los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, 2021

Categoría	Subcategoría	Indicador	Ítems	Criterio de evaluación						observaciones	
				Relación entre la categoría y la subcategoría a		Relación entre la subcategoría e indicador		Relación entre el indicador y el ítem.			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Liderazgo Navarro (2016) lo describe como la capacidad de influir en las personas hacia el logro de las metas, también se especifica como una cualidad que permite aprovechar el potencial para transformar el entorno por medio de las habilidades que posee el líder hacia los objetivos de la organización por medio de capacidades que le ayudan a delegar, transmitir, innovar, motivar y organizar	Capacidad para ejercer el liderazgo. García y Mendiá (2015), manifiestan que es la acción que una persona tiene para ejercer un rol fundamental en la institución que influye y dirige por medio de la motivación hacia la organización, consecución de las metas, la misión, visión y objetivos, para ejercer un buen liderazgo debe tener el sentido de interdependencia, la toma de decisiones inmediata y la técnica de escuchar la opinión de todos.	Capacidad de liderazgo en las prácticas pedagógicas	1. Desde su experiencia docente ¿Cómo comprende el término liderazgo?	X		X		X			
			2. ¿Cómo es la manera de ejercer el liderazgo dentro de las sesiones de enseñanza?			X		X			
			3. Desde su experiencia ¿Describe cómo lleva las prácticas de liderazgo en las funciones pedagógicas y laborales que realiza?			X		X			
	Influencia para realizar las actividades institucionales Loaiza y Pirela (2015) indican que la influencia es el proceso en el que el líder informa y los demás aceptan, por medio de la motivación acceden a realizar cambios necesarios, la influencia es la cualidad del liderazgo entre líderes y seguidores, la razón más fuerte es la relación humana que permitan los acuerdos y compromisos de forma espontánea.	Influencia en la participación de las actividades institucionales	Me describiría detalladamente	4. ¿Cómo es la influencia del líder institucional hacia los docentes de la Escuela de Obstetricia para gestionar la participación en las actividades institucionales?	X		X		X		
				5. ¿Cómo es el liderazgo que usted realiza sobre las actividades que están bajo su responsabilidad?			X		X		
	Innovación en hacer propuestas que mejores los procesos Aguiar y Velázquez (2019) tiene la finalidad de mejorar el servicio educativo constantemente, descrito de otra manera, la innovación consigue en realizar los mismos procesos, actividades u acciones, pero se lo hace en menor tiempo y trabajando menos.	Procesos para la innovación.		6. ¿Cuáles son los procesos que usted realiza para plantear propuestas de innovación dentro de sus prácticas pedagógicas?	X		X		X		
				7. ¿En las propuestas innovadoras que usted ha planificado en que han ayudado en la Escuela de Obstetricia?			X		X		

<p>Motivación en la ejecución de actividades realizadas. Autores Ugalde y Canales (2016) opinan que la motivación laboral está asociada con la acción o influencia que se ejerce sobre esa persona, al estilo de liderazgo es el que va influenciar en el ambiente o en el grupo de colaboradores se irradie esa energía y la buena motivación que existe en cada uno de los procesos.</p>	<p>Actitudes de colaboradores motivados</p>	<p>8. ¿Cómo son las actitudes de los docentes durante el tiempo que cumplen con las funciones laborales y actividades que les han sido asignada?</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	
		<p>9. ¿Realmente es interesante conocer sobre las actitudes de los docentes motivados y los desmotivados, podría describirlos brevemente como se desenvuelven en sus funciones?</p>							<p>X</p>
	<p>La organización en las funciones que realizan Gutiérrez, Chaparro y Azpillaga (2017), el conjunto de actividades que se realiza para percibir el orden cuando todos asisten a las clases de formas ordenada y a tiempo, los materiales de enseñanzas se manejan con pulcritud, el cumplimiento de actividades se lo hace de acuerdo al cronograma escolar, es muy importante para un líder emanar todo lo que existe con relación al orden.</p>	<p>Orden en las actividades</p>	<p>10. ¿Podría indicarme cuales son los procedimientos que usted realiza para tener en orden y organizar sus actividades laborales?</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
			<p>11. ¿Considera que el ser un docente organizado le ha ayudado a mejorar su rendimiento laboral y a contribuir con el cumplimiento del cronograma y de metas la institución?</p>						



JAZMIN IRENE
PUCHA BARONA

OBSTA. JAZMIN PUCHA BARONA, MSc.

Obsta. Jazmín Irene Pucha Barahona, Msc



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Estudio cualitativo del liderazgo de los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, 2021

OBJETIVO: Valorar el instrumento para el liderazgo de los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, 2021

DIRIGIDO A: Educadores

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Obsta. Jazmin Irene Pucha Barahona, Msc

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Educación superior

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
X		



JAZMIN IRENE
PUCHA BARONA

OBSTA. JAZMIN PUCHA BARONA, MSC.

Obsta. Jazmin Irene Pucha Barahona, Msc



Título: Estudio cualitativo del liderazgo de los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, 2021

Categoría	Subcategoría	Indicador	Ítems	Criterio de evaluación							
				Relación entre la categoría y la subcategoría a		Relación entre la subcategoría e indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		observaciones	
				SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Liderazgo Navarro (2016) lo describe como la capacidad de influir en las personas hacia el logro de las metas, también se especifica como una cualidad que permite aprovechar el potencial para transformar el entorno por medio de las habilidades que posee el líder hacia los objetivos de la organización por medio de capacidades que le ayudan a delegar, transmitir, innovar, motivar y organizar	Capacidad para ejercer el liderazgo. García y Mendía (2015), manifiestan que es la acción que una persona tiene para ejercer un rol fundamental en la institución que influye y dirige por medio de la motivación hacia la organización, consecución de las metas, la misión, visión y objetivos, para ejercer un buen liderazgo debe tener el sentido de interdependencia, la toma de decisiones inmediata y la técnica de escuchar la opinión de todos.	Capacidad de liderazgo en las prácticas pedagógicas	1) Desde su experiencia docente ¿Cómo comprende el término liderazgo?	X		X		X			
			2) ¿Cómo es la manera de ejercer el liderazgo dentro de las sesiones de enseñanza?			X		X			
			3) Desde su experiencia ¿Describe cómo lleva las prácticas de liderazgo en las funciones pedagógicas y laborales que realiza?			X		X			
	Influencia para realizar las actividades institucionales Loaiza y Pirela (2015) indican que la influencia es el proceso en el que el líder informa y los demás aceptan, por medio de la motivación acceden a realizar cambios necesarios, la influencia es la cualidad del liderazgo entre líderes y seguidores, la razón más fuerte es la relación humana que permitan los acuerdos y compromisos de forma espontánea.	Influencia en la participación de las actividades institucionales	Me describiría detalladamente	4) ¿Cómo es la influencia del líder institucional hacia los docentes de la Escuela de Obstetricia para gestionar la participación en las actividades institucionales?	X		X		X		
				5) ¿Cómo es el liderazgo que usted realiza sobre las actividades que están bajo su responsabilidad?			X		X		
	Innovación en hacer propuestas que mejores los procesos Aguiar y Velázquez (2019) tiene la finalidad de mejorar el servicio educativo constantemente, descrito de otra manera, la innovación consigue en realizar los mismos procesos, actividades u acciones, pero se lo hace en menor tiempo y trabajando menos.	Procesos para la innovación.		6) ¿Cuáles son los procesos que usted realiza para plantear propuestas de innovación dentro de sus prácticas pedagógicas?	X		X		X		
				7) ¿En las propuestas innovadoras que usted ha planificado en que han ayudado en la Escuela de Obstetricia?			X		X		

<p>Motivación en la ejecución de actividades realizadas. Autores Ugalde y Canales (2016) opinan que la motivación laboral está asociada con la acción o influencia que se ejerce sobre esa persona, al estilo de liderazgo es el que va influenciar en el ambiente o en el grupo de colaboradores se irradie esa energía y la buena motivación que existe en cada uno de los procesos.</p> <p>La organización en las funciones que realizan Gutiérrez, Chaparro y Azpillaga (2017), el conjunto de actividades que se realiza para percibir el orden cuando todos asisten a las clases de formas ordenada y a tiempo, los materiales de enseñanzas se manejan con pulcritud, el cumplimiento de actividades se lo hace de acuerdo al cronograma escolar, es muy importante para un líder emanar todo lo que existe con relación al orden.</p>	<p>Actitudes de colaboradores motivados</p>	<p>8) ¿Cómo son las actitudes de los docentes durante el tiempo que cumplen con las funciones laborales y actividades que les han sido asignada?</p>	<p>X</p>		<p>X</p>			
		<p>9) ¿Realmente es interesante conocer sobre las actitudes de los docentes motivados y los desmotivados, podría describirlos brevemente como se desenvuelven en sus funciones?</p>						
	<p>Orden en las actividades</p>	<p>10) ¿Podría indicarme cuales son los procedimientos que usted realiza para tener en orden y organizar sus actividades laborales?</p>	<p>X</p>		<p>X</p>			
		<p>11) ¿Considera que el ser un docente organizado le ha ayudado a mejorar su rendimiento laboral y a contribuir con el cumplimiento del cronograma y de metas la institución?</p>						<p>X</p>



Obsta. Mayra Alexandra Paccha Valarezo, Msc



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Estudio cualitativo del liderazgo de los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, 2021

OBJETIVO: Valorar el instrumento para el liderazgo de los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, 2021

DIRIGIDO A: Educadores

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Obsta. Mayra Alexandra Paccha Valarezo, Msc

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Gerencia Clínica en salud sexual reproductiva

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
X		

Obsta. Mayra Alexandra Paccha Valarezo, Msc

<p>Motivación en la ejecución de actividades realizadas. Autores Ugalde y Canales (2016) opinan que la motivación laboral está asociada con la acción o influencia que se ejerce sobre esa persona, al estilo de liderazgo es el que va influenciar en el ambiente o en el grupo de colaboradores se irradie esa energía y la buena motivación que existe en cada uno de los procesos.</p> <p>La organización en las funciones que realizan Gutiérrez, Chaparro y Azpillaga (2017), el conjunto de actividades que se realiza para percibir el orden cuando todos asisten a las clases de formas ordenada y a tiempo, los materiales de enseñanzas se manejan con pulcritud, el cumplimiento de actividades se lo hace de acuerdo al cronograma escolar, es muy importante para un líder emanar todo lo que existe con relación al orden.</p>	<p>Actitudes de colaboradores motivados</p>	<p>8) ¿Cómo son las actitudes de los docentes durante el tiempo que cumplen con las funciones laborales y actividades que les han sido asignada?</p>	<p>X</p>		<p>X</p>				
		<p>9) ¿Realmente es interesante conocer sobre las actitudes de los docentes motivados y los desmotivados, podría describirlos brevemente como se desenvuelven en sus funciones?</p>							<p>X</p>
		<p>Orden en las actividades</p>	<p>10) ¿Podría indicarme cuales son los procedimientos que usted realiza para tener en orden y organizar sus actividades laborales?</p>	<p>X</p>		<p>X</p>			
			<p>11) ¿Considera que el ser un docente organizado le ha ayudado a mejorar su rendimiento laboral y a contribuir con el cumplimiento del cronograma y de metas la institución?</p>						



FREDDY ORLANDO
ORTEGA LEÓN

Dr. Freddy Orlando Ortega León, Msc



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Estudio cualitativo del liderazgo de los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, 2021

OBJETIVO: Valorar el instrumento para el liderazgo de los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, 2021

DIRIGIDO A: Educadores

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Freddy Orlando Ortega León, Msc

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Medicina General y cirugía
Especialista en cirugía
Especialista en proyectos educativos y sociales
Magister en Educación superior

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
X		



FREDDY ORLANDO
ORTEGA LEON

Dr. Freddy Orlando Ortega León, Msc



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Título: Estudio cualitativo del liderazgo de los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, 2021

Categoría	Subcategoría	Indicador	Ítems	Criterio de evaluación						observaciones
				Relación entre la categoría y la subcategoría a		Relación entre la subcategoría e indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Liderazgo Navarro (2016) lo describe como la capacidad de influir en las personas hacia el logro de las metas, también se especifica como una cualidad que permite aprovechar el potencial para transformar el entorno por medio de las habilidades que posee el líder hacia los objetivos de la organización por medio de capacidades que le ayudan a delegar, transmitir, innovar, motivar y organizar	Capacidad para ejercer el liderazgo. García y Mendía (2015), manifiestan que es la acción que una persona tiene para ejercer un rol fundamental en la institución que influye y dirige por medio de la motivación hacia la organización, consecución de las metas, la misión, visión y objetivos, para ejercer un buen liderazgo debe tener el sentido de interdependencia, la toma de decisiones inmediata y la técnica de escuchar la opinión de todos.	Capacidad de liderazgo en las prácticas pedagógicas	1) Desde su experiencia docente ¿Cómo comprende el término liderazgo?	X		X		X		
			2) ¿Cómo es la manera de ejercer el liderazgo dentro de las sesiones de enseñanza?			X		X		
			3) Desde su experiencia ¿Describe cómo lleva las prácticas de liderazgo en las funciones pedagógicas y laborales que realiza?			X		X		
	Influencia para realizar las actividades institucionales Loaiza y Pirela (2015) indican que la influencia es el proceso en el que el líder informa y los demás aceptan, por medio de la motivación acceden a realizar cambios necesarios, la influencia es la cualidad del liderazgo entre líderes y seguidores, la razón más fuerte es la relación humana que permitan los acuerdos y compromisos de forma espontánea.	Influencia en la participación de las actividades institucionales	Me describiría detalladamente 4) ¿Cómo es la influencia del líder institucional hacia los docentes de la Escuela de Obstetricia para gestionar la participación en las actividades institucionales? 5) ¿Cómo es el liderazgo que usted realiza sobre las actividades que están bajo su responsabilidad?	X		X		X		
						X		X		
	Innovación en hacer propuestas que mejores los procesos Aguiar y Velázquez (2019) tiene la finalidad de mejorar el servicio educativo constantemente, descrito de otra manera, la innovación consigue en realizar los mismos procesos, actividades u acciones, pero se lo hace en menor tiempo y trabajando menos.	Procesos para la innovación.	6) ¿Cuáles son los procesos que usted realiza para plantear propuestas de innovación dentro de sus prácticas pedagógicas? 7) ¿En las propuestas innovadoras que usted ha planificado en que han ayudado en la Escuela de Obstetricia?	X		X		X		
						X		X		

<p>Motivación en la ejecución de actividades realizadas. Autores Ugalde y Canales (2016) opinan que la motivación laboral está asociada con la acción o influencia que se ejerce sobre esa persona, al estilo de liderazgo es el que va influenciar en el ambiente o en el grupo de colaboradores se irradie esa energía y la buena motivación que existe en cada uno de los procesos.</p>	<p>Actitudes de colaboradores motivados</p>	<p>8) ¿Cómo son las actitudes de los docentes durante el tiempo que cumplen con las funciones laborales y actividades que les han sido asignada?</p>	<p>X</p>		<p>X</p>				
		<p>9) ¿Realmente es interesante conocer sobre las actitudes de los docentes motivados y los desmotivados, podría describirlos brevemente como se desenvuelven en sus funciones?</p>							<p>X</p>
	<p>La organización en las funciones que realizan Gutiérrez, Chaparro y Azpillaga (2017), el conjunto de actividades que se realiza para percibir el orden cuando todos asisten a las clases de formas ordenada y a tiempo, los materiales de enseñanzas se manejan con pulcritud, el cumplimiento de actividades se lo hace de acuerdo al cronograma escolar, es muy importante para un líder emanar todo lo que existe con relación al orden.</p>	<p>Orden en las actividades</p>	<p>10) ¿Podría indicarme cuales son los procedimientos que usted realiza para tener en orden y organizar sus actividades laborales?</p>	<p>X</p>		<p>X</p>			
			<p>11) ¿Considera que el ser un docente organizado le ha ayudado a mejorar su rendimiento laboral y a contribuir con el cumplimiento del cronograma y de metas la institución?</p>						



YESICA YADIRA
PAZMIÑO MERA

MSc. Yesica Yadira Pazmiño Mera



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Estudio cualitativo del liderazgo de los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, 2021

OBJETIVO: Valorar el instrumento para el liderazgo de los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, 2021

DIRIGIDO A: Educadores

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSc. Yesica Yadira Pazmiño Mera

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en salud sexual y reproductiva

VALORACIÓN:

Muy bueno	Bueno	Regular
X		



**YESICA YADIRA
PAZMIÑO MERA**

MSc. Yesica Yadira Pazmiño Mera



Título: Estudio cualitativo del liderazgo de los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, 2021

Categoría	Subcategoría	Indicador	Ítems	Criterio de evaluación						observaciones
				Relación entre la categoría y la subcategoría a		Relación entre la subcategoría e indicador		Relación entre el indicador y el ítem.		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<p>Liderazgo</p> <p>Navarro (2016) lo describe como la capacidad de influir en las personas hacia el logro de las metas, también se especifica como una cualidad que permite aprovechar el potencial para transformar el entorno por medio de las habilidades que posee el líder hacia los objetivos de la organización por medio de capacidades que le ayudan a delegar, transmitir, innovar, motivar y organizar</p>	<p>Capacidad para ejercer el liderazgo.</p> <p>García y Mendiá (2015), manifiestan que es la acción que una persona tiene para ejercer un rol fundamental en la institución que influye y dirige por medio de la motivación hacia la organización, consecución de las metas, la misión, visión y objetivos, para ejercer un buen liderazgo debe tener el sentido de interdependencia, la toma de decisiones inmediata y la técnica de escuchar la opinión de todos.</p>	<p>Capacidad de liderazgo en las prácticas pedagógicas</p>	1. Desde su experiencia docente ¿Cómo comprende el término liderazgo?	X		X		X		
			2. ¿Cómo es la manera de ejercer el liderazgo dentro de las sesiones de enseñanza?			X		X		
			3. Desde su experiencia ¿Describe cómo lleva las prácticas de liderazgo en las funciones pedagógicas y laborales que realiza?			X		X		
	<p>Influencia para realizar las actividades institucionales</p> <p>Loaiza y Pirela (2015) indican que la influencia es el proceso en el que el líder informa y los demás aceptan, por medio de la motivación acceden a realizar cambios necesarios, la influencia es la cualidad del liderazgo entre líderes y seguidores, la razón más fuerte es la relación humana que permitan los acuerdos y compromisos de forma espontánea.</p>	<p>Influencia en la participación de las actividades institucionales</p>	Me describiría detalladamente	X						
			4. ¿Cómo es la influencia del líder institucional hacia los docentes de la Escuela de Obstetricia para gestionar la participación en las actividades institucionales?			X		X		
	<p>Innovación en hacer propuestas que mejores los procesos</p> <p>Aguilar y Velázquez (2019) tiene la finalidad de mejorar el servicio educativo constantemente, descrito de otra manera, la innovación consigue en realizar los mismos procesos, actividades u acciones, pero se lo hace en menor tiempo y trabajando menos.</p>	<p>Procesos para la innovación.</p>	5. ¿Cómo es el liderazgo que usted realiza sobre las actividades que están bajo su responsabilidad?			X		X		
			6. ¿Cuáles son los procesos que usted realiza para plantear propuestas de innovación dentro de sus prácticas pedagógicas?	X		X		X		
7. ¿En las propuestas innovadoras que usted ha planificado en que han ayudado en la Escuela de Obstetricia?					X		X			

	<p>Motivación en la ejecución de actividades realizadas. Autores Ugalde y Canales (2016) opinan que la motivación laboral está asociada con la acción o influencia que se ejerce sobre esa persona, al estilo de liderazgo es el que va influenciar en el ambiente o en el grupo de colaboradores se irradie esa energía y la buena motivación que existe en cada uno de los procesos.</p>	Actitudes de colaboradores motivados	8. ¿Cómo son las actitudes de los docentes durante el tiempo que cumplen con las funciones laborales y actividades que les han sido asignada?	X		X		X		
	9. ¿Realmente es interesante conocer sobre las actitudes de los docentes motivados y los desmotivados, podría describirlos brevemente como se desenvuelven en sus funciones?				X		X			
	<p>La organización en las funciones que realizan Gutiérrez, Chaparro y Azpillaga (2017), el conjunto de actividades que se realiza para percibir el orden cuando todos asisten a las clases de formas ordenada y a tiempo, los materiales de enseñanzas se manejan con pulcritud, el cumplimiento de actividades se lo hace de acuerdo al cronograma escolar, es muy importante para un líder emanar todo lo que existe con relación al orden.</p>	Orden en las actividades	10. ¿Podría indicarme cuales son los procedimientos que usted realiza para tener en orden y organizar sus actividades laborales?	X		X		X		
			11. ¿Considera que el ser un docente organizado le ha ayudado a mejorar su rendimiento laboral y a contribuir con el cumplimiento del cronograma y de metas la institución?			X		X		



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Estudio cualitativo del liderazgo de los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, 2021

OBJETIVO: Valorar el instrumento para liderazgo de los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil.

DIRIGIDO A: Educadores

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctorado en Administración de la educación y Maestría en Investigación y docencia

VALORACIÓN:

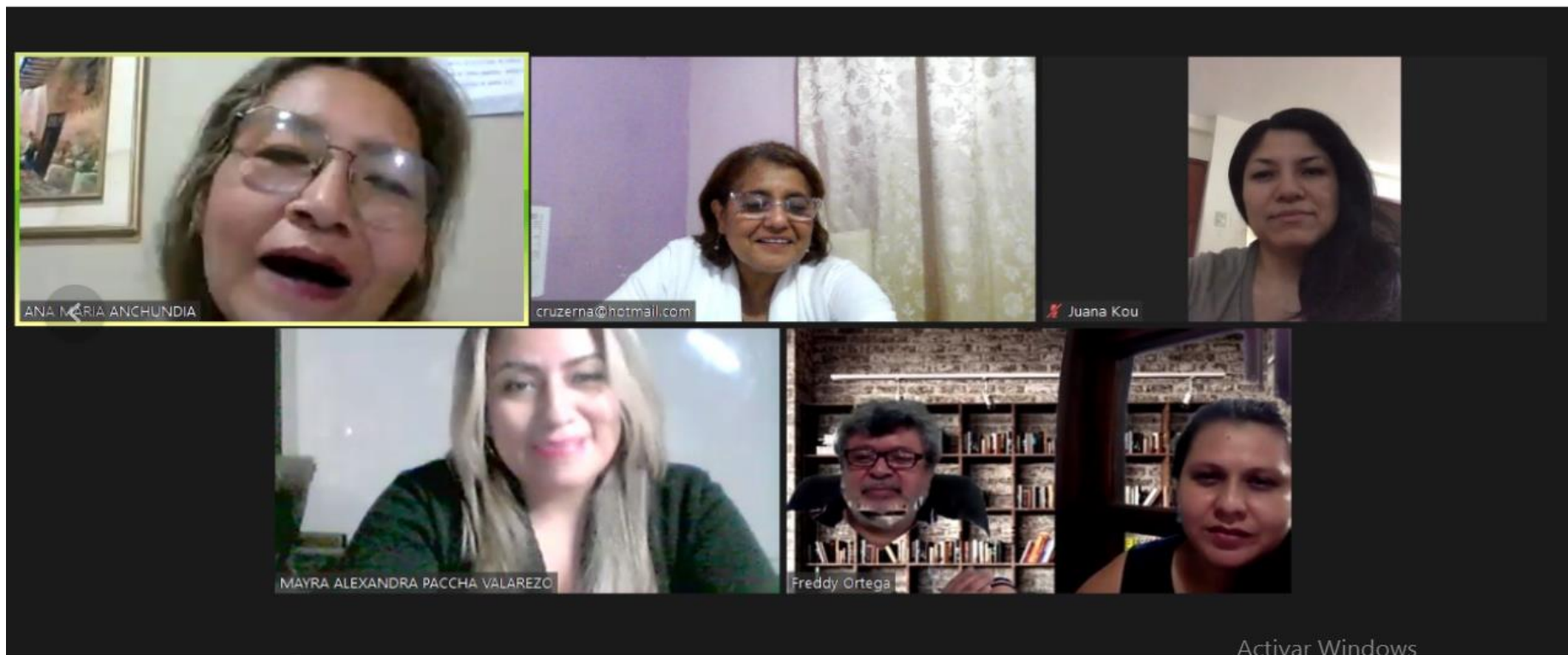
Muy bueno	Bueno	Regular
	X	

Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

CROQUIS DE LA UNIVERSIDAD



ENTREVISTA A LOS DOCENTES



ENTREVISTA SOBRE EL LIDERAZGO



Dr. Johnny Davila Flores, Phd
Director (e) de la Carrera de Obstetricia
Universidad de Guayaquil

De mis consideraciones.

Yo, Ana María Anchundia Lavayen, personal administrativo de esta Institución con # C.I. 1304669458 me dirijo a usted de forma respetuosa y con la finalidad de exponer lo siguiente.

Actualmente estoy cursando la Maestría en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo -Piura-Perú, por tal motivo solicito a usted de manera más comedida la realización de mi Proyecto de Investigación cuyo Título. Estudio cualitativo del liderazgo de los docentes de la Escuela de Obstetricia de la Universidad de Guayaquil, Ecuador, 2021.

Enmarcada en línea de investigación en Gestión y calidad educativa.

Me suscribo de usted con el agradecimiento y atención que se de a la presente solicitud, y a su vez deseándole éxitos en la gestión que usted realiza

Atentamente,

ANA MARIA
ANCHUNDIA
LAVAYEN
Obst. Ana María Anchundia Lavayen

Firmado digitalmente
por ANA MARIA
ANCHUNDIA
LAVAYEN

C.I. 1304669458

AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



Guayaquil, mayo 7 del 2021

El infrascrito director de la Carrera de Obstetricia de la Facultad de Ciencias Médicas de la UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, **AUTORIZA:** a la Obst. Ana Anchundia Lavayen, con cédula de identidad 1304669458, de nacionalidad ecuatoriana, a obtención de datos estadísticos concernientes a la investigación, de su proyecto cuyo tema es **“ESTUDIO CUALITATIVO DEL LIDERAZGO DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE OBSTETRICIA DE LA UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, ECUADOR, 2021”**.

Sin otro particular y fines pertinentes.

Atentamente,



Firmado electrónicamente por:

JOHNNY XAVIER MARTIN
DAVILA FLORES

**Obstetra. Johnny Dávila Flores, PhD.
DIRECTOR (E) CARRERA DE OBSTETRICIA.**