



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN LENGUA Y LITERATURA

TEMA:

LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL DE LA GESTIÓN EDUCATIVA
ESTRATEGICA, EN EL DESARROLLO DE ORGANIZACIONES TRASCENDENTALES
E INTELIGENTES DEL ECUADOR

TRABAJO PRÁCTICO DEL EXAMEN COMPLEXIVO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ESPECIALIZACIÓN
LENGUA Y LITERATURA

AUTOR:

CHUCHUCA CHUCHUCA JOSE DELFIN

MACHALA - EL ORO

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, CHUCHUCA CHUCHUCA JOSE DELFIN, con C.I. 0706090362, estudiante de la carrera de CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN LENGUA Y LITERATURA de la UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES de la UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA, en calidad de Autor del siguiente trabajo de titulación LIDERAZGO DIRECTIVO TRANSFORMACIONAL DE LA GESTIÓN EDUCATIVA ESTRATEGICA, EN EL DESARROLLO DE ORGANIZACIONES TRASCENDENTALES E INTELIGENTES DEL ECUADOR

- Declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional. En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad del mismo y el cuidado al remitirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto, asumiendo la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera EXCLUSIVA.

- Cedo a la UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA de forma NO EXCLUSIVA con referencia a la obra en formato digital los derechos de:
 - a. Incorporar la mencionada obra al repositorio digital institucional para su democratización a nivel mundial, respetando lo establecido por la Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0), la Ley de Propiedad Intelectual del Estado Ecuatoriano y el Reglamento Institucional.

 - b. Adecuarla a cualquier formato o tecnología de uso en internet, así como incorporar cualquier sistema de seguridad para documentos electrónicos, correspondiéndome como Autor(a) la responsabilidad de velar por dichas adaptaciones con la finalidad de que no se desnaturalice el contenido o sentido de la misma.

Machala, 13 de noviembre de 2015



CHUCHUCA CHUCHUCA JOSE DELFIN
C.I. 0706090362

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se viene realizando varios estudios e investigaciones sobre la manera de cómo mejorar el sistema educativo para hacer instituciones que estén en continuo aprendizaje, y posean la capacidad de solucionar los problemas sociales.

Ante la problemática que se viene presentando durante varios años, este trabajo busca presentar directrices pertinentes que transformen la realidad e innoven. Y para ello, como enfoque fundamental para el cambio, se centra en el liderazgo directivo transformacional, como el eje y motor para la realización y el desarrollo de los establecimientos educativos que aspiran a la excelencia. “El liderazgo transformacional transfigura a la gente y a las organizaciones. Cambia la forma de actuar, precedido de una innovación de cómo se piensa y siente acota” (Martins, y otros, 2009). Entendido como un proceso humano, que en el sistema educativo ecuatoriano, ha permanecido ausente. Por lo tanto, se trata de definir y establecer la importancia que radica este en el desarrollo y competitividad de las masas sociales.

La gestión del líder educativo es proyectar una visión que a sus colaboradores dirija de la mejor manera posible, ya que son aquellos que son y hacen misión, realizando cada actividad con la mayor entereza para llegar a cumplir los fines establecidos por la institución.

Ante esto, se procede detalladamente a la definición de la importancia que radica: mediante temas, subtemas que ayudaran al directivo a engendrar un liderazgo en la institución permitiéndole tener mejor comunicación y relación con sus colaboradores en un ambiente de interacción y convivencia.

De tal manera se enfoca directamente al contexto de gestión en los líderes directivos transformacionales, desde la visión y misión establecida por la comunidad educativa.

El tipo de metodología que se aplicó para el desarrollo de los conceptos, definiciones, en la investigación, fue bibliográfica documental. Y teniendo como finalidad el presente trabajo, el uso y divulgación para las presentes y futuras investigaciones enfocadas en el espíritu de cambio e innovación del día a día, ya sea individual o colectiva, rompiendo los viejos esquemas o modelos mentales tradicionales. Para ello tomamos como referencia varias teorías de diversos autores que aportan al liderazgo directivo transformacional.

DESARROLLO

Durante varios años se ha venido discutiendo y realizando foros, conferencias, seminarios, sobre un modelo educativo para el desarrollo y competitividad. Debido a ello, se considera el liderazgo transformacional directivo y la gestión como el eje principal de cambio, ya que poseen un conjunto de métodos y técnicas que utiliza el director para la administración con el fin de alcanzar el objetivo de la entidad educativa.

El objetivo de las organizaciones educativas actuales es el conocimiento, considerado como la fuente inagotable para la sobrevivencia de los pueblos que buscan el desarrollo, creando espacios de difusión y valor de su integridad (Bindé, 2005)

Ante esto, surgen las organizaciones educativas trascendentales e inteligentes, que son aquellas que están en continua investigación, de nuevos patrones de conducta, como la única forma de fortalecer el conocimiento, ya que es considerado como el elemento fundamental de supervivencia en el siglo XXI.

La filosofía de los establecimientos educativos trascendentales e inteligentes se caracteriza por aprender y desaprender continuamente frente a los cambios del conocimiento que se presentan de manera fluida y rápida” (Martínez González, 2011) , por lo tanto, buscan nuevas formas de insertarse en la globalidad, donde exige tomar decisiones rápidas ya sea para triunfar o fracasar, pero lo único que no se puede hacer es quedarse estático.

Desde esta perspectiva las organizaciones educativas trascendentales e inteligentes evolucionan de manera rápida relacionando habilidades que conllevan o facilitan crear ambientes competitivos. Es el clima donde a todos los actores facilita mejor el aprendizaje. Y de esta manera les permite realizar acciones acordes a la realidad, de tal modo, que sea aplicado para convertir o transformar una constante evolución.

Las organizaciones educativas trascendentales e inteligentes tienen formada una cultura de aprendizaje continuo, que presentan lo que se puede y se debe y no se debe hacer. Están relacionadas con las necesidades sociales, pasando hacer organizaciones vivas de constante interacción con la comunidad entorno.

Liderazgo transformacional.

Habilidad y capacidad, de los directivos que poseen para desarrollar la gestión educativa de manera eficiente, eficaz, hacia el alcance de las metas propuestas. (Medina, 1997)

El liderazgo en las organizaciones educativas trascendentales e inteligentes o que aprenden, tienen el rol de transformar al director y de manera cordial entregar el poder a sus colaboradores, no solo ser un simple controlador de escritorio, que ordena, sino ser dinamito, flexible, creativo, innovador, ya que de esta manera se tendrá un

direccionamiento integrado, mediante el desarrollo de proyectos que es la base para iniciar el aprendizaje. La buena gestión del liderazgo educativo convierte a todos sus miembros en líderes.

Las organizaciones educativas trascendentales e inteligentes establecen el liderazgo del director como el mentor y guía de la institución, el mismo que cumple su objetivo y debe tener claro que su gestión es dinamizar el proceso que permita crear unidades de investigación e innovación hacia la mejora de la calidad educativa. Y de esta manera lograr obtener un aprendizaje significativo.

Desde la perspectiva del liderazgo, el director tiene que poseer una personalidad motivacional, que transforme la interacción del otro, pasando a convertirse en una persona carismática, generando convencimiento de hacer acciones de acuerdo a sus objetivos y fines establecidos.

Jackson D.N. decía al respecto, “el tamaño de un director viene determinado por la profundidad de sus convicciones la altura de sus ambiciones, la amplitud de su visión y el alcance de su amor” (Juan, 2006)

Ante esto, el liderazgo directivo de las organizaciones educativas trascendentales e inteligentes llevan inmersas los siguientes tipos de liderazgo: pedagógico, moral y autónomo. (Fernandez-Salineró & Martínez, 2013)

Liderazgo pedagógico: “implica que las competencias directivas se orienten a crear condiciones y promover contextos organizativos y profesionales que mejoren los procesos de enseñanza-aprendizaje” (Paula, 2013. p, 22), lo cual esto significa que el docente sepa manejar procesos, métodos y metodologías técnicas alternativas de aprendizaje, armonizando, dinamizando el pensamiento, crítico, analítico reflexivo dentro y fuera del contexto donde se promueve y desarrollan los sistemas educativos.

Liderazgo distribuido: incita a tener alianzas con otros centros educativos o personas que posean un nivel mayor de conocimiento al obtenido, que contribuyan al desarrollo y avance de la organización, donde el “ejercicio de autoridad auténtica genere interés e ilusión por el cambio y la innovación en los centros”. (Paula, 2013. p, 22) Solo se aprende y evoluciona trascendentalmente desafiando y codeándose con los sabios e intelectuales.

Liderazgo moral: se basa en la cualidad, este permite que el ambiente de trabajo e interrelación sea respetuoso, amable, cordial, prudente, leal, de convivencia con los docentes, estudiantes, y de esta manera los padres de familia se sientan integrados como parte de un proyecto en desarrollo.

El liderazgo y autonomía, es aquel que permite la diferenciación entre ser directivo y líder, entendido al directivo como un administrador de humanos, mientras que líder hace referencia al conjunto de actitudes y aptitudes personales. Y de esta manera se puede decir que para qué haya liderazgo y autonomía debe poseer un conjunto de habilidades y valores. Por otra parte el liderazgo de autonomía es el que permite

“elaborar, aprobar y ejecutar un proyecto educativo y un proyecto de gestión, así como las normas de organización y funcionamiento del centro” (Paula, 2013. p, 22)

Losada (2007) señala al respecto, el liderazgo es guiar pacíficamente a los actores del centro educativo de forma estratégica para que se cumplan o se den de la mejor manera posible los fines y objetivos establecidos sobre la cultura del aprendizaje.

Planeamiento

“El planeamiento condiciona e instala, desde su propio ámbito de producción, concepciones, situaciones y prácticas socio-educativas que, en sí mismas, generan en todos sus participantes particulares aprendizajes” (María, 2006). Se dan de acuerdo a las necesidades y el contexto en que se desenvuelven analizando la viabilidad que se puede o no presentar. Es una actividad que surge a partir del ¿porque? y ¿paraqué? se desarrollan, métodos, técnicas y de aprendizaje.

El planeamiento tiene tres formas de presentarse, a corto, mediano y largo plazo, cada una se presenta de acuerdo a la dimensión del problema u objetivo que se plantee la institución.

Cabe destacar también que dentro del planeamiento se toma en cuenta las fortalezas, habilidades, oportunidades y amenazas de la institución.

Gestión

Es el proceso constante de identificar, encontrar, clasificar, proyectar, presentar y usar un modo más eficiente el conocimiento y la experiencia del negocio educativo, acumulada en la organización o institución, de forma que mejore el alcance del empleado para conseguir ventajas competitivas. (Nieves & León Santos, 2009)

“La gestión integra saberes de diversas propuestas, optimizando espacios que conllevan a la descentralización de procesos durante el desarrollo” (Histórico, 2010). Y de esta manera la gestión en el campo educativo se clasifica en tres categorías: institucional, escolar y pedagógica.

Gestión institucional.- ste tipo de gestión comprende el manejo de los subsistemas de acuerdo al contexto de la institución y sus administraciones particulares relacionadas con la comunidad u otros centros organizacionales. También comprende el tipo de políticas que se apliquen y los medios económicos presupuestarios de regulación y orientación entre otras. Es primordial porque al gerente que desea el desarrollo y transformación de organizaciones inteligentes le permite abrir y facilitar vías de desarrollo sobre el verdadero cambio. Esta es la herramienta específica para crecer en eficiencia, eficacia y madurez dentro del contexto social de la competitividad. Finalmente esta gestión es considerada como el medio y fin de responder los propósitos planteados.

En esta gestión se toma en cuenta las siguientes herramientas: bibliotecas digitales, bases de datos, sistemas de expertos y que las bases de conocimiento están

relacionadas con la inteligencia artificial, bases documentales, intranets, software. (Nieves & León, 2009)

Nieves & León (2009) señala seguidamente, en esta gestión están inmersos los recursos que son los medios por los cuales se llega a ejecutar un proceso, dependiendo del buen uso que se dé, el mismo que depende de la capacitación que posea el sujeto. Ejemplo: la forma de distribuir los elementos didácticos para los docentes durante sus clases. También hace referencia a los procesos, que son aquellas actividades que se dan a partir de la ejecución de los recursos. Este permite descubrir los cambios directos que se presentan durante el desarrollo de la organización que aprende.

Gestión escolar

La gestión escolar está centrada en las actividades que realizan tanto el personal académico como administrativo junto a los padres de familia, la misma que vinculada con el proceso de enseñanza aprendizaje. Por otro lado también, crea condiciones y ambientes pertinentes en los procesos administrativos relacionados con el contexto y la necesidad del estudiante. La gestión escolar es el espacio donde se crea la cultura de organización educativa, donde se funde las pasiones, hábitos, principios de identidad, es el lugar propicio para romper viejos paradigmas.

Es la gestión que alude a la información que se pueda obtener, y que al estudiante se debe enseñar a seleccionar y clasificar de acuerdo a sus requerimientos, ya que en la actual evolución de los medios tecnológicos es accesible a una gran cantidad de información de diversas fuentes. Y que se puede encontrar diversos tipos de documentos como: libros, revistas, artículos, y medios audio visuales...etc. (Nieves & León, 2009)

Gestión pedagógica.- Es aquella que conlleva a la discusión de los fines educativos con una aplicación de enfoque curricular, estilos de enseñanza, formas y ritmos de aprendizaje. Este tipo de gestión trata en sí de la relación entre teoría y práctica, de cómo el docente se desenvuelve durante el desarrollo de la clase y cuál es el impacto que se genera en los estudiantes.

Desde la perspectiva curricular se enfoca en la metodología didáctica como el camino de la excelencia, ajustada a las necesidades sociales con resultados en tiempo real. Es primordial que el diseño curricular este concatenado con la tecnología y mediante este, promulgar la enseñanza, motivando y creando espacios de participación de sus miembros que la conforman. Hacer una revolución del aprendizaje virtual en conjunto con el proceso dirigido docente estudiante.

En esta gestión el talento humano es el aporte fundamental que hace el sujeto dejando de ser un simple espectador, sino pasando a ser un generador de cambios con espíritu y pasión de trascendencia en cada acción que realice, ya sea individual o colectiva. También es primordial que en este organismo el sujeto exceda y lleve a su inconsciente el concepto de evolución y capacidad que posee dentro de sí.

Nieves & León, 2009 Promulgar un aprendizaje direccionado al arraigamiento de la creación de una cultura investigativa ya que esta ayuda a la desentramización, tanto de profesores como en estudiantes, conllevando a que se desenvuelva de mejor manera en su profesión, y se optenga individuos con mayor posibilidad de trascender. Por otra parte aquí las conversaciones, diálogos, talleres grupales y seminarios, u otros métodos son el camino de interrelación participativos, permiten apropiarse del aprendizaje hacia una organización que aprende.

Gestión del conocimiento

En este organismo el aprendizaje es colaborativo con una filosofía de hacer y crear juntos como la mejor manera de lograr la producción de conocimiento para las mejoras prácticas ante las demandas sociales. Este aprendizaje implica un cambio de mentalidad en el grupo.

La gestión de conocimiento implica el tipo de conceptos que maneje y domine el docente y que estos a su vez sean aprendidos y aplicados por los estudiantes ante la problemática del diario vivir. Por otra parte también hace hincapié en la difusión y promoción que realice el directivo sobre la importancia y cultura de su institución.

Ante los tres tipos de gestión antes mencionados se puede decir que son la columna vertebral de las organizaciones trascendentales e inteligentes, que buscan constantemente una respuesta al tiempo cambiante, ya que tienen una filosofía de reinventar, innovar y mejorar continuamente las estrategias que superen las mismas en la ejecución de la práctica. Todos estos principios forman las organizaciones educativas trascendentales e inteligentes o que aprende, el nivel de desarrollo tecnológico que impera.

La eficiencia de los tres tipos de gestionantes estudiados harán de estudiantes comprometidos consigo mismos, visionarios dentro y fuera de su entorno, elementos generadores de pasión del cambio mediante la interdisciplinariedad.

Evaluación continua.

“Es el proceso de delinear, obtener, procesar y proveer información válida, confiable y oportuna que nos permita juzgar el mérito o valía de programas, procedimientos y productos con el fin de tomar decisiones”. Y a partir de ello, dinamizar el proceso en relación con los resultados obtenidos. Alfredo (2008)

La evaluación es un factor fundamental en las instituciones trascendentales e inteligentes, permite verificar si la gestión del liderazgo directivo se está desarrollando de la manera esperada o no, la misma que se da mediante un análisis holístico. Por otro lado también facilita descubrir las habilidades y destrezas de cada estudiante y a partir de ello resolver y potencializar, mitigar cada una de las problemáticas que presentan durante el proceso

Alfredo (2008) afirma, es aquella que registra las actividades y a partir del resultado, implanta o ejecuta las medidas necesarias de acuerdo a las normas establecidas por la institución.

La evaluación guía y clasifica el aprendizaje mediante procesos sistemáticos, crea y difunde la calidad y excelencia del conjunto de métodos y técnicas aplicadas durante la gestión, como “el medio por el que se llega a obtener un aprendizaje valorativo”.

Por otra parte, la evaluación en las instituciones trascendentales e inteligentes no solo se realiza al estudiante como las modalidades tradicionales, sino desde el nivel más bajo al nivel alto. Esta modalidad de evaluación continua, lleva a que los actores de las instituciones sigan fortaleciendo su conocimiento y a no tener esa mentalidad del todo y que no necesita seguir formándose porque ya lo hizo.

Desde esta perspectiva los centros educativos cumplen con dos funciones: psicológicas, sociológicas; la primera hace alusión a la forma de concebir las cosas y armonizar la reflexión del aprendizaje; la segunda se enfoca en el valor e impacto que tiene en el contexto, para según esto analizar si se cumple o no, su función para la cual fue creada.

En contraste con las organizaciones educativas tradicionales, que se regían a responsabilidades individuales manteniendo una jerarquía de autoridad con procedimientos estandarizados, uniformes, lentos y criterios lentos a largo plazo, se evidencia un gran logro en el campo educativo.

Los esquemas tradicionales centrados y focalizados en el trabajo individual hacían de espacios cerrados, inviolables a las normas establecidas durante el proceso de formación. En este tipo de organización prevalecía la comunicación vertical, autoritaria, controladora que sabe todo, donde las reuniones se desarrollaban de manera uniforme y sin compromiso.

En el liderazgo de gestión tradicional al estudiante lo convertía en un sujeto mecánico, pasivo e incapaz de refutar, pensamientos, ideas del docente o de los actores subordinados durante el proceso. Por ello, se requiere actualmente de directores que hagan un inventario de métodos, los mismos que generen constante innovación y búsqueda de nuevos paradigmas que conlleven a salir del viejo sistema tradicional.

Porque los cambios que hoy enfrentamos en las instituciones educativas requieren, ni más ni menos, cambios en los paradigmas que han estado definiendo las reglas de juego con las cuales se ha manejado hasta ahora y han sido las vendas del letargo frente al conocimiento del desarrollo social.

En muchas instancias se ha llegado a creer que los actores de las instituciones educativas viven estresados ante los constantes cambios del conocimiento. Sin embargo, Rivera (2006) señala, la causa de este problema que cada vez más está

cobrando vidas y puesto de trabajos o deserción estudiantil, es, o se debe, al modelo tradicional caduco.

Por ello es necesario que el cambio sea aquí y ahora, profundizando su contenido relacionado con lo teórico y práctico, dejando de ser un simple conocimiento y formación instructiva.

Para generar el cambio, Rivera (2006) acota, primero es aceptar que se tienen que enfrentar con él y no creer que esto es algo que se puede hacer a última hora del viernes, sino ejecutar soluciones momentáneas, ya que la tecnología, la información se la puede obtener en minutos o segundos, donde nos exige tomar decisiones a cualquier hora del día o la noche y para ello, debemos estar en continua búsqueda y consolidación de estrategias que sea la guía del nacimiento de la nueva, y al muerte de la otra, tanto personales como sociales.

En la actual sociedad de constantes cambios radicales, el director que aspira a desarrollar organizaciones educativas que aprenden, debe ser portador de la imagen, cultura y voz, en la difusión del prestigio, valor que ofrece y tiene su institución, creando procesos de mejora, enfocados en las necesidades de interrelación y aplicación de habilidades, estrategias con la realidad presente, donde el objetivo fundamental es mirar y tratar lo mismo con distinta visión y percepción. Aquí el trabajo en grupo es eficaz para el buen fruto y resultado frente al desafío que plantean las competencias.

Las competencias funcionales permiten mantener políticas dentro y fuera de la institución, que beneficie y ayude al mejoramiento tanto personal como colectivo

Las competencias de enfoque funcional permiten establecer políticas mediante procesos sistemáticos en la planificación y relación acorde a la necesidad de su entorno. Este tipo de enfoque establece y da a conocer a quien corresponde los actos procesales en beneficio interno y externo de las fases e instancias e incidencias que puede generar o darse en el proceso en curso

La competencia de enfoque conductista se centra en el desempeño del individuo que se genera como el resultado del aprendizaje. Este tipo de competencia analiza cada una de sus acciones para posteriormente evaluar y determinar el nivel de capacidad que posee su organización educativa. (Jahir , Cabeza, Castrillón, & Zapata, 2014)

Poseer la competencia comunicativa es primordial señala Agavee, porque esta permite generar vínculos de confianza en el intercambio de conocimientos y prácticas, lo cual llevan a optimizar el proceso y acciones que están en proceso. (Agavee, 2013)

La competencia comunicativa ayuda a utilizar de mejor manera el lenguaje y las palabras acorde al espacio, acción, que se van desarrollando en el transcurso del proceso, de tal manera que crea un ambiente de confianza, respeto, honestidad y comprensión en el uso de los recursos a desarrollarse.

El líder debe tener un lenguaje no solo para estudiantes, docentes, sino un lenguaje humano que le permita relacionarse con aquellos individuos que están fuera de la institución, y que de alguna manera están contribuyendo. Es importante que este tipo de competencia se inculque a los jóvenes universitarios, que traten y miren de la misma manera que lo hacen con sus compañeros, lo hagan con aquellos que están en los campos labrando la tierra, en las calles lustrando zapatos, que sean jóvenes para los jóvenes e impulso desde espíritu de fuerza y pasión donde se funde las mejores ideas y cambios empezando con una expansión de su institución, hacia su comunidad y nación.

El director de las instituciones educativas trascendentales e inteligentes debe cambiar su visión, centrándose únicamente en la capacidad que genera el conocimiento y aprendizaje continuo, dejando de ser autoritario, instrumental e individualista, pasando a una visión de grupo, integradora que buscan las aspiraciones y realización no solo individuales, institucionales sino también sociales.

Por ello, la formación íntegra y disciplinaria es la clave fundamental para el desarrollo de las capacidades humanas que generan un conglomerado de acciones situacionales evolutivas y trascendentales en su máximo esplendor del éxito hacia el fin de la misión y visión establecida.

Las estrategias que utilice el director educativo durante la gestión deben estar enfocadas en diagnosticar, evaluar, investigar, organizar y analizar los resultados obtenidos en el proceso, para a partir de ello, crear otras nuevas formas de competencia.

Diagnosticar.- “proceso sistemático de recogida constante de información, de valoración y toma de decisiones respecto a una persona o grupo de ellas” (Sobrado Fernández, 2005). Permite el monitoreo constante de cada función de los, recursos, procesos y actores educativos.

Organizar.- es la base de la formación disciplinar. Permite relacionar jerárquicamente los procesos de forma específica en la solución problemática educativa.

Analizar.- es la acción de clasificar valorando cada función del recurso. Por tanto, este permite tener una visión clara de desarrollo durante la ejecución de políticas educativas. También llevan a potenciar, teorías y prácticas de los actores educativos, exigiendo la preparación continua acorde a los cambios sociales tecnológicos.

Y más allá de esto, el director debe poseer y crear habilidades que conlleven a la selección y definición de una investigación constante en la búsqueda de información para el cambio pertinente, permitiendo así, mantener a la institución trascendental e inteligente dentro de la excelencia.

El liderazgo directivo transformacional y las instituciones trascendentales e inteligentes, deben tener claro su rol y el tipo de competencias a los que están sujetos, porque para

transformar el conocimiento en realidad se debe crear una cultura de aprendizaje autónomo, para luego compartir, debatir y sacar la esencia en grupo, y generar investigaciones imparciales comprometidas con los principios que establecen la ciencia y el nivel de conocimiento que exige la nueva sociedad global.

Organizaciones trascendentales e inteligentes del Ecuador.

En el Ecuador este tipo de instituciones trascendentales e inteligentes buscan el fortalecimiento de la educación y la calidad de vida, y una de esos elementos fundamentales es la selección de conocimiento y capacidad humana que generen verdaderos cambios en busca de un mejor país.

Y entre las organizaciones trascendentales e inteligentes tenemos las siguientes:

La Ciudad del Conocimiento Yachay.- Este centro educativo trascendental e inteligente está ubicado en Urcuquí provincia de Imbabura. Su objetivo fundamental es la investigación científica y relación con los demás centros educativos del país y empresas nacionales e internacionales de transferencia tecnológica.

La Universidad Amazónica Ikiam.- Esta está ubicada en la región amazónica, provincia Napo, ciudad de Tena y parroquia Mayuna. Su objetivo es potenciar los recursos naturales de forma responsable.

La Universidad del Docente.- Está ubicada en Azogues provincia del Cañar. Su objetivo es formar docentes con los conocimientos pertinentes para una transformación social.

Universidad de las Artes.- Está ubicada en Guayaquil. Su objetivo es desarrollar carreras de Cine y Audiovisuales como también Artes Literarias Interculturales.

RESULTADOS

- Que el eficiente y eficaz liderazgo directivo transformacional logra hacer de los centros educativos organizaciones que aprenden, innovando y creando nuevos paradigmas de acuerdo a la necesidad social.
- Que los docentes deben poseer una cultura investigativa como la base para el buen desenvolvimiento de su profesión y así formar individuos capaces, competentes de insertarse en el mundo educativo.
- Que los estudiantes sean el centro del espíritu, la pasión y fuerza donde se forjan y crean las mejores técnicas y métodos para la evolución y trascendencia social.
- Que las instituciones deben crear una cultura de aprendizaje difundiendo y promoviendo la importancia para la cual fueron creadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agave. (2013). Percepción del profesorado sobre las competencias comunicativas en los estudiantes del Magisterio. *Scielo Chile*, 54,74.
- Bindé, J. (2005). *Hacia las sociedades del conocimiento: informe de la UNESCO*.
- Fernandez-Salineró, C. d., & Martínez, M. M. (2013). El liderazgo educativo en el contexto del. *Universidad de Cantabria. Santander*, 10-12.
- Histórico, C. C. (2010). Alianza para la calidad de la educación. *Secretaría de gestión pública Argentina*.
- Jahir, L., Cabeza, L., Castrillón, J., & Zapata, A. (2014). Formación en competencias gerenciales. Una mirada desde los fundamentos filosóficos de la administración. *Escuela de Negocios, Barranquilla*.
- Juan, R. (2006). Management y liderazgo en Peter Druker. *Capital humano*, 38.
- María, A. (2006). El planeamiento como portavoz de los ideales de la educación. *Revista Scielo. Chile*, 10-23.
- Martínez González, J. A. (2011). Coaching y Liderazgo. *Economía*.
- Martins, F., Pestana, A., Cammaroto, J., Neris, L. M., Díaz, E. d., & Rodríguez, C. (2009). LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN EDUCATIVA. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 1-27.
- Medina, A. (1997). *El liderazgo en la educación*. Madrid: Universidad de Granada.
- Nieves, Y. L., & León, M. S. (2009). La gestión del conocimiento: una nueva perspectiva en la gerencia de las organizaciones. *Acimed*.
- Nieves, Y., & León Santos, M. (2009). La gestión del conocimiento. *Acimed*.
- Paula. (2013). Ponencia. XXXII SEMINARIO Interuniversitario de la teoría de la educación. *Universidad de Cantabria Santander* (pág. 22). España: PScript.
- Robinson, P. S., Judge, & A. T. (2009). Comporatmiento Organizacional. *Pearson Educación de México*.
- Sobrado Fernández, L. (2005). EL DIAGNÓSTICO EDUCATIVO EN CONTEXTOS SOCIALES Y PROFESIONALES. *Revista de Investigación Educativa*, 85-112.
- Suárez, R. (2007). La "Quinta Disciplina" en el contexto social de la modernidad. *Revista venezolana de Gerencia*.