



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS

**CARRERA: EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN
EDUCACIÓN BÁSICA**

TÉSIS DE GRADO

TEMA:

**“IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO COMPARTIDO EN LA
GESTIÓN DE RELACIÓN CON LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES
DE DÉCIMO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA DEL COLEGIO
TÉCNICO INTERCULTURAL BILINGÜE EL CHAQUIÑAN DE LA
PARROQUIA TOACASO CANTÓN LATACUNGA AÑO 2015”**

Tesis presentada, previa a la obtención del Título de Licenciatura en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica.

Autor.

Sigcha Ante Flavio Ernesto

Directora.

Mg. Mónica Alexandra Salazar Cueva

Latacunga – Ecuador

Diciembre - 2015



AUTORÍA

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación titulada **“IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO COMPARTIDO EN LA GESTIÓN DE RELACIÓN CON LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES DE DECIMO AÑO DE EDUCACION BÁSICA DEL COLEGIO TÉCNICO INTERCULTURAL BILINGÜE EL CHAQUIÑAN DE LA PARROQUIA TOACASO CANTÓN LATACUNGA AÑO 2015”** son de exclusiva responsabilidad del autor.

.....
Sigcha Ante Flavio Ernesto
C.C. 0502356801



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS
Latacunga – Ecuador

AVAL DE LA DIRECTORA DE TESIS

En calidad de directora del trabajo de investigación sobre el tema **“IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO COMPARTIDO EN LA GESTIÓN DE RELACIÓN CON LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES DE DÉCIMO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA DEL COLEGIO TÉCNICO INTERCULTURAL BILINGÜE EL CHAQUIÑAN DE LA PARROQUIA TOACASO CANTÓN LATACUNGA AÑO 2015”** de **Flavio Ernesto Sigcha Ante**, postulante de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas carrera de Licenciatura en Educación Básica, considero que la presente investigación cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científicos, técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Valoración del Honorable consejo académico de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi, designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga, diciembre del 2015

La directora,

.....
Mg. Mónica Alexandra Salazar Cueva
C.I 050230136-9



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS
Latacunga – Ecuador

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas; por cuanto, él postulante **Flavio Ernesto Sigcha Ante** con el título de tesis: **“IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO COMPARTIDO EN LA GESTIÓN DE RELACIÓN CON LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES DE DÉCIMO AÑO DE EDUCACION BÁSICA DEL COLEGIO TÉCNICO INTERCULTURAL BILINGÜE EL CHAQUIÑAN DE LA PARROQUIA TOACASO CANTÓN LATACUNGA AÑO 2015”** han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa de Tesis.

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

Latacunga, diciembre 2015

Para constancia firman:

.....
Dr. Johan Paúl Arroyo Segovia
PRESIDENTE

.....
MSc. Luis Eduardo Mena Molina
MIEMBRO

.....
Dr. Juan Francisco Ulloa Aguilera
OPOSITOR

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios, a la Universidad Técnica de Cotopaxi por guiarme día a día para ver reflejado en mí los sueños anhelados, de manera especial a mi esposa, por el apoyo incondicional que me ha dado para alcanzar al cumplimiento de mi meta.

Además a la Colegio Técnico “El Chaquiñán” por haberme abierto las puertas para el desarrollo del trabajo de investigación.

A Ustedes,

Flavio Ernesto

DEDICATORIA

Tengo el honor de dedicar el presente trabajo a la Universidad Técnica de Cotopaxi por haberme compartido, a través de los maestros conocimientos valiosos que servirán de mucho durante mi vida profesional, y de manera especial a mis hijos/as quienes me motivaron durante el transcurso de mi carrera, cooperando así al cumplimiento del objetivo propuesto.

Flavio Ernesto



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS
Latacunga – Ecuador

TEMA: “IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO COMPARTIDO EN LA GESTIÓN DE RELACIÓN CON LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES DE DECIMO AÑO DE EDUCACION BÁSICA DEL COLEGIO TÉCNICO INTERCULTURAL BILINGÜE EL CHAQUIÑAN DE LA PARROQUIA TOACASO CANTÓN LATACUNGA AÑO 2015”

Autor:

Sigcha Ante Flavio Ernesto

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se desarrolló en el Colegio Técnico Intercultural Bilingüe “El Chaquiñán” durante el año 2015, considerando que los Seminarios Talleres para fomentar la práctica de liderazgo compartido, ayuda a mejorar las relaciones interpersonales a través de adecuada practica de liderazgo, este tema es de mucha utilidad para la institución educativa, la investigación tiene, fundamentación teórica, utilidad práctica, relevancia social. La formación de líderes en toda institución educativa es indispensable para el éxito de las funciones competentes que cada uno tiene, se enfatiza que, directivos y docentes deben cumplir el rol de líderes con la finalidad de fortalecer la interacción docente y discente dando lugar a formar estudiantes con principios morales y éticos junto a una educación de calidad, que es lo que el país requiere en la actualidad. Para la obtención de la información la población involucrada en la investigación fue de 1 directivo que mediante una entrevista se logró obtener la información necesaria, y a los 19 docentes y 40 estudiantes se aplicó la encuesta.

Durante el procesamiento de datos los resultados arrojados son: que los docentes y estudiantes requieren que se desarrolle talleres de capacitación a cerca de liderazgo compartido por no tener conocimiento claro con respecto al tema y carecer de programas de capacitación dentro de la institución educativa.

Palabras claves: Liderazgo compartido, valores, innovación, excelencia, líder, organización, compromiso.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANÍSTICAS
Latacunga – Ecuador

TOPIC: "IMPORTANCE OF LEADERSHIP SHARED IN MANAGEMENT RELATIONSHIP WITH TEACHERS AND STUDENTS OF TENTH YEAR OF BASIC EDUCATION OF "EL CHAQUIÑAN " TECHNICAL INTERCULTURAL BILINGUAL COLLEGE IN TOACASO PARISH , LATACUNGA CITY YEAR 2015"

AUTHOR:

Sigcha Ante Flavio Ernesto

SUMMARY

This research was developed at the Technical College Intercultural Bilingual "The Chaquiñán" during the year 2015, whereas Seminars Workshops to promote the practice of shared leadership, helps improve interpersonal relationships by practicing proper leadership this topic is very useful for school, research has, theoretical foundation, practical utility, social relevance. Leadership training in any educational institution is essential to the success of the relevant functions that everyone has, it is emphasized that principals and teachers should play the role of leaders in order to strengthen the teaching, learning interaction leading to train students with values and ethical principles with quality education, which is what the country needs today. To obtain information the people involved in the research was a manager that was achieved through an interview to obtain the necessary information, nineteen students and forty teachers the survey was conducted. During data processing the cast results are that teachers and students need to develop training workshops about shared leadership for not having clear understanding on the issue and lack of training programs within the school.

Keywords: Shared Leadership, values, innovation, excellence, leader, organization, commitment.



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

CENTRO CULTURAL DE IDIOMAS

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro Cultural de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal CERTIFICO que: La traducción del resumen de tesis al Idioma Inglés presentado por el señor Egresado de la Carrera de Educación Básica de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas: **SIGCHA ANTE FLAVIO ERNESTO**, cuyo título versa **“IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO COMPARTIDO EN LA GESTIÓN DE RELACIÓN CON LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES DE DECIMO AÑO DE EDUCACION BÁSICA DEL COLEGIO TÉCNICO INTERCULTURAL BILINGÜE EL CHAQUIÑAN DE LA PARROQUIA TOACASO CANTÓN LATACUNGA AÑO 2015”**, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente certificado de la manera ética que estimaren conveniente.

Latacunga, Noviembre del 2015

Atentamente,

Lic. Daniela Belén Tapia Freire
DOCENTE CENTRO CULTURAL DE IDIOMAS
C.C. 050315345-4

www.utc.edu.ec

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

ÍNDICE

CONTENIDOS	Pág.
Portada	i
Autoría.....	ii
Aval del director de tesis.....	iii
Aprobación del tribunal de grado.....	iv
Agradecimiento.....	v
Dedicatoria.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Aval de traducción.....	ix
Índice de contenidos.....	x
Índice de tablas y gráficos.....	xiii
Introducción.....	1

CAPITULO I

1. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	3
1.1 Antecedentes investigativos.....	3
1.2 Fundamentación científica.....	5
1.2.1. Fundamentación filosófica.....	5
1.2.2. Fundamentación Epistemológica.....	6
1.2.3. Fundamentación Psicopedagógica.....	6
1.2.4. Fundamentación Legal.....	6
1.2.5. Fundamentación Sociológica.....	8
1.2.6. Fundamentación Axiológica.....	9
1.3 Categorías Fundamentales.....	10
1.4 Marco Teórico.....	11
1.4.1Definiciones de administración.....	11
1.4.2 Administración Educativa.....	12
1.4.2.1 Proceso Administrativo.....	12

1.4.3 Organización.....	15
1.4.3.1 Definiciones.....	15
1.4.3.2 Niveles de desarrollo.....	16
1.4.4 Liderazgo.....	20
1.4.4.1 Definiciones.....	20
1.4.4.2 Liderazgo compartido.....	22
1.4.4.3 Liderazgo educativo.....	24
1.4.4.4 Características de liderazgo educativo.....	24
1.4.4.5 Valores del liderazgo educativo.....	25
1.4.4.6 Liderazgo educativo y restructuración escolar.....	25
1.4.4.7 El liderazgo del gerente educativo.....	26
1.4.4.8 Comunicación y liderazgo en la gerencia del director.....	27
1.4.4.9 Tipos de liderazgo.....	29
1.4.4.9.1 El liderazgo transformacional.....	29
1.4.4.9.2 El liderazgo servidor.....	30
1.4.4.9.3 El liderazgo responsable.....	30
1.4.4.9.4 El liderazgo distribuido.....	31
1.4.5. Gestión educativa.....	32
1.4.5.1 Definiciones de gestión educativa.....	32
1.4.5.2 Características.....	34
1.4.5.3 Ámbitos de la gestión educativa.....	35
1.4.5.4 Beneficios de la gestión educativa.....	36
1.4.5.5 Tipos o niveles de concreción de la gestión educativa.....	36
1.4.5.5.1 La gestión directiva.....	37
1.4.5.5.2 La gestión pedagógica y académica.....	38
1.4.5.5.3 La gestión de la comunidad.....	40
1.4.5.5.4 La gestión administrativa y financiera.....	42
1.4.5.6 Componentes de la gestión educativa estratégica.....	45
1.4.6 Desempeño profesional docente.....	45
1.4.6.1 Estándares de calidad.....	45
1.4.6.2 Disposiciones generales del docente.....	48
1.4.7 Relación con docentes y estudiantes.....	49

1.4.7.1 Relación Educador – Educando.....	49
---	----

CAPITULO II

2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	51
2.1 Breve caracterización de la institución objeto de estudio.....	51
2.2. Diseño Metodológico.....	52
2.2.1. Modalidad de la investigación.....	52
2.2.2. Tipo de investigación.....	53
2.2.3. Metodología.....	53
2.2.4. Unidades de estudio (población y muestra).....	54
2.2.5. Preguntas directrices.....	54
2.2.6. Plan de recolección de información.....	55
2.3 Análisis e interpretación de resultados.....	56
2.3.1 Análisis e interpretación de la entrevista realizada al Señor Rector	56
2.3.2 Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a los docentes del colegio Técnico Intercultural Bilingüe “El Chaquiñán”.....	58
2.3.3. Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes del colegio Técnico Intercultural Bilingüe “El Chaquiñán”.....	68
2.4. Conclusiones y recomendaciones.....	78
2.4.1 Conclusiones.....	78
2.4.2 Recomendaciones.....	79

CAPITULO III

3 PROPUESTA.....	80
3.1. Tema.....	80
3.2 Diseño de la propuesta.....	80
3.2.1 Datos informativos.....	80
3.2.2 Justificación.....	81
3.2.3 Objetivos.....	81
3.2.3.1. Objetivo General.....	81
3.2.3.1. Objetivos Específicos.....	82
3.2.4 Descripción de la propuesta.....	82

3.2.5 Desarrollo de la propuesta.....	83
3.2.6 Plan operativo de la propuesta.....	85
3.2.7 Planes de acción.....	89
3.3. Administración de la Propuesta.....	106
3.4 Previsión de la Evaluación.....	106
3.5 Conclusiones y recomendaciones.....	107
3.5.1 Conclusiones.....	107
3.5.2 Recomendaciones.....	107
4 Referencias bibliográficas.....	108
5. Anexos.....	111

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	Pág.
Tabla N° 1 Liderazgo compartido.....	58
Gráfico N° 1 Liderazgo compartido.....	58
Tabla N° 2 Importancia de liderazgo.....	59
Gráfico N° 2 Importancia de liderazgo.....	59
Tabla N° 3 Mejor aprendizaje en los estudiantes.....	60
Gráfico N° 3 Mejor aprendizaje en los estudiantes.....	60
Tabla N° 4 Liderazgo genera confianza.....	61
Gráfico N° 4 Liderazgo genera confianza.....	61
Tabla N° 5 Programa de capacitación.....	62
Gráfico N° 5 Programa de capacitación.....	62
Tabla N° 6 Recibido capacitación de liderazgo.....	63
Gráfico N° 6 Recibido capacitación de liderazgo.....	63
Tabla N° 7 Desarrollo del taller de capacitación.....	64
Gráfico N°7 Desarrollo del taller de capacitación	64
Tabla N° 8 Éxito en la educación practicando el liderazgo.....	65
Gráfico N° 8 Éxito en la educación practicando el liderazgo.....	65
Tabla N° 9 Mejora de relaciones interpersonales.....	66
Gráfico N° 9 Mejora de relaciones interpersonales.....	66
Tabla N° 10 Rol del docente en formar estudiantes líderes.....	67

Gráfico N° 10 Rol del docente en formar estudiantes líderes.....	67
Tabla N° 1 Problemas de comportamiento de los estudiantes.....	68
Gráfico N°1 Problemas de comportamiento de los estudiantes.....	68
Tabla N° 2 Liderazgo compartido.....	69
Gráfico N°2 Liderazgo compartido.....	69
Tabla N° 3 Practica el liderazgo.....	70
Gráfico N° 3 Practica el liderazgo.....	70
Tabla N° 4 Ser un líder.....	71
Gráfico N°4 Ser un líder.....	71
Tabla N° 5 características de los líderes.....	72
Gráfico N° 5Características de los lideres.....	72
Tabla N° 6 Talleres de capacitación recibidos.....	73
Gráfico N° 6 Talleres de capacitación recibidos	73
Tabla N° 7 Desarrollo del taller de capacitación.....	74
Gráfico N° 7 Desarrollo del taller de capacitación.....	74
Tabla N° 8 Práctica de liderazgo mejor ritmo de aprendizaje.....	75
Gráfico N° 8 Práctica de liderazgo mejor ritmo de aprendizaje.....	75
Tabla N° 9 Proceso de enseñanza aprendizaje.....	76
Gráfico N° 9 Proceso de enseñanza aprendizaje	76
Tabla N° 10 Realización de gestión.....	77
Gráfico N° 10 Realización de gestión.....	77

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación pretende inducir a los estudiantes y docentes a una buena práctica de liderazgo compartido en la gestión de relación, para que sean transformadores de su contexto educativo, tratando de generar actitudes positivas basadas en valores y poder tener una educación de calidad.

En la actualidad el sistema educativo ha generado cambios, que requieren que la comunidad educativa este en constante preparación y eso da lugar que, los actores de la educación estén capacitados y poder adoptar sin dificultad alguna, por esta razón se planteado desarrollar seminarios talleres de capacitación con respecto al liderazgo compartido a fin de mejorar los procesos educativos en donde el docente encamine a los estudiantes liderando y ellos en futuro puedan ser personas que aporten significativamente al desarrollo del país.

La fundamentación teórica esta recopilada de fuentes bibliográficas, mismas que darán alternativas de solución de los problemas que susciten en la institución educativa, además para el desarrollo de la propuesta se ha tomado como referencia la entrevista y encuesta realizada a la población involucrada en la investigación, y partiendo de ello se desarrolló los seminarios talleres.

Los métodos utilizados en el desarrollo del trabajo investigativo, método científico, analítico, inductivo, deductivo, sintético y las técnicas de la entrevista y encuesta cada uno de ellos han proporcionado aportes significativos en el desarrollo de la investigación dando lugar, que los resultados sean óptimos y confiables.

La investigación consta de tres capítulos en la que esta resumida de la siguiente manera:

En el **Capítulo I** se encuentra detallada los antecedentes investigativos, fundamentación científica, categorías fundamentales, conceptos de liderazgo, organización, administración educativa, relación con docentes y estudiantes, desempeño profesional docente y gestión educativa.

En el **Capítulo II** están las actividades realizadas en la institución educativa como la aplicación de entrevista y la encuesta misma que proporcionó la información necesaria para verificar la factibilidad de la realización del trabajo de investigación, además está la tabulación e interpretación de los resultados obtenidos mediante la aplicación de técnicas investigativas.

En el **Capítulo III** consta toda la información de la propuesta planteada, de manera detallada como se ha diseñado los seminarios talleres, la justificación, objetivos, descripción de la propuesta, desarrollo de la propuesta, plan operativo y actividades a desarrollar dentro de la institución educativa a fin de dar cumplimiento con la propuesta.

CAPITULO I

1 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.1 Antecedentes Investigativos

Con respecto al problema de estudio a cerca de liderazgo compartido en la gestión de relación con los docentes y estudiantes del colegio El Chaquiñán, mediante la investigación se pudo determinar que existe indagaciones similares, mismos que han sido una fuente de información para el desarrollo del presente trabajo investigativo; a si por ejemplo a continuación detallamos las paráfrasis realizadas tomando , como referencia las conclusiones de los tesisistas que se menciona a continuación.

Así , SINCHI, Yolanda (2013) en su tesis de licenciatura titulada “Análisis de la Administración y sus Efectos en el desarrollo Académico Del Centro De Formación Artesanal María Auxiliadora” concluye que, la carencia del liderazgo hace que las gestiones de las instituciones educativas no tengan un buen desarrollo, tanto en el ámbito administrativo y académico, además por no existir un buen liderazgo los directivos de las instituciones educativas no cumplen ni hacen cumplir las leyes que tienen relación con el campo educativo como por ejemplo La LOEI y su Reglamento, La LOSEP y su Reglamento.

Por lo tanto la comunidad educativa desconoce de sus deberes y obligaciones y se puede evidenciar que no existen responsabilidades compartidas, por lo que es notorio que el nivel de educación es bajo y no cumple con los estándares de calidad educativa que requiere el nuevo modelo de educación.

Por otra parte REEVES, Matías. En su tesis de magister titulada “Liderazgo Directivo en Escuelas de Altos Niveles de Vulnerabilidad Social” concluye que, un liderazgo eficazmente aplicado en las instituciones educativas hace que exista un ambiente agradable, donde todos se sientan parte de ella, y cumplan sus

funciones a cabalidad, además se debe preocuparse por el bienestar y satisfacción por su trabajo desarrollado en bien de la institución.

Además requiere de un reconocimiento dando a conocer sus fortalezas y virtudes que se debe fomentar en los demás, actitudes y aptitudes que permitirán ser una institución modelo respecto a los procesos administrativos y académicos para hablar de una excelencia académica en todo sus componentes.

De la misma manera, TOSCANO, Víctor F es su tesis de magister titulado, “Gestión del Liderazgo y Valores en la Escuela de Ciencias Administrativas y Contables de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Santo Domingo durante el 2011” manifiesta que, en la gestión de liderazgo de alto rangos administrativos, es evidente notar que, la toma de decisiones en las instituciones educativas todavía se da de forma vertical.

Esto da entender que no existe consenso y participación de los actores de la comunidad educativa en el momento de toma de decisiones, actitudes que generan desconfianza en los docentes, estudiantes y padres de familia, por lo que, se requiere que el liderazgo desde el nivel directivo se descentralice, a fin de que todos tengan responsabilidades compartidas mismas que permitirán realizar las gestiones de manera eficiente y oportuna.

Así también BALSECA, Mónica P en su tesis de maestría titulada, Gestión Pedagógica en el aula “Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores de séptimo año de educación básica de los centros educativos Oscar Efrén Reyes y Pichincha de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2011-2012”. Manifiesta que, la gestión del docente en ámbito pedagógico y humano debe estar enmarcado en marco de respeto y comprensión, ya que esto implica que exista un trabajo colaborativo, de innovación y renovación de métodos y técnicas que permitan mejorar las actividades que se desarrolla en las instituciones educativas.

De manera que el docente debe potenciar las habilidades de los estudiantes y establecer competencias que permitan crear en el aula un ambiente propicio, para que el proceso de interaprendizaje sea eficiente, y haya resultados

significativos en los aprendizajes de los estudiantes, en donde el docente sea un reflejo de aspectos positivos para sus discentes.

Además ICAZA, Karina R en su tesis de maestría titulada Gestión Académica y Liderazgo en los docentes del Centro de Educación General Básica “13 de Abril” del cantón Ventanas, año 2012. Diseño de un Sistema de Capacitación en liderazgo Docentes, menciona que, la falta de capacitación en liderazgo académico hace que las normas de convivencias institucionales no se practiquen y esto da lugar al incumplimiento de las reglas y políticas que están encaminados al mejoramiento de la calidad educativa.

Generando en los directivos y docentes un liderazgo débil, debido a la sobreprotección de los derechos otorgados a los estudiantes inclinados al facilismo, en donde la educación no está respondiendo a las exigencias actuales de una educación basado en valores y principios morales y éticos que sean ciudadanos de bien ante la sociedad.

1.2. Fundamentación científica

1.2.1 Fundamentación Filosófica

En la actualidad la educación se ve afectada por ciertas situaciones que se presentan conforme el nuevo modelo de gestión por las autoridades de turno, por lo que requiere de cambios significativos para responder a las necesidades de una sociedad cada día más exigente, mismo que ha dado lugar a que las instituciones educativas realicen esfuerzos a fin de mejorar las relaciones de trabajo y así buscar la calidad en todos los ámbitos laborales, adaptando nuevos esquemas que ayuden a la reestructuración e implementación de liderazgo compartido en el manejo de los recursos indispensables de la comunidad educativa.

Filosóficamente la educación requiere mejorar los procesos mediante el fortalecimiento de liderazgo compartido en la institución educativa, misma que contribuirá al desarrollo de la sociedad actual y a los procesos de enseñanza aprendizaje.

1.2.2 Fundamentación Epistemológica

La epistemología es la rama de la filosofía que se encarga de la capacidad del conocimiento de sus suposiciones, de los problemas de la naturaleza de límites y valides del conocimiento y de la creencia, por lo que se puede manifestar que la epistemología es la ciencia que estudia la naturaleza del conocimiento

1.2.3 Fundamentación Psico- pedagógica

El centro de atención en el aprendizaje es el estudiante, de manera que ellos quieren seguir aprendiendo a lo largo de su vida a solucionar problemas, desarrollar habilidades, pensar críticamente, comprender y explicar situaciones que se presenten desde las diversas áreas del saber, y esto contribuirá a ser, seres humanos innovadores y con la capacidad de crear nuevas formas de vida teniendo en cuenta la diversidad social, cultural, lingüística y los estilos y ritmos de aprendizaje.

De manera que tanto estudiantes ,como docentes deben contribuir para la creación de un ambiente familiar y así estimular un trabajo fundamentado en el respeto, la amistad, para dignificar en el aspecto laboral ya que es única manera de progresar en los procesos educativos, y su finalidad es favorecer al crecimiento intelectual, afectivo y social.

1.2.4 Fundamentación Legal

La investigación está sustentada legalmente en los Art. 26 y 27 de la constitución de la República del Ecuador en donde establece lo siguiente,

Art. 26.-La educación es un derecho que las personas tienen a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo;

Con respecto a este artículo en donde hace énfasis que la educación es un derecho de los seres humanos y una responsabilidad del Estado, en la que debe priorizar los recursos económicos a este sector, para garantizar la equidad sin mirar las condiciones de las personas y así poder hablar del buen vivir.

Art. 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

Así también la educación debe ser integral, basado en valores teniendo en cuenta que nuestro país es multiétnico, pluricultural en donde deben estar inmersas todas las personas y reine la armonía en todos los involucrados en el ámbito educativo con la finalidad de tener una educación de calidad, siempre aprovechando y potencializando las habilidades de cada uno de los estudiantes.

Además está fundamentada en la LOEI Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador, con respecto a las obligaciones de los docentes mismo que está estipulado en el Art. 11. Pág. 15

b) Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo.

e) Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentada y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de conflictos.

m) Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas.

p) Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general.

Con respecto a los literales de los artículos en la que hace énfasis que los maestros son los pilares fundamentales para el desarrollo de la educación, cumpliendo y asiendo cumplir las leyes, las normas de convivencia institucional fortaleciendo la práctica de liderazgo que es lo que requiere la sociedad actual para convivir de una mejor manera entre las personas.

1.2.5 Fundamentación Sociológica

En las instituciones educativas se debe trabajar en equipo, por lo que el liderazgo requiere de una buena comunicación del trabajo en equipo, manejo del tiempo y evaluación, mismo que permiten obtener unos resultados de transformación en busca de la calidad de vida que dará lugar a una autonomía y generara un cambio significativo dentro de la institución.

Por lo que los problemas ocupacionales, inestabilidad social- económica, desarrollo de nuevas costumbres, no influyen siempre de manera positiva, de modo que surge la necesidad de integrarse al medio social, a fin de buscar nuevas formas motivacionales que intensifiquen el trabajo, que fortalezcan el liderazgo entre la comunidad educativa

1.2.6 Fundamentación Axiológica

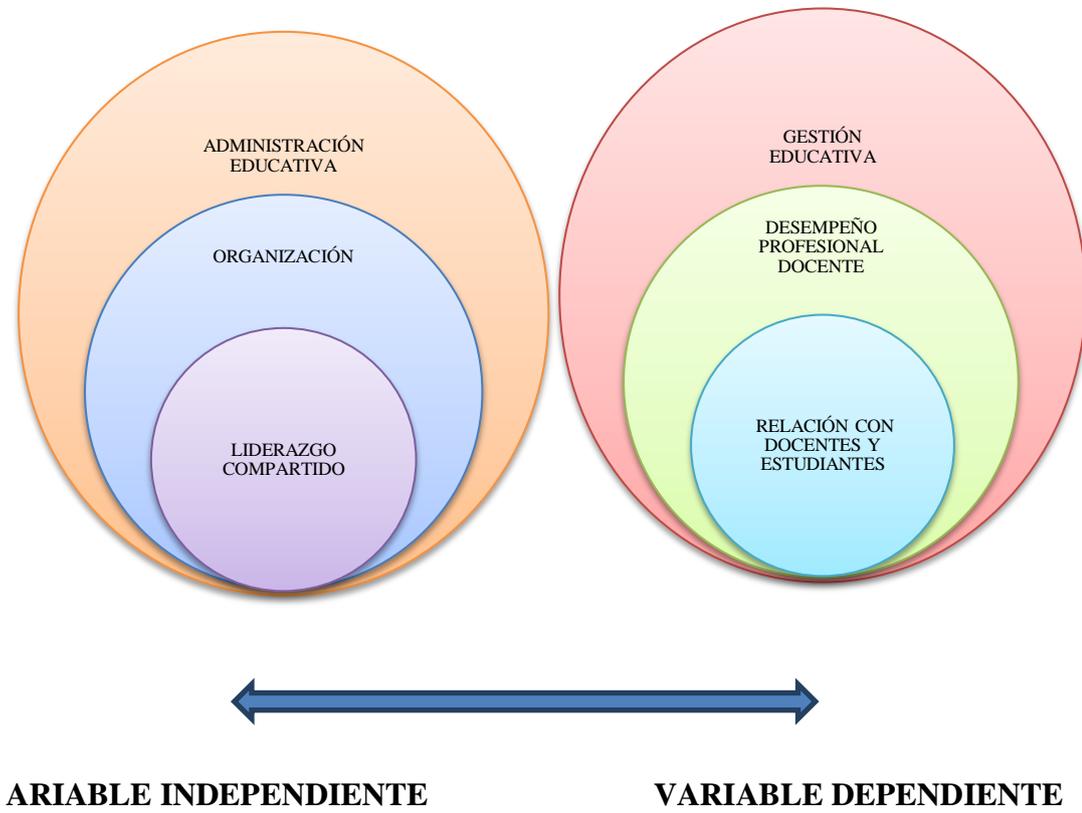
El termino axiología proviene del griego Axia- valor y logos estudio o tratado

Según ROBERT S. Hartman institute, university of Tennessee (1982) dice que, “La axiología es el sistema formal para identificar y medir los valores. Es la estructura de valores de una persona la que le brinda su personalidad, sus percepciones y decisiones, además la axiología es pensar en las cosas en relación a las demás y decir cuál es el mejor”. (pág. 30-35)

Al respecto se puede manifestar que la axiología está encaminado al estudio de los valores de los seres humanos, mismos que son concebidos en el seno de la familia del cual se aprende, se practica y se valida en su contexto de convivencia para funcionar con efectividad en el ámbito social.

Los valores son referentes de manera que guía y orientan el comportamiento humano de cada persona en su diario vivir.

1.3 Categorías Fundamentales



1.4 Marco Teórico

1.4.1. Administración

1.4.1.1 Definiciones. De acuerdo a la página electrónica, <http://informacione13.over-blog.com/article-conceptos-de-administracion-varios-autores-84960800.html> (2015-01-13) ostenta,

GUZMAN, Isaac que la administración “Es la dirección eficaz de las actividades y la colaboración de otras personas para obtener determinados resultados”.

Este autor dice que la gerencia está encaminada a obtener resultados favorables frente a los objetivos planteados, en base a la cooperación de quienes están involucrados de una u otra manera en la conducción de entidades.

Del texto tomado de <http://www.monografias.com/trabajos93/definicion-de-administracion/definicion-de-administracion.shtml> (2015-01-13) manifiesta,

FAYOL, Henry que “administrar es prever, organizar, mandar, coordinar y controlar”

Según el autor menciona que la administración es una forma de pronosticar, constituir, sistematizar y examinar las acciones que cada uno de los entes públicos con la finalidad de que se pueda alcanzar las metas, todo esto se lograra a través de una correcta conducción de la institución.

Del texto tomado del <http://administracionenteoria.blogspot.com/2009/07/definicion-de-administracion.html> (2015-01-13) el autor,

JIMÉNEZ, Wilburg propone la siguiente definición "Administración es el proceso de prever, planear, organizar, integrar, dirigir y controlar el trabajo de los elementos de la organización y de utilizar los recursos disponibles para alcanzar los objetivos preestablecidos".

De acuerdo a la definición del autor, se puede manifestar que se está de acuerdo con los pasos de administrar, por lo tanto se argumenta que la administración es una secuencia de actividades que requiere de la planificación, organización dirección y control de las actividades que se desarrolla para el cumplimiento de

las metas propuestas por un equipo de trabajo, mismo que debe seguir un proceso riguroso.

1.4.2 Administración Educativa

De acuerdo a la página electrónica, <http://lugarpedagogico.blogspot.com/2012/03/texto-oficial-de-apoyo-curso.html> (2015-01-13) manifiesta que,

La administración educativa, como disciplina, es un campo de investigación relativamente reciente, de ahí que aún no exista suficiente consenso que unifique los criterios en torno a su definición, así como a la delimitación de los elementos que la conforman; sin embargo, la mayoría de los estudios comparten la idea de que una organización educativa responde a los mismos principios de cualquier otra organización, por lo cual se deduce que esto se hace extensivo, también, a los principios referidos a la administración. De hecho, el mismo Henri Fayol, uno de los pioneros de la administración, ya establecía que las funciones y elementos de la administración eran inherentes a toda organización, incluyendo, entonces, las de índole educativa.

De acuerdo al contenido de la página electrónica, se argumenta que, la administración educativa es un campo de investigación, y que tiene los mismos principios que cualquier otra organización, es así que en base a ello se debe realizar actividades de manera organizada.

Además el autor que es uno de los pioneros en administración, da entender que los procesos administrativos son esenciales de en todo tipo de organización, que a través de ellos se llega al cumplimiento de las metas planteadas dentro de una institución educativa, a la vez permitirán el bienestar siempre y cuando las propuestas sean medibles y posibles de ejecutar en tiempo y espacio.

1.4.2.1. Proceso Administrativo.- Este proceso requiere de cuatro etapas, que a través de ello se llega a cumplir las metas establecidas por la institución entre estas tenemos:

1.4.2.1.1. la planificación.- Conforme la investigación realizada en el internet, <http://lugarpedagogico.blogspot.com/2012/03/texto-oficial-de-apoyo-curso.htm> (2015-01-13) estipula lo siguiente,

La administración educativa debe necesariamente cumplir una serie de pasos para la obtención de sus aspiraciones, entre las que se destaca la Planificación. Es el primer paso del proceso administrativo y es la que define los objetivos que la institución educativa se propone alcanzar, considerando el tiempo, el tipo de recursos necesarios para alcanzar los propósitos predeterminados.

La planificación que, es primer escalón por donde se da inicio al proceso administrativo es muy importante, ya que es aquí, donde se establece los objetivos que las instituciones educativas proponen teniendo en cuenta el factor tiempo, recursos humanos, materiales, económicos y tecnológicos que son indispensables y que serán empleados para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

1.4.2.1.2. la organización.- Un concepto sobre el tema, nos da **GEORGE, Terry** cuando nos dice que, “La palabra organización se deriva de organismo, que tiene como significado crear una estructura con partes integradas de tal forma que la relación de una y otra está gobernada por su relación con el todo”

Desde el punto de vista para que este proceso tenga éxito dentro del proceso administrativo de una institución educativa debe tener claro aspectos como: propósito, causa, estructura organizacional y proceso a fin que optimizando recursos se logre la efectividad de las actividades.

1.4.2.1.3 la dirección según la investigación realizada en la página de internet, <http://lugarpedagogico.blogspot.com/2012/03/texto-oficial-de-apoyo-curso.htm> (2015-01-13) en donde determina que.

La función Dirección es la tercera etapa del trabajo administrativo dentro del proceso de Enseñanza – Aprendizaje, la función dirección se inserta dentro de la etapa ejecutiva, es decir la etapa donde se realiza el acto educativo propiamente tal. Una aproximación Al concepto de Dirección nos dice que: "La dirección constituye el aspecto interpersonal de la

administración por medio de la cual los subordinados pueden comprender y contribuir con efectividad y eficiencia al logro de los objetivos de la organización".

En esta fase, mucho depende de la persona responsable de dirigir, ya que debe ejercer un liderazgo compartido, de manera que con la cooperación de la comunidad educativa pueda llegar al cumplimiento de las metas planteadas, siempre y cuando las ideas de los demás sea acogido y consolidado.

Este proceso requiere de elementos como el poder, el liderazgo, habilidad para llegar hacia los demás, para inducir a que todos trabajen por un mismo fin, que es por una educación inclusiva de calidad y solo se logrará, cuando los aspectos personales se hayan modificado y estén direccionados al cambio de nuevas estrategias dentro de la educación.

1.4.2.1.4 Control.- “El control es verificar el desempeño de la organización; es comparar lo realmente alcanzado con los objetivos establecidos en la planificación, e introducir si son necesarios, los correctivos pertinentes” **.ROMERO, C. (2008).**

En concordancia en lo que manifiesta el autor, se concluye que el control que es el cuarta fase del proceso administrativo tiene como finalidad verificar si se han dado cumplimiento a los objetivos propuestos, y en caso de existir incumplimiento realizar el análisis respectivo, a fin de determinar las falencias y reestructurar las actividades en función de trabajo por cumplir, además todos los miembros de la organización deben tener claro los reajuste que se debe realizar y no ocultar los errores.

En el ámbito educativo el control, hace referencia a las evaluaciones que se aplique y que mediante ello determinar la calidad de educación que ha recibido el estudiante es así que, en Ecuador se está aplicando esta estrategia a fin de determinar el nivel de conocimiento que los estudiantes tienen y ver si está cumpliendo con los estándares de calidad educativa que el nuevo modelo exige.

1.4.3 Organización

1.4.3.1 Definiciones .- Según **TERRY**: Conforme la investigación realizada en la página de internet www.monografias.com/trabajos79/concepto-importancia-organizacion/concepto-importancia-organizacion.shtml#ixzz3P1PPHzg1,(2015-01-16) manifiesta que “es el arreglo de las funciones que se estiman necesarias para lograr un objetivo, y una indicación de la autoridad y la responsabilidad asignada a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas”.

Según el autor la organización es la sistematización de las actividades a fin de dar cumplimiento con lo propuesto, misma que está guiada por la persona responsable de asignar funciones correspondientes a cada uno, y en virtud de ello asuman con responsabilidad y cooperen por el bienestar de todo un equipo de trabajo.

Así mismo, **SHELDON**: Según la indagación realizada a cerca de la organización mediante la página de internet www.monografias.com/trabajos79/concepto-importancia-organizacion/concepto-importancia-organizacion.shtml#ixzz3P1PPHzg1, (2015-01-16) menciona que “es el proceso de combinar el trabajo que los individuos o grupos deban efectuar, con los elementos necesarios para su ejecución, de tal manera que las labores que si se ejecuten, sean los mejores medios para la aplicación eficiente, sistemática, positiva y coordinada de los esfuerzos disponibles”.

Con respecto al criterio del autor se puede manifestar que la organización es la composición entre las personas y los recursos importantes para el desarrollo del trabajo, de manera que deben ser seleccionados con propósitos de obtener resultados positivos, ya que así estarán interrelaciones los recursos materiales y humanos.

De la misma manera **PETERSEN y Plowman**: según la indagación hecha en la página electrónica www.monografias.com/trabajos79/concepto-importancia-organizacion/concepto-importancia-organizacion.shtml#ixzz3P1PPHzg1 (2015-01-16) manifiesta que la organización “es

un método de distribución de la autoridad y de la responsabilidad, y sirve para establecer canales prácticos de comunicación entre los grupos”.

Al respecto se puede argumentar que, la organización es un proceso que combina diferentes actividades a desarrollar, con la finalidad de ejecutar de manera eficiente, estableciendo directrices que permitan cumplir con lo propuesto dentro de las instituciones, ya que sin ellos estarían dispersas las actividades y no se lograría concretar nada.

1.4.3.2 Niveles de desarrollo.- Los pilares en los que se apoya una organización que educa son para **SANTOS (1995)**: “La racionalidad, en referencia a la disposición lógica de los elementos y a la dinámica organizativa de acuerdo a los logros que se pretende conseguir”.

La racionalidad exige revisar los objetivos, estructura, sistema de relaciones, dirección, etc., para averiguar en estos elementos y en su interrelación el nivel de coherencia existente. Supone estar también atentos a las relaciones existentes entre la organización formal e informal. La racionalidad ha de someterse también al principio de justicia, lo que exige plantearse, paralelamente a la coherencia, la ética de las prácticas que se desarrollan y que muchas veces se olvida al convertir la organización más en un fin que en un medio.

En referencia a lo que menciona el autor se argumenta que debe existir lógica y coherencia en las relaciones interpersonales dentro de las instituciones educativas, ya que de ello depende el desenvolvimiento de cada uno de los involucrados en la consecución de los objetivos planteados

“La flexibilidad, entendida como la capacidad de adecuarse a las exigencias de la práctica y, además, a los cambios que se producen en la sociedad”.

La flexibilidad frente a la rigidez y no cambio produce ineficacia cuando nos movemos en contextos dinámicos, dada la inadecuación que se produce entre la organización y las exigencias cambiantes del entorno. También se potencia la ineficacia cuando procesos uniformadores impiden la adecuación de las instituciones educativas al contexto en el que tienen que actuar.

Con respecto a lo expuesto por el autor, la blandura frente a la severidad, dentro de las instituciones si se requieren de cambios y reajustes que se deben realizar a ciertos aspectos, de manera quienes son responsables, al momento de tomar decisiones deben tener en cuenta las ventajas y desventajas que puede generar al realizar o no ciertas modificaciones.

“La permeabilidad.- o apertura al entorno próximo y mediato. Exige establecer y desarrollar mecanismos bidireccionales por los que la institución rompe su clausura proyectándose en el entorno y abriéndose a sus influencias”.

Con respecto al acceso de ciertas modificaciones tiene que analizar las debilidades y fortalezas que existe dentro de las instituciones, para a partir de ello tomar decisiones certeras y no dejar arrastrar por las influencias que muchas de las veces son negativas, mismo que generara malestar en las personas que son parte de una entidad educativa.

“La colegialidad.- frente al individualismo en el uso de estructuras y en los procesos de funcionamiento. Se atenta a este pilar cuando se potencia la fragmentación de los espacios, de los horarios, de los profesores/técnicos, de las decisiones, etc. sin establecer mecanismos de interrelación”.

De acuerdo a los pilares que menciona el autor, se puede manifestar que el desarrollo de los mismos en las instituciones educativas se puede conseguir a través de acciones que posibiliten un cambio progresivo. De manera que los integrantes de la organización toman así consciencia del compromiso de su misión y crean espacios adecuados tanto para el desarrollo personal como para el aprendizaje del saber.

Frente a ello se debe realizar un análisis minucioso para saber si los integrantes del centro educativo se sienten participes en un medio favorable a su desarrollo personal y los alumnos tienen un aprendizaje productivo con el saber y una nueva forma de entender la realidad, todo esto será posible cuando los diferentes beneficiarios revisen, a través del estudio, reflexión y análisis crítico, lo que está aconteciendo en el interior de la institución.

La institución educa, en definitiva, porque desarrolla la capacidad de los discentes que son entes fundamentales para que se dé el proceso de interaprendizaje, y en base a la realidad se debe realizar adecuaciones, con la finalidad de garantizar la calidad educativa en todos los niveles.

Si consideramos a la organización que aprende como aquella que facilita el aprendizaje de todos sus miembros y continuamente se transforma a sí misma, estamos resaltando el valor del aprendizaje como la base fundamental de la organización.

El éxito del avance de las instituciones, se basa en el desarrollo de las personas, en su creatividad y capacidad para insertar nuevas maneras de hacer a la institución en las que trabajan, un modelo a seguir.

SENGE, en su famoso texto de 1992: “Las incapacidades para el aprendizaje son trágicas para los niños, pero fatales para las organizaciones. Por causa de ellas, pocas empresas alcanzan la mitad de la esperanza de vida de una persona y, en su mayoría, perecen antes de cumplir los cuarenta”

En referencia al criterio emitido por el autor, no todo es previsible y planificable en la vida organizacional. Hay situaciones rutinarias y relativamente fáciles de solucionar pero también hay realidades complejas en la que requiere que se ponga en funcionamiento nuevas habilidades. Se plantea así un reto a la organización que tan sólo puede ser superado a partir del aprendizaje. Más que decidir lo que vamos a hacer en el futuro, parece necesario tomar ahora las medidas que nos pongan en condiciones de poder decidir adecuadamente cuando en el futuro sea necesario.

Por lo tanto, las organizaciones más capaces de enfrentar el futuro no creen en sí mismas por lo que son sino por su capacidad de dejar de ser lo que son, esto es, no se sienten fuertes por las estructuras que tienen sino por su capacidad de hacerse con otras más adecuadas cuando sea necesario.

Según el autor **ANTÚNEZ, (1994)** menciona lo siguiente,

Un centro escolar no es fuerte tanto por los éxitos que ha alcanzado sino por la capacidad que pueda tener de lograr nuevos logros cuando sea necesario. Por todo ello, conseguir una organización que aprende es un propósito cada vez más valioso en los períodos de grandes cambios en el entorno escolar como los que estamos viviendo en los últimos años.

En referencia al criterio del autor, manifiesta que, las instituciones se van transformando conforme a los avances que vayan teniendo, y a la vez son consideradas como aquella que facilita el aprendizaje de todos sus miembros y continuamente van buscando nuevas estrategias para resaltar el valor del aprendizaje como la base fundamental de la organización.

Este tipo de instituciones son un modelo a seguir ya que de ellas se aprende desarrollar integralmente como personas, en que todos quienes forman la entidad, se integran en un proceso de aprendizaje, se acercan a la perspectiva básica de la calidad total educativa.

De acuerdo a la investigación **Stahl y otros, (1993:XII)** estipulan así.

“La organización autocualificante tiene como objeto diseminar el proceso de aprendizaje en todos los ámbitos de la empresa e integrarlo en el funcionamiento de la misma, aunque también implica un cambio radical de las políticas organizativas, las pautas de trabajo y las metodologías de formación. Se precisa tener visión de futuro para producir estos cambios tan radicales. Una visión de este tipo articula un esbozo del futuro, que inspire a las personas a encontrar soluciones para convertir la visión en realidad. Sin embargo, una visión no es pura fantasía, sino que ha de enraizarse en la realidad y tomar en consideración los problemas y disfunciones que es preciso resolver para convertir la visión en realidad”

De acuerdo al criterio de los autores se concuerda que, la organización es de vital importancia ya que todos tienen un objetivo en común, mismo que requiere un cambio en todos los ámbitos relacionados con el hacer educativo, cambios a las estructuras que ayudará a hacer el trabajo mejor y con menos esfuerzo, consiguiendo mayores niveles de calidad en el ámbito educativo, por lo tanto se

deber tener claro la misión y visión de la institución que en base a ello trabajar por el bienestar de la colectividad.

De acuerdo a la investigación **Stahl y otros, (1993:71-72)** dan a conocer a cerca de la importancia del lugar de trabajo.

Una razón complementaria de que el lugar de trabajo sea el punto estratégico del aprendizaje es que el aprendizaje así realizado genera unos bucles de realimentación directos que conducen a la innovación de las estructuras de trabajo. La ruta ideal de la innovación en la Organización Autocualificante es la reestructuración creativa autónoma realizada por los trabajadores en sus respectivos lugares de trabajo, concepto que ya se ha implantado en muchas empresas mediante los círculos de calidad. Esta modalidad de aprendizaje en el lugar de trabajo significa igualmente la aplicación innovadora de las nuevas competencias con objeto de mejorar la eficacia en el lugar de trabajo, el departamento y la empresa en su conjunto.

Se puede deducir que la organización requiere de innovación, para que las actividades al momento de desarrollar sean más eficientes, de manera que los conocimientos en los estudiantes sean significativos, mismo que permitirá tener estudiantes críticos reflexivo que aporten de una buena manera al desarrollo del país.

1.4.4 Liderazgo

1.4.4.1 Definiciones. Según **CHIBBER, L** en su obra titulada Liderazgo, Ediciones SAI RAM Argentina menciona que, “Liderazgo es la capacidad de formular planes que tengan éxito y la facultad de persuadir a otros para que los lleve a cabo, pese a todas las dificultades incluso la muerte”. (Pág. 34)

En referencia al criterio emitido por el autor, se puede decir que, liderazgo es habilidades adquiridas para poder influir en las demás personas encaminando así a la superación a sus seguidores, pese a las dificultades que se pueden presentar durante el transcurso de la consecución de objetivos.

Según, **MARTÍNEZ, Horacio** en su obra titulada Liderazgo Responsable Ecoe Ediciones primera edición 2011, Bogotá Colombia menciona que, Podemos entender el liderazgo como “las habilidades para influir sobre la gente para que trabaje con entusiasmo en la consecución de objetivos en pro del bien común y con el carácter que inspira esta confianza” (Pág. 6).

Con respecto al autor se entiende que el liderazgo es el poder de palabra unido con las habilidades que, de alguna manera se influye en las demás personas a fin conseguir resultados óptimos en la consecución de los objetivos en bien de todo un equipo de trabajo.

Según **DILTS, Robert** en su obra titulada Liderazgo creativo, Ediciones Urano 1998, Barcelona España manifiesta que, “en un sentido más amplio el liderazgo, puede ser definido como la capacidad para influir en otras personas para la consecución de algún objetivo” (Pág. 22)

Al respecto se puede mencionar que liderazgo es considerado como un don que tienen las personas para influir de manera positiva en los demás, con un propósito bien definido que tiene como meta final el cumplimiento de los objetivos planteados.

Para **WALT, Disney** “Liderazgo significa que un grupo, grande o pequeño, está dispuesto a confiar la autoridad a una persona que ha demostrado capacidad, sabiduría y competencia”

De acuerdo al criterio del autor liderazgo, consiste que, un grupo de personas generan confianza a su representante, que es una persona modelo a seguir que ha sido un individuo con cualidades que ha expuesto todo sus atributos personales con inteligencia ante la sociedad, fruto de ello gana esa carisma de sus seguidores, quienes están comprometidos por un cambio.

FIGUEROA, Prieto (citado en Dubs, 1999), señala que la persona reconocida por todos para ejercer cierta influencia sobre los individuos de una comunidad,

mediante estímulos que conducen al logro de la meta del grupo, recibe el nombre de líder.

Al respecto se concuerda con el autor, que es el ente selecto por las demás personas, que mediante sus virtudes ha logrado insertar en la sociedad para dirigir a todos sus subordinados, involucrándoles para juntos conseguir los objetivos propuestos por el bien común de quienes conforman el equipo de trabajo.

Según GERSTNER (1996)

Es el proceso de influir sobre las personas para dirigir sus esfuerzos hacia el cumplimiento de determinadas metas. Existen muchas formas de que los directivos realicen esto último, dependiendo de su estilo personal y de las exigencias de la situación. No existe un perfil ideal del director exitoso, pero si se han detectado una serie de rasgos comunes entre los individuos sobresalientes, que determinan un conjunto de características.

Con respecto a este autor a cerca del liderazgo se puede mencionar que son actitudes positivas que los individuos tienen, mediante el cual ejercen sobre un determinado grupo de personas demostrando habilidad, capacidad, honestidad, sabiduría y competencia, mismo que ayudan a crear un ambiente positivo en el lugar de trabajo y así puedan desenvolver con efectividad.

1.4.4.2 Liderazgo compartido. Del texto tomado de la página de internet [http://www.eoi.es/blogs/reneeduardomancia/2012/06/18/el-liderazgo-compartido/\(2015-11-28\)](http://www.eoi.es/blogs/reneeduardomancia/2012/06/18/el-liderazgo-compartido/(2015-11-28)) da entender que,

El liderazgo compartido es poder hacer las cosas bien entre dos o más líderes que se esfuerzan equitativamente y que se interrelacionan entre si compartiendo información.

Con respecto al criterio emitido puedo argumentar que, el liderazgo compartido es lograr realizar las actividades de manera conjunta entre dos a mas individuos, siempre y cuando compartan las ideas y tengan claro los roles que deben desempeñar dentro de la institución, con miras de dar cumplimiento sus objetivos.

En el texto tomado de [http://www.eoi.es/blogs/reneeduardomancia/2012/06/18/el-liderazgo-compartido/\(2015-11-28\)](http://www.eoi.es/blogs/reneeduardomancia/2012/06/18/el-liderazgo-compartido/(2015-11-28)) se puede entender que,

Este tipo de liderazgo impulsa la agilidad, creatividad y racionalidad ya que alientan a todos los miembros de la organización a poner en marcha sus ideas en vez de esperar la autorización de sus superiores para poder accionar en ciertos ámbitos.

En concordancia a lo manifestado el liderazgo compartido genera confianza de manera que inspira que todos los miembros pongan toda su capacidad con la finalidad de ser más operativos en el cumplimiento de sus funciones en la institución.

Pero en las instituciones genera complicaciones adoptar este tipo de liderazgo, en vista que algunos directivos están cerrado en su propio mundo y se los dificulta, ya que no logran entender la idea de los demás, por lo tanto es necesario contribuir proactivamente para desarrollar nuevos líderes que opten por este sistema de liderazgo sin complicación alguna.

Mediante la investigación desarrollada en <http://www.losrecursoshumanos.com/que-es-el-liderazgo-compartido/> (2015-11-28) se puede entender que,

El liderazgo compartido promueve un ambiente que responde con agilidad a lo nuevo. Promueve también un grado mayor de creatividad y racionalidad. Habilita a todos los individuos de la organización a probar sus ideas en lugar de esperar a que les bajen ideas y decisiones a través de las diferentes jerarquías. “El verdadero liderazgo compartido puede ocurrir en cualquier parte de la organización.

En referencia a la idea de párrafo anterior puedo manifestar que este tipo de liderazgo da origen a cambios significativos generando en las personas capacidad creativa, donde miden sus ideas en el momento de ejecutar y de tomar decisiones frente a determinadas actividades y para que la institución tenga éxito depende de las habilidades que tengan para poder trabajar de manera conjunta consensuando criterios.

Mediante la investigación desarrollada en <http://www.losrecursoshumanos.com/que-es-el-liderazgo-compartido/> (2015-11-28) se puede entender que,

Otra razón para incorporar el modelo del liderazgo compartido, es cuando se quieren estructuras organizacionales basadas en los equipos de trabajo. Las organizaciones horizontales tienen que ver con compartir la

responsabilidad en todos los niveles de la empresa, para que el poder, la autoridad y la toma de decisiones estén más dispersas en sentido lateral y vertical.

Al respecto se manifiesta que, este tipo de liderazgo genera la descentralización de funciones, y puede ser adoptado para generar cambios en la estructura organizativa de la institución que será en beneficio de la misma, de manera que se logrará la integración y se trabajará de manera horizontal, dando lugar a que se promueva la rapidez e independencia institucional.

1.4.4.3 Liderazgo educativo. Mediante la investigación realizada en internet <http://liderazgo.euroresidentes.com/2013/10/liderazgo-educativo.html> (2015-04-27) muestra que,

La educación es una de las bases para el buen desarrollo del país. Las personas constantemente estamos educando y aprendiendo, por ello es de vital importancia que desde los primeros años se motive a que en los centros escolares se eduque desde un liderazgo educativo.

Con respecto al criterio emitido a cerca de liderazgo educativo se puede argumentar que el eje fundamental para el progreso de un Estado es la formación que, es uno de los pilares muy importantes, que debe desarrollar en los discentes desde sus inicios a la buena práctica de liderazgo y en virtud de ello en los estudiantes se verá reflejado aspectos positivos, así siendo entes competitivos.

1.4.4.4 Características del liderazgo educativo. En base a la investigación realizada en <http://liderazgo.euroresidentes.com/2013/10/liderazgo-educativo.html> (2015-04-27) se establece que,

Un liderazgo educativo se caracteriza principalmente por una estimulación y no por una estipulación. Es decir, el liderazgo educativo te enseña y estimula a aprender pero no te presenta qué y cómo debes hacerlo. Dicho de otra manera el liderazgo educativo no te da un pez, te enseña a pescar de ahí el nombre de liderazgo educativo y pedagógico.

Se puede argumentar que el liderazgo en las instituciones educativas se determina por tener elevada autoestima en los discentes a fin de que el proceso de enseñanza aprendizaje sea participativo, en donde el maestro debe partir desde los

conocimientos previos de los estudiantes y desde ese punto dar directrices para crear en el educando un ambiente de confianza y lograr un aprendizaje significativo.

1.4.4.5 Valores del liderazgo educativo. En referencia a la indagación realizada en la página de internet <http://liderazgo.euroresidentes.com/2013/10/liderazgo-educativo.html> (2015-04-27) el valor del liderazgo consiste en,

Crear una competencia e independencia en la persona que haga de ella un individuo completo y autosuficiente.

Además, el liderazgo educativo fomenta la toma de decisiones propias por parte de la persona debido a que se fomenta precisamente eso: que sea la persona la que elige cómo hacerlo y no haya una manera estipulada como la correcta.

Al respecto se puede manifestar que, los valores en las instituciones educativas es deber ineludible de los docentes de practicar con los estudiantes haciendo que sean personas de bien, y actúen de manera correcta y en el momento de tomar decisiones sean independientes y parciales siendo capaces de enfrentar a la realidad que se presenten en la vida.

1.4.4.6 Liderazgo educativo y reestructuración escolar. De acuerdo a la indagación realizada en <http://liderazgo.euroresidentes.com/2013/10/liderazgo-educativo.html> (2015-04-27) a cerca de liderazgo educativo y reestructuración escolar manifiesta que,

Son temas que han de ir de la mano, ya que se hace necesario un cambio total en la percepción de la educación para que se dé el liderazgo educativo. Con todo ello, se puede afirmar que el liderazgo educativo es el que promueve la plenitud e independencia de la persona, lo que hace de éstas individuos más valiosos y felices.

De acuerdo al liderazgo educativo y reestructuración se manifiesta que se concuerda con los criterios antes mencionado ya que un buen liderazgo aplicado en el ámbito educativo contribuye al desarrollo de la sociedad, permitiendo a las

personas ser independiente basado en valores y actitudes positivas que generen cambios, así creando en las instituciones ambientes agradables a fin que la comunidad educativa pueda desarrollar de la mejor manera dentro y fuera de ella.

1.4.4.7 El liderazgo del gerente educativo. Según la investigación realizada en página de internet <http://lugarpedagogico.blogspot.com/2012/03/texto-oficial-de-apoyo-curso.html> (2015-01-13) determina que.

La educación constituye un proceso simultáneo, tanto de construcción de nuevos saberes y desarrollo personal, lo que exige en el mundo contemporáneo una práctica de la gestión educativa interactiva y participativa, en que el directivo, como impulsador de la innovación y del cambio permanente, debe intervenir como sujeto activo que aproveche el recurso humano de la institución, para que sea partícipe en los diferentes roles a los cuales debe atender para lograr los objetivos propuestos sin mayores dificultades, buscando adaptarse a situaciones cambiantes. En base a estos señalamientos, es importante destacar que las instituciones educativas, deben ser gerenciadas por individuos cuyas cualidades y habilidades profesionales, estén vinculadas a la comunicación, motivación y establecimiento de las relaciones interpersonales dentro de una gestión educativa, en la cual tiene un rol protagónico las relaciones humanas.

De lo expuesto anteriormente, es necesario que el gerente educativo de las instituciones, cumpla a cabalidad sus funciones destacando entre ellas el liderazgo transformacional como medio para desarrollar una gestión educativa con una misión y visión organizacional compartida.

Mismo que le ayudará a planificar su trabajo y a la vez le sirva para controlar, orientar, dirigir y evaluar a los docentes y demás miembros que participan en el proceso educativo como partes implicadas que apoyan a las instituciones escolares hacia una transformación social y educativa, tomando en cuenta que el éxito de una organización depende del crecimiento y desarrollo de quienes conforman la institución educativa.

De acuerdo a la investigación realizada en la página de internet <http://lugarpedagogico.blogspot.com/2012/03/texto-oficial-de-apoyo-curso.html> (2015-01-13) estipula que.

El liderazgo que sobresale en la actualidad es el transformacional, que es "transfigurar" a la gente y a las organizaciones. Cambiar la forma de

actuar, precedido de una innovación de cómo se piensa y siente. El liderazgo requiere de un reenfoque mental, con el fin de una nueva percepción, es un cambio radical a que el comportamiento sea congruente con sus creencias y motivar a realizar cambios permanentes. Algunas personas influyen a otras, por lo que éstas se consideran seguidores de quien los impacta. Quien por alguna razón ejerce esa atracción, entusiasmo e invita a la acción, se hace depositario de un poder muy especial sobre las personas, tiene poder para guiarlas y dirigir las.

En la actualidad el liderazgo es fundamental en todos los ámbitos de la vida, ya que de ello depende el éxito o fracaso de las entidades tanto gubernamentales y no gubernamentales, y con más razón en donde se forma seres humanos que aporten de manera significativa al desarrollo del país que son las instituciones educativas.

Que creo que son las responsables de cimentar en los discentes actitudes positivas basado en valores humanos, mismo que darán lugar a un cambio partiendo de sí mismo, en su entorno y ante la sociedad en general, para lo que requiere que las personas mediten y actúen de manera correcta.

1.4.4.8 Comunicación y liderazgo en la gerencia del director. De acuerdo a la investigación realizada en la página de internet <http://lugarpedagogico.blogspot.com/2012/03/texto-oficial-de-apoyo-curso.html> (2015-01-13) a cerca de la comunicación en la que se puede entender que.

La comunicación interpersonal y el liderazgo, son dos variables muy relacionadas y de suma importancia para el logro en cualquier institución educativa. El director es indudablemente en el ámbito educativo un líder y debe asumir ese liderazgo para promover una comunicación eficaz, no sólo a partir de cualidades personales necesarias y deseables en todo individuo se logran el éxito, es necesario un amplio radio de competencias profesionales: conocimientos teóricos, práctica, experiencias y reflexión sobre el hecho pedagógico y sus implicaciones, así como también una revisión integral de la filosofía, los principios y las políticas educativas.

En concordancia con el criterio emitido se puede manifestar que, una buena comunicación es la base para que exista una relación de confianza y empatía entre las personas y con más razón en las instituciones educativas, que es donde

se forman profesionales en diferentes áreas que en lo posterior estarán en diferentes instancias y ahí puedan desenvolverse de una manera correcta con principios éticos y morales.

Al respecto, según **Rodríguez (1993)**

La comunicación es la esencia misma de la vida del hombre, no se puede vivir sin ella y en sus constantes intercambios, para ello utiliza tres niveles de comunicación, la intrapersonal (la que realiza consigo mismo), la comunicación interpersonal (el diálogo y trato directo con otros) y la comunicación social que coincide con la interpersonal (se realiza de una persona hacia un grupo como profesor y alumnos, el artista con el público, un orador con su auditorio, entre otros). Entre las funciones que cumple la comunicación, se debe mencionar también la relacionada con la participación en la mejor forma de tomar decisiones. En una comunicación eficaz, se le facilita al individuo la información que necesita para tomar decisiones luego de haber estado en contacto con los datos que le permiten identificar y evaluar las opciones a escoger.

Al respecto se puede entender que la comunicación, es una herramienta indispensable de la educación y juega un papel preponderante dentro de la gerencia educativa, ya que es básica para estimular la relación entre toda la comunidad educativa.

De modo que, la comunicación es la esencia de una relación efectiva y el proceso básico del cual se derivan las demás funciones, sobre todo en las instituciones educativas que es necesario donde se desarrolla una gestión educativa bajo un clima de confianza y cooperación entre los involucrados.

Además se puede afirmar, para que se dé la comunicación, es indispensable que las personas participen interactuando, intercambiando información y logrando comprensión mutua, por lo tanto, es necesario que entre los directivos y demás involucrados en el proceso educativo, exista una comunicación amplia que permita realizar funciones básicas en el interior de un grupo u organización.

Por lo tanto requiere de una correcta planificación, organización, control y evaluación, puesto que la misma sirve para controlar en diversas formas el comportamiento del recurso humano, en este caso específico la consolidación del

liderazgo transformacional del directivo. Por esta razón, el directivo debe mantener una comunicación abierta entre todos los miembros que integran la institución escolar, para desarrollar y mejorar las relaciones.

Frente a esto entre los directivos docentes y discentes debe existir flexibilidad, por lo que necesitan tener una mente abierta para dialogar y escuchar con atención a todos los involucrados en el hacer educativo, con la finalidad de comprender diferentes puntos de vista.

1.4.4.9 Tipos de liderazgo De acuerdo a la investigación realizada en el internet <http://innovacionsocial.esadeblogs.com/2013/09/17/cuatro-formas-de-liderazgo-educativo/27/04/2015> Artículo publicado en el diario Avui el 26-07-2013 y en el blog de J. M. Lozano el 29-07-2013. Se puede determinar los siguientes

1.4.4.9.1 el liderazgo transformacional, orientado más allá del propio interés. Eleva el nivel de conciencia y de propósito de todo el equipo en relación con un proyecto compartido. Incluimos dentro del liderazgo transformacional tareas fundamentales del liderazgo pedagógico como: articular una visión educativa (el proyecto de centro), movilizar al personal desarrollando la misión educativa y los objetivos, implicar a los padres y los alumnos, hacer rendición de cuentas, interpretar y articular las tendencias sociales, económicas y medioambientales para relacionarlas con las necesidades y las prácticas escolares. No hace falta decir que en un centro escolar el liderazgo pedagógico es el fundamental, es su alma, lo que da sentido último a la dimensión de compromiso e incluso de vocación de la tarea docente, porque gracias a él los sueños toman cuerpo y se encarnan en proyectos concretos, únicos y singulares, anhelados por una comunidad.

Con respecto al liderazgo transformacional se puede decir que, se mueve en torno a la misión y visión institucional, donde el líder de la institución debe interrelacionar los dos puntos y frente a ello trabajar con miras a tener un cambio significativo en el presente y proyectándose tener resultados óptimos en el futuro.

Para esto se requiere que en las instituciones educativas se trabaje en base a os ejes transversales que son aspectos importantes para el desarrollo holístico de las personas, que en lo posterior serán entes responsables de conducir el destino de una familia, comunidad o de una instancia pública.

1.4.4.9.2 El liderazgo servidor. Este pone en juego un nuevo principio moral: la única autoridad que merece nuestro apoyo es la que es libre y conscientemente dada al líder por los colaboradores, como respuesta y en proporción directa a la evidente y clara talla del líder como servidor. Estamos hablando de una forma de liderazgo basado en el deseo de servir a los demás y a un propósito más allá del interés personal. El liderazgo servidor hace que los conceptos de poder y de autoridad sean reexaminados desde un punto de vista crítico, y que la relación mutua sea menos opresiva. La mejor prueba del liderazgo servidor reside en evaluar el efecto de esta tarea sobre los miembros menos privilegiados de la organización y la comunidad, desde los educadores hasta los alumnos: ¿se beneficiarán? ¿Serán más libres, más independientes? ¿Crecerán como profesionales y personas? Servir y guiar acaban por convertirse, pues, en dos funciones de los “constructores positivos” de un centro mejor, es decir, de un liderazgo orientado al bien común.

Al respecto se puede manifestar que este tipo de liderazgo tiene como objetivo final el don de servir a los demás, enmarcados en la equidad entre los que están involucrados en el hacer educativo, todo esto basado en valores con el objetivo de apoyar y guiar en donde los discentes sean libres e independientes y aporten en la sociedad significativamente al desarrollo de la comunidad.

1.4.4.9.3 El liderazgo responsable, que cuida de los valores comunes, de la comunidad en la que actúa. Ofrece inspiración y perspectiva sobre el futuro deseado. Apoya a todos los miembros. Crea sentido y significado. Ignacio Ellacuría distinguía entre “hacerse cargo de la realidad”, “cargar con la realidad” y “encargarse de la realidad”. Las tres expresiones guardan relación con el liderazgo responsable. Hacerse cargo de la realidad significa entender implicadamente las

situaciones. Cargar con la realidad implica asumirla y servirla en las situaciones, y no servirse de ella. Y encargarse de la realidad significa actuar con involucración, construyendo la realidad. Las tres versiones forman parte de una especie de inteligencia práctica y de inteligencia ética que se daría en el liderazgo responsable.

Esta es una virtud que muy pocas personas las tienen, de hacerse cargo, cargar y encargarse de la realidad, por lo que tiene que asumir la realidad de las instituciones y frente a ello lograr levantar actuando con inteligencia emocional estable, poniendo en práctica el liderazgo compartido, partiendo principios morales y éticos proyectando a un futuro mejor.

1.4.4.9.4 El liderazgo distribuido. El liderazgo no es algo que hacemos a otras personas, sino algo que hacemos con otras personas. En el caso del liderazgo educativo es fundamental saber hacer el paso del Me al We, del yo al nosotros. En los centros, necesitamos un proyecto conjunto, no un conjunto de proyectos. Sólo podremos lograr una visión compartida si todos trabajamos en colaboración al servicio de un objetivo común, mediante diferentes comunidades (o unidades) de liderazgo. Porque el liderazgo no es una cuestión de élites, sino de escalas. El liderazgo educativo permite el paso del modelo de líder centralizador (ordenar y controlar) al de líder distribuidor (coordinar y cultivar). Del modelo autoritario al modelo facilitador, de mandar a saber crear compromiso y de imponer a crear objetivos comunes. Esto significa combinar o a veces sustituir la opacidad por la transparencia, el control por la confianza, el ordeno y mando por el compromiso y la participación, el liderazgo desde arriba por el liderazgo en todos los niveles, el foco en las tareas por foco en las personas, o el énfasis en la competencia interna por el énfasis en la colaboración interdepartamental. Lo que necesita es, más bien, promover su entorno la aparición de personas dispuestas a asumir responsabilidades sobre iniciativas, proyectos y encargos.

En concordancia con el liderazgo distribuido, con respecto a las instituciones educativas, se puede manifestar que, es un proceso en que debe existir

responsabilidades compartidas entre la comunidad educativa mismo que requiere de esfuerzos para lograr las metas propuestas por el bien de todos.

Además se debe tener una visión clara de cómo hacer y para qué hacer y hacia donde se quiere llegar y esto se debe trabajar en base a un proyecto institucional en donde este encaminado a una transformación, don de servicio, responsabilidad en donde todos contribuyan de manera significativa por el adelanto y bienestar de la institución.

1.4.5. Gestión Educativa

1.4.5.1 Definiciones. Según la investigación desarrollada en el Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas de las Organizaciones de Naciones Unidas para la educación ciencia y cultura manifiesta lo siguiente, “La gestión educativa es una disciplina de desarrollo reciente. Es en los años sesenta que, en Estados Unidos, se empieza a hablar del tema; en los setenta en el Reino Unido, y en los ochenta en América Latina” (Pág. 26)

Con respecto a la gestión educativa estoy muy de acuerdo que es un tema que en la actualidad se está insertando el ámbito educativo, de manera que anteriormente se creía que la administración se daba solo en las empresas industriales y comerciales, por lo que es muy importante las realizaciones gestiones en todos los ámbitos.

A través de la indagación realizada en el Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas de las Organizaciones de Naciones Unidas para la educación ciencia y cultura dice que

La gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. Pero no es una disciplina teórica, muy por el contrario, es una disciplina aplicada en la cotidianidad de su práctica. En la actualidad, esta práctica está muy influenciada por el discurso de la política educativa. Por lo tanto, la gestión educativa es una disciplina en la cual interactúan los planos de la teoría, de la política y de la práctica. (Pág. 16)

Por lo tanto se argumenta que la gestión administrativa y pedagógico están inmersos, en busca de una calidad educativa, que tiene como meta el aprendizaje basado en el respeto de la diversidad y en la cooperación en la conducción de la institución a través de la teoría misma que debe ser puesta en práctica.

Conforme la indagación hecha en el Modulo II de Gestión Educativa estratégica del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación Buenos Aires dice que,

Desde un punto de vista más ligado a la teoría organizacional, la gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. La gestión educativa puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotan amplios espacios organizacionales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático.(Pág. 16)

Se puede manifestar al respecto que la gestión educativa es entendida como una nueva forma de entender y conducir una institución de carácter educativa teniendo presente los aspectos fundamentales como: liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, demanda educativa y estar preparados para los desafíos que se presenten en la educación.

A través de la investigación realizada en la página de internet www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa.shtml el 27-04-2015 se puede determinar mediante la paráfrasis que:

Mediante la indagación se puede decir que la gestión educativa, enfoca de manera amplia las posibilidades reales de una institución, a fin de resolver situaciones o de alcanzar un propósito. Además se afirma que esta gestión constituye la acción principal de la administración para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

A la vez también resalta que es proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales o regionales.

Por lo tanto el proyecto educativo institucional (PEI) es el conjunto de procesos, a través del cual se toma de decisiones y se ejecuta acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación de las acciones, transacciones y decisiones que la organización o escuela lleva a cabo para alcanzar los objetivos propuestos.

Previa la investigación realizada en el internet www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa.shtml el (2015-04-27) dice,

La gestión educativa es un proceso de fortalecimiento de los Proyectos Educativos y de ayuda para el mantenimiento de la autonomía institucional. En sí, la importancia que tiene esta gestión para el mejoramiento del sistema educativo de un país radica en el fortalecimiento de las secretarías de educación y de los establecimientos educativos; en sus instancias administrativas y sistema pedagógico para generar cambios y aportar un valor agregado en conocimientos y desarrollo de competencias a los estudiantes.

Además se puede mencionar que, la gestión educativa requiere de pasos mediante el cual se dirige, conduce, orienta y se administra una institución educativa, teniendo en cuenta las necesidades institucionales, para lo que se debe realizar trámites pertinentes que permitirán el fortalecimiento y cumplimiento de los objetivos propuestos, así generar bienestar en la comunidad educativa.

1.4.5.2 Características. A través de investigación realizada en el internet www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa.shtml el (2015-04-27) se determina,

Básicamente, esta gestión se caracteriza por una visión-misión amplia de las oportunidades reales de una organización para resolver determinada situación o arribar a un fin determinado. Este proceso es acción, y, como compromete a toda

la comunidad educativa, es fundamental lograr que todos los actores de esta tiren o remen hacia un mismo lado o rumbo para lograr lo que se quiere, y mejorar permanentemente.

Los elementos que contiene la gestión educativa estratégica se reconocen como los básicos para identificar, planear, organizar, ejecutar, evaluar y dar seguimiento a un plan de intervención institucional para su mejora.

1.4.5.3 Ámbitos de la gestión educativa. En la indagación realizada en la página www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa.shtml el (2015-04-27) y mediante la paráfrasis se puede decir que,

La gestión acontece en todos los espacios o áreas elementos de la comunidad educativa institucional, local, regional o nacional, y la misma pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos.

Fundamentalmente, la gestión sucede en los establecimientos de carácter educativo que es donde se desarrollan los procesos de enseñanza, aprendizaje y de convivencia entre los diferentes actores; es también el lugar donde se plasma el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el currículo y el plan de estudios, y se concretan la planeación curricular, las actividades pedagógicas, las evaluaciones y autoevaluaciones y las relaciones con actores de la comunidad educativa y otras entidades.

Además la gestión educativa, toma en cuenta cómo la organización escolar desarrolla de manera sistemática e intencional los procesos institucionales que, en sus diversas dimensiones, se implementan con el fin de alcanzar resultados de calidad, tales como la gestión curricular y pedagógica, el desarrollo de los procesos regulares del establecimiento y el soporte administrativo de la gestión de la enseñanza; y así mismo, la forma en que se evidencia la preocupación por el

mejoramiento continuo y la promoción de la búsqueda de soluciones innovadoras a los problemas de gestión.

Por lo tanto los ámbitos de la gestión educativa requiere de procesos rigurosos como el diagnóstico, la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación a fin de tener resultados favorables que garanticen la calidad educativa en todos sus aspectos, todo esto se debe trabajar en torno al PEI que es un instrumento fundamental que da directrices para el cumplimiento de lo propuesto en las instituciones de carácter educativo.

1.4.5.4 Beneficios de la gestión educativa

- Fortalece proyectos
- Mantiene autonomía institucional
- Administra recursos
- Promueve liderazgo
- Promueve convivencia escolar
- Enfoca el aprendizaje
- Cumple misión- visión

1.4.5.5 Tipos o niveles de concreción de la gestión educativa. En la indagación realizada en la página www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa.shtml el (2015-04-27) mediante la paráfrasis se menciona:

Que gestión educativa se compone de tres dimensiones o ámbitos: pedagógica/didáctica, administrativa y socio-humanística o comunitaria. El principio base de este proceso es la participación colectiva para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, y así alcanzar los resultados planeados y deseados.

Además se entiende que dimensiones o ámbitos son entendidos como áreas de intervención de la gestión educativa, y en donde se pueden agrupar tareas de naturaleza homogénea y comprenden lo curricular, lo administrativo, el gobierno institucional, servicios y recursos humanos.

Otros autores sostienen que la gestión educativa en el ámbito institucional se concretiza en cuatro niveles o áreas que son: área de gestión directiva; área de gestión pedagógica y académica; área de gestión de la comunidad y área de gestión administrativa financiera.

1.4.5.5.1 La Gestión Directiva. Con su misión orientadora y promotora del mejoramiento esta gestión tiene como ámbito de acción la institución educativa en su conjunto y sus referentes concretos son: la gestión académica, la gestión de comunidad, y la gestión administrativa y financiera. La acción de esta gestión se concreta en la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, en el marco de la política educativa vigente. Con el liderazgo de su equipo de gestión, la institución se orienta estratégicamente hacia el cumplimiento de su misión y visión

Este nivel de concreción tiene como foco central ejercer el liderazgo, y cuidar que todas las demás áreas de la institución se orienten a cumplir con la misión y el logro de la visión institucional. Implica, así mismo, los estilos de funcionamiento: organigramas, distribución de la tarea, división del trabajo, canales de comunicación formal y el uso del tiempo y de los espacios.

En relación a lo anteriormente mencionado se puede decir que la gestión directiva, organiza al resto de las dimensiones, con miras a orientar su funcionamiento, involucrando y facilitando la conexión e unificación de los procesos institucionales y la inclusión de la institución educativa en los contextos locales, regionales, nacionales e internacionales.

Por lo tanto la gestión directiva debe plantearse como objetivos:

- Mejorar la motivación hacia el aprendizaje, para lograr calidad y sentido de pertinencia.
- Colaborar con el comité de convivencia para mejorar la convivencia escolar.
- Establecer relaciones de cooperación con entidades del sector productivo

- Fomentar y propiciar la participación de los y las estudiantes en actividades extracurriculares para complementar su formación integral.

1.4.5.5.2 La Gestión Pedagógica y Académica. Esta gestión es eje esencial en el proceso de formación de los estudiantes, por lo que enfoca su acción en lograr que estos aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal.

La misma se refiere a cómo el establecimiento decide y organiza las acciones y recursos de gestión, para asegurar la adecuación, implementación y mejoramiento constante de la oferta curricular; así mismo, contempla la implementación de sistemas y mecanismos que posibiliten la programación, control y evaluación de la aplicación del currículo, asegurando la apropiación y mejoramiento constante de seguimiento y evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

La dimensión pedagógico-didáctica, o pedagógico-académico, está referida específicamente a las actividades propias de la institución educativa que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos: las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza y del aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados.

Básicamente, esta gestión abarca ítems tales como:

- El diseño de la oferta curricular.
- La implementación de la oferta curricular y pedagógica, congruente con el proyecto educativo institucional.
- El apoyo a la gestión de los procesos de enseñanza.
- El apoyo a la gestión de los procesos de aprendizaje de los alumnos.

En la gestión pedagógica el docente realiza los procesos de enseñanza; asume el currículo y se relaciona con sus alumnos y los padres de familia; además,

promueve el aprendizaje de los estudiantes, de los docentes y de la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral .

La gestión académica de una institución educativa se desarrolla en el marco del diseño, el desarrollo y la evaluación del currículo, y tiene como dinamizador principal a la comunidad académica, cuyos aportes en conocimientos, experiencias, innovaciones o investigaciones adelantadas por parte de los diferentes agentes educativos contribuyen al desarrollo y el mejoramiento de la institución para el logro de las metas y los objetivos propuestos.

La gestión pedagógica académica puede plantearse objetivos como

- Retroalimentar al equipo de trabajo a cerca del modelo pedagógico adoptado con asesoría de un profesional.
- Socializar e implementar prácticas pedagógicas propias de cada área conforme al modelo pedagógico adoptado.
- Optimizar el uso de los recursos existentes en la institución
- Facilitar el aprendizaje mediante la asignación y realización de tareas significativas, dosificadas y oportunas.
- Mejorar la comunicación en el aula entre docentes, estudiantes y padres de familia para facilitar el proceso de aprendizaje.
- Adaptar mecanismos y políticas para abordar casos de bajo rendimiento y dificultades de aprendizaje.

Además de las señaladas anteriormente es responsabilidad de esta gestión el diseño y actualización permanente de planes de estudios; las estrategias de articulación entre grados, niveles y áreas; las metodologías de enseñanza; el desarrollo de los proyectos transversales; los procesos de investigación; el sistema de evaluación de los estudiantes; la organización y el clima del aula.

Por lo tanto, se deben fructificar las oportunidades de mejoramiento, tales como la búsqueda permanente de acuerdos pedagógicos entre los distintos miembros de la comunidad educativa; facilitar el diálogo entre grados, áreas y niveles; hacer un uso pedagógico de los resultados de las pruebas externas e internas; cuidar por un manejo adecuado de los tiempos y recursos destinados para el aprendizaje; y adecuar el funcionamiento del sistema de evaluación. La dimensión Pedagógico-Curricular guarda relación con los fines y objetivos específicos, o razón de ser, de una institución educativa en la sociedad.

1.4.5.5.3 La gestión de la Comunidad. La participación y cooperación de la comunidad educativa, constituyen un factor importante para lograr la calidad en la enseñanza. Esta participación comunitaria en la gestión educativa es concebida como un acto de negociación entre los padres de familia y el director de la escuela, con el fin de tomar decisiones sobre las diferentes necesidades que existen en la institución.

La gestión de la comunidad está referida al conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro, y apunta a relaciones como: entre la sociedad y la institución misma, la institución con su contexto local; con los padres del discente; y otros sectores comunitarios.

De manera que esta gestión incluye áreas de trabajo como la promoción de la participación de la comunidad educativa, el diseño, ejecución y evaluación de estrategias de prevención, y la provisión de las condiciones que permitan una sana convivencia entre sus miembros en donde haya cabida a distintas personas, independientemente de su procedencia, sexo, credo o raza, a la vez que se den las acciones necesarias para su permanencia en el sistema educativo .

La dimensión comunitaria comprende las actividades sociales entre los actores institucionales, las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional. El ámbito en el que se desarrollan las acciones de esta gestión

vincula a todos los actores de la comunidad, a la organización institucional con su entorno, para fortalecer el desarrollo de identidad y sentido de pertenencia con la institución y su PEI. Y esto es así, pues alumnos y padres manejan algunos tipos de comunicación y conocimientos particulares, por lo que el rendimiento mejora si se tienden puentes de dos vías entre maestros y padres, a manera de que ambos intercambien las culturas de la escuela y del establecimiento, pues solo así podrán desplegar esfuerzos para lograr un mejoramiento del sistema sociocultural empobrecido e ineficiente que caracteriza la escuela rural tradicional típica. Una nueva cultura de la escuela emerge de las interacciones de los actores involucrados.

Los referentes que enmarcan las acciones hacia el mejoramiento de esta gestión son:

- Contexto de la institución.
- El PEI (Proyecto Educativo Institucional).
- Proyectos transversales.
- Manual de convivencia.
- Resultados de las evaluaciones internas y externas.

Las acciones de autoevaluación y mejoramiento deben estar orientadas hacia la participación de toda la comunidad educativa, la construcción y establecimiento de acuerdos de convivencia, el trabajo en torno a la formulación de proyectos de vida de cada uno de los miembros de la comunidad educativa, la utilización adecuada del tiempo libre y la formulación de propuestas que enriquezcan las direcciones de grupo.

Por lo que la gestión de la comunidad debe plantearse los siguientes objetivos:

- Identificar la población que atiende la institución
- Identificar las necesidades y expectativas de los estudiantes que les permita construir su proyecto de vida.
- Ofrecer espacios de proyección a la comunidad que genere identidad y participación institucional.
- Mejorar canales de comunicación y facilitar la participación de la comunidad en las actividades institucionales

1.4.5.5.4 La Gestión Administrativa y Financiera. Esta gestión es una pieza fundamental para el mejoramiento porque se desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión institucional mediante el uso efectivo de los recursos, a través de procesos y procedimientos susceptibles de mejoramiento continuo.

Básicamente la dimensión Administrativa/Financiera abarca:

- La planificación de las estrategias.
- Los recursos humanos, financieros y físicos necesarios, disponibles o no, con vistas a su obtención, distribución, articulación y optimización para la consecución de la gestión de la institución educativa.
- El control de las acciones propiciadas.
- El manejo de la información.
- La normatividad (en los aspectos académicos).
- La prestación de los servicios complementarios.
- Gestión de los recursos didácticos en función de los procesos pedagógicos.
- Sistemas normativos y reglamentarios.
- Otros.

Las dimensiones administrativas y financieras no se presentan desarticuladas en la práctica cotidiana de una institución, sino paralelas. Así por ejemplo, en la gestión administrativa se considera cómo el establecimiento organiza y dirige los procesos regulares y periódicos del mismo, implementando las decisiones, acciones y recursos orientados al desarrollo de la acción educativa diaria.

Lo anterior se refiere a la utilización funcional de diversos tipos de recursos y apoyos disponibles para desarrollar los procesos pedagógicos–curriculares; así como también al ámbito de la gestión de los recursos administrativos, materiales y el uso del tiempo, incluyendo también aquellos relacionados con las personas y que influyen en la eficiencia y eficacia de los procesos pedagógico curriculares.

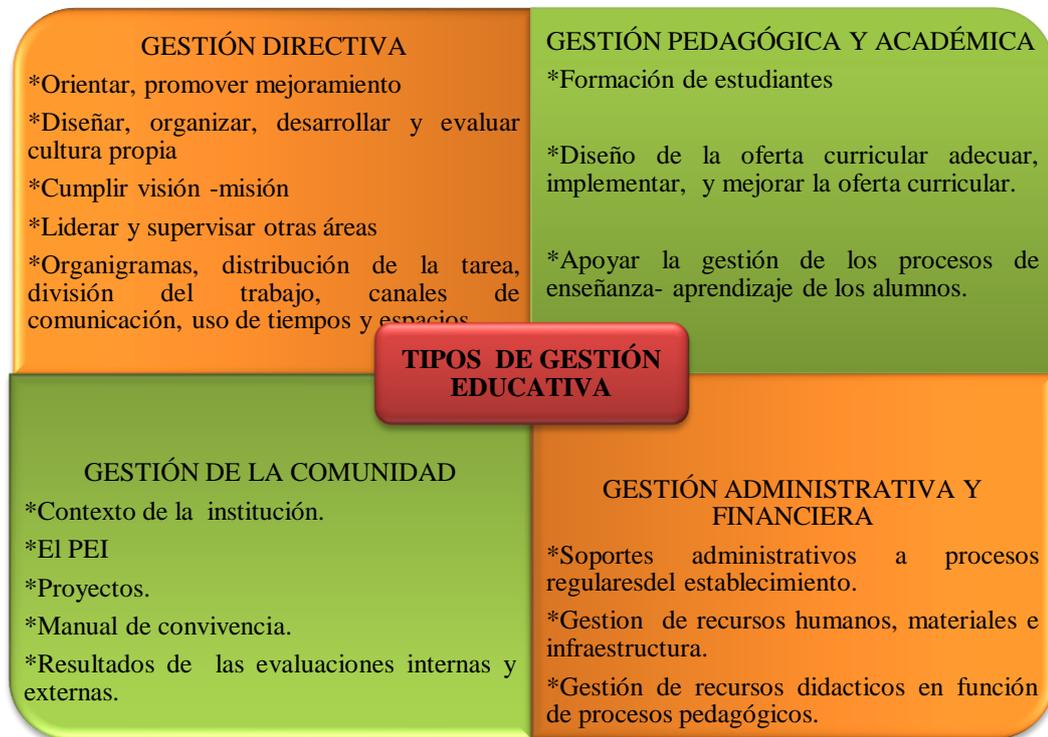
En la dimensión administrativa se analizan las acciones que ejerce el gobierno, tales como las estrategias de manejo de recursos humanos, financieros y tiempos

requeridos y el manejo de la información significativa; en sí, esta dimensión se refiere a todos los procesos técnicos que apoyarán la elaboración y puesta en marcha del proyecto educativo, así como la rendición de cuentas ante ciertas entidades gubernamentales. La dimensión administrativa se vincula con las tareas que se requieren realizar para suministrar, con oportunidad, los recursos humanos, materiales y financieros disponibles para alcanzar los objetivos de una institución, así como con las múltiples demandas cotidianas, los conflictos y la negociación, con el objeto de conciliar los intereses individuales con los institucionales.

Para su aplicación, la dimensión Administrativa exige:

- El conocimiento de las funciones como la planificación, desarrollo, ejecución y control, y sus relaciones en el trabajo escolar.
- El acercamiento a nociones básicas del proceso administrativo.
- Respecto a la gestión financiera, esta incluye:
 - Elaboración y manejo presupuestario.
 - Procedimientos para gestionar nuevas formas de financiamiento de proyectos que mejoren la calidad de los aprendizajes.
 - Procedimientos de formulación, ejecución y evaluación de proyectos de innovación y de mejoramiento.
 - Búsqueda sistemática de fuentes de financiamiento alternativo para los mismos.
 - Elaboración de presupuesto anual.
 - Formulación, financiamiento y control de proyectos de mejoramiento e innovación.
 - Control de ingresos y gastos.
- La gestión administrativa financiera puede plantearse los objetivos que a continuación se detalla:
- Elaborar un programa estructurado de mantenimiento y embellecimiento de la planta física, con el fin de garantizar buenas condiciones de infraestructura.
- Elaborar un plan para la adquisición de los recursos para el aprendizaje que garantice la disponibilidad oportuna de los mismos, dirigidos a prevenir las barreras y potenciar la participación de estudiantes y docentes.

- Elaborar un programa de mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos y recursos para el aprendizaje con el fin de prestar un buen servicio.



1.4.5.6 componentes de la gestión educativa estratégica



1.4.6 Desempeño profesional docente

1.4.6.1 Estándares de calidad. En base a la investigación realizada en el texto de Estándares de Calidad Educativa del Ministerio de Educación determina que,

Los estándares de calidad educativa son descripciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público, que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así, por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren a lo que estos deberían saber y saber hacer como consecuencia del proceso de aprendizaje. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Pág. 4

Con respecto a los estándares de calidad se puede decir que son parámetros que el Ministerio de Educación ha propuesto para medir la calidad de educación que

existe en nuestro país y frente a ello determinar alternativas encaminadas al mejoramiento de la calidad educativa en todos sus componentes, por lo que deben ser sometidos a evaluaciones los estudiantes y los docentes y así dar cumplimiento con las políticas.

De acuerdo a la investigación desarrollada en el texto de Estándares de Calidad Educativa del Ministerio de Educación determina que:

Esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño docente que son necesarias para su desarrollo profesional: (1) tener altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes, (2) comprometerse con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir, (3) enseñar con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos, y (4) comprometerse con el desarrollo de la comunidad más cercana. Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación, (pág. 19-20)

ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS
4.1. El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.	4.1.1. Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en Todas sus acciones de enseñanza-aprendizaje. 4.1.2. Comunica a sus estudiantes altas expectativas sobre su aprendizaje, basadas en información real sobre sus capacidades y potencialidades. 4.1.3. Comprende que el éxito o fracaso de los aprendizajes de sus estudiantes es parte de su responsabilidad, independiente de cualquier necesidad educativa especial, diferencia social.

<p>4.2. El docente se compromete con la formación de sus estudiantes como seres humanos y ciudadanos en el marco del Buen Vivir.</p>	<p>4.2.1. Refuerza hábitos de vida y trabajo relacionados con principios, valores y prácticas democráticas. 4.2.2. Fomenta en sus alumnos la capacidad de analizar, representar y organizar acciones de manera colectiva, respetando las individualidades. 4.2.3. Se informa y toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren los derechos de los niños, niñas y adolescentes. 4.2.4. Promueve y refuerza prácticas saludables, seguras y ambientalmente sustentables que contribuyen al Buen Vivir.</p>
<p>4.3. El docente enseña con valores garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos.</p>	<p>4.3.1. Promueve el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes. 4.3.2. Valora las diferencias individuales y colectivas generando oportunidades en los estudiantes dentro del entorno escolar. 4.3.3. Promueve un clima escolar donde se evidencia el ejercicio pleno de los derechos humanos en la comunidad. 4.3.4. Respeta las características de las culturas, los pueblos, la etnia y las nacionalidades de sus estudiantes para maximizar su aprendizaje. 4.3.5. Fomenta el respeto y valoración de otras manifestaciones culturales y multilingües. 4.3.6. Realiza adaptaciones y adecuaciones curriculares en atención a las diferencias individuales y colectivas de los estudiantes. 4.3.7. Genera formas de relacionamiento basados en valores y prácticas democráticas entre los estudiantes. 4.3.8. Aplica metodologías para interiorizar valores en sus estudiantes.</p>
<p>4.4. El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad más cercana.</p>	<p>4.4.1. Se involucra con la comunidad más cercana identificando las necesidades y las fortalezas de la misma. 4.4.2. Impulsa planes y proyectos de apoyo para la comunidad. 4.4.3. Promueve actitudes y acciones que sensibilicen a la comunidad educativa sobre los procesos de inclusión social y educativa.</p>

De acuerdo a los criterios emitidos a cerca de los estándares se concuerda en virtud que todos los seres humanos son responsables de manera consiente de elegir que valores quieren aplicar para convivir adecuadamente ante la sociedad, de manera que, los demás también merecen respeto.

Los valores son punto de partida para que exista un respeto mutuo por lo que se puede añadir que, si todo individuo involucrado en nuestra sociedad, aplicara

realmente los principios y valores aprendidos primeramente en el hogar y después en las instituciones educativas, los problemas que se presenten en la vida serian resueltos de manera adecuada.

En nuestro país se ha creado la necesidad de un modelo de gestión educativa, que permita alcanzar la calidad educativa en todos sus niveles, mismo que requiere de un conjunto de actividades de desempeño de los directivos como también de los docentes, en si el propósito de los estándares es fomentar en el aula una enseñanza en donde todos los estudiantes alcancen el perfil requerido al egresar en el tercer año de bachillerato como al finalizar la EGB.

1.4.6.2 Disposiciones generales del docente.- El profesional de la docencia debe:

- Realizar su ejercicio laboral de acuerdo a principios éticos.
- Respetar las ideas y opiniones políticas, religiosas y la vida privada, independientemente de cualquier característica de la persona.
- Procurar la puntualidad y aprovechar el tiempo destinado a las actividades educativas.
- Fundamentar su actividad en una preparación actualizada en su materia.
- Evitará manipular y obtener beneficios personales que impliquen perjuicio a sus alumnos o para otros.
- Aplicará la confidencialidad maestro-alumno.
- Evitar atribuirse calificaciones profesionales, méritos científicos o títulos académicos que no posee.
- Evitar ejercer su profesión cuando su capacidad profesional se encuentre limitada por el uso de cualquier droga.
- Esforzarse por ser un ejemplo de vida con base en la congruencia.
- Evitar delegar su trabajo profesional en otras personas, salvo causa de fuerza mayor.
- Promover el talento y encauzar la realización de los educandos.
- Evitar el proselitismo religioso o político en el aula, así como la charlatanería.

1.4.7. Relación con docentes y estudiantes

1.4.7.1 Relación Educador – Educando _realizando la paráfrasis en base a la página de internet: www.unrc.edu.ar/publicar/20/dosier11.htm (20015-01-27), se llega a entender los procesos y formas de relación que debe existir dentro de una institución con toda la comunidad educativa.

Considerando la relación educador - educando, los estudiantes deben tomar conciencia que el proceso educativo es bidireccional. Por su propio bien, no pueden limitarse a ser meramente receptivos. Son los mejores críticos que pueden tener los docentes, quienes tienen obligación de escucharlos y valorar sus propuestas.

Este intercambio debe realizarse en un clima cordial por ambas partes, ya que solamente se obtienen frutos cuando se trabaja en un ambiente de tranquilidad y tolerancia mutua, benéfico para todos los involucrados en la tarea. El propósito de la educación es establecer una relación de ayuda para que educadores y educandos a través de su experiencia dentro del fenómeno educativo, cumplan una parte de su misión de ser hombres, y se preparen para ir cumpliendo las etapas de la vida.

Es importante tomar en consideración que la práctica educativa se debe considerar como el proceso enseñanza-aprendizaje, como un trabajo creativo, congruente y responsable, en la medida en que la educación debe estar dirigida a la producción de conocimiento. Por lo tanto el eje de la relación educador-educando deberá ser la investigación, como elemento unificador del proceso enseñanza-aprendizaje.

El educador debe dejar de ser el centro de la actividad académica, y pasar a ser un facilitador del proceso de aprendizaje. En este sentido, el elemento más importante en la enseñanza-aprendizaje, es definitivamente el educando.

Existe la llamada pedagogía del diálogo, sostiene que dentro del marco de una sociedad democrática -y una educación también democrática-, el maestro,

mucho más que despreciar la capacidad del educando, debe aprovechar sus conocimientos, respetarlos y evaluarlos. Desarrollar la pedagogía del diálogo implica respetar los principios democráticos en el sistema educativo y estimular el respeto recíproco entre educando-educador.

La primera función de la escuela es la de educar a personas que tengan la capacidad de crear y no sólo de reproducir lo que otras generaciones hicieron a su turno, en vista de que los individuos son activos y creativos por naturaleza. Y, por eso mismo, el educador debe tender a satisfacer el interés y las aspiraciones propias del niño, considerando a él, el centro del proceso de enseñanza aprendizaje.

CAPÍTULO II

2 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

2.1 Breve Caracterización de la Institución Objeto de Estudio

Mediante varias gestiones adicionales se logra la creación del colegio Técnico Intercultural Bilingüe “ El Chaquiñán” de la comunidad Planchaloma, mediante resolución N° 093 DINEPP, el 26 de febrero de 1992 con la cual se autoriza que funcione con el ciclo Básico y Diversificado con las especialidades de Agropecuario forestal, Ciencias Sociales y Manualidades y artesanías y se dispone que funcione con el auspicio de la Institución no gubernamental Crecerá diseñadora y ejecutora de la modalidad a distancia.

El 19 de septiembre de 1994, mediante acuerdo Ministerial N° 106, el Ministerio de Educación autoriza que el colegio Técnico Intercultural Bilingüe “ El Chaquiñán” de la comunidad Planchaloma, parroquia Toacaso, cantón Latacunga, Provincia de Cotopaxi, pase de la jurisdicción Hispana a la jurisdicción Intercultural Bilingüe, gestión efectuada por la decisión de sus representantes y beneficiarios directos pasando entonces a depender administrativa, técnica y pedagógicamente de la Dirección Provincial de Educación Bilingüe de Cotopaxi (DIPEIB-C)

En la actualidad se encuentra desarrollando sus labores docentes en diferentes lugares de la Provincia de Cotopaxi, atendiendo a los requerimientos educacionales de la población de siete cantones. Cuenta con 365 estudiantes, 11 docentes a nombramiento, 8 a contrato 1 auxiliar de varios servicios.

MISIÓN

Colegio Técnico Intercultural Bilingüe “El Chaquiñán” nos dedicamos a promover el desarrollo económico comunitario y empresarial liderando conforme al avance tecnológico con el fin de formar generaciones eficientes y eficaces con autoestima, capacidad de cambio y creatividad porque necesitamos insertar la calidad y calidez en los estudiantes; para que sean competentes en el mercado laboral y contribuyan al desarrollo del país. Desarrollamos en los estudiantes competencias académicas, aplicando el modelo pedagógico constructivista basado en los principios de Interculturalidad y multilingüismo.

VISIÓN

Colegio Técnico Intercultural Bilingüe “El Chaquiñán” en el periodo 2013 a 2017, será generador de la excelencia académica en función de práctica de valores, la creatividad y competencia; dedicado a promover el desarrollo económico comunitario y empresarial liderando conforme el avance tecnológico, transformando el aprendizaje de los representados, la deserción escolar y bajo rendimiento; manteniendo el cambio de actitud y comportamiento de los estudiantes, la disponibilidad de servicios básicos, el trabajo de los directivos, la gestión pedagógica curricular, estilo de gestión y gestión administrativa

2.2. Diseño Metodológico

2.2.1. Modalidad de la investigación

Conscientes de la realidad que está viviendo la institución educativa con referente a la falta de práctica de liderazgo compartido, la presente investigación se concretó a través de la información recabada al rector, docentes y estudiantes, estableciendo así alternativas que tiendan a mejorar el liderazgo en la comunidad educativa, a fin de optimizar la calidad de educación y los procesos de gestión.

2.2.2. Tipo de Investigación

Para el desarrollo del trabajo investigativo se utilizó la investigación descriptiva, misma que permitió detallar fenómenos, situaciones, contextos de acuerdo a la realidad que se evidencia en la institución.

2.2.3. Metodología

En cuanto a la metodología de la investigación corresponde a la no experimental en razón que, no se realizó experimentos de ninguna índole; y con la finalidad de tener resultados eficientes durante todo el proceso investigativo se utilizó los siguientes métodos:

2.2.3.1. Científico.- se aplicó en la elaboración del informe de la tesis.

2.2.3.2. Analítico.- se utilizó para el análisis, interpretación de resultados que se obtendrán en la investigación a realizar.

2.2.3.3. Inductivo.- Se utilizó durante todo el proceso de investigación a fin de estudiar casos y hechos particulares para llegar a la generalización conduciendo así al descubrimiento de la verdad y origen del problema presentado.

2.2.3.4. Deductivo.- se empleado en la redacción de las conclusiones de la tesis luego de haber realizado la indagación al problema, a si también en el desarrollo de toda la investigación.

2.2.3.5. Sintético.- se utilizó en el desarrollo de la tesis mismo que permitirá integrar a todos los fenómenos causantes de la problemática para una mejor comprensión

3.3.4.2. Técnicas.- Para la recolección de la información y obtener resultados positivos que contribuyan de manera significativa a la investigación se aplicará las siguientes técnicas:

3.3.4.2.1. fichaje.- Esta técnica se aplicará para respaldar la información bibliográfica que será extraída de textos.

3.3.4.2.2. entrevista.- Técnica que será aplicado a los directivos de la institución educativa, a través de una guía de preguntas.

3.3.4.2.3. encuesta.- Será aplicado esta técnica a los docentes y estudiantes mediante un cuestionario.

2.2.4. Unidades de estudio (población y muestra)

Para la realización de la investigación se tomó como universo poblacional 1 directivo, 19 docentes, 40 estudiantes del décimo año de educación general básica,

CUADRO DE POBLACIÓN

NIVEL	CANTIDAD
DIRECTIVO	1
DOCENTES	19
ESTUDIANTES	40
TOTAL	60

2.2.5. Preguntas directrices

¿Qué fundamentos teóricos se debe analizar con respecto al liderazgo compartido en la gestión de relación en las instituciones educativas?

¿Cuál es la situación actual de la institución, para frente a ello proponer alternativas que den solución al problema presentado?

¿Cómo diseñar una propuesta a cerca de liderazgo compartido para su aplicación mediante talleres de capacitación para concienciar a los docentes y estudiantes de la institución educativa a cerca del liderazgo compartido?

2.2.6. Plan de recolección de información

Para la recolección de la información y obtener resultados positivos que contribuyan de manera significativa a la investigación se aplicó las siguientes técnicas:

2.2.6.1 Fichaje.- Esta técnica se aplicará para respaldar la información bibliográfica que será extraída de textos.

2.2.6.2. Entrevista.- Técnica que será aplicado a los directivos de la institución educativa, a través de una guía de preguntas.

2.2.6.3. Encuesta.- Será aplicado esta técnica a los docentes y estudiantes mediante un cuestionario

2.3 Análisis e Interpretación de Resultados

2.3.1 Análisis e interpretación de la entrevista realizada al Señor Rector del Colegio Técnico Intercultural Bilingüe “El Chaquiñán”

1. ¿Cómo autoridad del plantel ha realizado talleres de capacitación a cerca del liderazgo dentro de la institución educativa?

Al respecto el señor rector manifiesta que si ha desarrollado talleres a cerca del liderazgo

2. ¿La práctica de liderazgo por parte de los directivos será importante en las instituciones educativas?

Manifiesta que es importante, en vista que como directivo y estando al frente de una institución educativa se debe practicar el liderazgo donde los docentes como estudiantes se sientan en ambiente agradable y desenvuelvan de una mejor manera en todas las actividades académicas y pedagógicas.

3. ¿Cree que al practicar el liderazgo compartido será mejor los hábitos de convivencia entre la comunidad educativa?

Da conocer que un liderazgo bien ejercido da resultados positivos en vista que quienes forman la institución educativa puedan trabajar en armonía creando un clima organizacional de calidad donde los actores de la educación puedan dar todo de sí para contribuir significativamente en el ámbito educativo.

4. ¿Conoce Usted los problemas que ocasionan la falta de la práctica del liderazgo dentro de las instituciones educativas?

Menciona que si conoce y es notorio estos problemas como. Creación de grupos entre docentes y estudiantes, clima organizacional no adecuado, falta de cooperación, individualismo entre otros.

5. ¿Identifica los tipos de liderazgo que se puede aplicar en las instituciones educativas?

Manifiesta que algunas, entre estas están Liderazgo compartido, paternalista

6. ¿Ha recibido talleres de capacitación relacionados a liderazgo compartido?

Responde la autoridad del plantel que si ha recibido talleres de capacitación y que desde su punto de vista es muy importante en vista que se encuentra al frente de una institución educativa.

7. ¿Está de acuerdo Usted que se desarrolle un taller de capacitación con respecto al liderazgo dentro del establecimiento a la cual Usted regenta?

Manifiesta estar completamente de acuerdo ya que es un tema muy fundamental para las personas conozcan acerca de este tema, en la actualidad las instituciones educativas requieren de personas líderes que practiquen liderazgo que contribuirá significativamente en todos los ámbitos de la educación

8. ¿Conoce los niveles de gestión que se debe realizar en las instituciones educativas para la mejora de la calidad de la educación?

Al respecto menciona que están la gestión administrativa, gestión escolar y en si con la comunidad educativa

9. ¿Los docentes contribuyen al desarrollo de las gestiones por bien de la institución?

Frente a esto responde que si hay docentes que contribuyen en las gestiones educativas por el bien institucional pero también si hay docentes que no contribuyen significativamente en el desarrollo de gestiones en la institución

10. ¿Usted considera que los directivos deben ser líderes y practicar el liderazgo compartido en las instituciones educativas?

Los directivos deben poseer características personales de líderes dentro del ámbito educativo, ya que en directivos y docentes esta la responsabilidad que formen estudiantes con cualidades personales de líderes que aporten significativamente al desarrollo del país

2.3.2 Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a los docentes del colegio Técnico Intercultural Bilingüe “El Chaquiñán”

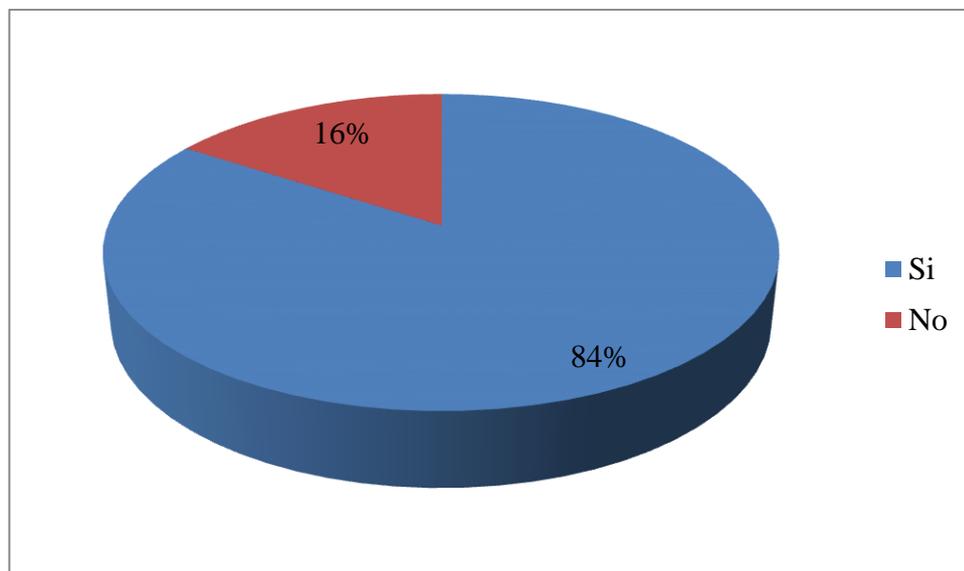
1. ¿Tiene conocimiento acerca de lo que es el liderazgo compartido?

TABLA N° 1 Liderazgo compartido

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	84%
No	3	16%
Total	19	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la institución
Realizado por: tesista

GRÁFICO N° 1



Análisis e interpretación

En referencia a la encuesta realizada el 84% que son 16 docentes de la institución manifiestan que tienen conocimiento acerca del liderazgo compartido; y el 16% que representa 3 docentes desconocen.

Por lo que se puede decir que si existe un porcentaje significativo de docentes que poseen conocimiento con respecto al liderazgo compartido.

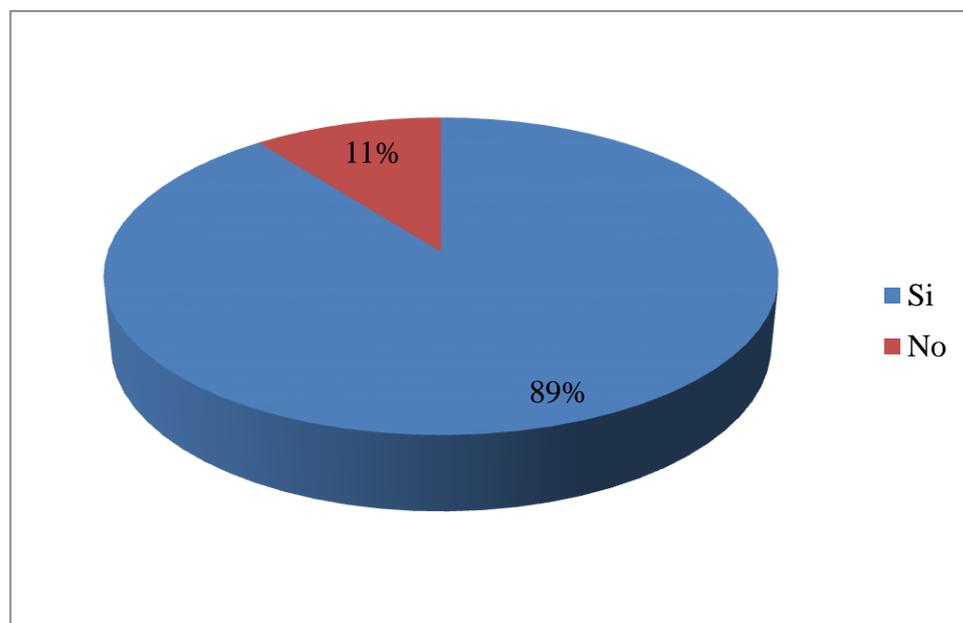
2. ¿El liderazgo será importante en las instituciones educativas?

TABLA N° 2 Importancia de liderazgo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	89%
No	2	11%
Total	19	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la institución
Realizado por: tesista

GRÁFICO N° 2



Análisis e interpretación

De total de la población encuestada 17 docentes que representan el 89% de indican que el liderazgo es importante en las instituciones educativas y 2 docentes que son el 11% señalan que no.

Por lo tanto se puede evidenciar que la mayoría de los docentes dan a entender que es necesario el liderazgo en las instituciones educativas en virtud que es un tema de mucha importancia.

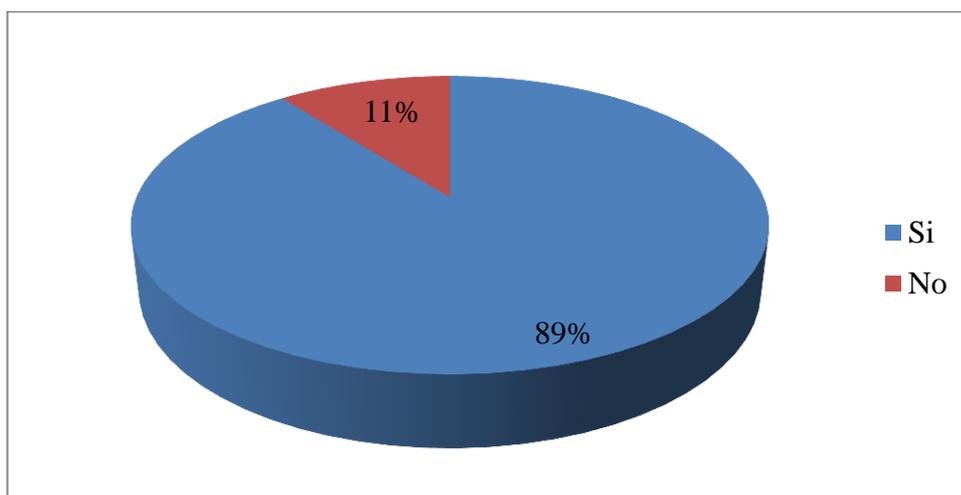
3. ¿Cree que un liderazgo bien aplicado mejorara el aprendizaje de los estudiantes?

TABLA N° 3
TEMA: Mejorar el aprendizaje de los estudiantes

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	89%
No	2	11%
Total	19	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la institución
Realizado por: tesista

GRÁFICO N° 3



Análisis e interpretación

De la encuesta aplicada a los 19 docentes, 17 que representan el 89% indican que la práctica de un buen liderazgo mejorara el aprendizaje de los discentes, el 11% de los docentes responden que no.

Es así que se puede manifestar con respecto a los resultados arrojados que la mayoría de docentes dicen que un liderazgo bien aplicado mejorara el aprendizaje de los señores estudiantes.

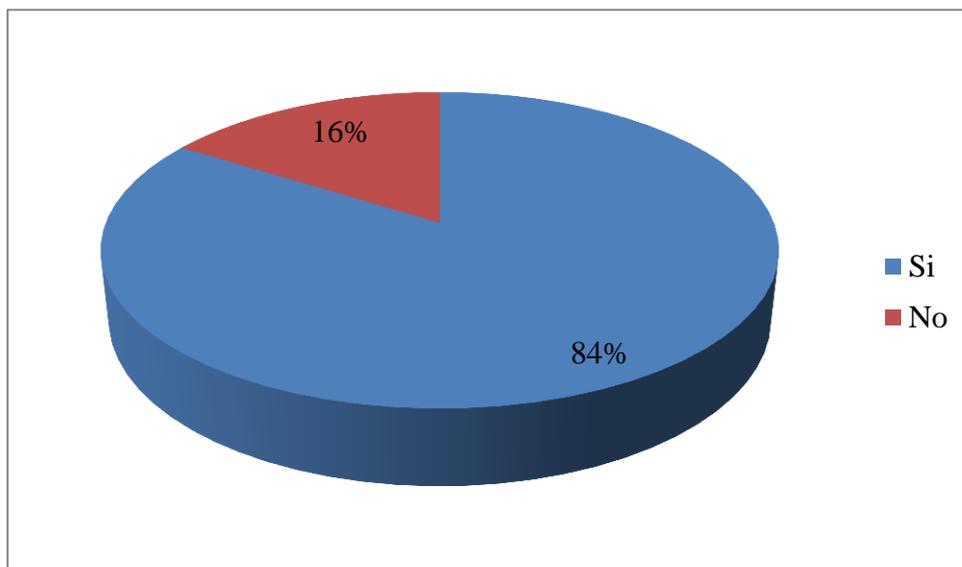
4. ¿Un docente que tenga un buen liderazgo generara confianza en sus estudiantes?

TABLA N° 4
TEMA: Liderazgo genera confianza

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	16	84%
No	3	16%
Total	19	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la institución
Realizado por: tesista

GRÁFICO N° 4



Análisis e interpretación

Del total de los encuestados 16 docentes que representa el 84% señalan que un docente que tenga un buen liderazgo genera confianza en sus discentes, 3 profesores que es el 16 % de los docentes indican que no genera confianza en los estudiantes.

En razón que se puede manifestar que un docente con un buen nivel de liderazgo creara confianza en sus estudiantes dando lugar a que exista un grado comunicacional más adecuado.

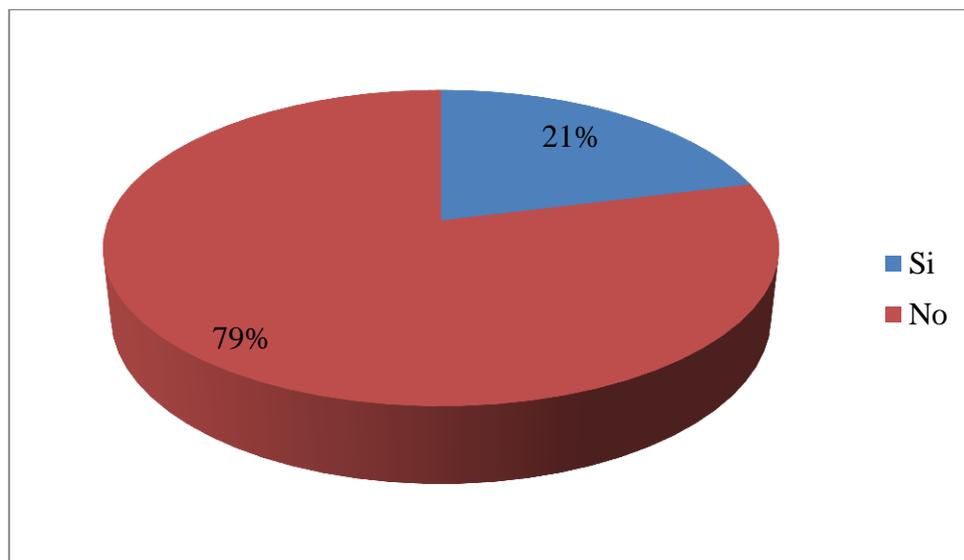
5. ¿Ha realizado un programa de capacitación en el aula de clase acerca del liderazgo?

TABLA N° 5
TEMA: Programa de capacitación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	21%
No	15	79%
Total	19	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la institución
Realizado por: tesista

GRÁFICO N° 5



Análisis e interpretación

De 19 docentes encuestados 4 docentes que representan el 21% indican que han desarrollado capacitación a cerca del liderazgo en el aula de clase y el 79% de docentes señalan que no han realizado capacitaciones en el aula con los estudiantes.

Por lo que es evidente que los estudiantes no tienen conocimiento acerca del liderazgo, por lo que será importante que se desarrolle talleres con los estudiantes acerca del liderazgo

6. ¿Ha recibido talleres de capacitación con respecto al liderazgo?

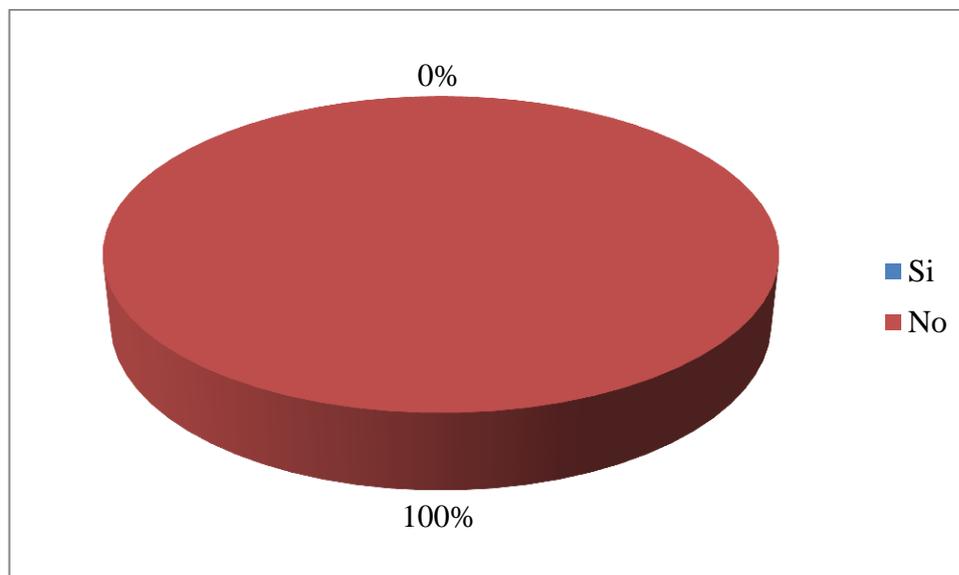
TABLA N° 6

TEMA: Recibido capacitación liderazgo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	19	100%
Total	19	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la institución
Realizado por: tesista

GRÁFICO N° 6



Análisis e interpretación

El 100% de los docentes señalan que no han recibido talleres de capacitación con respecto al liderazgo.

De manera que se puede manifestar que, es notorio que carezcan de conocimiento con respecto al tema en estudio y razones suficientes para que no hayan desarrollado talleres de capacitación con sus estudiantes, por lo tanto es necesario planificar un taller con los docentes de la institución educativa.

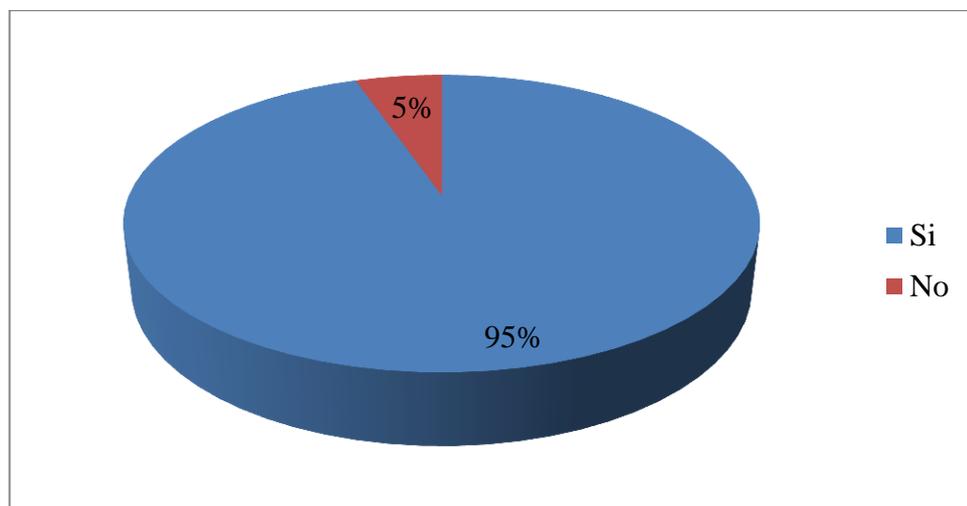
7. ¿Está de acuerdo Usted que se desarrolle un taller de capacitación con respecto al liderazgo?

TABLA N° 7
TEMA: Desarrollo del taller de capacitación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	95%
No	1	5%
Total	19	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la institución
Realizado por: tesista

GRÁFICO N° 7



Análisis e interpretación

Con respecto a este ítems el 95% que son 18 docentes manifiestan que están de acuerdo que se desarrolle talleres de capacitación acerca a del liderazgo, el 5% que representa 1 docente señala que no.

Por lo tanto se puede manifestar que existe una necesidad prioritaria en los docentes por recibir talleres de capacitación a cerca del liderazgo compartido, de tal manera que es menester desarrollar un taller de esta índole.

8. ¿Si todos los docentes practicaran el liderazgo compartido en las instituciones educativas la educación sería un éxito?

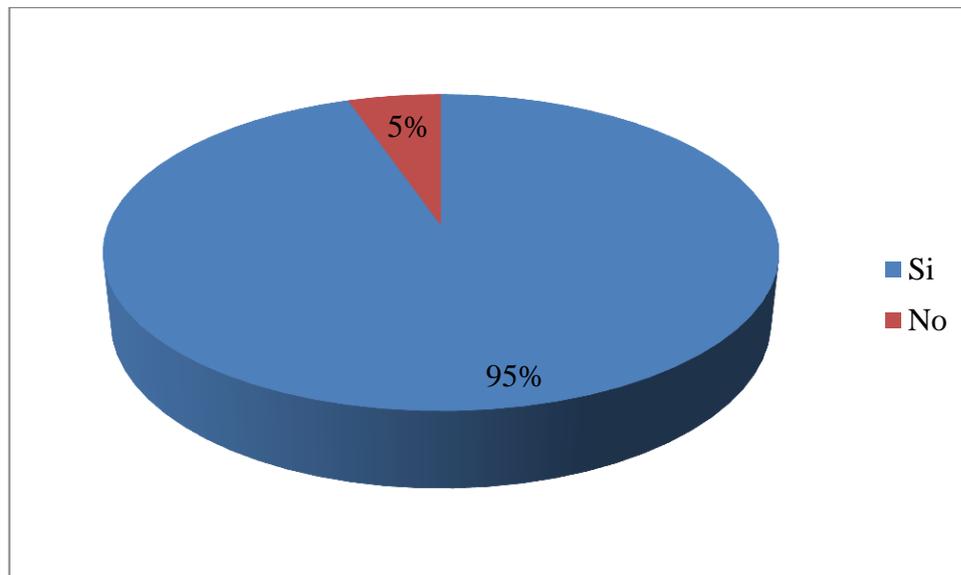
TABLA N° 8

TEMA: Éxito en la educación practicando el liderazgo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	95%
No	1	5%
Total	19	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la institución
Realizado por: tesista

GRÁFICO N° 8



Análisis e interpretación

De 19 docentes encuestados, 18 que representan el 95% señalan que si todos los docentes aplicaran el liderazgo compartido la educación sería un éxito, 1 docente que representa el 5% indica que no.

En función de esto se puede decir que el liderazgo compartido en las instituciones educativas es un instrumento que permitirá y garantizará la calidad de la educación en todos sus niveles y así lograr una calidad en la educación.

9. ¿Considera que el desarrollo de la capacitación a cerca del liderazgo mejorará las relaciones personales entre los actores de la educación?

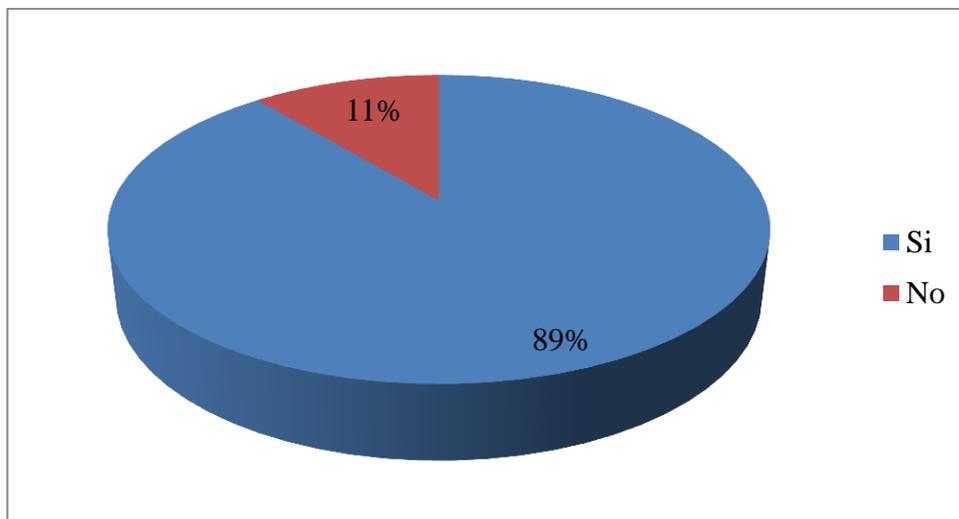
TABLA N° 9

TEMA: Mejora de relaciones interpersonales

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	17	89%
No	2	11%
Total	19	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la institución
Realizado por: tesista

GRÁFICO N° 9



Análisis e interpretación.

De los docentes encuestados 17 que representan el 89% señalan que el desarrollo de la capacitación mejorara las relaciones personales entre los actores de la educación, el 11% que son 2 considera que no.

Por lo tanto se puede decir que los docentes en su mayoría están de acuerdo que se desarrolle talleres de capacitación, en razón de que esto ayudará a crear un clima organizacional adecuado entre directivos, docentes y discentes.

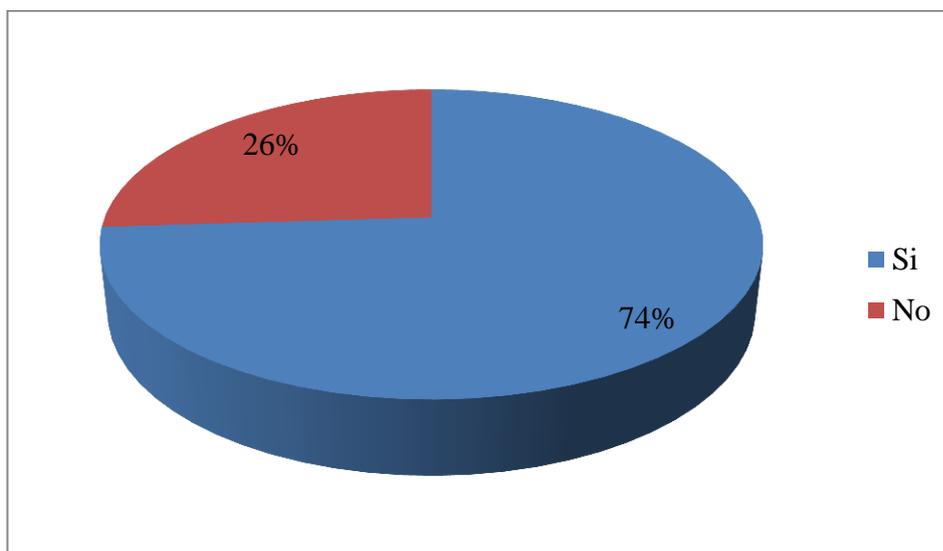
10. ¿Los docentes serán los responsables de formar estudiantes líderes que aporten significativamente en el desarrollo de la sociedad?

TABLA N° 10
TEMA: Rol de docentes en formar estudiantes líderes

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	74%
No	5	26%
Total	19	100%

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la institución
Realizado por: tesista

GRÁFICO N° 10



Análisis e interpretación

De la pregunta planteada a los profesores de la institución 14 que representan el 74% señalan que los docentes son responsables de formar estudiantes líderes, el 26% que son 5 indican que no es competencia del docente

Los docentes están convencidos que para que los estudiantes aporten significativamente al desarrollo del país es tarea de ellos, en función que son responsables de contribuir con la calidad de formación de sus estudiantes.

2.3.3. Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a los estudiantes del colegio Técnico Intercultural Bilingüe “El Chaquiñán”

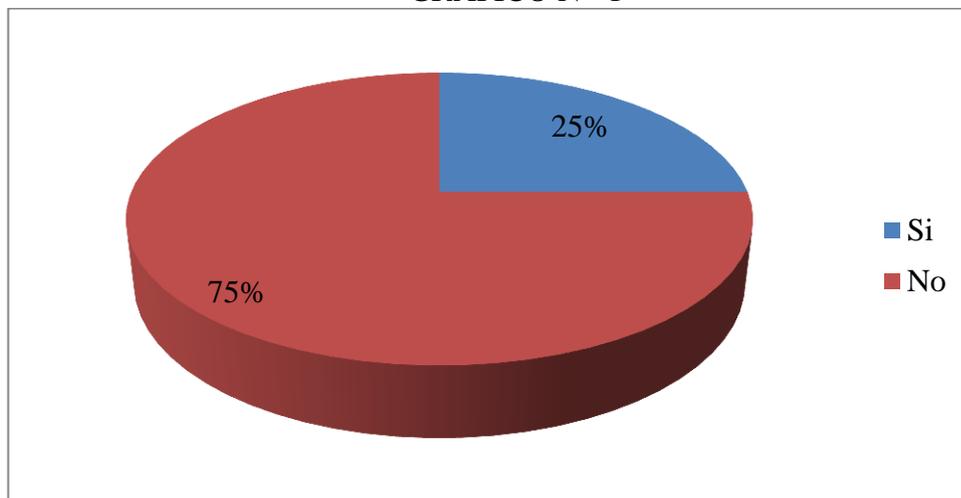
1. ¿Ha tenido problemas por su comportamiento en la hora clase?

TABLA N° 1
TEMA: Problemas de comportamiento de los estudiantes

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	25%
No	30	75%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes de la institución
Realizado por: tesista

GRÁFICO N° 1



Análisis e interpretación

En referencia a este ítems planteado 10 estudiantes, que representa el 25% han tenido problemas de comportamiento, 30 discentes que es 75% indican que no.

Esto nos da la pauta para poder decir que el comportamiento del 75% de estudiantes es adecuado de manera que de un 25% de estudiantes hay que mejorar sus actitudes en las horas clases a fin de que todos tengan un buen comportamiento

2. ¿Sabe lo que es el liderazgo compartido?

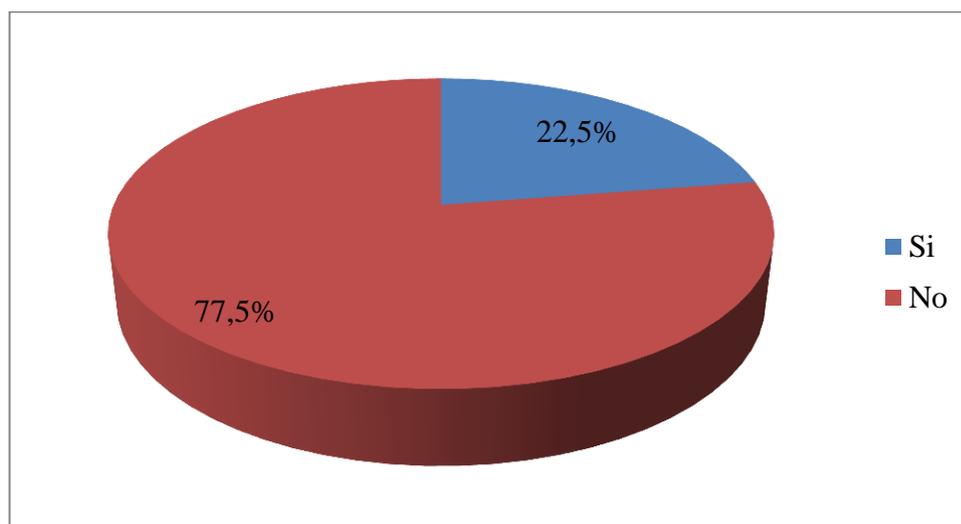
TABLA N° 2

TEMA: Liderazgo compartido

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	22,5%
No	31	77,5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes de la institución
Realizado por: tesista

GRÁFICO N° 2



Análisis e interpretación

De la encuesta aplicada a 40 estudiantes, 9 que representa el 22.5% indican que conocen lo que es el liderazgo compartido y 31 alumnos que representa el 75.5% señalan que desconocen con respecto al tema.

Se puede decir que hay un porcentaje significativo de estudiantes que desconocen del tema, en función de esto como los estudiantes pueden tener una buena práctica acerca del liderazgo compartido con la comunidad educativa y la sociedad en general.

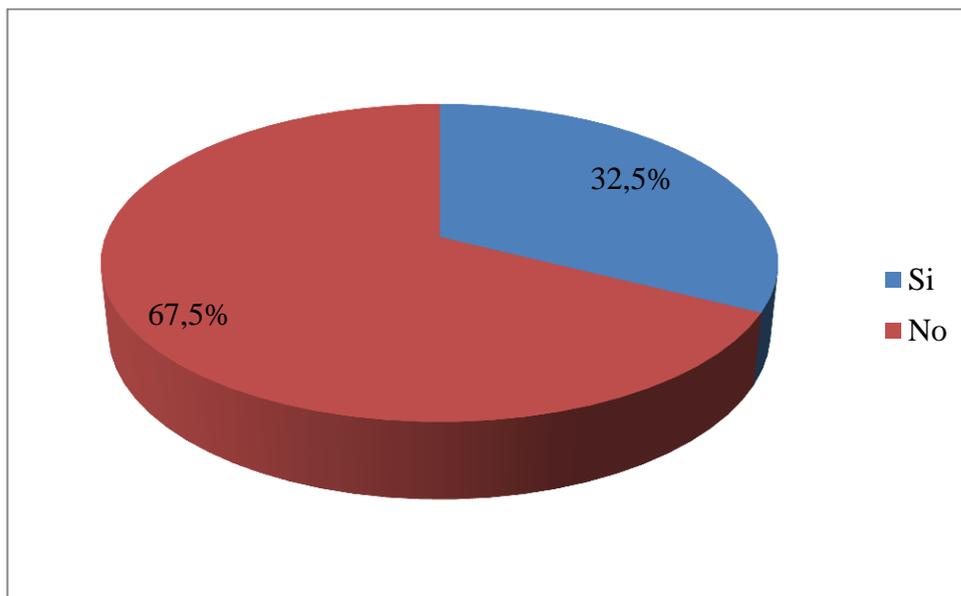
3. ¿En la institución educativa que usted estudia practican el liderazgo?

TABLA N° 3
TEMA: Practica el liderazgo

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	13	32,5%
No	27	67,5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes de la institución
Realizado por: tesista

GRÁFICO N° 3



Análisis e interpretación

El 32.5% que son 13 estudiantes señalan que en la institución educativa practican el liderazgo, y el 67.5% representada por 27 alumnos indican que no existe la práctica del liderazgo.

En base a resultado de este ítems hace notar que no existe una buena práctica del liderazgo en su totalidad entre la comunidad educativa, mismo que generaran grado de inconformidad por ciertas normas o reglas impuestas.

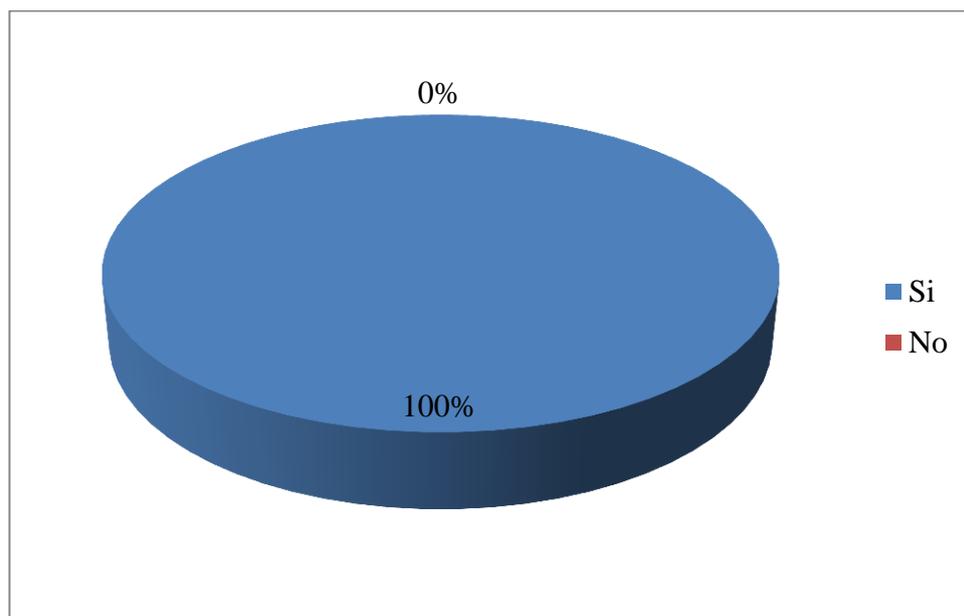
4. ¿Le gustaría ser un líder dentro y fuera de la institución educativa?

TABLA N° 4
TEMA: Ser un líder

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	40	100%
No	0	0%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes de la institución
Realizado por: tesista

GRÁFICO N° 4



Análisis e interpretación

El 100% de la población encuestada indican que les gustaría ser un líder dentro de la institución o fuera de ello.

Esto nos da una idea que los estudiantes quieren ser líderes, para ello requieren tener un panorama claro y necesitan que les direccionen a fin de que puedan ser estudiantes innovadores y renovadores que contribuyan de buena manera en la sociedad

5. ¿Conoce las características de las personas para determinar que es un líder?

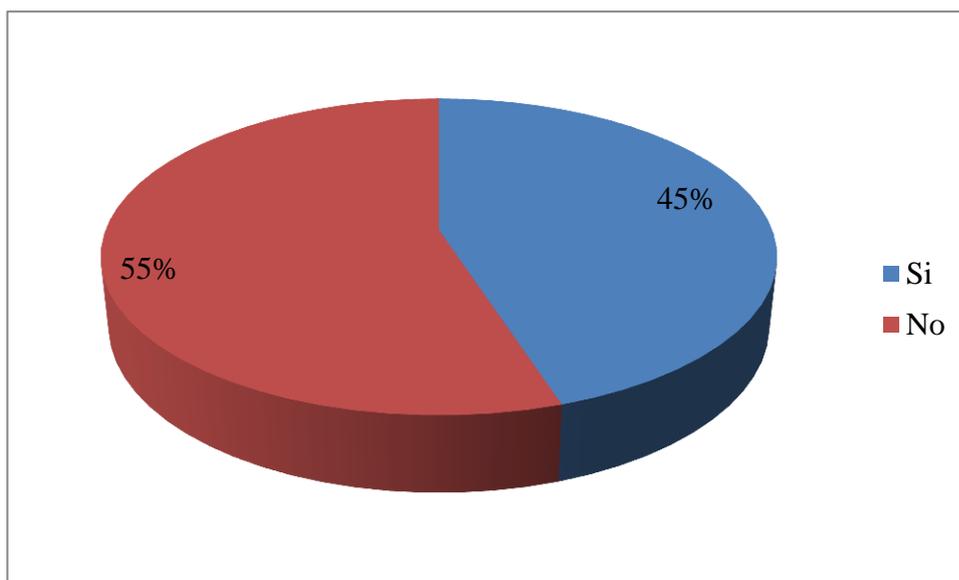
TABLA N° 5

TEMA: Características de los líderes

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	45%
No	22	55%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes de la institución
Realizado por: tesista

GRÁFICO N° 5



Análisis e interpretación

Del total de los estudiantes encuestados, 18 que representa el 45% de la población conocen las características de los líderes y 22 estudiantes que es el 55% no determinan las características de estas personas.

Por lo tanto se puede mencionar que, la mayoría de los discentes requieren de una capacitación, a fin de tener en claro las características que debe reunir un líder las ventajas que tiene la misma.

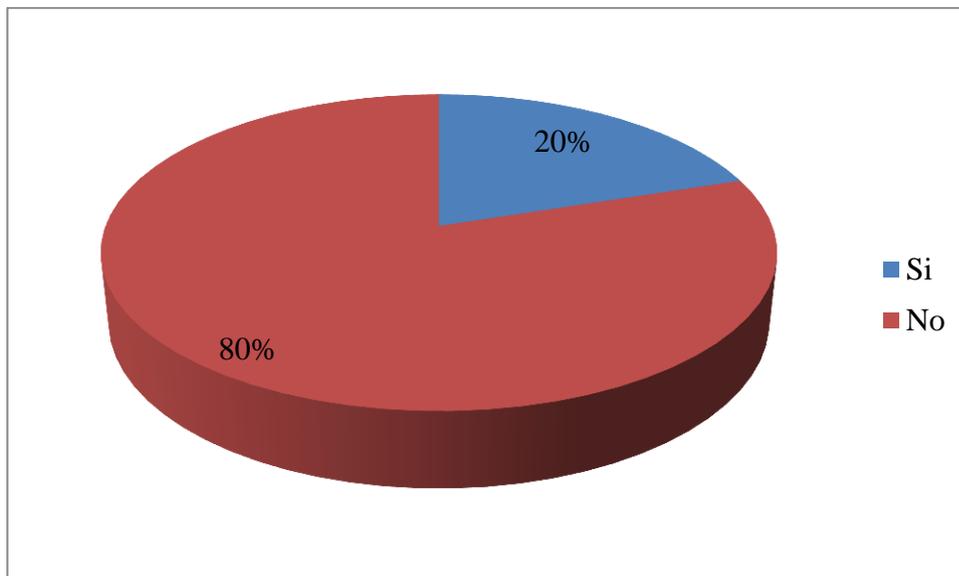
6. ¿En la institución educativa que está usted estudiando ha recibido talleres de capacitación a cerca del liderazgo?

TABLA N° 6
TEMA: Talleres de capacitación recibidos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	8	20%
No	32	80%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes de la institución
Realizado por: tesista

GRAFICO N° 6



Análisis e interpretación

El 20% representada por 8 estudiantes indican que han recibido talleres de capacitación con respecto al liderazgo y el 80% que son 32 discentes manifiestan que no.

Lo que significa que, 32 estudiantes que representan el 80 no han recibido talleres de capacitación, por lo que amerita que se planifique talleres con respecto a este tema y se desarrolle, en función que los estudiantes quieren ser líderes.

7. ¿Está de acuerdo Usted que se desarrolle un taller de capacitación con respecto al liderazgo donde usted pueda participar?

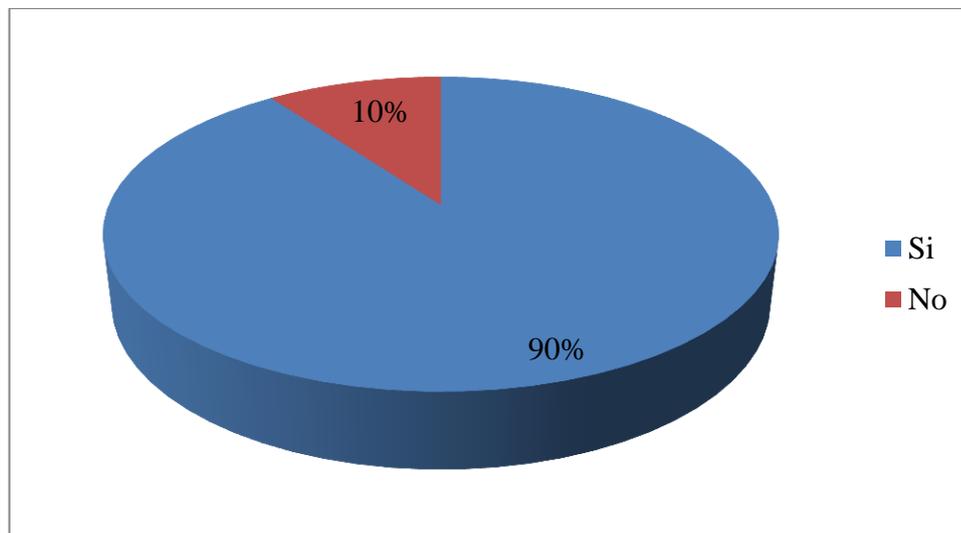
TABLA N 7

TEMA: Desarrollo del taller de capacitación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	36	90%
No	4	10%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes de la institución
Realizado por: tesista

GRAFICO N 7



Análisis e interpretación

Una vez tabulado este ítem y obtenido los resultados, el 90% que son 36 estudiantes indican que se desarrolle taller de capacitación, 4 alumnos que representan el 10% está en desacuerdo.

Esta da entender que existe interés de 36 estudiantes que equivale al 90% de la población, que requieren de talleres de capacitación acerca del liderazgo compartido donde puedan ser partícipes y lograr entender de la mejor manera el papel de líderes.

8. ¿Si Usted practica el liderazgo cree que mejoraría su ritmo de aprendizaje?

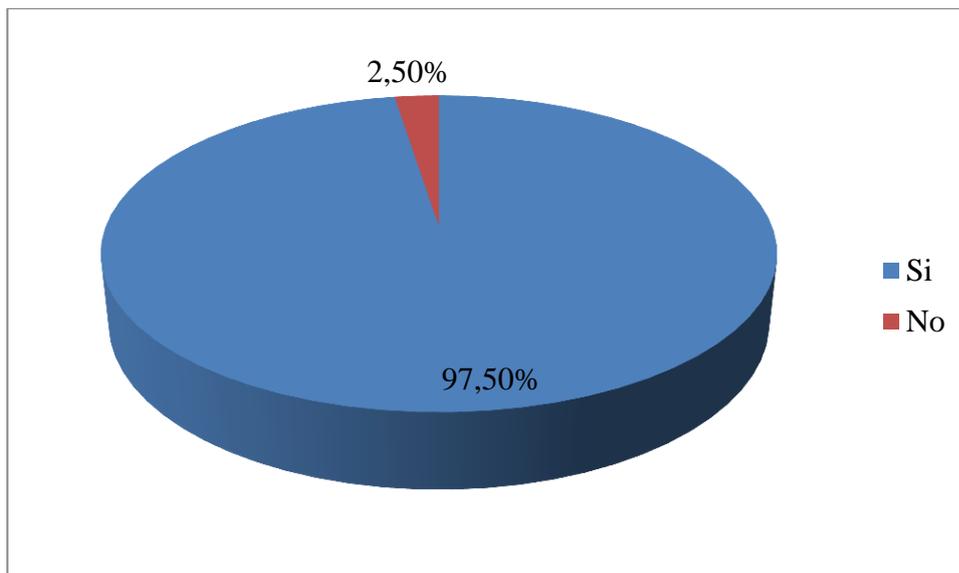
TABLA N 8

TEMA: Practica de liderazgo mejor ritmo de aprendizaje

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	39	97,5%
No	1	2,5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes de la institución
Realizado por: tesista

GRAFICO N 8



Análisis e interpretación

De un total de 40 estudiantes encuestados, 39 que representan el 97.5, responden que al practicar el liderazgo mejoría su ritmo de aprendizaje, 1 indica que no.

Datos arrojados suficientes para poder decir que los estudiantes que practican el liderazgo pueden tener un buen ritmo de aprendizaje, ya que serán innovadores renovadores y tendrán actitudes que están encaminados una buena calidad de educación.

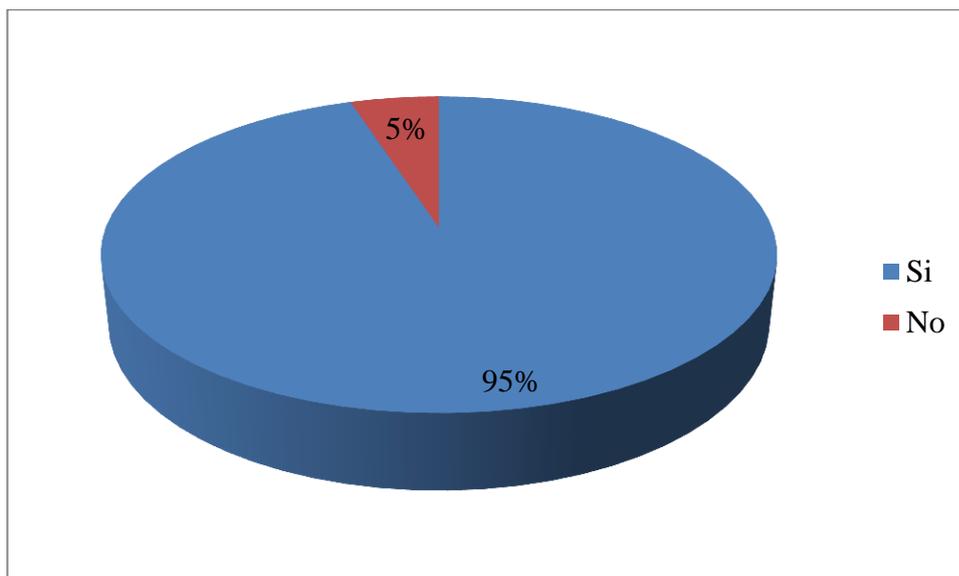
9. ¿Considera que la capacitación a cerca del liderazgo mejora el proceso de enseñanza - aprendizaje?

TABLA N 9
TEMA: Proceso de enseñanza aprendizaje

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	38	95%
No	2	5%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes de la institución
Realizado por: tesista

GRAFICO N 9



Análisis e interpretación

De la pregunta planteada en la encuesta a los 40 estudiantes, 38 que representan el 95% de la población indican que la capacitación mejorará el proceso de enseñanza aprendizaje y 5% que son 2 alumnos consideran que no existirá mejora.

Lo que significa que el liderazgo es muy importante en las instituciones educativas ya que también influye en el proceso de enseñanza aprendizaje, mismo que se considera que los estudiantes serán más responsables con sus actividades escolares y pondrán énfasis en el desarrollo del mismo.

10. ¿Ha realizado alguna gestión para el bienestar de sus compañeros?

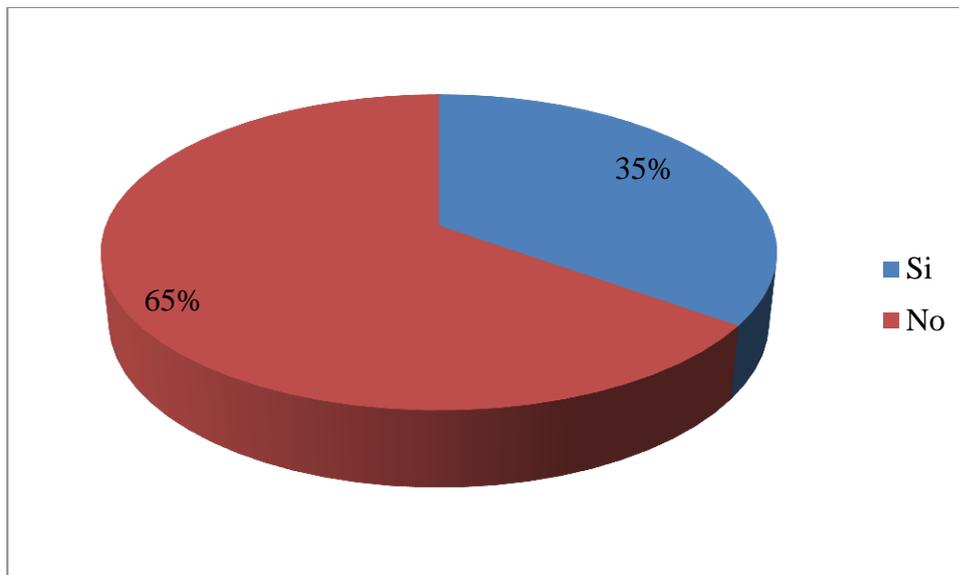
TABLA N 10

TEMA: Realización de gestión

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	35%
No	26	65%
Total	40	100%

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes de la institución
Realizado por: tesista

GRAFICO N 10



Análisis e interpretación

El 35% de los estudiantes dicen haber realizado algún tipo de gestión, el 65% no han realizado ninguna gestión por el bienestar de sus compañeros.

Esto da entender que se debe motivar a que los estudiantes realicen gestiones de su competencia a fin de que generen bienestar entre sus compañeros, y dar a conocer las funciones que tienen que cumplir como estudiantes.

2.4. Conclusiones y recomendaciones

2.4.1 Conclusiones:

Una vez tabulado las encuestas aplicadas a los docentes y estudiantes se llegó a tener información relevante a cerca del tema en estudio , permitiendo así conocer los aspectos que dan origen al problema, a continuación se resalta los datos significativos del presente estudio.

- En el colegio Técnico “El Chaquiñán” no se ha desarrollado talleres de capacitación con respecto al tema de liderazgo compartido, en razón que existe desconocimiento por parte de los docentes y estudiantes.
- El personal docente de la institución no han desarrollado programas de capacitación con los estudiantes, a fin de que, en ellos pueda existir un mejor ritmo de aprendizaje y por ende hablar de una educación de calidad.
- La carencia de capacitación en liderazgo académico del docente, genera perdida de actitudes positivas, por lo que existe falencia en el hacer cumplir y dar cumplimiento con las normas de convivencia institucional, misma que son la fortaleza para que exista un clima adecuado en el convivir diario de la comunidad educativa.
- El cuerpo directivo, docente y estudiantes apoya en un porcentaje muy alto para que se desarrolle talleres de capacitación a cerca del liderazgo compartido, mismo que es una herramienta que contribuirá significativamente en el ámbito de la educación.
- El propósito de los talleres de capacitación con referente al liderazgo compartido es mejorar los procesos de gestión directivo, escolar en sí de la comunidad educativa , inculcando valores y actitudes que requieren las personas para ser líderes emprendedores , innovadores con carisma de compromiso , centrado en una calidad de educación que el nuevo modelo educativo y la sociedad requiere

2.4.2 Recomendaciones:

Haciendo énfasis en el mejoramiento del liderazgo compartido en la gestión de relación con los docentes y estudiantes del colegio “El Chaquiñán” se considera necesario puntualizar las siguientes recomendaciones.

- Desarrollar talleres de capacitación, mismo que permitirá incentivar a la comunidad educativa en la formación pedagógica y académica a fin de crear un ambiente adecuado y donde puedan desenvolver de manera eficiente en sus actividades.
- Fomentar en las discentes actitudes de responsabilidad e interés por el estudio a través de estrategias que garanticen la calidad de educación en todos los niveles.
- Debe existir compromiso de todos los actores de la educación, partiendo del principio de cumplir y hacer cumplir las normas de convivencia escolar en donde reine la armonía en el desarrollo de sus funciones competentes.
- Los directivos de la institución educativa faciliten programas de capacitación a cerca de liderazgo constantemente, orientado a un aprendizaje significativo que contenga aptitudes de liderazgo.
- Ejecutar talleres de capacitación en la que se vea conveniente y oportuno aplicar dentro de la institución a fin de mejorar los procesos de gestión.

CAPÍTULO III

3 PROPUESTA

3.1. TEMA: “SEMINARIOS TALLERES PARA FOMENTAR LA PRACTICA DE LIDERAZGO COMPARTIDO, CON LA FINALIDAD DE MEJORAR LA GESTIÓN DE RELACIÓN CON LOS DOCENTES Y ESTUDIANTES DE DECIMO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA DEL COLEGIO TÉCNICO INTERCULTURAL BILINGÜE EL CHAQUIÑÁN DE LA PARROQUIA TOACASO CANTÓN LATACUNGA AÑO 2015.”

3.2 Diseño de la propuesta

3.2.1 Datos informativos

INSTITUCIÓN: Colegio Técnico Intercultural Bilingüe “El Chaquiñán”

PROVINCIA: Cotopaxi

CANTÓN: Latacunga

PARROQUIA: Toacaso

LUGAR: Planchaloma

SECCIÓN: Matutina vespertina

MODALIDAD: Semipresencial

TOTAL DE ESTUDIANTES: 365

TIPO DE PLANTEL: Fiscal

EMAIL: chaquiñan1@yahoo.es

TELÉFONOS: 032716482

3.2.2 Justificación

La presente propuesta investigativa está enmarcado en el contexto social relacionada con el hacer educativo, que es un tema de vital importancia que las instituciones educativas en la actualidad requieren incorporar al nuevo modelo de gestión educativa como es la práctica de liderazgo compartido en la gestión de relación, por lo que directivos, docentes y estudiantes deben ir acoplando estrategias que ayuden a mejorar como producto final la calidad educativa.

Para alcanzar el mejoramiento de la gestión de relación de liderazgo compartido, se hace necesario el desarrollo de talleres de capacitación en virtud que favorecerá y potencializara aptitudes positivas, induciendo a que los actores de la educación generen cambios significativos en el campo de la educación y así dar cumplimiento con las expectativas que tienen los integrantes de la comunidad educativa involucrada en el presente trabajo investigativo.

La propuesta es concreta, realizable, ya que existe la predisposición de los entes involucrados, esta direccionada a contribuir en la gestión de relación a fin de mejorar los procesos de gestión administrativa y escolar, mismos que garantizaran la existencia de un ambiente adecuado, donde todos puedan desenvolverse de manera satisfactoria en el ámbito administrativo, pedagógico, académico y social de su contexto.

3.2.3 Objetivos

3.2.3.1. Objetivo General.

Desarrollar seminarios talleres de capacitación, para promover la práctica del liderazgo compartido, y así mejorar las relaciones personales entre docentes y estudiantes del décimo año del colegio Técnico “El Chaquiñán” en el año 2015.

3.2.3.1. Objetivos Específicos

- Socializar a los involucrados en el trabajo de investigación, a cerca de los talleres que se va a realizar.
- Organizar grupos de trabajo para la capacitación, acorde a la disponibilidad de tiempo de cada uno de los involucrados.
- Ejecutar seminarios talleres de capacitación sobre el liderazgo compartido para conseguir el mejoramiento de la gestión de relación por parte de docentes y estudiantes de décimo año de educación general básica.

3.2.4 Descripción de la propuesta

En el colegio Técnico “El Chaquiñán” se desarrollara seminarios talleres de capacitación a cerca de la importancia del liderazgo compartido, de forma teórica y práctica, dinámicas de grupos, técnicas de trabajos grupales, a fin de que los talleres sean interactivos, acciones que facilitarán su aprendizaje y contribuirán significativamente en el desarrollo de las actividades cotidianas dentro y fuera de la institución educativa.

Para cumplir eficientemente con la presente propuesta es importante la participación de los involucrados, los mismos que están predispuesto para colaborar con el presente trabajo, de esta manera se inducirá a una buena práctica de liderazgo para que a partir de ello se formen seres humanos consientes y comprometidos consigo mismo, competitivos con principios morales y éticos que la sociedad actual requiere para el desarrollo de nuestro pueblo.

Este trabajo está realizado con esfuerzo y responsabilidad del investigador, a fin de que en lo posterior se vea reflejada en los estudiantes a través de cambios profundos de actitud y cimentación de valores que permitirán crecer en una sociedad más justa, humana, responsable y con respeto a sí mismo.

3.2.5 Desarrollo de la propuesta

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	META	ACTIVIDADES	ESTRATEGIA	RESPONSABLE	TIEMPO
Desarrollar seminarios talleres de capacitación, para promover la práctica del liderazgo compartido, y así mejorar las relaciones personales entre docentes y estudiantes del décimo año del colegio	➤ Socializar a los involucrados en el trabajo de investigación, a cerca de los talleres que se va a realizar.	Proporcionar la información necesaria a los docentes y estudiantes con respecto a los talleres que se desarrollara	Reunión con los docentes y estudiantes de décimo año de EGB. Entrega de cronograma de actividades a desarrollar en el taller	Convocatoria a docentes y estudiantes a través del Rector de la institución	El investigador	1 hora
	➤ Organizar grupos de trabajo para la capacitación, acorde a la disponibilidad de tiempo de cada uno	Crear un ambiente agradable de trabajo a fin que todos se	Conformación de equipos para el desarrollo del taller. Llegar a acuerdos y	Realización de una dinámica a través del cual se conformara los equipos	El investigador	2 horas

<p>Técnico “El Chaquiñán” en el año 2015.</p>	<p>de los involucrados.</p> <p>➤ Ejecutar los seminarios talleres de capacitación sobre el liderazgo compartido para conseguir el mejoramiento de la gestión de relación por parte de, docentes y estudiantes de décimo año.</p>	<p>sientan motivados en el tratamiento de cada uno de los temas</p> <p>Inducir al os docentes y estudiantes a una buena práctica de liderazgo compartido dentro y fuera de la institución educativa</p>	<p>compromisos</p> <p>Selección de los recursos necesarios que serán útiles para el desarrollo de la capacitación.</p> <p>Selección de temas que se trataran en el taller de capacitación</p> <p>Incentivar a la participación activa durante el desarrollo del taller</p> <p>Desarrollo de talleres de capacitación, a docentes y estudiantes</p>	<p>Aplicación del taller de forma dinámica y practica mediante recursos audiovisuales</p>	<p>El investigador</p>	<p>4 horas</p>
---	--	---	--	---	------------------------	----------------

3.2.6 Plan operativo de la propuesta

TEMA	OBJETIVO	RECURSOS	ESTRATEGIA	TIEMPO	EVALUACIÓN
Introducción a cerca de liderazgo	Inducir a los docentes y estudiantes a una buena práctica de liderazgo dentro y fuera de la institución educativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyector ➤ Días positivas ➤ Pliegos de papel boom ➤ Marcadores 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dinámica ➤ Observación de gráficos ➤ Presentación de días positivas 	3 horas	Lista de cotejo
Liderazgo compartido	Determinar la importancia de liderazgo compartido en la gestión de relación en la institución educativa	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyector ➤ Días positivas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realización de la dinámica ➤ Presentación de días positivas ➤ En la sopa de letras identificar las características del líder ➤ Dramatización sobre líder y jefe. ➤ Acuerdos- compromisos 	3 horas	Lista de cotejo

Liderazgo Educativo	Revitalizar en los docentes las habilidades de liderazgo en el hacer educativo y contribuyan en su equipo de trabajo de manera significativa.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyector ➤ Días Positivas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realización de la dinámica ➤ Formación de grupos de trabajo para realizar un debate ➤ Instrucciones para el desarrollo del debate ➤ Conclusiones de los temas tratados 	3 horas	Lista de cotejo
Trabajo en equipo	Proporcionar la información necesaria con respecto al trabajo en equipo para que los participantes puedan diferenciar entre lo que es grupo y equipo.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyector ➤ Días positivas ➤ Organizadores gráficos ➤ Pliegos de papel boom ➤ Marcadores 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Presentación de días positivas ➤ Establecer diferencias entre un grupo y equipo mediante un cuadro comparativo ➤ Taller en el aula 	3 horas	Trabajo en equipo Ficha de observación

La comunicación	Determinar la importancia de la comunicación en la práctica de liderazgo compartido en el contexto educativo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyector ➤ Días positivas 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Presentación de días positivas ➤ Análisis de los elementos de la comunicación ➤ Identificar principales medios de comunicación 	3 horas	Ficha de observación
Valores	Revitalizar valores en los estudiantes a fin de crear un ambiente adecuado donde puedan desenvolver de una mejor manera en la sociedad.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyector: ➤ Días positivas ➤ Organizadores gráficos ➤ Carteles 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Técnica de lluvia de ideas ➤ Presentación de días positivas ➤ Determinar las causas y consecuencias de la mala práctica de valores. 	3 horas	Exposición

ACTIVIDADES A REALIZAR



3.3.2 Planes de acción

DESARROLLO DEL TALLER N° 1

TEMA: Introducción a cerca de liderazgo

Objetivo.- Inducir a los docentes y estudiantes a una buena práctica de liderazgo dentro y fuera de la institución educativa

Beneficiarios:

Docentes y estudiantes del décimo año de EGB del colegio Técnico Intercultural Bilingüe “El Chaquiñán”

Fecha: 20 de junio del 2015

Tiempo de duración: 3 horas

Lugar: aulas del colegio

Contenidos

- Conceptos básicos a cerca de liderazgo
- Importancia de la formación de líderes
- Importancia de la comunicación dentro del liderazgo
- Conclusiones del tema tratado

- **Actividades**
- Dinámica (la abeja)
- Indicaciones de la dinámica
- Observación de gráficos



➤ **Presentación de días positivos**



Evaluación

¿Los contenidos tratados en el taller fueron interesantes?

SI

NO

¿Los temas tratados fueron claros?

SI

NO

¿Se sintió motivado durante el desarrollo del taller?

SI

NO

¿Usted pondrá en práctica los conocimientos adquiridos en el taller?

SI

NO

¿Cree usted que al recibir el taller de capacitación mejoraría las relaciones interpersonales de su contexto?

SI

NO

Recursos

Proyector

Días positivas

Pliegos de papel boom

Marcadores

DESARROLLO DEL TALLER N° 2

TEMA: Liderazgo compartido

Objetivo. Determinar la importancia de liderazgo compartido en la gestión de relación en la institución educativa

Beneficiarios:

Docentes y estudiantes del décimo año de EGB del colegio Técnico Intercultural Bilingüe “El Chaquiñán”

Fecha: 21 de junio del 2015

Tiempo de duración: 3 horas

Lugar: aulas del colegio

Contenidos

- Definición de lo que es líder y liderazgo
- Principios de liderazgo
- Analizar cuadro comparativo entre líder o jefe

Actividades:

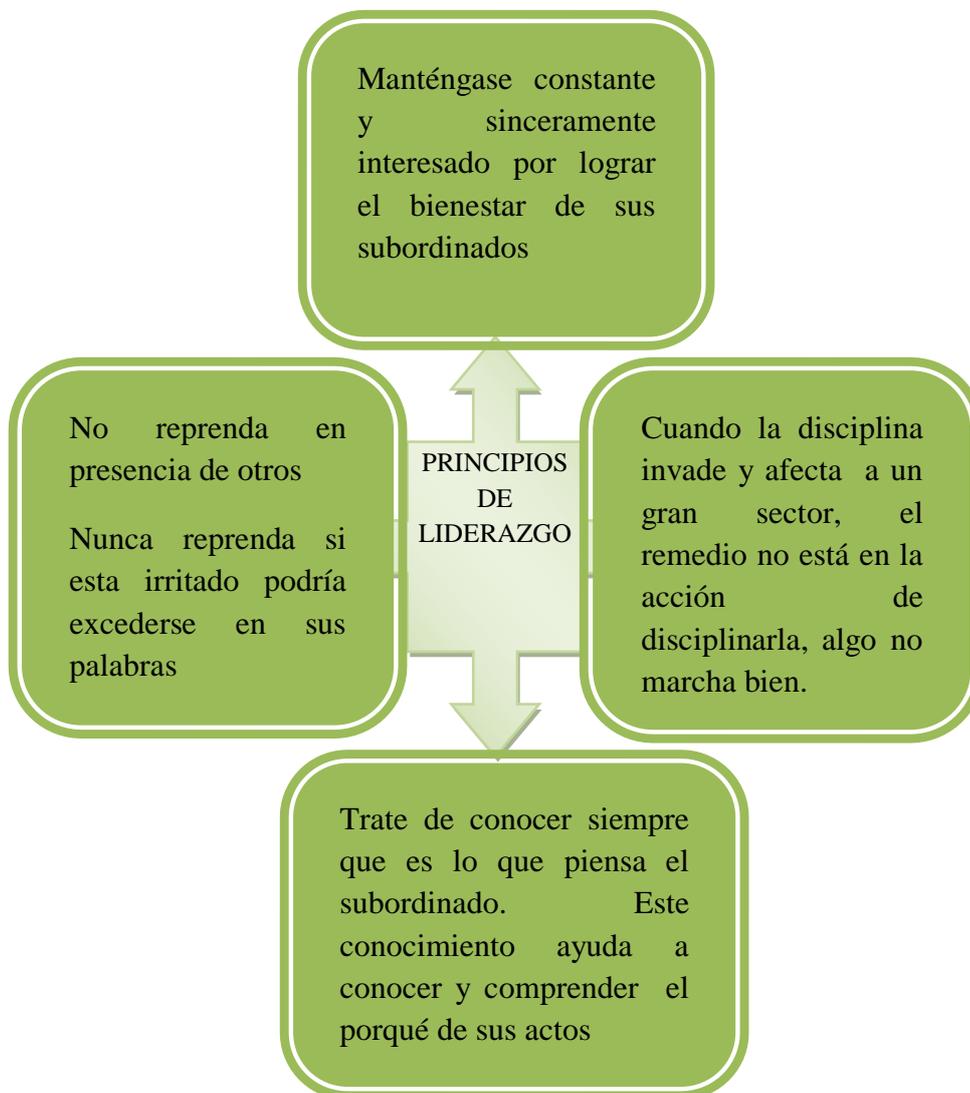
- Realización de la dinámica (no hagas al otro lo que no quieres que te hagan a ti)
- Instrucciones para el desarrollo de la dinámica
- Presentación de días positivas



LIDERAZGO

- Es levantar la visión de una persona a vistas más altas.
- Es elevar su comportamiento a un estándar más alto
- Es construir una personalidad más allá de sus limitaciones normales

Peter Druker



- En la sopa de letras identificar las características del líder: comunicador, innovador, carismático, inteligente, visionario y soñador.

A	F	T	I	S	D	N	M	L	Ñ	S	D	G
Z	C	O	M	U	N	I	C	A	D	O	R	C
I	T	V	B	M	N	A	I	M	Z	X	N	A
X	N	S	H	E	S	N	A	G	D	H	A	R
I	H	N	A	S	O	Ñ	A	D	O	R	M	I
A	M	G	O	K	N	I	T	F	A	L	A	S
Y	N	T	E	V	S	D	S	V	A	X	F	M
L	O	G	V	Z	A	N	A	K	L	X	G	A
A	H	J	A	D	N	D	H	F	S	A	D	T
G	L	D	S	B	A	K	O	N	A	D	E	I
F	S	P	J	K	L	Ñ	A	R	N	M	H	C
I	N	T	E	L	I	G	E	N	T	E	D	O
M	S	H	O	I	R	A	N	O	I	S	I	V

- Dramatización sobre líder y jefe.
- Acuerdos y compromisos

Evaluación:

¿Con la capacitación tiene un conocimiento claro con respecto a lo que es líder y liderazgo?

SI

NO

¿Usted se considera un líder?

SI

NO

¿Diferencia usted entre lo que es ser un líder y un jefe?

SI

NO

¿La capacitación servirá en su vida cotidiana?

SI

NO

¿Los temas tratados cumplieron sus expectativas?

SI

NO

Recursos:

- Proyector
- Días Positivas

DESARROLLO DEL TALLER N° 3

TEMA: Liderazgo Educativo

Objetivo: Revitalizar en los docentes las habilidades de liderazgo en el hacer educativo y contribuyan en su equipo de trabajo de manera significativa.

Beneficiarios:

Docentes del colegio Técnico Intercultural Bilingüe “El Chaquiñán”

Fecha: 24 de junio del 2015

Tiempo de duración: 3 horas

Lugar: aulas del colegio

Contenidos.

- Habilidades de liderazgo docente.
- Beneficios de liderazgo docente
- Importancia de liderazgo en el aula de clase

Actividades

- Realización de la dinámica (Ensalada de frutas)
- Instrucciones para el desarrollo de la dinámica
- Formación de grupos de trabajo para realizar un debate
- Instrucciones para el desarrollo del debate
- Conclusiones de los temas tratados

Evaluación

- Desarrollo del debate con respecto a la importancia del liderazgo en el aula clase.
- Técnica a utilizarse
- Lista de cotejo

APRECIACIÓN DEL DEBATE	SI	NO
Centraron en el tema		
Existió la participación de todos		
Demostraron disposición para el dialogo		
Material utilizado fue el más apropiado		
Demostraron conocimiento claro y amplio del tema		
Utilizaron vocabulario adecuado		
Realizaron conclusiones al final del debate		

Recursos:

- Proyector
- Días Positivas

DESARROLLO DEL TALLER N° 4

TEMA: Trabajo en equipo

Objetivo: Proporcionar la información necesaria con respecto al trabajo en equipo para que los participantes puedan diferenciar entre lo que es grupo y equipo.

Beneficiarios:

Docentes y estudiantes del décimo año de EGB del Colegio Técnico Intercultural Bilingüe “El Chaquiñán”

Fecha: 27 de junio del 2015

Tiempo de duración: 3 horas

Lugar: aulas del colegio

Contenidos

- Fundamentación teórica acerca de lo que es un grupo y un equipo de trabajo.
- Determinar la importancia de trabajo en equipo a fin fortalecer la integración entre la comunidad educativa.

Actividades:

- Presentación de días positivos



- Establecer diferencias entre un grupo y equipo mediante un cuadro comparativo



- Taller en el aula.

Evaluación

- Taller en clase para evaluar la participación del equipo de estudiantes.

Técnica

- Ficha de observación.

INDICADORES DE EVALUACIÓN	SI	NO
La participación en el desarrollo del trabajo fue del equipo		
Existió dificultades en el desarrollo del trabajo		
Nombraron un representante en el equipo de trabajo		
Utilizaron el material de trabajo de manera correcta		
Se observó la práctica de liderazgo compartido		
Se notó organización en desarrollo del taller		
El producto fue colectivo		

Recursos.

- Proyector
- Días positivas
- Organizadores gráficos
- Pliegos de papel boom
- Marcadores

DESARROLLO DEL TALLER N° 5

TEMA: La comunicación

Objetivo: Determinar la importancia de la comunicación en la práctica de liderazgo compartido en el contexto educativo

Beneficiarios: Estudiantes de décimo año de educación básica del colegio Técnico Intercultural Bilingüe “El Chaquiñán”

Fecha: 28 de junio del 2015

Tiempo de duración: 3 horas

Lugar: aulas del colegio

Contenidos:

- Conceptos básicos de la comunicación
- Elementos de la comunicación
- Importancia de la comunicación

Actividades:

- Dinámica (El mensaje distorsionado)
- Indicaciones para el desarrollo de la dinámica
- Presentación de días positivas

COMUNICACIÓN

Proceso que consiste en la transmisión de la información desde un punto de origen a un punto de llegada



- Análisis de los elementos de la comunicación
- Identificar principales medios de comunicación

Evaluación.

- Realizar un debate acerca de la comunicación

Técnica

- Ficha de observación

INDICADORES DE EVALUACIÓN	SI	NO
Los participantes se sintieron motivados en el debate		
Existió seguridad por parte de los participantes		
La modulación de voz fue adecuada		
Identifican los elementos de la comunicación		
Hubo concordancia de ideas entre los participantes		

Recursos:

- Proyector:
- Días positivas
- Organizadores gráficos

DESARROLLO DEL TALLER N° 6

TEMA: Valores

Objetivo: Revitalizar valores en los estudiantes a fin de crear un ambiente adecuado donde puedan desenvolverse de una mejor manera en la sociedad.

Beneficiarios: Estudiantes de décimo año de educación básica del colegio Técnico Intercultural Bilingüe “El Chaquiñán”

Fecha: 04 de julio del 2015

Tiempo de duración: 4 horas

Lugar: aulas del colegio

Contenidos:

- Conceptos básicos de valores
- Importancia de valores
- Clases de valores

Actividades:

- Técnica de lluvia de ideas
- Presentación de días positivas



- Determinar las causas y consecuencias de la mala práctica de valores.

Evaluación.

- Realizar una rueda de atributos a cerca de valores humanos.

Técnica

- Exposición

Ficha de observación

INDICADORES DE EVALUACIÓN	SI	NO
El material utilizado fue apropiado		
Existió dominio del tema		
Hubo interacción por parte de los asistentes		
Estableció conclusiones		

Recursos:

- Proyector:
- Días positivas
- Organizadores gráficos
- Carteles

3.3. Administración de la Propuesta.

La presente propuesta estará bajo la supervisión de la coordinación Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas y con la coordinación de la Carrera de Educación Básica para su factibilidad de ejecución, mismo que está encaminado a llevar una información detallada veraz para lograr la concreción de las metas planteadas, sus resultados serán significativos que serán un referente para (Fomentar la Practica de Liderazgo Compartido por medio de seminarios talleres de capacitación, para mejorar la gestión de relación con los docentes y estudiantes de décimo año de educación básica del colegio Técnico Intercultural Bilingüe El Chaquiñán de la parroquia Toacaso cantón Latacunga Año 2015). Mismo que contribuirá a la solución de problemas que se presencian en la institución educativa, dando lugar a una educación de calidad que actualmente la sociedad requiere a través de una buena práctica de liderazgo compartido.

El investigador realizara un seguimiento a la propuesta planteada a fin de tener un conocimiento claro a cerca de debilidades y fortalezas y si es necesario realizar modificaciones o fortalecer conforme los resultados que arrojen.

3.4 Previsión de la Evaluación

Esta propuesta de (Fomentar la Práctica de Liderazgo Compartido por medio de seminarios talleres de capacitación, para mejorar la gestión de relación con los docentes y estudiantes de décimo año de educación básica del colegio Técnico Intercultural Bilingüe El Chaquiñán de la parroquia Toacaso cantón Latacunga año 2015). Se certificará a través de personas inmersas en educación básica, autoridades de la institución, expertos en liderazgo compartido en la gestión de relación que confirmaran el cumplimiento de los requisitos para su aplicación de la presente propuesta, realizando un monitoreo constante de la presente propuesta planteada.

3.5. Conclusiones y Recomendaciones

3.5.1 Conclusiones:

- El desarrollo de las actividades en los seminarios talleres de capacitación fue importante, de manera que los participantes interactuaban de manera significativa, en la que se observó su autoestima elevada y su interacción constante.
- La capacitación a docentes y estudiantes fue fundamental de manera que en ellos se desarrolló habilidades de liderazgo mismo que serán practicados en el hacer educativo docente y discente.
- Los temas tratados fueron de vital importancia ya que todo está en torno al contexto educativo basado en valores mismos que contribuirán a mejorar las relaciones interpersonales, trabajo en equipo siempre generando un ambiente agradable donde la comunidad educativa pueda desenvolver de la manera satisfactoria en convivir diario.

3.5.2 Recomendaciones

- Se debe desarrollar los talleres de capacitación de manera práctica, a fin de lograr la interacción entre el facilitador y los participantes, y así tener mejores resultados favorables y satisfactorios.
- Potencializar las habilidades de liderazgo en docentes y discentes a fin de formar líderes competitivos que aporten de manera significativa al desarrollo institucional y de la sociedad en general.
- Dotar de talleres de capacitación con respecto al liderazgo compartido de manera constante tanto a docentes y estudiantes, ya que es muy necesario en el contexto educativo en virtud que se trabaja con seres humanos y siempre debe existir un ambiente agradable para el desarrollo de las actividades educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bibliografía Citada

- **ACUERDO** Ministerial de creación del colegio 093-26-111992 (**pág. 51**)
- **BALSECA, Mónica P (2013)** tesis , Gestión Pedagógica en el aula “Clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores de séptimo año de educación básica de los centros educativos Oscar Efrén Reyes y Pichincha de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2011-2012, (**Pág.4**)
- **CONSTITUCIÓN** de la República del Ecuador Art. 26 y 27 (**pág. 6-7**)
- **CHIBBER, L** en su obra titulada Liderazgo, Ediciones SAI RAM Argentina , (**pág. 20**)
- **DILTS, Robert** en su obra titulada Liderazgo creativo, Ediciones Urano 1998, Barcelona (**pag.21**)
- **FIGUEROA, Prieto** (citado en Dubs, 1999) (**pág. 21**)
- **ICAZA, Karina R** en su tesis de maestría titulada Gestión Académica y Liderazgo en los docentes del Centro de Educación General Básica “13 de Abril” del cantón Ventanas, año 2012. Diseño de un Sistema de Capacitación en liderazgo Docentes, (**pág. 5**)
- **LEY Orgánica** de Educación Intercultural del Ecuador, con respecto a las obligaciones de los docentes Art. 11. (**pág. 7-8**)
- **MANUAL** de Gestión para Directores de Instituciones Educativas de las Organizaciones de Naciones Unidas para la educación ciencia y cultura (**Pág.32**)
- **MARTÍNEZ, Horacio** en su obra titulada Liderazgo Responsable Ecoe Ediciones primera edición 2011, Bogotá Colombia (**pág. 21**)
- **MINISTERIO DE EDUCACIÓN**, Estándares de Calidad Educativa, (**pág.46-47**)
- **MÓDULO II** de Gestión Educativa estratégica del Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación Buenos Aires (**pág.33**)
- **PROYECTO EDUCATIVO** del colegio El Chaquiñán (**pág. 50-51**)

- **REEVES, Matías**, tesis “Liderazgo Directivo en Escuelas de Altos Niveles de Vulnerabilidad Social”, (pág.3)
- **ROBERT S. Hartman** institute, university of Tennessee (1982) (pág. 9)
- **SINCHI, Yolanda, (2013)**, tesis “Análisis de la Administración y sus Efectos en el desarrollo Académico Del Centro De Formación Artesanal María Auxiliadora”, (pág. 3)
- **TOSCANO, Víctor F (2012)**, tesis, “Gestión del Liderazgo y Valores en la Escuela de Ciencias Administrativas y Contables de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Santo Domingo durante 2011”, (pág.4)

Bibliografía Consultada

- **CHIARAMONTE, Aurora y otros**, “Enciclopedia Práctica de la Pequeña y Mediana Empresa” Océano Grupo editorial, Barcelona-España, pág. 141, 145, 150, 351.
- **HERNÁNDEZ, Víctor (2002)** “El éxito no es un secreto” Valverde Editores”, Ambato-Ecuador, pág. 87-89.
- **HOLGUIN, Danilo,(2013)**,Emprendimiento y Gestión, Holguín Ediciones, Guayaquil- Ecuador, pág.-47
- **LEIVA, Francisco, (2010)** “Didáctica General” Tipoffset “Ortiz”, Quito-Ecuador, pág. 75-77.
- **Módulo de diseño de anteproyecto** de tesis de la Universidad Técnica de Cotopaxi, pág.-12.
- **ULLOA, Francisco**, Carrera Universitaria Docente pág.-27
- **VICARIATO, Apostólico De Méndez, (2006)**, Modulo 1 de formación general de primero de bachillerato (investigación) Editora Garayalde Cia.Ltda, Quito –Ecuador, pag.211-212.
- **VICARIATO, Apostólico De Méndez,(2006)**, Modulo 2 de formación general de primero de bachillerato (investigación) Edigaralde Grafisse, Macas-Ecuador, pag.21

Linkgrafía

- <http://informacione13.over-blog.com/article-conceptos-de-administracion-varios-autores-84960800.html> , **(pág.11)**
- <http://www.monografias.com/trabajos93/definicion-de-administracion/definicion-de-administracion.shtml> ,(pág. 11)
- <http://administracionenteoria.blogspot.com/2009/07/definicion-de-administracion.html>, **(pág. 11)**
- <http://lugarpedagogico.blogspot.com/2012/03/texto-oficial-de-apoyo-curso.html>, **(pág.12-13)**
- www.monografias.com/trabajos79/concepto-importancia-organizacion/concepto-importancia-organizacion.shtml#ixzz3 **(pág. 14-15, 16-19)**
- <http://www.eoi.es/blogs/reneeduardomancia/2012/06/18/el-liderazgo-compartido/> **(pág. 22)**
- <http://www.losrecursoshumanos.com/que-es-el-liderazgo-compartido/> **(pág. 22-23)**
- <http://liderazgo.euroresidentes.com/2013/10/liderazgo-educativo.html> **(pág. 24-25)**
- <http://lugarpedagogico.blogspot.com/2012/03/texto-oficial-de-apoyo-curso.html> **(pág.26-28)**
- <http://innovacionsocial.esadeblogs.com/2013/09/17/cuatro-formas-de-liderazgo-educativo/27/04/2015> Artículo publicado en el diario Avui el 26-07-2013 y en el blog de J. M. Lozano el 29-07-2013. **(pág.29-31)**
- www.monografias.com/trabajos94/gestion-educativa/gestion-educativa.shtml el (2015-04-27) dice, **(pág. 34)**
- www.unrc.edu.ar/publicar/20/dosier11.htm **(pág. 48)**

ANEXOS



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

ANEXO N° 1

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS CARRERA EDUCACIÓN BÁSICA

ENTREVISTA DIRIGIDA AL SEÑOR RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Objetivo:

Recopilar la información requerida para el desarrollo de talleres de capacitación a cerca de la importancia de liderazgo compartido en la gestión de relación con los docentes y estudiantes de décimo año del colegio “El Chaquiñán”

1. ¿Cómo autoridad del plantel ha realizado talleres de capacitación a cerca del liderazgo dentro de la institución educativa?
2. ¿La práctica de liderazgo por parte de los directivos será importante en las instituciones educativas?
3. ¿Cree que al practicar el liderazgo compartido será mejor los hábitos de convivencia entre la comunidad educativa?
4. ¿Conoce Usted los problemas que ocasionan la falta de la práctica del liderazgo dentro de las instituciones educativas?
5. ¿Identifica los tipos de liderazgo que se puede aplicar en las instituciones educativas?
6. ¿Ha recibido talleres de capacitación relacionados a liderazgo compartido?
7. ¿Está de acuerdo Usted que se desarrolle un taller de capacitación con respecto al liderazgo dentro del establecimiento a la cual Usted regenta?
8. ¿Conoce los niveles de gestión que se debe realizar en las instituciones educativas para la mejora de la calidad de la educación?
9. ¿Los docentes contribuyen al desarrollo de las gestiones por bien de la institución?
10. ¿Usted considera que los directivos deben ser líderes y practicar el liderazgo compartido en las instituciones educativas?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

ANEXO N° 2

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS CARRERA EDUCACIÓN BÁSICA

ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN

Objetivo:

Determinar el grado de conocimiento por parte de los docentes con respecto al liderazgo compartido en la institución educativa en el desarrollo de sus actividades académicas.

Instrucción:

Señor/a docente dígnese responder con toda la honestidad marcando con una X conforme a las opciones.

1 Tiene conocimiento acerca de lo que es el liderazgo compartido?

SI () NO ()

2.¿El liderazgo será importante en las instituciones educativas?

SI () NO ()

3.¿Cree que un liderazgo bien aplicado mejorara el aprendizaje de los estudiantes?

SI () NO ()

4. ¿Un docente que tenga un buen liderazgo generara confianza en sus estudiantes?

SI () NO ()

5. ¿Ha realizado un programa de capacitación en el aula de clase acerca del liderazgo?

SI () NO ()

6. ¿Ha recibido talleres de capacitación con respecto al liderazgo?

SI () NO ()

7. ¿Está de acuerdo Usted que se desarrolle un taller de capacitación con respecto al liderazgo.

SI () NO ()

8. ¿Si todos los docentes practicaran el liderazgo compartido en las instituciones educativas la educación sería un éxito?

SI () NO ()

9. ¿Considera que el desarrollo de la capacitación a cerca del liderazgo mejorará las relaciones personales entre los actores de la educación?

SI () NO ()

10. ¿Los docentes serán los responsables de formar estudiantes líderes que aporten significativamente en el desarrollo de la sociedad?

SI () NO ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

ANEXO N° 3

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS CARRERA EDUCACIÓN BÁSICA

ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN

Objetivo:

Recolectar información con la finalidad de verificar el grado de conocimiento acerca de temas con respecto al liderazgo compartido con la finalidad de realizar taller de capacitación con los discentes.

Instrucción:

Señor/ita estudiante lea detenidamente cada una de las preguntas y conteste con toda sinceridad, marcando con una X en el paréntesis conforme a su criterio.

1 ¿Ha tenido problemas por su comportamiento en la hora clase?

SI () NO ()

2 ¿Sabe lo que es el liderazgo compartido?

SI () NO ()

3 ¿En la institución educativa que usted estudia practican el liderazgo?

SI () NO ()

4 ¿Le gustaría ser un líder dentro y fuera de la institución educativa?

SI () NO ()

5 ¿Conoce las características de las personas para determinar que es un líder?

SI () NO ()

6 ¿En la institución educativa que está usted estudiando ha recibido taller de capacitación a cerca del liderazgo?

SI () NO ()

7 ¿Está de acuerdo Usted que se desarrolle un taller de capacitación con respecto al liderazgo donde usted pueda participar?

SI () NO ()

8 ¿Si Usted practica el liderazgo cree que mejoraría su ritmo de aprendizaje?
SI () NO ()

9 ¿Considera que la capacitación a cerca del liderazgo mejora el proceso de enseñanza - aprendizaje?
SI () NO ()

10 ¿Ha realizado alguna gestión para el bienestar de sus compañeros?
SI () NO ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

**ANEXO N° 4
FOTOGRAFÍAS**

**FOTOGRAFÍA N° 1
Institución educativa**



**FOTOGRAFÍA N° 2
Institución educativa**



**FOTOGRAFÍA N° 3
Rector del plantel**



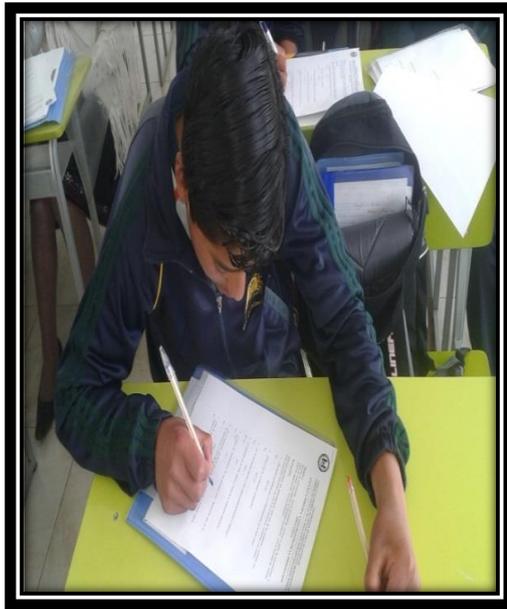
**FOTOGRAFÍA N° 4
Encuesta a docente**



Fuente: Colegio Técnico Intercultural Bilingüe “El Chaquiñán”
Diseñado: Por tesista.

**ANEXO N° 5
FOTOGRAFÍAS**

**FOTOGRAFÍA N° 5
Encuesta a estudiante**



**FOTOGRAFÍA N° 6
Encuesta a estudiantes de décimo**



**FOTOGRAFÍA N° 7
Estudiantes de décimo con tesista**



**FOTOGRAFÍA N° 8
Estudiantes en acto cívico**



Fuente: Colegio Técnico Intercultural Bilingüe “El Chaquiñán”
Diseñado: Por tesista