



**Universidad
Técnica de
Cotopaxi**

UNIVERSIDAD TECNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

Proyecto de investigación y desarrollo en opción al Grado Académico de Magister en Planeamiento y Administración Educativos.

TÍTULO:

LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA EN EL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “VALENCIA HERRERA” CORRESPONDIENTE A LA ZONA 9, DISTRITO 7 CIRCUITO 17 D07 EN EL AÑO LECTIVO 2015-2016. ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS.

Autor: Guacapiña Toapanta, Alexandra Elizabeth. Lcda.

Tutor: Cárdenas Barriga, Manuel Patricio. Mgs

LATACUNGA – ECUADOR

Julio– 2016



AVAL DEL TRIBUNAL DE GRADO

En calidad de Miembros del Tribunal de Grado aprueban el presente Informe del Proyecto de Investigación y Desarrollo de posgrados de la Universidad Técnica de Cotopaxi; por cuanto, el posgraduado: Guacapiña Toapanta Alexandra Elizabeth, con el título de tesis: “LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA EN EL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “VALENCIA HERRERA” CORRESPONDIENTE A LA ZONA 9, DISTRITO 7 CIRCUITO 17 D07 EN EL AÑO LECTIVO 2015-2016. ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS.” ha considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Defensa.

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

Latacunga Junio –28, 2016.

Para constancia firman:

.....
NOMBRES Y APELLIDOS
PRESIDENTE

.....
NOMBRES Y APELLIDOS
MIEMBRO

.....
NOMBRES Y APELLIDOS
MIEMBRO

.....
NOMBRES Y APELLIDOS
OPONENTE



CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL VERIFICADOR

En mi calidad de verificador del tema del proyecto de investigación y desarrollo titulado “LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA EN EL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “VALENCIA HERRERA” CORRESPONDIENTE A LA ZONA 9, DISTRITO 7 CIRCUITO 17 D07 EN EL AÑO LECTIVO 2015-2016. ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS”. Del o la posgraduado(a):

APELLIDOS: Guacapiña Toapanta

NOMBRES: Alexandra Elizabeth

PROGRAMA: Maestría en planeamiento y administración educativos

CERTIFICO:

Que: analizado el tema del proyecto de investigación y desarrollo, presentado como requisito previo a la aprobación y desarrollo del trabajo de titulación para optar por el grado de Magister en Planeamiento y Administración Educativos

Sugiero su aprobación y permita continuar con la defensa del proyecto de investigación y desarrollo.

Revisado por: Cárdenas Barriga, Manuel Patricio.Mgs
C.C. 0501619910

Latacunga, junio, 28 del 2016

Cárdenas Barriga, Manuel Patricio.Mgs



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

DIRECCION DE POSGRADO

AUTORÍA

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación, son de exclusiva responsabilidad de la autora.

TEMA: LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA EN EL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “VALENCIA HERRERA” CORRESPONDIENTE A LA ZONA 9, DISTRITO 7 CIRCUITO 17 D07 EN EL AÑO LECTIVO 2015-2016. ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS.

Autora:

.....
Guacapiña Toapanta Alexandra Elizabeth
1718093295

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme llenado de bendiciones, brindándome la fortaleza para culminar exitosamente los estudios emprendidos, permitiendo que mis sueños sean realizados.

A la Universidad Técnica de Cotopaxi por darme la oportunidad de estudiar en tan prestigiosa institución otorgándome los recursos necesarios para mi formación académica.

A mis docentes quienes con su sabiduría me inculcaron la tenacidad para llegar a la meta propuesta haciendo que este gran esfuerzo sea fructífero; además quiero dejar constancia del más profundo agradecimiento a mi docente tutor Mgs. Patricio Cárdenas por su asesoramiento en la elaboración y desarrollo de mi proyecto de tesis ya que sin escatimar esfuerzo alguno, orientó y dirigió mi trabajo investigativo con absoluta responsabilidad y dedicación.

A la Comunidad Educativa de la Escuela de Educación Básica “Valencia Herrera”, ya que supieron proporcionarme de forma eficiente la información necesaria para el desarrollo de mi propuesta.

Y a todos quienes de una u otra forma me brindaron su apoyo incondicional para cumplir mis objetivos profesionales.

Alexandra

DEDICATORIA

Este proyecto está dedicado a mis padres seres extraordinarios que me inculcaron el valor de la responsabilidad siendo pilares fundamentales para alcanzar mi meta planteada.

A mis hermanos quienes han sabido brindarme su apoyo incondicional brindándome su aliento, comprensión y motivación durante el tiempo que me llevó elaborar mi proyecto.

A mi esposo e hijo quienes son mi principal fuente de inspiración para continuar día a día en la consecución de lo emprendido.

Alexandra

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| Contenido | Pág. |
|--|-------------|
| AVAL DEL TRIBUNAL DE GRADO | ii |
| CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL VERIFICADOR | iii |
| AUTORÍA..... | iv |
| AGRADECIMIENTO..... | v |
| DEDICATORIA | vi |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | vii |
| RESUMEN..... | xiii |
| ABSTRACT | xiv |
| INTRODUCCION..... | 1 |
| CAPÍTULO I: MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO | |
| 1.1 Antecedentes de estudio..... | 4 |
| 1.2 Caracterización del objeto..... | 6 |
| 1.3 Marco teórico de la investigación: | 9 |
| 1.4 Fundamentación de la investigación | 11 |
| 1.5 Bases teóricas de la investigación | 12 |
| 1.6 Marco teórico | 13 |
| 1.6.1 Administración del talento humano | 13 |
| 1.6.1.1 Conceptos de gestión del talento humano..... | 14 |
| 1.6.1.2 Importancia de la administración del talento humano. | 15 |
| 1.6.1.3 Estrategia institucional..... | 16 |
| 1.6.2 Clima organizacional | 17 |
| 1.6.2.1 Aspectos del clima laboral | 18 |
| 1.6.3 Administración educativa..... | 20 |
| 1.6.3.1 Funciones de la Administración Educativa..... | 21 |
| 1.6.3.2 Etapas de la administración educativa. | 22 |
| 1.6.4 Liderazgo..... | 22 |
| 1.6.4.1 Características del líder | 23 |
| 1.6.5 Estrategias para alcanzar el liderazgo en el ámbito administrativo. | 25 |

| | |
|--|----|
| 1.6.5.1 Actividades para desarrollar el liderazgo | 26 |
| 1.6.5.2. Liderazgo y dirección..... | 27 |
| 1.6.6. Desempeño del talento humano | 28 |
| 1.6.6.1 Fases de gestión del desempeño del talento humano..... | 28 |
| 1.6.6.2 Mejoramiento del desempeño del talento humano..... | 30 |
| CAPITULO II: METODOLOGÍA | |
| 2.1 Enfoque de la investigación. | 31 |
| 2.2 Modalidad de la investigación | 31 |
| 2.2.1 Bibliografía-Documental..... | 31 |
| 2.2.2 De Campo..... | 31 |
| 2.3 Nivel de la investigación..... | 32 |
| 2.3.1 Exploratoria..... | 32 |
| 2.3.2 Descriptiva | 32 |
| 2.3.3 Integrativo | 32 |
| 2.4 Métodos..... | 32 |
| 2.4.1 Métodos generales..... | 32 |
| 2.4.1.1 El Método analítico:..... | 32 |
| 2.4.1.2 Método sintético:..... | 32 |
| 2.4.1.3 Método dialéctico:..... | 33 |
| 2.4.1.4 Método científico: | 33 |
| 2.4.2 Métodos particulares | 33 |
| 2.4.2.1 Método histórico: | 33 |
| 2.4.2.2 Método empírico: | 33 |
| 2.4.2.3 Métodos estadísticos: | 33 |
| 2.5 Técnicas..... | 33 |
| 2.5.1 La encuesta..... | 33 |
| 2.6 Instrumentos..... | 33 |
| 2.6.1 El cuestionario..... | 33 |
| 2.7 Unidades de estudio (Población – Muestra)..... | 34 |
| 2.7.1 Población..... | 34 |
| 2.8 Hipótesis..... | 37 |
| 2.9 Operacionalización de las variables | 38 |

| | |
|---|-----|
| 2.10 Procedimientos de la investigación..... | 40 |
| 2.10.1 Plan para la recolección de la información | 40 |
| 2.10.2 Plan para el procesamiento de la información | 41 |
| CAPÍTULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN | |
| 3.1 Breve caracterización de la institución u objeto de estudio | 42 |
| 3.2 Análisis e interpretación de resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a las autoridades de la escuela de educación básica “Valencia Herrera” | 45 |
| 3.3 Análisis e interpretación de resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los directivos y docentes de la escuela de educación básica “Valencia Herrera” | 55 |
| 3.4 Análisis e interpretación de resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los estudiantes de la escuela de educación básica “Valencia Herrera” | 65 |
| 3.5 Análisis e interpretación de resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los padres de familia de la escuela de educación básica “Valencia Herrera” | 75 |
| 3.6 Comprobación de la hipótesis | 85 |
| 3.7 Conclusiones | 88 |
| 3.8 Recomendaciones..... | 89 |
| CAPITULO IV: DISEÑO DE LA PROPUESTA | |
| 4.1 Título..... | 90 |
| 4.1.1 Datos informativos:..... | 90 |
| 4.2 Justificación..... | 91 |
| 4.3. Objetivo..... | 92 |
| 4.4 Importancia y alcance de la guía de estrategias de liderazgo..... | 93 |
| 4.5 Descripción de la propuesta | 94 |
| 4.6 Presentación | 95 |
| 4.7 Estructura de la propuesta | 99 |
| 4.8 Desarrollo de la propuesta..... | 100 |
| 4.9 Evaluación socio-económico-ambiental de la propuesta | 136 |
| 4.10 Referencias bibliográficas..... | 137 |
| Anexos..... | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla N° 1 Población | 34 |
| Tabla N° 2 Muestra | 37 |
| Tabla N° 3 Variable Independiente: Administración educativa | 38 |
| Tabla N° 4 Variable Dependiente: Desempeño del talento humano | 39 |
| Tabla N° 5 Recolección de la Información | 40 |
| Tabla N° 6 Administración basada en principios y teorías | 45 |
| Tabla N° 7 Planificación de procesos administrativos anuales..... | 46 |
| Tabla N° 8 Asignación y coordinación de recursos | 47 |
| Tabla N° 9 Planificación de objetivos y metas institucionales | 48 |
| Tabla N° 10 Eficiencia y eficacia basadas en estrategias de liderazgo | 49 |
| Tabla N° 11 Aptitud y actitud del personal docente frente a las normativas de la autoridad..... | 50 |
| Tabla N° 12 Rendimiento laboral del talento humano..... | 51 |
| Tabla N° 13 Fortalecimiento de procesos administrativos | 52 |
| Tabla N° 14 Mejora de procesos administrativos basados en estrategias de liderazgo..... | 53 |
| Tabla N° 15 Actualización y fortalecimiento de estrategias de liderazgo | 54 |
| Tabla N° 16 Desempeño de actividades | 55 |
| Tabla N° 17 Inferencia de los procesos administrativos en la gestión académica..... | 56 |
| Tabla N° 18 Manejo de la organización educativa institucional | 57 |
| Tabla N° 19 Asignación de recursos institucionales..... | 58 |
| Tabla N° 20 Administración educativa y cumplimiento de objetivos | 59 |
| Tabla N° 21 Trabajo eficiente en los procedimientos empleados | 60 |
| Tabla N° 22 Actitudes y aptitudes de los miembros de la comunidad educativa . | 61 |
| Tabla N° 23 Estrategias de liderazgo y mejoramiento del ámbito laboral..... | 62 |
| Tabla N° 24 Conocimiento de estrategias de liderazgo de la autoridad máxima . | 63 |
| Tabla N° 25 Actualización y fortalecimiento de estrategias de liderazgo | 64 |
| Tabla N° 26 Principios y teorías de la administración educativa..... | 65 |
| Tabla N° 27 Manejo de procesos administrativos..... | 66 |
| Tabla N° 28 Manejo de la organización educativa institucional | 67 |
| Tabla N° 29 Coordinación y asignación de recursos | 68 |
| Tabla N° 30 Alcance de objetivos y metas | 69 |
| Tabla N° 31 Trabajo eficiente para la consecución de logros..... | 70 |
| Tabla N° 32 Compromiso institucional del personal | 71 |
| Tabla N° 33 Rendimiento laboral basado en estrategias de liderazgo | 72 |
| Tabla N° 34 Liderazgo del director..... | 73 |
| Tabla N° 35 Trabajo institucional y contribución con la formación educativa | 74 |
| Tabla N° 36 Principios y teorías administrativos..... | 75 |
| Tabla N° 37 Toma oportuna de decisiones | 76 |
| Tabla N° 38 Toma de decisiones responsables de autoridades y directivos | 77 |
| Tabla N° 39 Asignación y coordinación de recursos institucionales..... | 78 |

| | |
|--|----|
| Tabla N° 40 Trabajo eficiente basado en estrategias para alcanzar el éxito | 79 |
| Tabla N° 41 Relaciones interpersonales que denotan liderazgo de la máxima autoridad..... | 80 |
| Tabla N° 42 Liderazgo para mejorar aptitudes y actitudes del talento humano ... | 81 |
| Tabla N° 43 Rendimiento laboral del talento humano institucional | 82 |
| Tabla N° 44 Desempeño del talento humano en la consecución de objetivos individuales | 83 |
| Tabla N° 45 Incremento de estrategias de liderazgo en los procesos administrativos | 84 |
| Tabla N° 46 Cuadro final de X ² | 86 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| GRÁFICO N° 1 Categorías fundamentales | 12 |
| GRÁFICO N° 2 Administración basada en principios y teorías | 45 |
| GRÁFICO N° 3 Planificación de procesos administrativos anuales | 46 |
| GRÁFICO N° 4 Asignación y coordinación de recursos | 47 |
| GRÁFICO N° 5 Planificación de objetivos y metas institucionales..... | 48 |
| GRÁFICO N° 6 Eficiencia y eficacia basadas en estrategias de liderazgo | 49 |
| GRÁFICO N° 7 Aptitud y actitud del personal docente frente a las normativas de la autoridad..... | 50 |
| GRÁFICO N° 8 Rendimiento laboral del talento humano | 51 |
| GRÁFICO N° 9 Fortalecimiento de procesos administrativos | 52 |
| GRÁFICO N° 10 Mejora de procesos administrativos basados en estrategias de liderazgo..... | 53 |
| GRÁFICO N° 11 Actualización y fortalecimiento de estrategias de liderazgo ... | 54 |
| GRÁFICO N° 12 Desempeño de actividades | 55 |
| GRÁFICO N° 13 Inferencia de los procesos administrativos en la gestión académica..... | 56 |
| GRÁFICO N° 14 Manejo de la organización educativa institucional | 57 |
| GRÁFICO N° 15 Asignación de recursos institucionales | 58 |
| GRÁFICO N° 16 Administración educativa y cumplimiento de objetivos..... | 59 |
| GRÁFICO N° 17 Trabajo eficiente en los procedimientos empleados | 60 |
| GRÁFICO N° 18 Actitudes y aptitudes de los miembros de la comunidad educativa | 61 |
| GRÁFICO N° 19 Estrategias de liderazgo y mejoramiento del ámbito laboral ... | 62 |
| GRÁFICO N° 20 Conocimiento de estrategias de liderazgo de la autoridad máxima..... | 63 |
| GRÁFICO N° 21 Actualización y fortalecimiento de estrategias de liderazgo.... | 64 |
| GRÁFICO N° 22 Principios y teorías de la administración educativa | 65 |
| GRÁFICO N° 23 Manejo de procesos administrativos | 66 |
| GRÁFICO N° 24 Manejo de la organización educativa institucional | 67 |
| GRÁFICO N° 25 Coordinación y asignación de recursos..... | 68 |

| | |
|---|----|
| GRÁFICO N° 26 Alcance de objetivos y metas..... | 69 |
| GRÁFICO N° 27 Trabajo eficiente para la consecución de logros | 70 |
| GRÁFICO N° 28 Compromiso institucional del personal..... | 71 |
| GRÁFICO N° 29 Rendimiento laboral basado en estrategias de liderazgo..... | 72 |
| GRÁFICO N° 30 Liderazgo del director | 73 |
| GRÁFICO N° 31 Trabajo institucional y contribución con la formación educativa | 74 |
| GRÁFICO N° 32 Principios y teorías administrativos | 75 |
| GRÁFICO N° 33 Toma oportuna de decisiones..... | 76 |
| GRÁFICO N° 34 Toma de decisiones responsables de autoridades y directivos. | 77 |
| GRÁFICO N° 35 Asignación y coordinación de recursos institucionales | 78 |
| GRÁFICO N° 36 Trabajo eficiente basado en estrategias para alcanzar el éxito. | 79 |
| GRÁFICO N° 37 Relaciones interpersonales que denotan liderazgo del director | 80 |
| GRÁFICO N° 38 Liderazgo para mejorar aptitudes y actitudes del talento humano | 81 |
| GRÁFICO N° 39 Rendimiento laboral del talento humano institucional | 82 |
| GRÁFICO N° 40 Desempeño del talento humano en la consecución de objetivos individuales | 83 |
| GRÁFICO N° 41 Incremento de estrategias de liderazgo en los procesos administrativos | 84 |



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADOS
PROGRAMA DE MAESTRÍA
PLANEAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVOS

TEMA: LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA EN EL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA “VALENCIA HERRERA” CORRESPONDIENTE A LA ZONA 9, DISTRITO 7 CIRCUITO 17 D07 EN EL AÑO LECTIVO 2015-2016. ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS.

AUTORA: Guacapiña Toapanta, Alexandra Elizabeth.

RESUMEN

Ante la falta de liderazgo en los procesos administrativos institucionales que enfrenta la escuela de educación básica “Valencia Herrera” se plantea fortalecer la administración educativa a través de estrategias que permitan mejorar el desempeño del talento humano del establecimiento analizando y emprendiendo acciones que conlleven a mejorar sustancialmente el entorno académico en el que diariamente interactúan los miembros de la comunidad educativa, por consiguiente para cumplir con dichas acciones se aplica una metodología con enfoque cuantitativo ya que está permite observar las causas y efectos de la investigación y a su vez aprueba hacer transición por el nivel perceptual, aprehensivo y comprensivo llegando finalmente al nivel integrativo puesto que el mismo hace énfasis en la verificación de que la implementación de las estrategias de liderazgo insertadas promuevan un clima organizacional en el que se pueda trabajar en base a una planificación sólida y estructurada en donde los procedimientos sean llevados a cabo de forma equitativa dando un cumplimiento cabal y exitoso a la misión y visión del plantel y de esta forma conseguir como resultados un verdadero equipo de trabajo siempre comprometido con alcanzar el éxito anhelado demostrando el interés que día a día surge por emprender cambios que den realce al sistema, insertando indicadores de calidad que brinden las pautas para enfrentar los grandes retos que nos presenta la sociedad.

Palabras clave: estrategias de liderazgo, procesos administrativos institucionales, talento humano, comunidad educativa, sociedad.



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADOS
PROGRAMA DE MAESTRÍA
PLANEAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVOS

THEME: “EDUCATIONAL ADMINISTRATION IN CARRYING OUT THE TALENT HUMAN SCHOOL OF BASIC GENERAL EDUCATION "VALENCIA HERRERA" CORRESPONDING TO THE ZONE 9, DISTRICT 7 CIRCUIT 17 D07 IN THE ACADEMIC YEAR 2015-2016. STRATEGIES FOR LEADERSHIP IN ADMINISTRATIVE PROCESSES”.

AUTHOR: Guacapiña Toapanta, Alexandra Elizabeth.

ABSTRACT

In the absence of leadership in institutional administrative processes facing the elementary school "Valencia Herrera" arises to strengthen educational administration through strategies that improve the performance of the talent of the establishment by analyzing and taking action that lead to substantially improve the academic environment in which daily interact members of the educational community, accordingly to comply with such action applies a methodology with quantitative approach since it allows to observe the causes and effects of research and in turn approves make transition by the perceptual level, apprehensive and comprehensively to finally reaching the integrative level since it places emphasis on verification of the implementation of the strategies of leadership inserted to promote an organizational climate in which to work on the basis of a solid planning structured in where procedures are carried out in an equitable manner complying with a full and successful to the mission and vision of the campus and in this way to get results as a true team always committed to achieve the desired success demonstrating the interest arising from undertaking changes that provide enhancement to the system every day inserting quality indicators that provide guidelines for the big challenges that presents society.

Key words: leadership strategies, institutional administrative processes, human talent, educational community, society.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación abarca las estrategias de liderazgo de la administración educativa a fin de alcanzar el desempeño exitoso del talento humano haciendo un llamado a los actores inmersos en este ámbito a mejorar las propuestas del presente y conllevarlas al éxito en un futuro con bases estructuradas de forma que permitan el logro consecutivo de las acciones a realizar. Los avances en este campo promueven un ambiente dinamizador donde se deja de lado las prácticas obsoletas y se dan paso a visiones generadoras reconociendo el valor de los miembros de la comunidad educativa y priorizando un entorno equitativo de desempeño por consiguiente abarca algunos procesos de formación, ejecución, monitoreo, evaluación y retroalimentación y para trabajar en una administración acertada se requiere de la capacidad de los administradores educativos para dar sostenibilidad a los diferentes proyectos que se desarrollan basados en la planificación.

A su vez la administración permite que un director o verdadero líder trabaje con su talento humano en fundamentos de innovación educativa en donde las diversas asignaciones sean equiparadas de tal forma que todos sientan satisfacción en el desempeño de sus funciones por ende como podemos observar son múltiples las aportaciones que nos brinda una administración educativa basada en el liderazgo positivo ya que existe una mentalidad abierta al cambio y un enfoque crítico creador y respetuoso.

En el centro educativo es indispensable conocer que estrategias de la administración educativa se pueden implementar para lograr el desempeño eficiente del talento humano, por tales motivos se desarrollan los siguientes objetivos de investigación ya que ellos se constituirán en la base que permitan realizar los cambios pertinentes.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la administración educativa en el desempeño del talento humano de la Zona 9, Distrito 7, Circuito 17D07 en el año lectivo 2015-2016 de la escuela de Educación Básica “Valencia Herrera” a través de estrategias de liderazgo en los procesos administrativos.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar los fundamentos teóricos y conceptuales en los que se enmarca la administración educativa.
- Determinar la situación actual del desempeño del talento humano en la Escuela de Educación General Básica “Valencia Herrera” para determinar sus fortalezas y debilidades.
- Proponer estrategias de liderazgo en los procesos administrativos institucionales para mejorar el entorno en el que se desempeña el talento humano del plantel.

Entonces frente a este problema es necesario estudiar a la administración educativa como tal ya que orienta hacia la búsqueda y mantenimiento de la excelencia y la calidad con la finalidad de que a través de la elaboración de una guía de estrategias de liderazgo se mejore el entorno en el que trabajan los miembros de la institución así como también su desempeño eficiente llegando de esta forma a la consecución de los objetivos propuestos, en consecuencia se abordará la identificación de la problemática contextual del liderazgo en la administración educativa para establecer los lineamientos a desarrollarse y posteriormente realizar la argumentación respectiva fundamentada en autores que han contribuido al desarrollo de la investigación.

En tal virtud se hace un enfoque al objeto de estudio que en este caso hace mención a la administración educativa, trabajando en el campo de acción que promueve dar mejora al desempeño del talento humano institucional, buscando como las estrategias de la administración educativa pueden garantizar estas mejoras en el entorno y promoviendo la implementación inmediata de estas normativas en el establecimiento.

Ante la situación descrita se conduce a afirmar que el tema es novedoso y muy necesario por lo tanto se presentan cuatro capítulos detallados a continuación.

CAPÍTULO I.- Marco contextual y teórico en este se analiza los antecedentes de investigación, la caracterización, las variables dependiente e independiente, las categorías fundamentales y la fundamentación legal, que dan sustento teórico y científico al problema investigado.

CAPÍTULO II.- Metodología.- Se hace referencia al paradigma epistemológico, la modalidad y alcance de la investigación, el nivel, los métodos, técnicas e instrumentos de investigación, sistema de tareas por objetivos específicos, unidades de estudio como población y muestra, hipótesis, operacionalización de variables, los procedimientos de la investigación, validación y aplicación de instrumentos, pilotaje y procesamiento de la información; los cuales fueron esenciales en la secuencia a seguir para ejecutar la investigación y poder establecer resultados verídicos y comprobables de estudio.

CAPÍTULO III.- Resultados de la investigación.- en este apartado se encuentra el análisis de resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los involucrados para luego proseguir con la verificación de la hipótesis mediante el cálculo procedimental estadístico de Chi cuadrado y finalmente emitir las conclusiones conjuntamente con sus respectivas recomendaciones.

CAPÍTULO IV.-Propuesta.- se encuentra la solución al problema realizando una guía de estrategias de liderazgo en los procesos administrativos para de esta forma mejorar el desempeño del talento humano institucional de la escuela de educación básica “Valencia Herrera”, en la misma se detallan estrategias que permiten consolidar un clima organizacional fortalecido y bien estructurado.

CAPÍTULO I

1. MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO

1.1 Antecedentes de estudio

La demanda de estrategias de liderazgo para el desarrollo eficiente del talento humano de un establecimiento a través de la administración educativa requiere de un estudio que permita visualizar los parámetros que se llevaran a cabo por lo tanto se requiere de una guía cuya utilización permita la creación de un ambiente confortable en el desarrollo de procesos educativos. En nuestra institución no existen libros, tesis, artículos científicos u otras investigaciones que contengan dichas dimensiones de estudio sin embargo de aquello es oportuno dar a conocer como antecedentes investigativos los siguientes aportes que guardan algún grado de relación con el tema de estudio:

En un documento importante del instituto de altos estudios nacionales titulado “LA ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO FACTOR CLAVE DE ÉXITO EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL” el autor Ponce (2001) concluye que: Los empleados son un importante activo que la empresa debe aprovechar al máximo, el manejo del recurso humano es crucial y los empleados son profesionales con talento ellos no son recursos ya que poseen recursos tales como conocimientos, habilidades, aptitudes y experiencias. El desarrollo de los talentos personales es vital para el éxito de la empresa y la realización personal. (p.243)

Por otra parte en la tesis de maestría en administración educativa de la Universidad Andina Simón Bolívar titulada “EL ROL DEL DOCENTE EN EL CLIMA

INSTITUCIONAL Y EN LOS APRENDIZAJES” Pereira (2011) resalta que: en la actualidad el respeto y la tolerancia constituyen un factor clave que debe ser contemplado y evaluado dentro del clima institucional, este es fundamental para que ese equipo humano pueda convivir con armonía, ya que sin él es muy difícil lograrlo, por lo tanto ser docente es un acto noble y muy humano, es pensar en el estudiante en sus necesidades e intereses, considerando además las debilidades y fortalezas que poseen cada uno de ellos para atenderlas y aprovecharlas oportunamente. Así como también la relación entre sus pares y superiores, este es un punto neurálgico en la educación.

Así mismo en la tesis de administración empresarial de la Universidad de Cuenca con el tema “ EL DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO” Atamaint y Guzmán (2010) concluyen que : En la actualidad los empleados tienen expectativas diferentes acerca del trabajo que vayan a desempeñar algunos de ellos desean participar y colaborar en los logros obtenidos por su organización que les permita mejorar la productividad y el desempeño en el trabajo, es por ello que el talento humano tiene una importancia sumamente considerable ya que la gente se encarga de diseñar y producir bienes y servicios, controlar la calidad, distribuir los productos, asignar los recursos financieros, establecer los objetivos y estrategias para la organización. Una organización sin gente eficiente es imposible que logre sus objetivos por lo que el trabajo del director de talento humano debe tomar una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influye en la eficacia de éstos y de las organizaciones. (p.25)

De la misma forma en otros estudios de la Universidad Central del Ecuador del tema: “LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO MEJORA EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA” el autor Anibal (2011) concluye que: La administración educativa considera al talento humano como seres humanos porque están dotados de personalidad propia profundamente diferentes entre sí ya que tienen historias distintas y poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales. Son personas y no meros recursos de organización. (p. 8-9)

También reconoce que son activadores inteligentes de los recursos organizacionales porque son los elementos impulsores de la organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizajes indispensables en su constante renovación y competitividad en un mundo de cambios y desafíos. Las personas son fuente de impulso propio que dinamiza la organización y no agentes pasivos, inertes y estáticos.

Son socios de la organización porque son capaces de conducirla a la excelencia y al éxito. Como socias, las personas invierten en la organización esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. Con la esperanza de recibir retornos de estas inversiones: salarios, incentivos financieros, crecimiento profesional, carrera, etc.

Cualquier inversión sólo se justifica cuando trae un retorno razonable. En la medida en que el retorno sea gratificante y sostenido, la tendencia será mantener o aumentar la inversión. De ahí la reciprocidad de la interacción de personas y organizaciones, así como la autonomía de las personas. Que no son pasivas ni inertes las personas son socias activas de la organización y no meros sujetos pasivos.

1.2 Caracterización del objeto

La educación día a día se va transformando y ajustando a las nuevas prácticas educativas creando un entorno cuya administración educativa es fundamental, un sistema escolar es considerado a nivel mundial eficaz cuando una escuela es comunidad, el director se convierte en el vínculo de la unidad y la comunicación, es el que hace converger toda la fuerza educativa y formativa que proviene de un "plan" y que se canaliza a través de la comunidad hacia los educandos, centro y razón de ser de la escuela. Por lo mismo, está llamado a distribuir tareas, a asignar roles, a sumar esfuerzos lo cual es imposible de realizar si no hay diálogo, participación, corresponsabilidad.

La escuela mundialmente es considerada como comunidad educativa que debe tener una administración que contribuya a la renovación en la cual la camaradería

de los involucrados permita que se brinden ayuda mutua reforzando a las funciones que faltan en la familia actual cambiando la lógica de las decisiones y soluciones antagónicas, por la comprensión que integra los problemas para encontrar soluciones positivas.

En Latinoamérica se considera a este ámbito como primordial ya que se dirige a generar y sostener en el centro educativo las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa y eficiente, permitiendo construir la democracia y el desarrollo armonizando su proyecto con un proyecto colectivo.

La existencia de un clima institucional favorable a la creatividad, a la crítica y, en general, al desarrollo del más alto compromiso por el logro de los propósitos definen el quehacer de sus miembros mejorando su desempeño creando el compromiso y la idoneidad que manifiestan en el cumplimiento del conjunto de actividades que hubieran contribuido a precisar para el logro de los objetivos institucionales.

Generar estas nuevas estructuras y procesos, en el contexto actual latinoamericano demanda a los responsables de la administración educativa aprender a anticipar y superar obstáculos y a actuar concertadamente para transformar las resistencias en compromisos y convertir el cambio en una aspiración común.

El empleo exitoso de mecanismos asegura la más amplia y productiva participación en las decisiones de todos los actores sociales involucrados en la institución.

La capacidad para formular con claridad los propósitos institucionales acordes con el proyecto educativo garantiza razonables niveles de concreción en la práctica actuando con coherencia y organicidad en la diversidad de actividades que se fueren llevando a cabo, especialmente en lo que concierne al avance de cada cohorte a lo largo del tiempo.

Los docentes latinos deben contar en cada centro educativo con normativas equitativas que les permitan inter-actuar compartiendo sus experiencias, estrategias, opciones, logros y dificultades con sus colegas, cooperando mutuamente en el proceso.

En nuestro país se considera que debe existir un buen liderazgo educativo en cuanto a la administración educativa de una institución ya que el cambio constituye una parte esencial del entorno empresarial, todo cambio por tanto debe ser aceptado siempre con una actitud positiva, no dejar nunca de pensar en formas de cambiar y no asumir que las cosas se deben hacer de un determinado modo porque es el más eficaz, ya que siempre será mejorable.

El ámbito administrativo en el desempeño del talento humano considera que la humanidad tiene que mantenerse constante, sabiendo que los errores pueden ser enmendados para bien de todos los subordinados, no solo se debe pensar en su propio ego ni mucho menos en enriquecerse en una empresa solo, más bien se debe buscar la mejor manera de velar por el bienestar productivo y el crecimiento de todo el sector y por concerniente buscar el bienestar social.

Por lo tanto en el Ecuador la administración educativa como base en el mejoramiento del desempeño docente busca elevar la moral de la fuerza laboral ayudando al personal a identificarse con los objetivos institucionales, obteniendo una mejor imagen, mejorando la relación jefe-subalterno contribuyendo a la formación de líderes inteligentes promoviendo la comunicación en toda la organización reduciendo la tensión y permitiendo el manejo de las áreas administrativas de conflicto.

Entonces la falta de liderazgo administrativo en la institución Valencia Herrera promueve un entorno deficiente de interacción social en el desempeño laboral de los actores ya que existe un escaso cumplimiento del trabajo en equipo por conllevar con eficiencia los lineamientos administrativos a su vez la falencia en la gestión administrativa por parte de la cabeza del plantel hace que exista una carencia

función de roles asignados ya que no se da una interacción equitativa de los docentes y no se llega al empoderamiento de su trabajo y el bienestar en el desempeño laboral, cuyo objetivo primordial debe ser cumplir procesos de calidad y éxito trabajando en conjunto por el desarrollo institucional.

Al no plantearse alternativas que permitan alcanzar solución a este problema el mismo conllevará a deteriorar cada vez más la administración educativa de la institución cuyo efecto será totalmente negativo ya que el desempeño laboral de la comunidad escolar terminará por decaer y acarrear a más problemas que pueden terminar por enfrentar conflictos con el distrito al que pertenece el plantel y de aumentar más la problemática incluso conllevar al cambio del delegado institucional y probablemente hasta de reestructuración completa del personal.

Por consiguiente para dar solución a la problemática y enfrentarla se trabajarán estrategias de liderazgo en el proceso administrativo institucional con la finalidad de equiparar las normativas, roles, asignaciones y funciones a seguir con el objeto de trabajar por una institución con una administración educativa sólida que promueva la interacción y participación colaborativa y equitativa de la comunidad y brinde un ambiente de trabajo confortable en donde todos sean entes con las mismas responsabilidades y donde el guía del proceso promueva el bienestar institucional y el de sus actores.

1.3 Marco teórico de la investigación:

Argumentación económica.- Ante la necesidad de un adecuado manejo del talento humano de los establecimientos educativos para dinamizar motivar y desarrollar la creatividad en el cumplimiento de su desempeño en su diario accionar y ante el escaso presupuesto por parte del MINEDUC para capacitar y fortalecer los vínculos que afiancen estos procedimientos, en respuesta a esta falencia y con la finalidad de obtener un ambiente confortable de unión y hermandad entre los involucrados en el proceso se propone una guía de estrategias de liderazgo que permita trabajar

de forma equitativa e incluyente en la institución a la vez que pueda servir de referente para las demás.

Argumentación legal.- Tendrá soporte legal ya que se encuentra sustentada en la **LOEI**, en el **sumak kawsay BUEN VIVIR** que argumenta a la administración educativa y al desarrollo del talento humano, en donde se menciona:

En el **Art.22.-** de las Competencias de la Autoridad Educativa Nacional manifiesta que: La Autoridad Educativa Nacional, como rectora del Sistema Nacional de Educación, formulará las políticas nacionales del sector, estándares de calidad y gestión educativos así como la política para el desarrollo del talento humano del sistema educativo.

La competencia sobre 6 la provisión de recursos educativos la ejerce de manera exclusiva la Autoridad Educativa Nacional y de manera concurrente con los distritos metropolitanos y los gobiernos autónomos descentralizados, distritos metropolitanos y gobiernos autónomos municipales y parroquiales de acuerdo con la Constitución de la República y las Leyes. Se menciona en dicho artículo que la autoridad tendrá la obligación de fortalecer, actualizar constantemente al talento humano y de la misma manera velar por el cuidado y protección de las instituciones educativas.

Además se menciona entre las atribuciones y deberes de la Autoridad Educativa Nacional las siguientes: d) Organizar la provisión de servicios para el desarrollo del talento humano del Sistema Nacional de Educación. i) Requerir los recursos necesarios para garantizar la provisión del talento humano, recursos materiales, financieros y tecnológicos necesarios para implementar los planes educativos.

A su vez en el marco legal educativo en las rupturas al **STATU-QUO** educativo promovidos por el ministerio de educación en el literal 14 establece que se busca dejar de lado las prácticas tradicionalistas de educación razón por la que al reestructurar los reglamentos internos de la administración educativa de nuestro

plantel a través de estrategias de liderazgo positivo que contribuyan a la obtención de un mejor desempeño docente.

Argumentación social.-Actualmente nuestra sociedad demanda un enfoque en el cual se lleve a cabo un trabajo en equipo incrementando y fortaleciendo vínculos que permitan una interacción eficiente y sobre todo que involucre el compromiso por cumplir lo encomendado en un ambiente de pertinencia y satisfacción en esencia la perspectiva del proyecto se enmarca en integrar a todos los miembros conformantes de la institución a desarrollar su trabajo en un ámbito en el que a través de estrategias adecuadas para equiparar roles y funciones sientan confort, entusiasmo y la energía para desenvolverse de forma eficaz y de desarrollar un trabajo colectivo.

Argumentación medioambiental.-En los diferentes procesos institucionales diariamente se manejan instrumentos escritos que constituyen una seria amenaza para el cuidado ambiental a nivel general ya que es notorio que al finalizar un período académico son excesivas cantidades de papeles que los establecimientos deben guardar en sus archivos físicos ante esta situación es necesario que sin dejar de lado las normas legales educativas se busquen nuevas alternativas digitales para los procedimientos académicos que a la larga contribuyan al equilibrio ambiental de nuestro planeta.

1.4 Fundamentación de la investigación

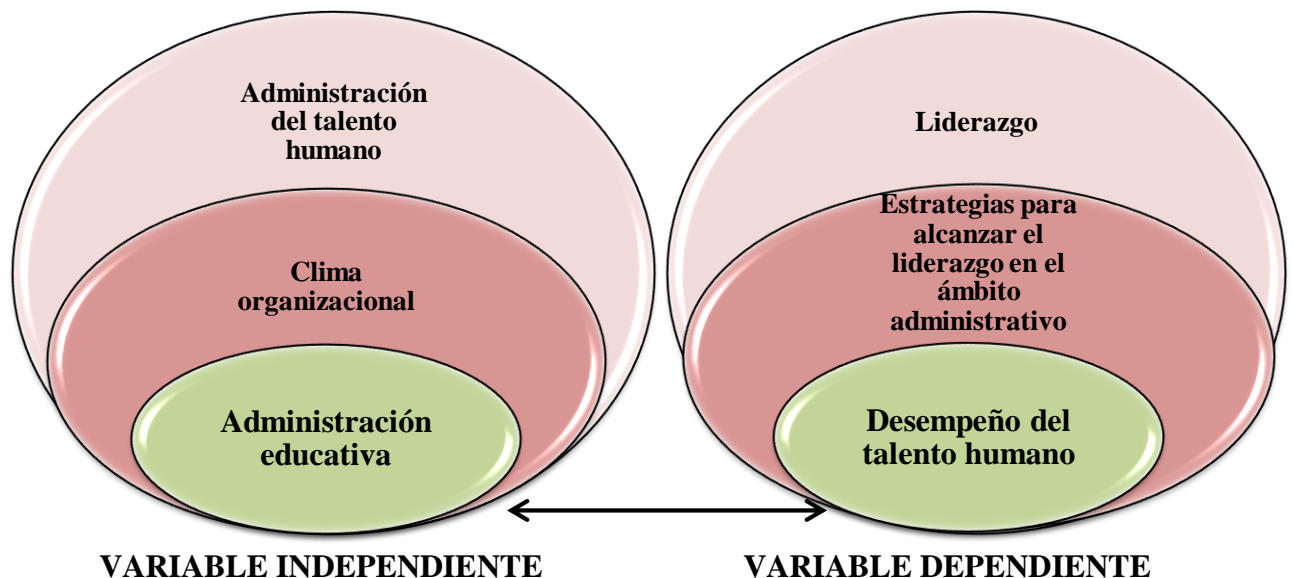
El liderazgo en los procesos administrativos institucionales de la escuela de educación básica “Valencia Herrera” refleja ineficiencia en la administración de los recursos humanos que laboran en el establecimiento ya que la máxima autoridad asigna roles y funciones inequitativamente promoviendo un entorno deficiente en el desempeño laboral y no dando cumplimiento a las normativas previamente planificadas por ende ante estas falencias no se llega a cumplir objetivos, procesos administrativos, gestiones de calidad y mucho menos se alcanza el éxito requerido.

Por consiguiente al no existir iniciativas que den solución a esta problemática la administración educativa de la institución se ve afectada cada vez más dejando efectos negativos ya que al no darse cumplimiento al debido proceso administrativo basado en la planificación, ejecución, monitoreo, control y evaluación el talento humano institucional no desarrolla eficazmente sus competencias.

Entonces para dar solución a la problemática y enfrentarla se trabajarán en base a tendencias estipuladas en el nuevo modelo de gestión educativa implementando estrategias de liderazgo en el proceso administrativo institucional con la finalidad de equiparar las normativas, y asignaciones a fin de trabajar por una institución con una administración sólida que promueva la interacción y participación colaborativa y equitativa de la comunidad y brinde un ambiente confortable en donde todos sean entes con las mismas responsabilidades y el guía del proceso se convierta en un líder que promueva el bienestar institucional y el de sus actores.

1.5 Bases teóricas de la investigación

Gráfico N° 1 Categorías fundamentales



1.6 Marco teórico

1.6.1 Administración del talento humano

La administración del Talento Humano planifica, organiza, desarrolla, coordina y controla técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal a la vez que se convierte en el medio que permite a las personas colaborar en ella alcanzando los objetivos individuales relacionados directamente o indirectamente con el trabajo.

Respecto a este tema el autor Chiavenato (2007) considera que: “La administración de los recursos humanos consiste en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal” (p.122)

James y Charles (2010) manifiestan que: “La administración del talento humano es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización y de aplicar los demás recursos de ella para alcanzar las metas establecidas” (p.21)

Mientras tanto Ponce (2001) testifica que: “ La administración del talento humano torna necesario establecer un marco referencial para compendiar, comprender y contrastar las características contribuciones, similitudes y diferencias de varias teorías administrativas, sus aportes al desarrollo organizacional y su relación con el entorno socio-económico en que interactúan”. (p.243)

Al visualizar lo manifestado por los autores se deduce que si una institución requiere de mejora en la administración de su personal debe incorporar todos los esfuerzos de las personas involucradas permitiéndoles alcanzar logros personales ya que de esta forma realizaran esfuerzos consecutivos con la finalidad de obtener beneficios, estabilidad, oportunidades de crecimiento y sobre todo brindaran un trabajo de calidad a la institución a la que pertenecen.

1.6.1.1 Conceptos de gestión del talento humano.

La gestión del talento humano tiene el propósito de potenciar las habilidades, capacidades, inteligencia y experiencia de los miembros de alguna organización en beneficio individual e institucional a fin de que las personas más aptas ocupen un cargo determinado; de esta forma busca optimizar el trabajo individual en beneficio colectivo.

Por lo tanto para Dessler (1997) “La administración de recursos humanos es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño”. (p.2)

Mientras que Milcovich (1996) asevera que: “La administración de recursos humanos es un conjunto de decisiones integradas sobre las relaciones de empleo que influyen en la eficiencia de los empleados y las organizaciones”. (p.3)

Acotando con lo expuesto anteriormente Wurzel (1999) manifiesta que:

“El objetivo de la administración de personal es el de organizar y tratar a los trabajadores de tal manera que se consiga la utilización máxima de sus capacidades en el trabajo asignado y ellos obtengan la máxima satisfacción posible, dentro de las circunstancias definidas, tanto en el aspecto individual, como en el aspecto de grupo”. (p.21)

Mientras para Fllippo (2001) “Administración de Personal es el planeamiento, organización dirección y control de la consecución, desarrollo, remuneración, integración y mantenimiento de las personas, con el fin de contribuir a la consecución de los objetivos individuales y de la empresa”. (p.5)

En base a lo expuesto podemos darnos cuenta que se debe ubicar al personal en sus respectivos puestos de trabajo, acordando además que son seres humanos y como tal deben ser motivados, capacitados, integrados a una misma cultura corporativa en donde sean ellos quienes se sientan responsables del desarrollo de la institución

de la cual forman parte importante de este modo la gestión del talento humano es, dentro de una institución un proceso, muy importante ya que tiene como objetivo proveer al establecimiento de personal competente, capaz y suficiente en el momento adecuado, además de brindarle de capacitación y motivación de forma constante y periódica.

1.6.1.2 Importancia de la administración del talento humano.

El talento humano dentro de una instancia fundamenta los procesos ya que constituyen la base de trabajo y de desarrollo por tanto son los llamados a accionar a favor de obtener resultados positivos que permitan el crecimiento sustancial dentro de su institución.

La productividad de una institución está determinada por la interacción entre los diferentes recursos con que se cuenta y la forma como éstos son distribuidos y en base a estos parámetros es que una institución es considerada exitosa o no; por lo tanto según Milcovich (1996) la importancia radica en:

- Hacer eficiente el proceso de manejo y coordinación de personal.
 - La administración del talento humano considera al personal como seres humanos, dotados de personalidad propia, capacidades, habilidades e inteligencia y es en base a esto que potencia su máximo desarrollo.
 - Es el proceso encargado de impulsar el recurso más importante en la empresa, el recurso humano, en mira hacia la constante búsqueda de renovación y competitividad con el mundo moderno.
 - Mediante la gestión del recurso humano se analiza y busca métodos para encontrar la compatibilidad de las necesidades individuales con los objetivos de la empresa, que permitan a ambas partes alcanzar sus metas.
- (p.27)

Por lo expuesto la importancia que tienen los procesos administrativos dentro de una institución radica en que son esenciales ya que de ellos depende en gran medida la sostenibilidad del plantel y de las personas inmersas en este porque pone de manifiesto que el talento humano es el medio o recurso que nos ayuda a alcanzar de forma eficiente la misión y visión institucional.

1.6.1.3 Estrategia institucional.

Medio a través del cual los establecimientos diseñan y utilizan completamente su estructura, procesos, aptitudes y recursos de forma que les permitan aprovechar las oportunidades del entorno y reducir las amenazas determinando la orientación más adecuada de cada uno de los procesos de administración del talento humano según las diferentes opciones estratégicas de la institución lo que permite llegar a las meta propuestas mediante el empleo de las acertadas actividades con las que decida trabajar la institución.

Frente a lo manifestado para Jhonson y Scholes (2009) “Es la dirección y el alcance de una organización a largo plazo; consigue ventajas para la organización a través de su configuración de los recursos en un entorno cambiante, haciendo frente a las necesidades y expectativas de los accionistas”. (p.24)

Por otra parte James (1997) estipula que: “Es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización, y a la vez, establece la secuencia coherente de las acciones a realizar”. (p.212)

Entonces el director es el encargado de coordinar y apoyar todas las funciones que se realizan en la institución apoyándose en un plan de acción en el cual se contemplan las actividades que se deben desarrollar en cada una de las comisiones y las diferentes estrategias y recursos a emplearse con la finalidad de obtener los mejores resultados en base al trabajo en conjunto de sus actores y al desempeño óptimo que demuestren en cada una de las funciones otorgadas.

1.6.2 Clima organizacional

El clima organizacional de la institución percibe lo que posee el individuo del entorno para la cual trabaja y la opinión formada en términos de autonomía individual, grado de estructura, obligación exigida por el puesto, tipo de recompensas, consideraciones, agradecimiento, apoyo entre otros factores que permiten que su desempeño sea el más fructífero.

Así pues se pone de manifiesto que el clima organizacional de una institución debería proveer a todos los participantes confort en el cumplimiento de sus funciones y para lograrlo lo ideal sería trabajar en un ambiente en el cual exista equiparamiento para todo el conglomerado de trabajo.

Rubio (2003) dice que: “El clima laboral, el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. (p.134)

“Una manera de cubrir las necesidades de los trabajadores es a través de condiciones laborales idóneas que permitan el desarrollo óptimo de los trabajadores, ya que el comportamiento de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de la organización. Por lo tanto el individuo está inmerso dentro de un clima determinado por la naturaleza particular de la organización”. Rubio (2003)

Mientras que Cruz (2004) menciona que: “El factor humano es vital por lo tanto el contar con recursos humanos motivados devengará positivamente sus esfuerzos hacia la empresa traduciéndose en eficiencia y eficacia en los procesos productivos” (p.90)

Al respecto Chiavenato (2008) expresa que:

“El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, ligado a la motivación del personal, e indica de manera específica las propiedades del medio ambiente de trabajo; es decir, aquellos aspectos de la institución, los cuales desencadenan diversos tipos de motivación entre sus miembros”. (p. 86)

En consecuencia la administración y clima organizacional de una institución determina la actitud con la que el talento humano se desempeñe en su trabajo y la forma en la que interactúe con los actores de la misma.

1.6.2.1 Aspectos del clima laboral

Pone de manifiesto una serie de ámbitos sobre los cuales se debe trabajar a fin de conseguir lo propuesto denotando la solvencia que poseen para crear un ambiente de trabajo en donde quienes son parte del mismo expresen sus habilidades y destrezas de forma eficiente.

Existen una serie de aspectos del clima laboral que son importantes conocer y se caracterizan según el autor Chiavenato (2000) porque:

- Las personas se sienten bien consigo mismas.
- Las personas se sienten bien con las demás personas.
- Las personas son capaces de enfrentar por si mismas las exigencias de la vida y de las situaciones. (p.119)

Con las condiciones óptimas para desempeñar el trabajo la persona se encuentra automotivada ya que existe buenas interrelaciones personales que permiten enfrentar los conflictos laborales si los hubiese. El clima laboral de una organización, tiene una cierta permanencia a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales toda organización puede contar con cierta estabilidad de clima, con cambios que pueden ser regulables, pero de la misma manera la estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia, resultadas de decisiones que en consecuencia afecten el bienestar de la organización.

Chiavenato (2000) dice: “Un mal entendido que no haya sido resuelto en su momento, puede traer como consecuencia un deterioro de clima laboral, ya que puede pasar un buen tiempo para que se aclarezca el problema”. (p.120)

El ambiente de trabajo influye de manera positiva o negativa en el comportamiento de los miembros de una organización, si se mantiene un clima favorable, los trabajadores se desenvolverán con mayor eficiencia y con ánimos de desempeñarse mejor, entregando lo mejor de sí en la organización, y si existe, un clima malo será todo lo contrario a lo que se dijo anteriormente.

Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización por lo tanto las organizaciones que mantenga un buen clima laboral tendrán como resultados colaboradores contentos, satisfechos y por ende se identificarán y se sentirán comprometidos con la institución para de una manera retribuir mejor en los objetivos planteados, por otro lado si mantienen un clima desfavorable una de las consecuencias será que no tendrán colaboradores comprometidos ni mucho menos identificados.

El clima laboral de un establecimiento es afectado por distintas variables estructurales, tales como estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, trabajo de manera autoritaria entre otros factores que traen consigo a colaboradores que se desempeñen con miedo, temor, insatisfacción y si no existe confianza hacia los trabajadores se generará un clima laboral tenso llevando a los participantes a trabajar con irresponsabilidad en un ambiente de descontento tanto para el empleado como para el empleador.

Por lo anteriormente expuesto, el clima organizacional en las instituciones educativas será la percepción del personal en relación a sus elementos culturales sabiendo que éstos son de vital importancia para el logro de objetivos institucionales entonces el que clima organizacional es algo complejo en donde se debe tomar en cuenta diversos factores para lograr una visión integral beneficiosa para la organización escolar ya que de ese estudio se derivan planes de acción para la mejora continua de una institución entonces permite el desarrollo equitativo del talento humano que se desempeña en el plantel permitiendo que los procesos sean realizados con éxito y compañerismo siempre y cuando exista una guía muy equiparada para todos y cada uno de los miembros que la conforman.

1.6.3 Administración educativa

La administración educativa promueve el ejercicio de la autoridad con eficiencia, eficacia y efectividad, convirtiéndose en aquellas instancias dinamizadoras que mueven a todo su equipo docente a la construcción de propuestas creativas desarrolladas a partir de las necesidades institucionales y comunitarias.

Robbins y Coulter (2000) aseveran que:

La administración educativa es la forma sistemática de desarrollar la educación en base de una gerencia de la pedagogía, pero una pedagogía activa donde el estudiante sea protagonista de su propio aprendizaje, donde aprenda haciendo; y, aprenda a aprender. Para lograr que los estudiantes logren esto; y, los profesores enseñen a aprender y aprendan a guiar, asesorar y compartir los conocimientos, es necesario conocer y aplicar nuevas propuestas educativas que tengan metodologías y evaluaciones de mejoramiento continuo del talento humano y consideren a las alumnas y alumnos como sujetos de la educación, respetando su naturaleza, formas y ritmos de aprendizaje. (p.15)

Munch Galindo (2010) testifica que: “La administración es el esfuerzo coordinado de un grupo social para obtener un fin con la mayor eficiencia y el menor esfuerzo posibles”. (p. 25)

En tanto que Koontz y O’ Doonell (2005) concluyen que:

La administración educativa es la ciencia que planifica, organiza, dirige, ejecuta, controla y evalúa las actividades que se desarrollan en las organizaciones educativas, dirigidas a desarrollar las capacidades y el desarrollo de los discentes; esta disciplina trata de organizar el trabajo del personal escolar (docentes, administrativos, etc.), y el manejo de recursos físicos, financieros, tecnológicos y pedagógicos, ente otros, para cumplir con el currículo definido por la sociedad educativa.

Chiavenato (2008) define la administración educativa como: “Un proceso sistemático de planificación, organización, dirección y control en el cual los subordinados deben cumplir los objetivos institucionales”. (p.100)

En función a lo previsto por los autores se visualiza que la administración educativa es un proceso de control, seguimiento, evaluación de los procesos administrativos implantados en una institución a fin de verificar si lo aplicado da resultados productivos para el establecimiento y si se cumplen los estándares de calidad requeridos.

1.6.3.1 Funciones de la Administración Educativa

Para que la administración educativa sea eficiente cumple con funciones que le permitan llegar al éxito planteado en base a una serie de pasos que hacen de esta un procedimiento dinamizador y de confianza permitiendo que cada uno de los involucrados trabajen en el cumplimiento cabal de cada uno de los lineamientos que se deben seguir.

Compact (2012) Establece las actividades que forman parte de alguna de las funciones o momentos de la administración educativa; estos momentos o funciones son las siguientes:

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Coordinación
- Ejecución
- Control

Desde este panorama un administrador debe tener gran sentido de responsabilidad ya que es el llamado a cumplir a cabalidad con los planes programas y proyectos que le sean delegados y a su vez es el guía en el trabajo y eficiente desempeño de sus colaboradores. (p.13-18) .

En mención a lo expresado se deduce que la función de la administración educativa es normar los procesos que la implican a fin de cumplir con cada una de las etapas de forma eficaz.

1.6.3.2 Etapas de la administración educativa.

Las necesidades que debe equiparar la administración se detallan en etapas que le permite consolidar procesos dentro del entorno en el que se desee aplicar de ahí el hecho de la funcionalidad de una instancia.

La función de la administración educacional, se las puede resumir en seis etapas, de acuerdo a Kaufman (1980):

1. Identificación de las principales necesidades y problemas.
2. Determinación de las necesidades para resolver el problema y de las posibles alternativas de solución para satisfacer dichas necesidades.
3. Selección de los medios y estrategias para la solución.
4. Implantación de estrategias.
5. Evaluación de la eficiencia de realización.
6. Revisión de las etapas previas para asegurar el funcionamiento del sistema, que sea pertinente, eficaz y efectivo. (p.63)

Entonces al analizar los fundamentos que abarca la administración educativa se concluye que está es un proceso coordinado que consta de principios y técnicas de ejecución para lograr un fin determinado siendo inherente a cualquier grupo de personas, para alcanzar el éxito y mejorar resultados estimando el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas y consolidando a la institución a la que interactúe con estos parámetros como un ente de servicio exitoso y fructífero que equipare todas las normativas vigentes.

1.6.4 Liderazgo

Desde siempre en grupos de personas han existido personas con características enfocadas al liderazgo influyendo en la mente de los demás haciendo que este

equipo trabaje con entusiasmo aunque la realidad sea diferente en el logro de metas y objetivos tomando iniciativas que incentiven y motiven al resto del conglomerado.

Al respecto el autor Daft (2007) define al liderazgo como “La relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten”. (p.94)

Chiavenato (2006) argumenta que : "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos". (p.282)

Koontz y Weirich (1999) definen al liderazgo como: “El proceso en el que interactúan dos partes a saber, guía y seguidores, a través del cual se logra el cumplimiento de metas” (p.130).

Álvarez (2003) asevera que:

A los nuevos líderes del Siglo 21 se les exige una preparación diferente para poder atender las necesidades de las empresas modernas, conocimiento de más idiomas, estudios universitarios, conocimientos de informática y capacidad de comunicación son algunos de los aspectos a tener en cuenta. (p.21)

Koontz y Weirich (1999):

Liderazgo es influir en otros y apoyarles para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Con esto ayuda a la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo, con lo cual la organización conseguiría los objetivos propuestos. (p.131)

1.6.4.1 Características del líder

Un líder es aquella persona guía de un proceso quien es el encargado de dirigir a un grupo en la consecución de un objetivo en común y buscando un beneficio que

permita cubrir las necesidades requeridas y que a su vez las mismas estén normadas bajo el éxito la eficiencia y la eficacia de este modo analizaremos los siguientes enunciados.

Tomando en cuenta que el líder reúne conductas y comportamientos que le distinguen de los que no lo son; Mejía (2007) manifiesta que todos los líderes deben identificarse por las siguientes características:

- Dedicación: Están comprometidos con la supervivencia a largo plazo y la prosperidad de las instituciones.
- Pasión: Deben amar la institución y sus objetivos.
- Credibilidad: Demostrar juicio de valor en sus acciones admitiendo errores o defectos.
- Aptitudes extraordinarias: El líder debe ser el mejor en algún aspecto clave en la institución y ser capaz de convertir esta cualidad en algo realmente diferente.
- Flexibilidad y disposición para dejar el poder: Para tener éxito, los líderes deben mantenerse flexibles, y el desafío más grande para la flexibilidad de visión y acción de un líder es saber cuándo debe dejar ese rol a un sucesor y tener la capacidad de hacerlo.
- Tenacidad y coraje: Los grandes líderes de la historia se distinguen por la capacidad de ser fieles a sus visiones; por su capacidad de análisis, visión integral y compleja formación humana. (p.145)

Además requiere cualidades de índole social predominantes como: compromiso social, postura política clara, capacidad de trabajar en equipo, capacidad de comunicación, conocimiento de contextos, capacidad de innovación, promoción de la participación ciudadana, sentido de pertenencia y capacidad de afrontar y generar cambios.

Por lo expuesto para que exista un liderazgo eficiente se requiere de un buen líder que sea el guía, el eje el promotor de cumplir a cabalidad las actividades

encomendadas a él y a su grupo para esto debe poseer características que permitan interacción dinamizadora con las demás personas de su organización; en otras palabras es el asunto o causa que motiva o donde se apoyan otros para dedicarse a desempeñar un rol o una tarea con dedicación y en forma entusiasta en el logro de objetivos comunes.

1.6.5 Estrategias para alcanzar el liderazgo en el ámbito administrativo.

Hablar de estrategias de liderazgo implica que los administrativos estén conscientes de su rol dentro del contexto organizacional para ser considerados como líderes guías que trabajen con técnicas que demuestren sus capacidades para convencer al personal que laboran en una instancia del valor que tiene su contribución al éxito en el logro del cometido de su área e institución entusiasmándolo al grado de luchar por alcanzar la visión que les compete como tal.

Para Shinyashiki (2013) las estrategias para alcanzar el liderazgo son aquellas que: “Se consiguen cuando el líder sabe liderar, poner atención al capital humano, inspirar al equipo, hacer que las cosas pasen, estar dispuesto a aprender y tener manejo comunicacional”.

Langer y Boris (2013) argumentan que: “Los directores deberían atender también las estrategias de liderazgo organizativas siendo padres, orientadores, técnicos, supervisores, aprendices. Árbitros, héroes y poetas” . (p.22)

A su vez Aguilera (2007) en cuanto a las estrategias para alcanzar el liderazgo manifiesta que:

Entre las principales condiciones que deberá observar un líder se cuentan las siguientes: pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo los patrones culturales y los significados que el grupo propone, sobresalir en lo interesante, ser el más brillante en determinada área, el mejor a la hora de organizar, el más diplomático, más agresivo, santo o bondadoso, según corresponda, vigilar, dirigir, motivar y organizar al grupo, carisma y capacidad para formular estrategias. (p. 13-19)

Al visualizar lo estipulado por los autores referente a las estrategias para alcanzar el liderazgo en lo concerniente al ámbito administrativo se afirma que un verdadero guía es aquel que conoce fortalezas y debilidades del talento humano a su cargo pero al saber de ellas busca medios de solución y busca aplicar tácticas que conlleven a sobresalir a todos de manera equitativa y participativa dando énfasis al desarrollo integro de todos los actores.

1.6.5.1 Actividades para desarrollar el liderazgo

Las actividades que denotan y realzan el crecimiento institucional permiten el crecimiento en equipo de los participantes por tanto interactúan y trabajan con miras hacia el presente y el futuro efectivizando las normativas.

Es pertinente resaltar que Steiner (2001) establece las siguientes actividades a ser tomadas en cuenta y a desarrollarse para alcanzar el liderazgo:

- Ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes, gerentes y empleados.
- Describe las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las cualidades que debe tener la persona que lo ocupe.
- Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo.
- Reclutar al personal idóneo para cada puesto.
- Capacitar y desarrollar programas, cursos y toda actividad que vaya en función del mejoramiento de los conocimientos del personal.
- Brindar ayuda psicológica a sus empleados en función de mantener la armonía entre éstos, además buscar solución a los problemas que se desaten.
- Llevar el control de beneficios de los empleados.
- Distribuir políticas y procedimientos de recursos humanos, nuevos o revisados, a todos los empleados, mediante boletines, reuniones, memorándum o contactos personales.
- Supervisar la administración de los programas de prueba.

- Desarrollar un marco personal basado en competencias.
- Garantizar la diversidad en el puesto de trabajo, ya que permite a la empresa triunfar en los distintos mercados nacionales y globales. (p.23)

Por lo expuesto se concluye que las estrategias para alcanzar el liderazgo en el ámbito administrativo dependen del empoderamiento que los administradores de la institución tomen hacia ellas ya que así podrán en base a esta guiar y estructurar de forma viable los procesos que el talento humano del plantel debe ejecutar para el logro de los objetivos planteados ya que al ser las estrategias un modelo coherente, unificador e integrador de decisiones que determinen y revelen propósitos de la organización en términos de objetivos a largo plazo, programas de acción, y prioridades en la asignación de recursos se convierten en las herramientas que permitirán alcanzar los objetivos planteados indicándonos las acciones a seguir.

1.6.5.2. Liderazgo y dirección.

La palabra dirección nos enfoca a guiar, dirigir mientras que líder nos encamina a la palabra acción; por lo tanto un líder guía a su equipo de trabajo hacia un objetivo en común de hecho dentro de cualesquier organización, la dirección cumple una función vital pues constituye el espacio donde desarrollamos el liderazgo organizacional ya que hacemos planes, organizamos y obtenemos recursos, pero no lograremos ningún resultado tangible hasta que pongamos en acción las decisiones respecto de las actividades propuestas y organizadas.

Al respecto Hersey (2009) afirma que: “El liderazgo es la actividad de influir en la gente para que se empeñe de buena gana por los objetivos del grupo guiando y dirigiendo a los demás y la influencia personal ejercida en una situación”.(p.154)

Por otra parte para Chiavenato (2001) “La Dirección se relaciona directamente con la manera de cómo deben lograrse los objetivos, que fueron previstos en la planificación de la empresa, mediante la actividad de las personas que la integran, en sus diferentes unidades administrativas”.(p.279)

Por lo tanto para que la planificación y la organización puedan ser eficaces, requiere complementarse, de manera integral y dinámica, con las directrices dadas a sus colaboradores mediante la comunicación, la motivación, la dirección y el liderazgo, que constituye el tema central de forma que actúen en conformidad con las expectativas de la institución.

1.6.6. Desempeño del talento humano

El talento humano ha sido el encargado de trabajar en conjunto por los requerimientos que la institución a la que pertenece sean cumplidos sin que existan favoritismos de ninguna índole ya que todos deben trabajar con honestidad y con profesionalismos buscando siempre el bienestar colectivo y respetando cada una de las individualidades que existan en la organización.

Fernandez (2005) el desempeño del talento humano consiste en “La eficiencia a la vez que es la organización la que representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo”. (p.95)

Chiavenato (2007) Asevera que: “El desempeño del talento humano en una organización depende en gran medida del clima laboral en el que se desempeña y de las asignaciones nombradas acordes a sus competencias y capacidades”.(p. 215).

1.6.6.1 Fases de gestión del desempeño del talento humano.

El talento humano es quien le otorga funcionalidad a una institución ya que de ellos depende el éxito o fracaso de una instancia por lo tanto debe desenvolverse en un ambiente que le permita aportar al máximo con sus capacidades y sentirse cómodos ante las funciones que le sean delegadas.

La gestión del talento como proceso surgió en los años 90 y se adoptó por instituciones que se dan cuenta que el éxito son el talento y las habilidades de sus

empleados, la gestión del talento en práctica soluciona varios problemas, las organizaciones hoy en día hacen un enorme esfuerzo por atender a ciertos requerimientos, pero pasan poco tiempo en la retención y el desarrollo del mismo; un sistema de gestión del talento requiere incorporarse y ejecutarse en los procesos diarios a través de todo el establecimiento practicando todos los niveles de la organización.

Por lo expresado Margaret (2001) señala que son tres los campos por los que ha pasado la gestión de los Recursos Humanos:

Fase Administrativa: Responde a una orientación organizativa exclusivamente productiva las funciones que abordan los responsables de la gestión de los recursos humanos se centran fundamentalmente en la contratación, despido, estudio de fórmulas salariales ligadas al rendimiento y en el análisis de los puestos de trabajo.

Fase de Gestión: Se empiezan a considerar las necesidades de tipo social y psicológico de las personas, buscando la adaptación del hombre a la organización, la atención se centra en el estudio de la motivación y se observa que el comportamiento de los empleados no responde a fórmulas racionales sino que está condicionado por sentimientos colectivos y por los grupos a los que pertenecen.

Fase de Desarrollo: Se apoya en la búsqueda de una conciliación entre las necesidades institucionales y las necesidades de los hombres que trabajan en ella, en la consideración de las personas como un elemento determinante del desarrollo del establecimiento y en el alcance de la motivación y eficiencia del personal.
(p.112)

Se concluye que no debe hacer divisiones dentro de la institución y se debe compartir abiertamente la información con otros departamentos para que los empleados logren el conocimiento de los objetivos de organización en su totalidad y de esta manera su desempeño sea eficiente y adecuado trabajando en un ámbito de confort y bienestar.

1.6.6.2 Mejoramiento del desempeño del talento humano.

El talento humano siempre que trabaje en un ambiente armónico se sentirá a gusto y realizará sus actividades demostrando el máximo de sus habilidades y capacidades.

Para Margaret (2001) se requiere de los siguientes aspectos:

- Crear, mantener y desarrollar un contingente del Talento Humano con habilidad y motivación para realizar los objetivos de la organización.
- Alcanzar eficiencia y eficacia con los Recursos Humanos disponibles.
- Responder ética y socialmente a los desafíos que presenta la sociedad en general y reducir al máximo las tensiones o demandas negativas que la sociedad pueda ejercer sobre la organización.
- Apoyar las aspiraciones de quienes componen la institución.
- Conservar y desarrollo de los activos humanos de la organización. (p.113)

Entonces en mención a lo citado anteriormente sobre el desempeño del elemento humano se observa que resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización, por lo que podemos decir que es muy importante, ya que ésta implica un conjunto de procesos como: la planeación, organización, desarrollo y coordinación, lo cual permitirá tener personal idóneo que conlleve al éxito de la organización y porque no decirlo a la satisfacción de sí mismo.

CAPITULO II

2. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque de la investigación.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo porque cumplió con los siguientes parámetros: se evidencio causa y efecto de la problemática así como también de las dos variables de la administración educativa en el desempeño del talento humano, la recolección de datos fue realizada de forma descriptiva estadística lo que permitió predecir oportunamente los hechos, en cuanto al diseño este fue estructurado de forma viable y validado por la dirección de posgrados, sus objetivos fueron prácticos y expresados mediante variables operacionalizadas en donde la muestra fue tomada de un grupo determinado contando con su respectivo análisis y la interpretación de los datos se llevó a cabo mediante cuestionarios que posteriormente fueron tabulados para la interpretación de los resultados obtenidos.

2.2 Modalidad de la investigación

2.2.1 Bibliográfica-Documental

La investigación fue factible ya que contó con fuentes bibliográficas de la administración educativa permitiendo analizar, indagar, desarrollar y profundizar diversos enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diferentes autores y a través del campo de acción y la propuesta mejoró el desempeño del talento humano del establecimiento mediante estrategias de liderazgo en los procesos administrativos.

2.2.2 De Campo

La investigación fue de campo ya que para la respectiva indagación se acudió al lugar de los hechos, obteniendo así la información directa de los miembros que conforman la escuela de educación básica “Valencia Herrera”

2.3 Nivel de la investigación

2.3.1 Exploratoria

La investigación fue exploratoria porque averiguo las características y particularidades de un problema poco investigado, como es la administración educativa y sus implicancias en el desempeño del talento humano.

2.3.2 Descriptiva

Perteneció a este nivel ya que comparó entre las dos variables propuestas clasificando elementos relevantes en base a criterios y estructuras previamente establecidas puntualizando las causas y consecuencias del problema estudiado.

2.3.3 Integrativo

Fue integrativa porque hizo transición por el nivel perceptual, aprehensivo y comprensivo llegando finalmente al nivel integrativo permitiendo verificar que las estrategias de liderazgo insertadas cumplieran con los procesos administrativos institucionales.

2.4 Métodos

2.4.1 Métodos generales

2.4.1.1 El Método analítico: Se lo utilizó en el análisis de toda la teoría existente para la elaboración de la propuesta.

2.4.1.2 Método sintético: Se aplicó en la construcción del marco teórico para resumir los elementos esenciales de la teoría científica que sustentaron la investigación, al igual que en la formulación de las conclusiones de la recolección e interpretación de datos.

2.4.1.3 Método dialéctico: Se usó para visualizar los cambios que se han ido generando en la influencia del desempeño del talento humano.

2.4.1.4 Método científico: Se empleó para en base a la observación, razonamiento y la predicción comunicar los resultados experimentales y teóricos y de este modo elaborar el informe final del trabajo investigativo.

2.4.2 Métodos particulares

2.4.2.1 Método histórico: Se empleó para determinar el desarrollo histórico del campo de acción además permitió determinar la teoría existente con las teorías propuestas en la década anterior.

2.4.2.2 Método empírico: Fue empírico porque nos permito determinar las debilidades y fortalezas en los docentes a través de la encuesta.

2.4.2.3 Métodos estadísticos: Se utilizó la estadística inferencial en el desarrollo de la hipótesis y la descriptiva en la tabulación de los resultados para hacer su análisis lógico.

2.5 Técnicas

2.5.1 La encuesta

Se utilizó esta técnica ya que permitió recopilar la información del fenómeno de estudio mediante la aplicación respectiva a autoridades, administrativos, docentes y estudiantes de la escuela de educación general básica “Valencia Herrera”.

2.6 Instrumentos

2.6.1 El cuestionario

Este instrumento fue de gran utilidad para recopilar la información sobre la realidad de la administración educativa y el desempeño del talento humano institucional.

2.7 Unidades de estudio (Población – Muestra)

Esta investigación estuvo dirigida para encuestar a autoridades, administrativos, docentes, estudiantes y padres de familia que conforman la comunidad educativa.

2.7.1 Población

Tabla N° 1 (Población)

| N° | INVOLUCRADOS | FRECUENCIA | % |
|--------------|-------------------|-------------|-------------|
| 1 | Autoridades | 5 | 0,22 |
| 2 | Administrativos | 10 | 0,43 |
| 3 | Docentes | 45 | 1,94 |
| 4 | Estudiantes | 1256 | 54,23 |
| 5 | Padres de familia | 1000 | 43,18 |
| TOTAL | | 2316 | 100% |

FUENTE: Escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: Investigadora.

2.7.2 Muestra.

El universo o población está constituido por 5 autoridades institucionales, 10 administrativos; de este grupo se trabajó con todo el universo ya que al no ser muy extenso se prestó para la recolección de la información; no así en el caso del personal docente integrado por 45 miembros, 1256 estudiantes y 1000 padres de familia de quienes se extrajo la muestra respectiva con la aplicación de la siguiente fórmula:

En el caso de las autoridades, administrativos y docentes se aplicó un censo, mientras que en el sector de estudiantes fue necesario calcular una muestra representativa aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{P \cdot Q \cdot N}{(N - 1) \left(\frac{E}{K} \right)^2 + P \cdot Q} =$$

n= tamaño de la muestra.
P.Q= Variancia mediante la población.
N= Población o muestra.
E= Error admisible (0,05)
K= Coeficiente de correlación del error (2)

Cálculo de muestra para estudiantes: Población 1256

$$n = \frac{P \cdot Q \cdot N}{(N-1)(E/K)^2 + P \cdot Q} =$$

$$n = \frac{0,25 \times 1256}{(1256-1) \cdot (0,05/2)^2 + 0,25} =$$

$$n = \frac{314}{(1255) \cdot (0,0025/4) + 0,25} =$$

$$n = \frac{314}{1255 \cdot 0,000625 + 0,25} =$$

$$n = \frac{314}{1255 \cdot 0,000625 + 0,25} =$$

$$n = \frac{314}{1,03} =$$

$$n = 304 \text{ estudiantes}$$

Fórmula para el cálculo representativo de los estudiantes

Para establecer la cantidad de estudiantes que participaron en cada año se aplicó una regla de tres, de esta manera quedo señalado el número de estudiantes que fueron encuestados.

$$1256 \longrightarrow 100\%$$

$$304 \longrightarrow x = \quad x = \frac{304 \times 100}{1256} = 24,20 \div 100 = 0,24$$

1256 = Universo estudiantes

304 = Muestra estudiantes

0,24 = Fracción muestra a aplicar en cada grado

Muestra representativa para padres de familia

$$n = \frac{P \cdot Q \cdot N}{(N-1)(E/K)^2 + P \cdot Q} =$$

$$n = \frac{0,25 \times 1000}{(1000-1) \cdot (0,05/2)^2 + 0,25} =$$

$$n = \frac{250}{(999) \cdot (0,0025/4) + 0,25} =$$

$$n = \frac{250}{999 \cdot 0,000625 + 0,25} =$$

$$n = \frac{250}{0,87} =$$

$n = 287$ padres de familia.

Fórmula para el cálculo representativo de los padres de familia

Para establecer la cantidad de padres de familia que participaron en cada año se aplicó una regla de tres, de esta manera quedo señalado el número de padres fueron encuestados.

1000 \longrightarrow 100%

287 \longrightarrow $x =$ $x = \frac{287 \times 100}{1000} = 28,7 \div 100 = 0,28$

100 = Universo muestra

287 = Muestra de padres de familia

0,28 = Fracción muestra a aplicar en cada grado

Por lo tanto la muestra seleccionada se determinó de la siguiente manera:

Tabla N° 2 (Muestra)

| N° | INVOLUCRADOS | FRECUENCIA |
|-----------|---------------------|-------------------|
| 1 | Autoridades | 5 |
| 2 | Administrativos | 10 |
| 3 | Docentes | 45 |
| 4 | Estudiantes | 307 |
| 5 | Padres de familia | 287 |
| | TOTAL | 654 |

FUENTE: Escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: Investigadora

2.8 Hipótesis

La elaboración de estrategias de liderazgo en la administración educativa consolida los procesos administrativos institucionales mejorando el desempeño académico del talento humano.

2.9 Operacionalización de las variables

Tabla N° 3 Variable Independiente: Administración educativa

| CONCEPTUALIZACIÓN | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS BÁSICOS | TÉCNICA E INSTRUMENTO |
|---|---|---|--|--------------------------|
| La administración educativa hace referencia a la aplicación racional y sistemática de los principios y las teorías de la administración general para llevar a cabo procesos administrativos que permitan el manejo efectivo de organizaciones educativas buscando resolver en una organización educacional la asignación y coordinación de los distintos recursos con los que ella cuenta, sean estos humanos, materiales, financieros, tecnológicos, académicos, con el fin de lograr los objetivos y metas trazados por la institución. | Principios y teorías | Administración educativa de calidad. Aplicación ordenada de procedimientos. | ¿Considera usted que los encargados del plantel dan énfasis a la administración educativa institucional enfocándose en sus principales lineamientos? | Encuesta Cuestionario |
| | Procesos administrativos | Seguimiento de la administración educativa institucional. | ¿Se realiza permanentemente monitoreo, control y evaluación de los procesos administrativos aplicados en la institución? | |
| | Manejo de organizaciones educativas | Toma oportuna de decisiones. | ¿Las actividades para la comunidad educativa denotan una estructurada administración educativa? | |
| | Asignación y coordinación de los distintos recursos | Respeto en la retribución de roles, funciones y recursos. | ¿Trabajaba usted en base a su perfil de formación profesional? | |
| | Objetivos y metas | Cumplimiento a las normativas organizacionales del establecimiento. | ¿Se cumple con los objetivos y metas planificadas por los miembros encargados del PEI al inicio del año académico? | |

Fuente: Investigador

Elaborado por: Investigadora

Tabla N° 4 Variable Dependiente: Desempeño del talento humano

| CONCEPTUALIZACIÓN | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | TÉCNICA INSTRUMENTO |
|---|------------------------|--|--|--------------------------|
| El desempeño del talento humano es la eficiencia que presentan los involucrados dentro de una organización demostrando sus aptitudes y actitudes a la vez que es dicha institución la que representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella tener un rendimiento laboral que permita alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. | Eficiencia | Cumplimiento adecuado de sus funciones | ¿El talento humano del establecimiento cumple a cabalidad con sus funciones? | Encuesta Cuestionario |
| | Aptitudes y actitudes | Motivación para el cumplimiento de funciones | ¿Considera que las aptitudes y actitudes del taletto humano al momento de desempeñar sus funciones denotan sólidos conocimientos ? | |
| | Rendimiento laboral | Resultados requeridos en base a una administración consolidada | ¿El rendimiento laboral del talento humano cumple con las perspectivas institucionales? | |
| | Objetivos individuales | Estimulación permanente y continua. | ¿Es capacitado de forma continua para que las funciones asignadas sean cumplidas de forma exitosa? | |
| | Trabajo | Logro y cumplimiento de expectativas | ¿ Las expectativas de la administración educativa insitucional estan acordes a las funciones que cumple el talento humano? | |

Fuente: Investigador

Elaborado por: Investigadora

2.10 Procedimientos de la investigación

2.10.1 Plan para la recolección de la información

Tabla N° 5 Recolección de la Información

| PREGUNTAS BÁSICAS | EXPLICACIÓN |
|-----------------------------------|--|
| 1.- ¿Para qué? | Para alcanzar los objetivos planteados con el desarrollo de la investigación. |
| 2.- ¿De qué personas u objetos? | De 5 autoridades, 10 administrativos, 45 docentes, 1256 estudiantes y 1000 padres de familia. |
| 3.- ¿Sobre qué aspectos? | La administración educativa y el desempeño del talento Humano. |
| 4.- ¿Quién? | Investigadora con el aporte de la comunidad educativa estudiada. |
| 5.- ¿A quiénes? | A los miembros del universo investigado. |
| 6.- ¿Cuándo? | En el año 2016 |
| 7.- ¿Dónde? | En la escuela de educación básica “Valencia Herrera” de la ciudad de Quito provincia Pichincha cantón Quito correspondiente a la Zona 9, Distrito 7 Circuito 17 D07. |
| 8.- ¿Cuántas veces? | Una sola vez |
| 9.- ¿Qué técnicas de recolección? | Encuesta |
| 10.- ¿Con qué? | Cuestionario estructurado |

Fuente: Investigación de campo

Elaborado por: Investigadora

2.10.2 Plan para el procesamiento de la información

Los datos recogidos se transformaron siguiendo ciertos lineamientos.

- ❖ Revisión crítica de la información recogida para validar su pertinencia.
- ❖ Recolección de datos con la información recopilada mediante las encuestas emitidas a los involucrados.
- ❖ Tabulación de resultados según las respuestas a las preguntas elaboradas de acuerdo a cada una de las variables.
- ❖ Estudio estadístico de datos para la presentación de resultados.
- ❖ Elaboración de gráficos estadísticos, que permiten evidenciar las fortalezas y debilidades de la administración educativa en el desempeño del talento humano.
- ❖ Análisis de los resultados de los involucrados en la investigación.
- ❖ Interpretación de datos obtenidos.
- ❖ Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO III

3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Breve caracterización de la institución u objeto de estudio

Hace 18 años en la Provincia de Pichincha, cantón Quito, barrio Santo Tomás 1 Turubamba, se crea la escuela “Sin Nombre”, la misma que fue organizada desde agosto-septiembre de 1997 por un grupo de 4 incansables y voluntarios maestros; estos profesionales fueron incentivados por los doctores Galo Valencia y Alejandro Herrera directivos de las cooperativas de vivienda Santo Tomás 1-2; Venecia 1-2 y Padre Inocencio Jácome.

Los señores profesores Mirian Morales, Gustavo Zuñiga, Bertha Simbaña y Patricia Viera deciden crear un Centro Educativo y para eso cuentan con un espacio destinado para este fin con 4 aulas en donde sus únicos asientos para los niños/as, eran unos simples bloques y ladrillos donados por ciertos moradores del sector.

En octubre de 1997 se cumple el sueño de muchos niños/as, padres de familia y maestros/as con la inauguración del año lectivo dando inicio con 120 educandos distribuidos de 1ero a 7mo año de educación básica, a dicho evento concurren los doctores Galo Valencia y Alejandro Herrera como directivos de las cooperativas de vivienda; el Sr. Patricio Trejo como presidente del Comité Central de Padres de Familia; Lcdo. Cristóbal Lamar como Director Provincial de Educación de Pichincha de ese entonces, maestros/as niños/as, padres de familia y comunidad en general; en este acto se le compromete al Lcdo. Cristóbal Lamar para la legalización fiscal de la escuela y la creación de partidas docentes fiscales.

Luego de constantes luchas y conversaciones se consigue la fiscalización de la escuela fiscal mixta “Sin Nombre” un 08 de Diciembre de 1997; posteriormente y con la ayuda del Lcdo. Patricio Andino representante de la Dirección Provincial de Educación se crea 2 partidas fiscales en febrero de 1998 para la institución designando así como director-profesor encargado al Prof. Fernando Taipe y como maestra de grado a la Prof. Janeth Quinga; para estas instancias y luego de una larga charla los 3 maestros fundadores acuerdan retirarse mientras que el Prof. Gustavo Zuñiga permanece en el plantel pero como maestro particular (pagado por los padres de familia de ese entonces) y para que no haya desfase en la educación de los estudiantes se contrata los servicios de la Prof. Sandra Quinga también como maestra particular.

De este modo se da inicio a la distribución del primer año de funcionalidad de la escuela quedando de la siguiente manera:

1° AEGB Profesora Janeth Quinga.

2° y 3° AEGB Profesora Sandra Quinga.

4° y 5° AEB Director- Profesor Fernando Taipe.

6° y 7° AEB Profesor Gustavo Zuñiga.

En marzo de 1998 se logra dar nombre a la Institución que desde ese momento pasa a nombrarse jardín y escuela fiscal mixta “VALENCIA HERRERA”, en honor a sus patronos.

En octubre de 1999 y hasta el año escolar 2013-2014 se presenta el Lcdo. Bolívar Barragán como Director encargado de la institución quien viene a ocupar el lugar del Sr. Profesor Fernando Taipe el mismo que decide permutar a otra provincia; posteriormente por disposición del distrito para mediados del periodo académico 2014-2015 el director es reemplazado por la MSc. Marlene Reyes quien actualmente cumple la función de directora institucional.

El plantel educativo inicia con 2 maestros fiscales y en la actualidad cuenta con 1 directora y 4 autoridades más, 10 administrativos, 45 maestros/as, un conserje de

planta, 1256 estudiantes, 1000 padres de familia, veinte espacios funcionales, áreas verdes y espacios recreativos para el bienestar de la comunidad.

Junto con las autoridades, padres de familia, compañeros/as, niños/as y demás miembros de la comunidad educativa hemos recorrido largos caminos, muchas piedras se nos presentaron, muchas tormentas nos abrumaron, muchos malestares profesionales hubieron, pero con la constancia y firmeza de todos nosotros y con la alegría de estar unidos, hemos logrado sacar adelante a nuestra institución y obtener muchos éxitos educativos.

Misión

La Escuela de Educación Básica “Valencia Herrera” ofrece una Educación integral e inclusiva promoviendo un trabajo cooperativo, proactivo y creativo; utilizando recursos del entorno como medios de aprendizaje para la comunidad educativa logrando la transformación social fundamentada en el Sumak Kawsay.

Visión

La institución educativa “Valencia Herrera” pretende en sus próximos 5 años ser la mejor alternativa dentro del sector promoviendo el fortalecimiento del buen vivir, a través de los valores éticos, morales y cívicos mediante la ejecución de programas académicos y proyectos productivos, formando personas felices e integrales, con conciencia social y capacidades para triunfar.

3.2 Análisis e interpretación de resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a las autoridades de la escuela de educación básica “Valencia Herrera”

1.- En su administración trabaja en base a los principios y teorías que implica la administración educativa?

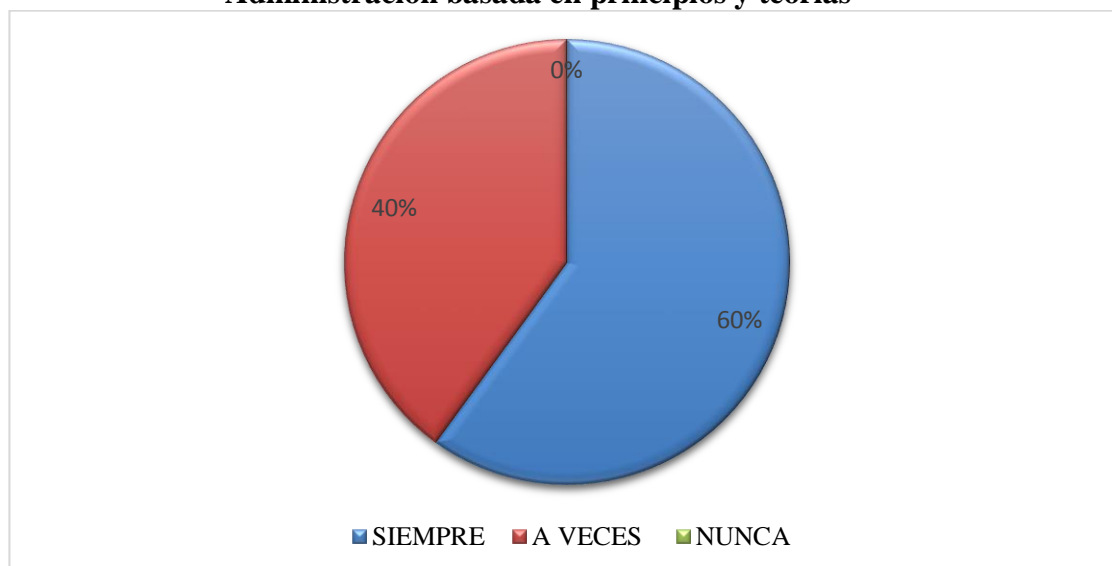
Tabla N° 6
Administración basada en principios y teorías

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| SIEMPRE | 3 | 60,00% |
| A VECES | 2 | 40,00% |
| NUNCA | 0 | 0% |
| TOTAL | 5 | 100% |

FUENTE: autoridades de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 2
Administración basada en principios y teorías



FUENTE: autoridades de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

Al encuestar a las autoridades del plantel haciendo referencia a la administración realizada por su parte en base a principios y teorías se obtuvo que de 5 encuestados que corresponde al 100%, 3 que son el 60,00% consideran si se da una administración que implica estos procedimientos en tanto que 2 de los encuestados que abarca el 40,00% consideran que no siempre se da el cumplimiento de estos parámetros; por lo tanto al analizar las respuestas se deduce que la mayoría de autoridades encuestadas concuerdan en que si administran su establecimiento en base a los principios y teorías administrativos.

2.- Trabajaba usted en base a la planificación de procesos administrativos anuales dando a conocer a todo el personal los lineamientos para su desempeño y funciones?

Tabla N° 7

Planificación de procesos administrativos anuales

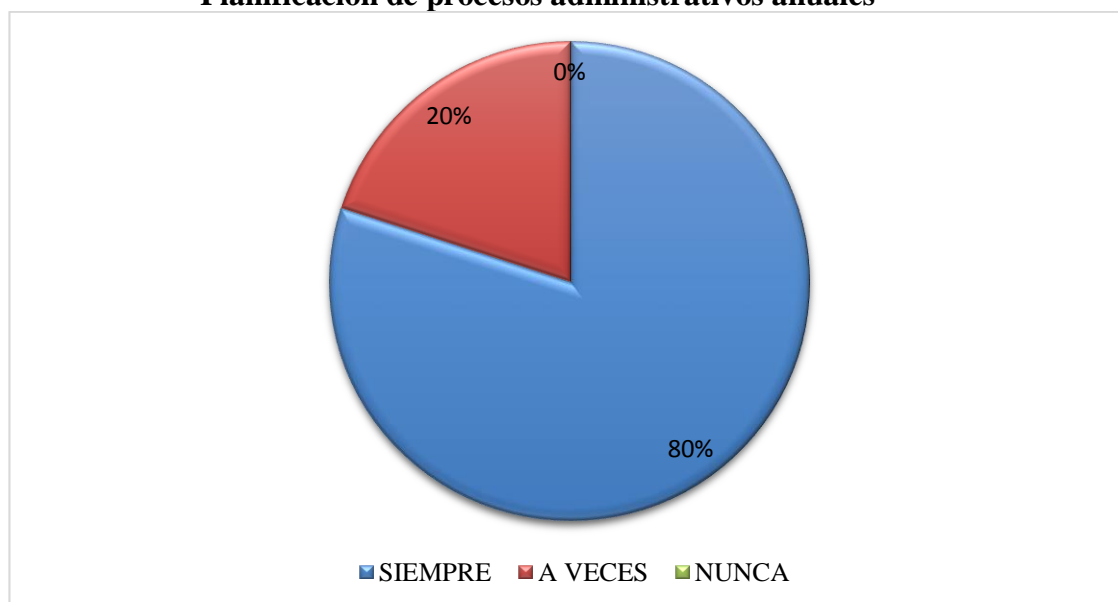
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|-------------------|-------------------|
| SIEMPRE | 4 | 80,00% |
| A VECES | 1 | 20,00% |
| NUNCA | 0 | 0% |
| TOTAL | 5 | 100% |

FUENTE: autoridades de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 3

Planificación de procesos administrativos anuales



FUENTE: autoridades de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 5 encuestados que corresponde al 100%, 4 que son el 80,00% consideran en el establecimiento siempre se trabaja en base a la planificación de procesos administrativos anuales dando a conocer al personal los lineamientos para su desempeño y funciones en tanto que 1 de los encuestados que corresponde al 20,00% considera que a veces se trabaja en base a esta normativa; entonces al analizar las respuestas emitidas se concluye que la mayoría de autoridades encuestadas están de acuerdo en que siempre se llevan a cabo procesos anuales los mismos que son dados a conocer al personal para su correcto desempeño en las funciones encomendadas.

3.- ¿Asigna y coordina los recursos de acuerdo a las necesidades educativas del establecimiento?

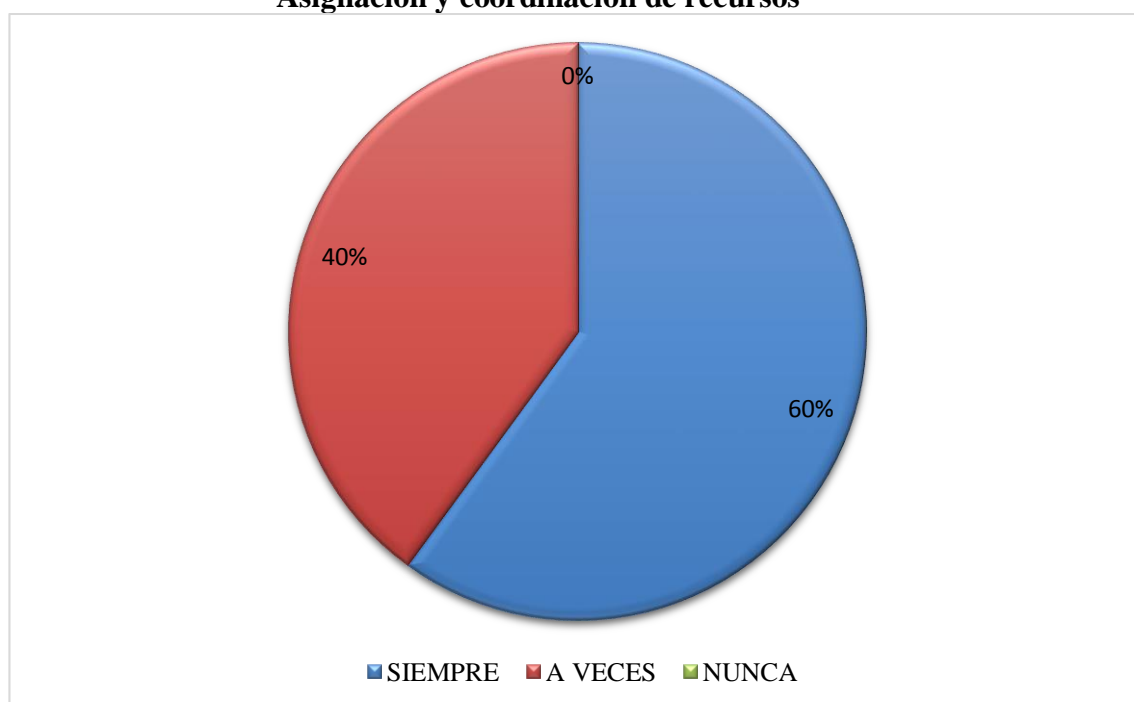
Tabla N° 8
Asignación y coordinación de recursos

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| SIEMPRE | 3 | 60,00% |
| A VECES | 2 | 40,00% |
| NUNCA | 0 | 0% |
| TOTAL | 5 | 100% |

FUENTE: autoridades de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 4
Asignación y coordinación de recursos



FUENTE: autoridades de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

Al analizar las respuestas emitidas en el ítem 3 por parte de los encuestados observamos que de 5 autoridades encuestadas que corresponde al 100%, 3 que son el 60,00% manifiestan que siempre existe una adecuada asignación y coordinación de recursos en tanto que 2 que corresponde al 40,00% aseveran que a veces o en ocasiones es esta asignación se da de forma acertada en consecuencia con estos resultados podemos darnos cuenta que se pone de manifiesto que existe una buena asignación de los recursos institucionales pero que se debe trabajar aún más en la inserción acertada de estos de acuerdo a la necesidades del establecimiento.

4.- ¿Planifica las actividades anuales en base a los objetivos y metas institucionales?

Tabla N° 9

Planificación de objetivos y metas institucionales

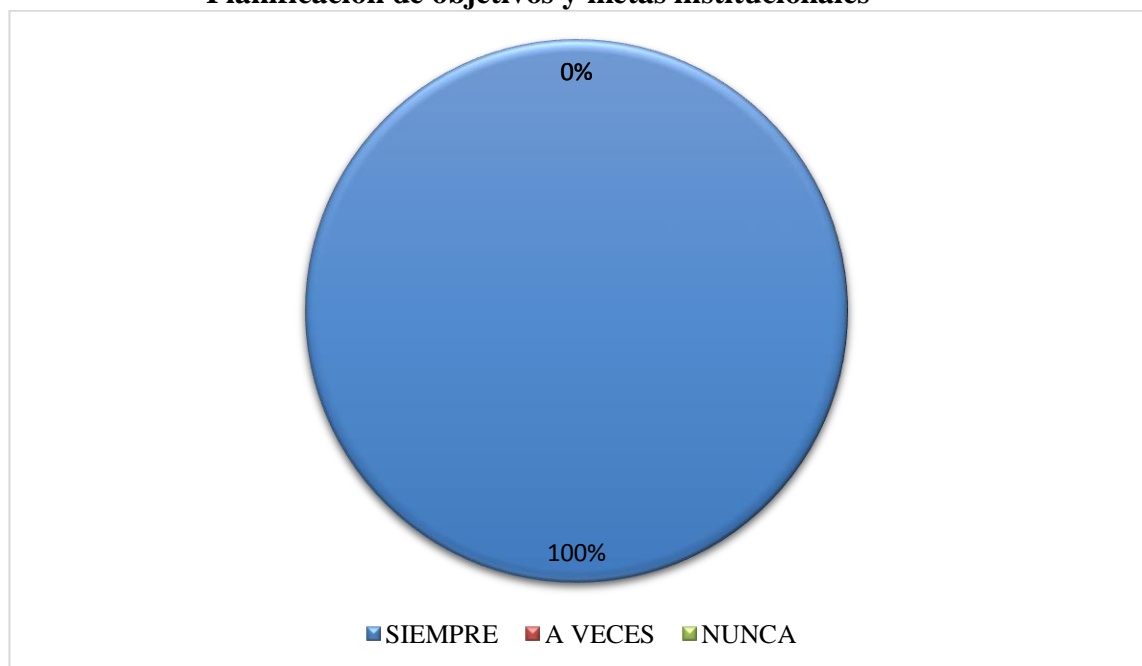
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|-------------------|-------------------|
| SIEMPRE | 5 | 100% |
| A VECES | 0 | 0% |
| NUNCA | 0 | 0% |
| TOTAL | 5 | 100% |

FUENTE: autoridades de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 5

Planificación de objetivos y metas institucionales



FUENTE: autoridades de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 5 autoridades encuestadas que corresponde al 100%, 5 que representan el valor total de la encuesta aseguran en base a las respuestas emitidas que siempre planifican las actividades en base a los objetivos y metas institucionales a fin de cumplir a cabalidad con las implicancias y normativas de la administración institucional.

5.- ¿Ha hecho gestiones entre los docentes para llevar a cabo la planificación y el intercambio de estrategias de liderazgo en los procesos administrativos para alcanzar eficiencia y eficacia?

Tabla N° 10

Eficiencia y eficacia basadas en estrategias de liderazgo

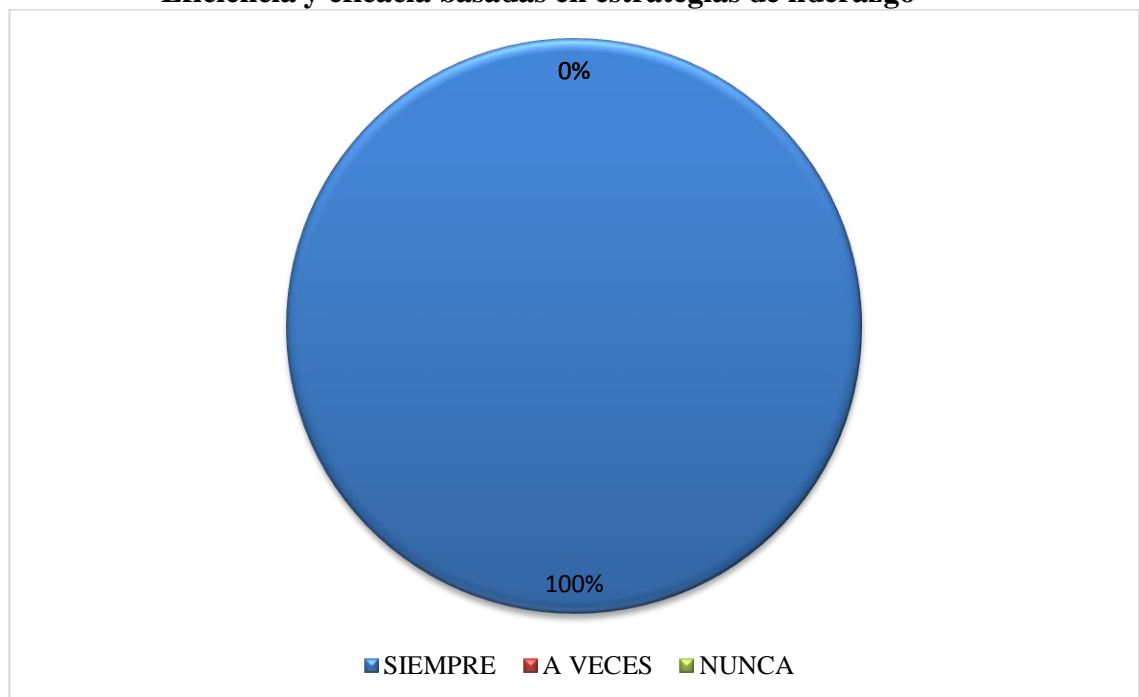
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|-------------------|-------------------|
| SIEMPRE | 5 | 100% |
| A VECES | 0 | 0% |
| NUNCA | 0 | 0% |
| TOTAL | 5 | 100% |

FUENTE: autoridades de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 6

Eficiencia y eficacia basadas en estrategias de liderazgo



FUENTE: autoridades de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 5 autoridades encuestadas que corresponde al 100%, 5 que representan el valor total de la encuesta aseguran en base a las respuestas emitidas que siempre realizan gestiones entre los docentes para llevar a cabo la planificación y el intercambio de estrategias de liderazgo para de este modo alcanzar eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los procesos institucionales.

6.- ¿Cómo califica las aptitudes y actitudes que tienen los docentes de la institución frente a las normativas impuestas por la autoridad?

Tabla N° 11

Aptitud y actitud del personal docente frente a las normativas de la autoridad

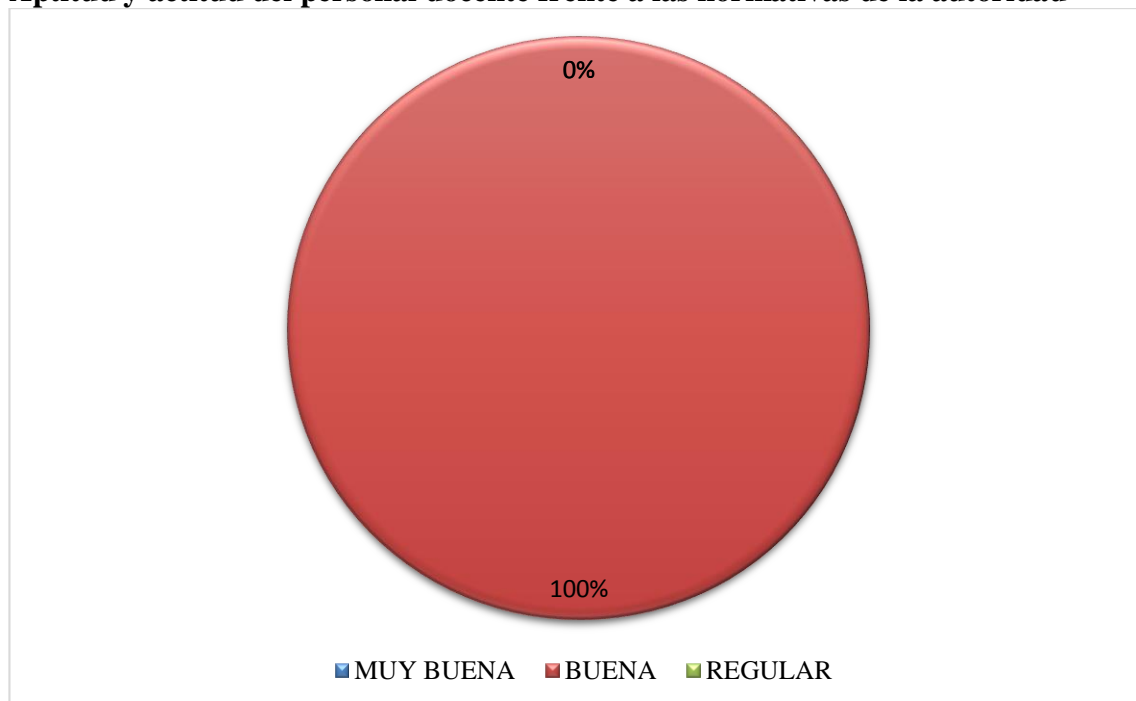
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| MUY BUENA | 0 | 0% |
| BUENA | 5 | 100% |
| REGULAR | 0 | 0% |
| TOTAL | 5 | 100% |

FUENTE: autoridades de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 7

Aptitud y actitud del personal docente frente a las normativas de la autoridad



FUENTE: autoridades de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 5 autoridades encuestados que corresponde al 100%, 5 que son el total general manifiestan que la actitud que se refleja en los docentes de la institución frente a las normativas impuestas por ellos es buena; con estos resultados podemos visualizar que existe una disposición un tanto conformista por parte de los docentes frente a los estatutos impuestos por el centro educativo razón por la que se debe poner énfasis en mejorar la actitud de la comunidad educativa que labora en la institución.

7.- ¿El rendimiento laboral del talento humano cumple con las perspectivas institucionales?

Tabla N° 12

Rendimiento laboral del talento humano

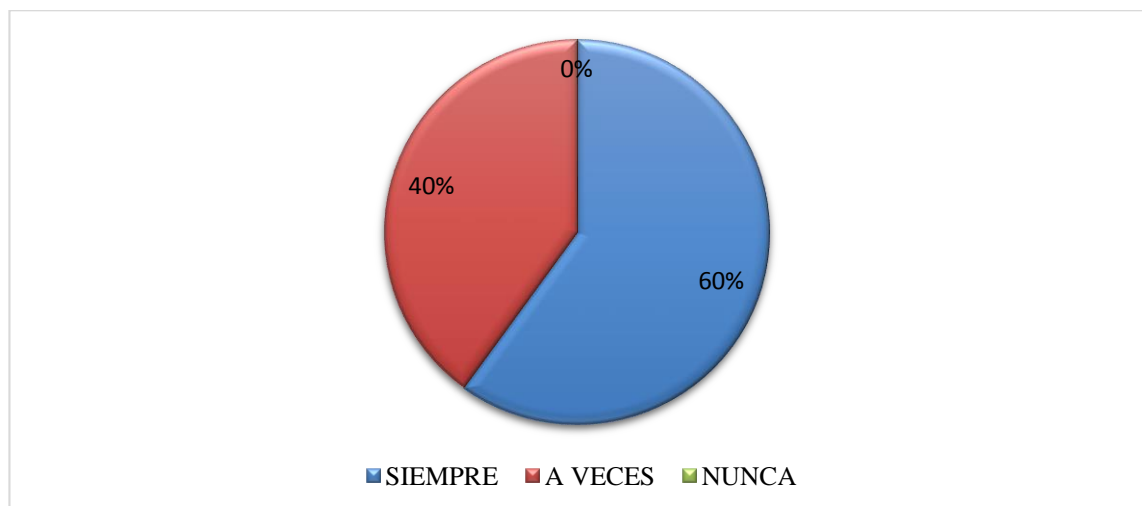
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|-------------------|-------------------|
| SIEMPRE | 3 | 60,00% |
| A VECES | 2 | 40,00% |
| NUNCA | 0 | 0% |
| TOTAL | 5 | 100% |

FUENTE: autoridades de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 8

Rendimiento laboral del talento humano



FUENTE: autoridades de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

Al analizar las respuestas emitidas en el ítem 7 por parte de los encuestados visualizamos que de 5 autoridades encuestadas que corresponde al 100%, 3 que son el 60,00% manifiestan que el rendimiento laboral del talento humano institucional si llega al cumplimiento de las perspectivas que impone el establecimiento en tanto que 2 que corresponde al 40,00% expresan que no se da tal cumplimiento a cabalidad por lo que debe existir ciertas mejoras que permitan alcanzar las perspectivas trazadas; por ende en base a los resultados expuestos observamos que el talento humano del centro educativo si se desempeña acertadamente pero aunque se estén cumpliendo las expectativas se debe trabajar en su mejoría para que demuestren un acertado rendimiento laboral.

8.- ¿Desde su perspectiva le hace falta a la institución fortalecer procesos administrativos que denoten liderazgo?

Tabla N° 13

Fortalecimiento de procesos administrativos

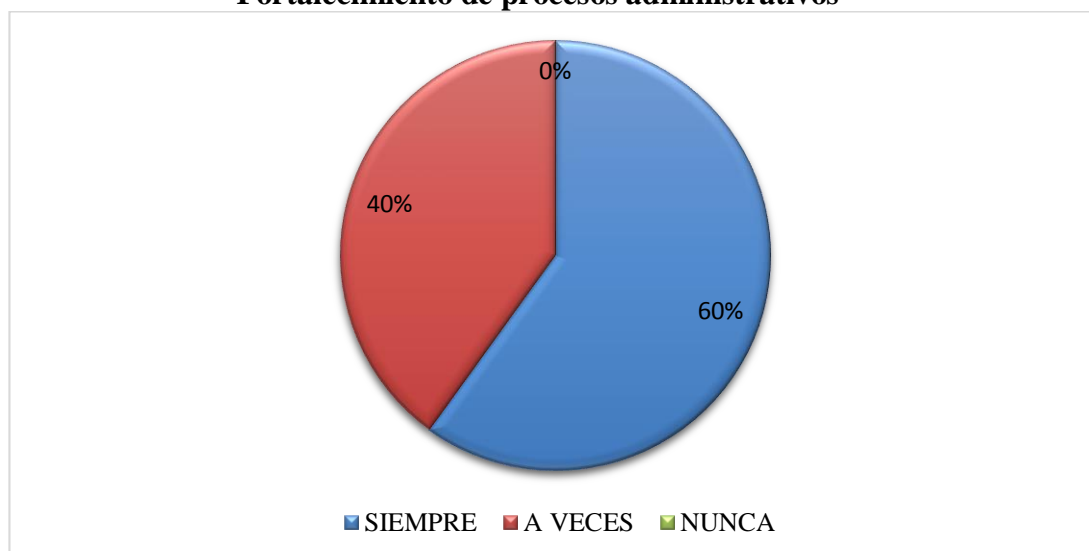
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| MUCHO | 3 | 60,00% |
| POCO | 2 | 40,00% |
| NADA | 0 | 0% |
| TOTAL | 5 | 100% |

FUENTE: autoridades de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 9

Fortalecimiento de procesos administrativos



FUENTE: autoridades de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

Al analizar las respuestas emitidas en el ítem 5 por parte de los encuestados visualizamos que de 5 autoridades encuestadas que corresponde al 100%, 3 que son el 60,00% manifiestan que le hace mucha falta a la institución fortalecer procesos administrativos que denoten liderazgo en tanto que 2 que corresponde al 40,00% expresan que es poco lo que se debe mejorar en los procesos administrativos institucionales; por ende en base a los resultados expuestos observamos que el centro educativo si trabaja con normativas de liderazgo en sus procedimientos pero aunque se estén llevando a cabo se debe contemplar el mejorarlos para que denoten verdaderos procesos administrativos ya que la información recabada nos deja de manifiesto su falencia.

9.- ¿Al trabajar en el desempeño del talento humano con estrategias de liderazgo mejorarían los procesos administrativos del plantel?

Tabla N° 14

Mejora de procesos administrativos basados en estrategias de liderazgo

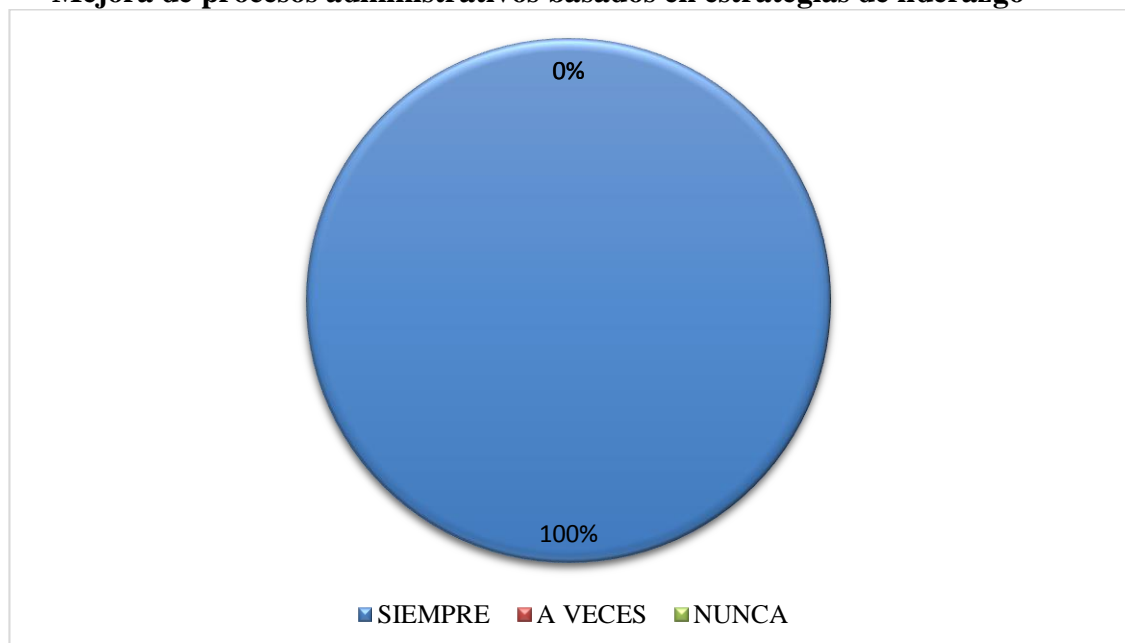
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| MUCHO | 5 | 100% |
| POCO | 0 | 0% |
| NADA | 0 | 0% |
| TOTAL | 5 | 100% |

FUENTE: autoridades de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 10

Mejora de procesos administrativos basados en estrategias de liderazgo



FUENTE: autoridades de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

Al realizar el respectivo análisis de la respuesta emitida por parte de los encuestados en la pregunta 10 se visualiza que de 5 autoridades encuestadas que corresponde al 100%, 5 que representan el valor total de la encuesta manifiestan que los procesos administrativos mejorarían el desempeño del talento humano del establecimiento con la ayuda oportuna de estrategias de liderazgo; entonces se concluye que con la inserción de una guía de estrategias se dará mayor realce a los diversos procedimientos que implica la administración y a su vez se mejoraría notoriamente la calidad y calidez de la comunidad educativa implicada.

10.- ¿Considera necesaria la actualización y fortalecimiento de estrategias de liderazgo en la comunidad educativa institucional para enfrentar los retos y mejorar la administración educativa actual?

Tabla N° 15

Actualización y fortalecimiento de estrategias de liderazgo.

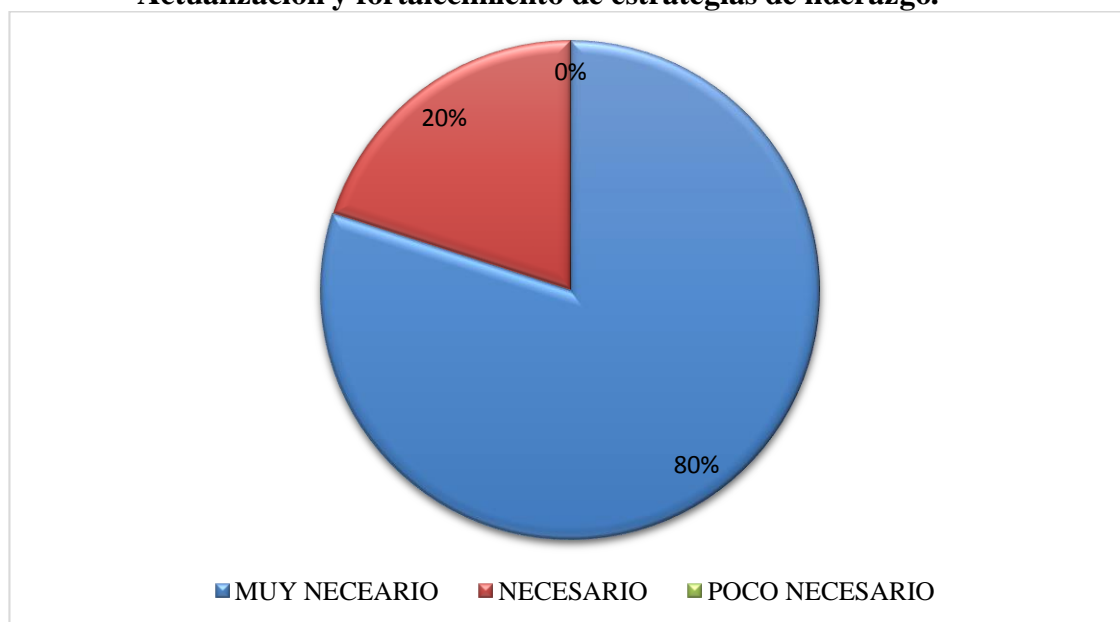
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|-------------------|-------------------|
| MUY NECESARIO | 4 | 80,00% |
| NECESARIO | 1 | 20,00% |
| POCO NECESARIO | 0 | 0% |
| TOTAL | 5 | 100% |

FUENTE: autoridades de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 11

Actualización y fortalecimiento de estrategias de liderazgo.



FUENTE: autoridades de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 5 autoridades encuestadas que corresponde al 100%, 4 que abarcan el 80,00% consideran que es muy necesaria la actualización y fortalecimiento de estrategias de liderazgo en la comunidad educativa para enfrentar retos y dar mejoría a la administración del establecimiento mientras que 1 encuestado correspondiente al 20,00% expresa que es necesario el incremento de este ámbito; entonces por lo expuesto se deduce que existe la necesidad de actualizarse constantemente en cuanto a estrategias que denoten liderazgo en todos los aspectos del quehacer educativo en busca siempre del bienestar institucional y de los miembros que lo conforman.

3.3 Análisis e interpretación de resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los directivos y docentes de la escuela de educación básica “Valencia Herrera”

1.- ¿Las actividades que realizan en su diario accionar se fundamentan en los principios y teorías de la administración educativa?

Tabla N° 16

Desempeño de actividades

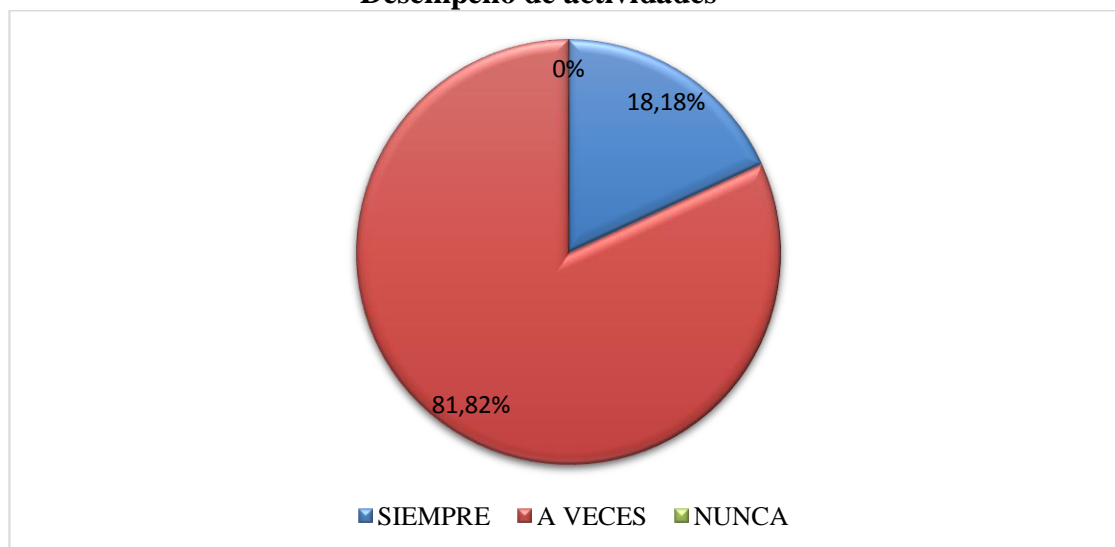
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| SIEMPRE | 10 | 18,18% |
| A VECES | 45 | 81,82% |
| NUNCA | 0 | 0% |
| TOTAL | 55 | 100% |

FUENTE: docentes y directivos de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 12

Desempeño de actividades



FUENTE: docentes y directivos de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 55 directivos y docentes encuestados que corresponde al 100% ,10 que son el 18,18% manifiestan que las actividades que desempeñan se fundamentan en los principios y teorías de la administración educativa de la institución; mientras que 45 encuestados que corresponde al 81,82 % aseveran que las actividades son realizadas bajo estos lineamientos en ocasiones; con estos resultados podemos visualizar que existe una falencia notoria en cuanto al cumplimiento de las actividades por lo que hace falta dar el oportuno seguimiento para que las normativas sean respetadas.

2.- ¿Considera que los procesos administrativos institucionales interfieren en la gestión académica que usted realiza en el aula?

Tabla N° 17

Inferencia de los procesos administrativos en la gestión académica

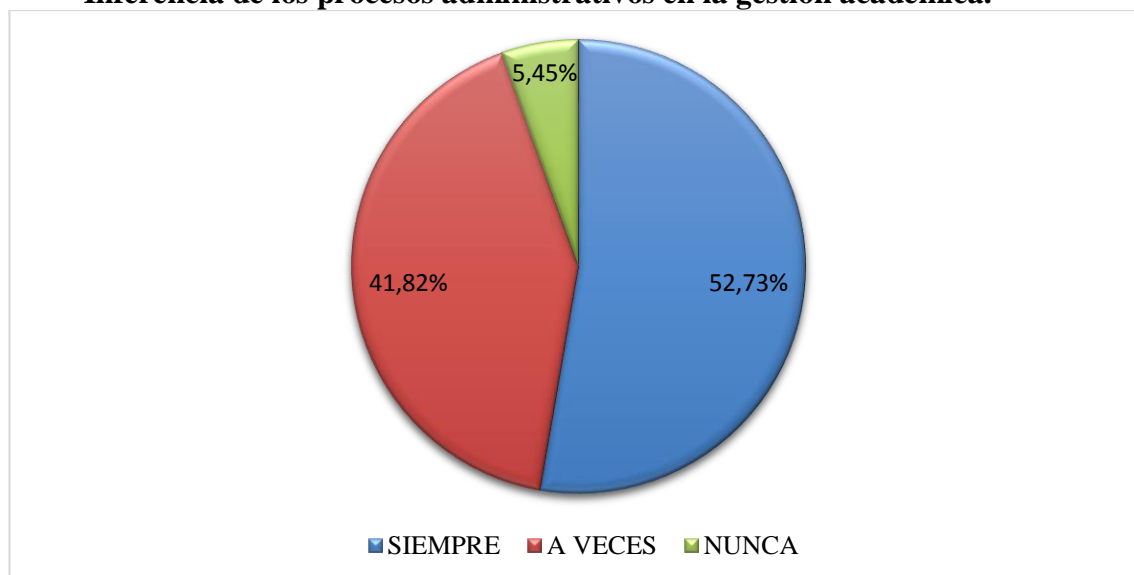
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| SIEMPRE | 29 | 52,73% |
| A VECES | 23 | 41,82% |
| NUNCA | 3 | 5,45% |
| TOTAL | 55 | 100% |

FUENTE: docentes y directivos de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 13

Inferencia de los procesos administrativos en la gestión académica.



FUENTE: docentes y directivos de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 55 directivos y docentes encuestados que corresponde al 100%, 29 que son el 52,73% se mantienen en que siempre los procesos administrativos institucionales interfieren en la gestión académica que realizan en el aula en tanto que 23 encuestados que abarcan el 41,82% de los encuestados indican que a veces la administración interfiere en su trabajo dentro del aula y finalmente 3 encuestados que alcanzan el 5,45% consideran que nunca los procesos administrativos han interferido en su gestión académica; por lo tanto al realizar el respectivo análisis a las respuestas obtenidas se concluye que en la institución educativa la mayoría del personal manifiesta que existe interferencia de la administración educativa dentro de los procesos que son trabajados en el salón de clases por lo que se debe buscar alternativas que solucionen oportunamente dicho ámbito.

3.- ¿Existe un buen manejo de la organización educativa institucional por parte de las autoridades?

Tabla N° 18

Manejo de la organización educativa institucional

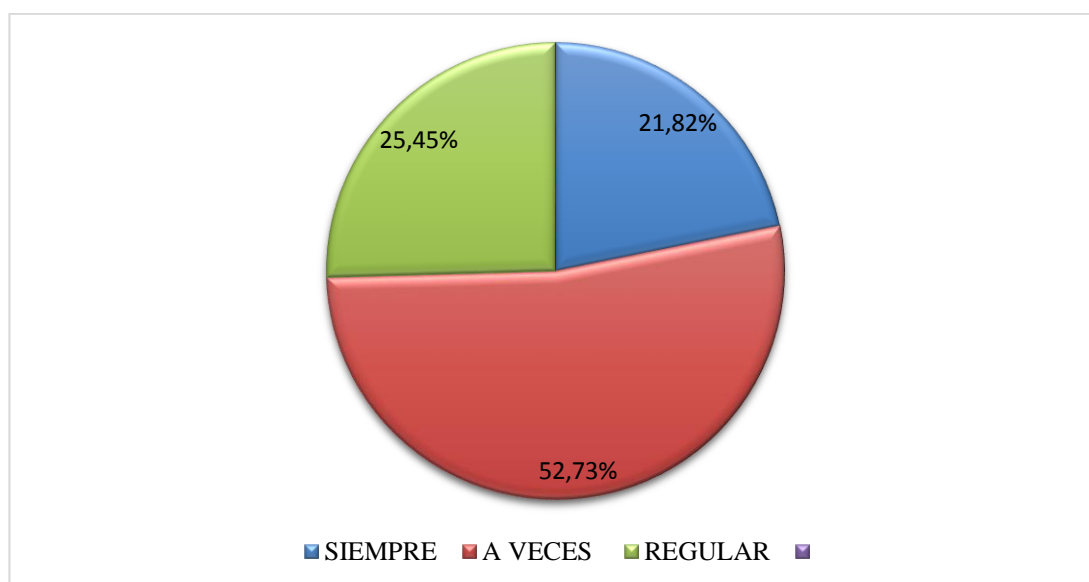
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| SIEMPRE | 12 | 21,82% |
| A VECES | 29 | 52,73% |
| NUNCA | 14 | 25,45% |
| TOTAL | 55 | 100% |

FUENTE: docentes y directivos de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 14

Manejo de la organización educativa institucional.



FUENTE: docentes y directivos de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 55 directivos y docentes encuestados que corresponde al 100%, 12 que son el 21,82% manifiestan que siempre existe un acertado manejo de la organización educativa institucional por parte de las autoridades; mientras que 29 encuestados que corresponde al 53,73% aseveran que a veces es bueno el manejo de la organización del plantel por parte de los encargados y 14 encuestados correspondientes al 25,45% concluye que nunca se da un manejo acorde de la organización de la institución; entonces en base a los resultados podemos observar que se debe mejorar el manejo organizativo institucional con la finalidad de alcanzar los propósitos anhelados por el centro educativo.

4.- ¿Los recursos que se le entregan a la institución son asignados de forma que beneficien al establecimiento?

Tabla N° 19

Asignación de recursos institucionales

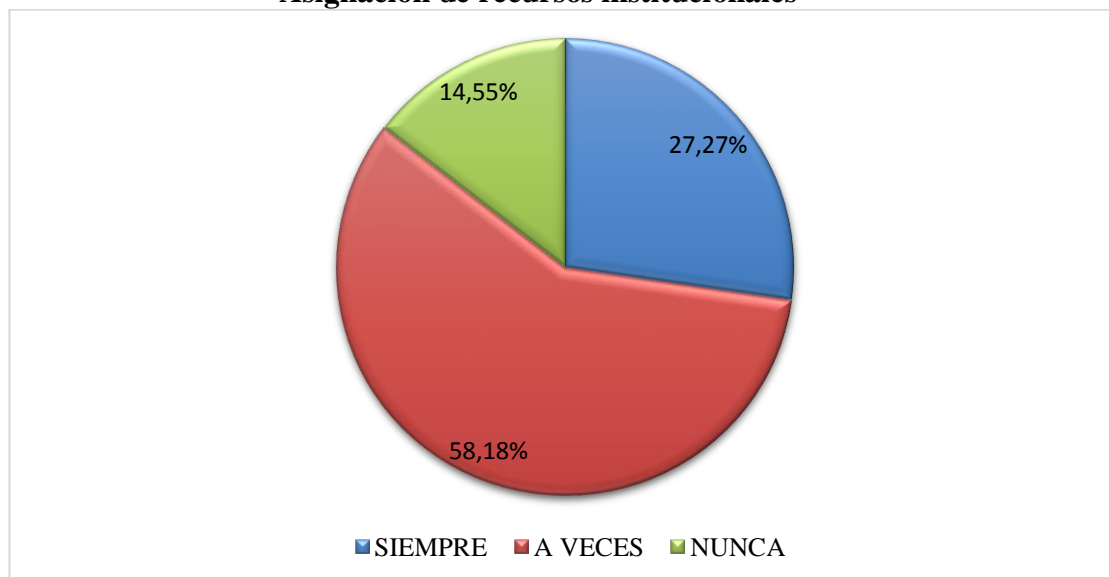
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| SIEMPRE | 15 | 27,27% |
| A VECES | 32 | 58,18% |
| NUNCA | 8 | 14,55% |
| TOTAL | 55 | 100% |

FUENTE: docentes y directivos de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 15

Asignación de recursos institucionales



FUENTE: docentes y directivos de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

Al realizar el respectivo análisis de las respuestas emitidas en el literal 3 podemos observar que de 55 docentes y directivos encuestados que corresponde al 100%, 15 que son el 27,27% consideran que los recursos que se le entregan a la institución siempre son asignados de forma que benefician al establecimiento, mientras que 32 encuestados que abarca el 58,18% consideran que a veces dichos recursos benefician al centro educativo y 8 encuestados que abarcan el 14,55% expresan su negativa ya que consideran que nunca los recursos asignados benefician directamente al establecimiento; por lo tanto al visualizar las contestaciones se deduce que la mayoría de encuestados concuerdan en que únicamente en ocasiones son los recursos entregados benefician al plantel por ende se debe trabajar más en este ámbito con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos.

5.- ¿La estructura de la administración educativa actual permite cumplir con los objetivos del establecimiento?

Tabla N° 20

Administración educativa y cumplimiento de objetivos

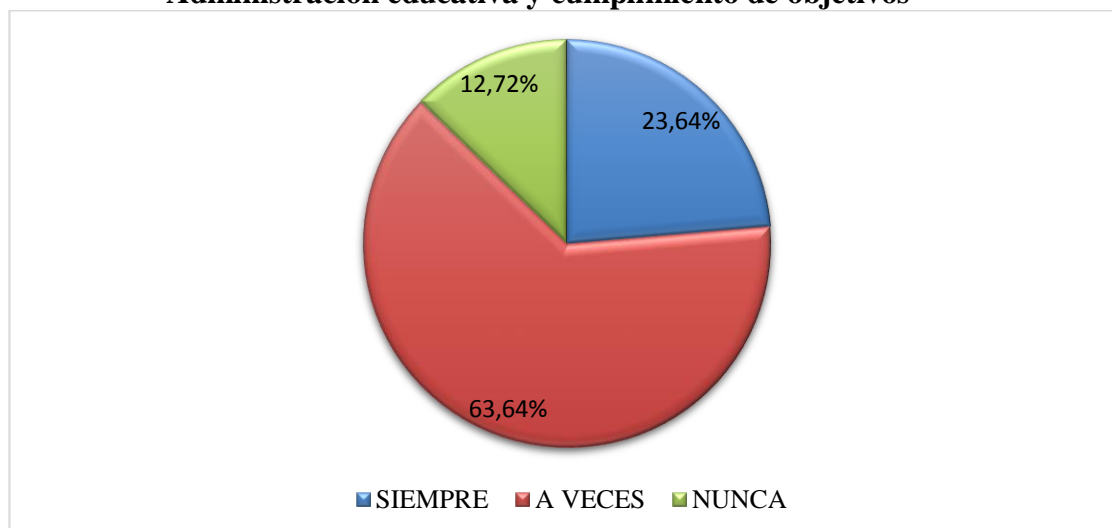
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|-------------------|-------------------|
| SIEMPRE | 13 | 23,64% |
| A VECES | 35 | 63,64% |
| NUNCA | 7 | 12,72% |
| TOTAL | 55 | 100% |

FUENTE: docentes y directivos de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 16

Administración educativa y cumplimiento de objetivos



FUENTE: docentes y directivos de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 55 directivos y docentes encuestados que corresponde al 100%, 13 que son el 23,64% acotaron que siempre la estructura de la administración educativa actual permite cumplir con los objetivos del establecimiento, mientras que 35 encuestados que reflejan el 63,64% aseguraron en base a sus contestaciones que a veces la administración actual permite que se llegue a la consecución de los objetivos y finalmente 7 encuestados que corresponden al 12,72% aseveraron que nunca se llegará a cumplir los objetivos con el manejo de dicha administración; con estos resultados podemos visualizar que la mayoría de los participantes de la encuesta opinan que a veces se cumplen las metas con el desarrollo de la administración educativa actual del establecimiento por lo que existe inconformidad por parte de los encuestados ya que no se encuentran satisfechos con la forma en la que se están manejando algunos lineamientos dentro del establecimiento.

6.- ¿El trabajo que se realiza en el establecimiento denota eficiencia en los procedimientos empleados?

Tabla N° 21

Trabajo eficiente en los procedimientos empleados

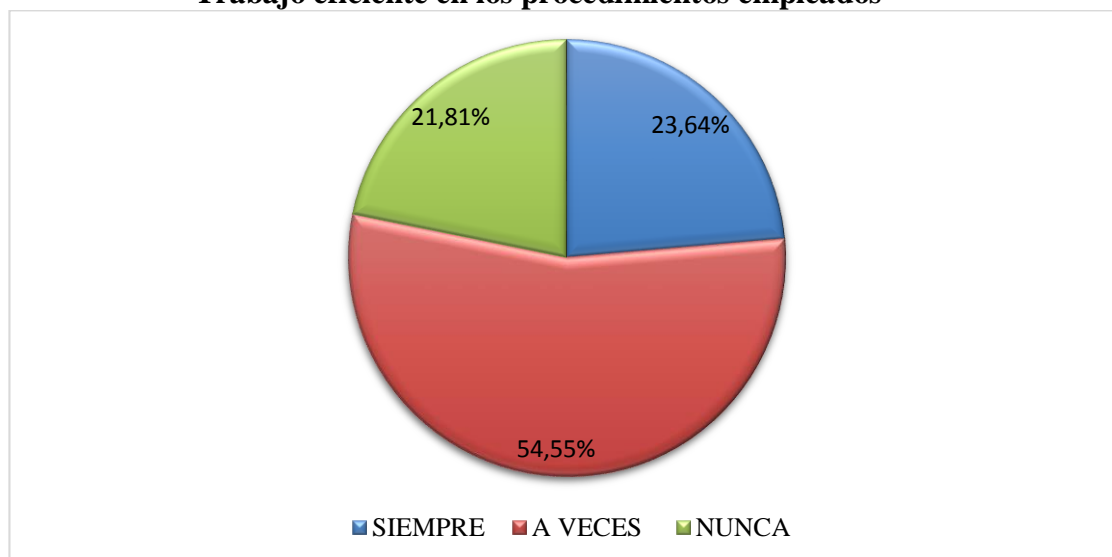
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|-------------------|-------------------|
| SIEMPRE | 13 | 23,64% |
| A VECES | 30 | 54,55% |
| NUNCA | 12 | 21,81% |
| Total | 55 | 100% |

FUENTE: docentes y directivos de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 17

Trabajo eficiente en los procedimientos empleados



FUENTE: docentes y directivos de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 55 directivos y docentes encuestados que corresponde al 100%, 13 que abarcan el 23,64% dicen que siempre el trabajo realizado en el establecimiento denota eficiencia en los procedimientos empleados, en tanto que 30 que corresponde al 54,55% testifican que el trabajo a veces denota eficiencia en los procedimientos y 12 encuestados que son el 21,81% aseguran que nunca se visualiza eficiencia en los procedimientos; entonces al analizar esta pregunta se llega a la conclusión que el trabajo realizado denota la carencia de eficiencia en los procedimientos empleados lo que puede conllevar a severos conflictos en el entorno escolar por lo que se debe poner énfasis en solucionar oportunamente dichos problemas actuales.

7.- ¿Las actitudes y aptitudes que expresan los miembros de la comunidad educativa demuestran un trabajo en equipo?

Tabla N° 22

Actitudes y aptitudes de los miembros de la comunidad educativa

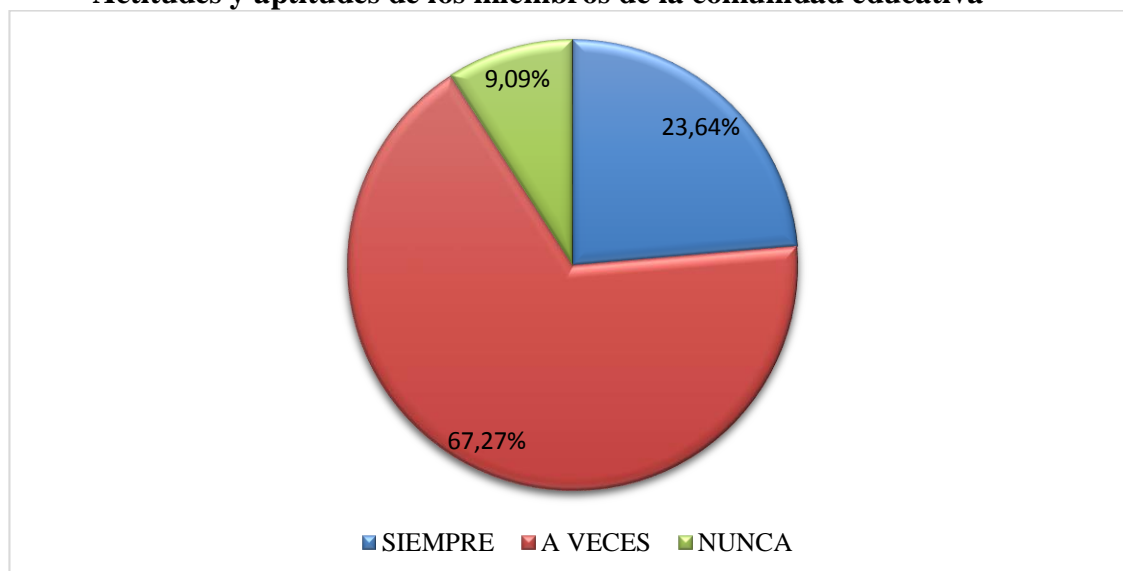
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|-------------------|-------------------|
| SIEMPRE | 13 | 23,64% |
| A VECES | 37 | 67,27% |
| NUNCA | 5 | 9,09% |
| TOTAL | 55 | 100% |

FUENTE: docentes y directivos de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 18

Actitudes y aptitudes de los miembros de la comunidad educativa



FUENTE: docentes y directivos de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 55 docentes y directivos encuestados que corresponde al 100%, 13 que son el 23,64% aseguran que siempre las actitudes y aptitudes que expresan los miembros de la comunidad educativa demuestran un trabajo en equipo, mientras que 37 encuestados que abarca al 67,27% del total manifiestan que a veces las actitudes y aptitudes denotan un trabajo en equipo y finalmente 5 encuestados que pertenece al 9,09% aseguran que nunca existe un trabajo en equipo debido a las actitudes y aptitudes de los miembros que integran la comunidad educativa por lo que se debe buscar el realce de este ámbito ya que al hacerlo se llegaría a la obtención de grandes beneficios en la administración educativa interna.

8.- ¿Al implantar estrategias de liderazgo en los procesos administrativos considera usted que mejoraría el rendimiento laboral del talento humano del plantel?

Tabla N° 23

Estrategias de liderazgo y mejoramiento del ámbito laboral

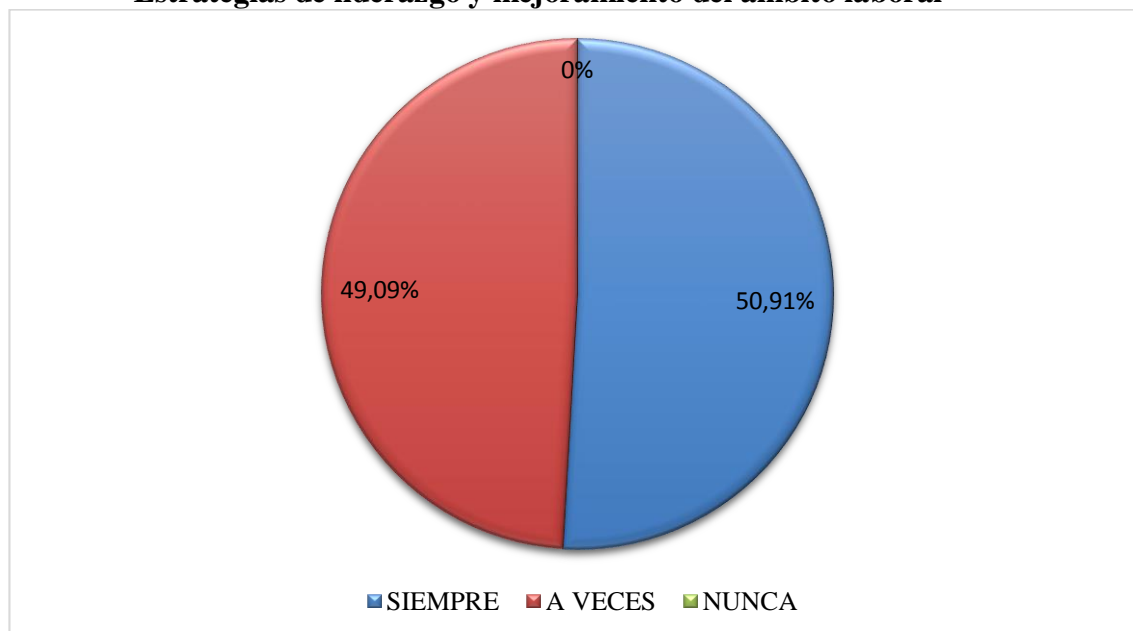
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|-------------------|-------------------|
| SIEMPRE | 28 | 50,91% |
| A VECES | 27 | 49,09% |
| NUNCA | 0 | 0% |
| TOTAL | 55 | 100% |

FUENTE: docentes y directivos de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 19

Estrategias de liderazgo y mejoramiento del ámbito laboral



FUENTE: docentes y directivos de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

De 55 directivos y docentes encuestados que corresponde al 100%, 28 encuestados correspondiente al 50,91% consideran que al implantar estrategias de liderazgo en los procesos administrativos mejoraría el ámbito laboral del plantel, mientras que 27 encuestados que son el 49,09% manifiestan que en ciertas ocasiones podría mejorar el ámbito laboral; por lo tanto ante las respuestas otorgadas a dicha pregunta se visualiza que es necesario insertar estrategias que optimicen el entorno en el que diariamente se desenvuelve el personal de la institución ya que de esta manera se trabajaría con éxito y a cabalidad.

9.- ¿Considera usted que el director del plantel debería conocer estrategias de liderazgo?

Tabla N° 24

Conocimiento de estrategias de liderazgo de la autoridad máxima

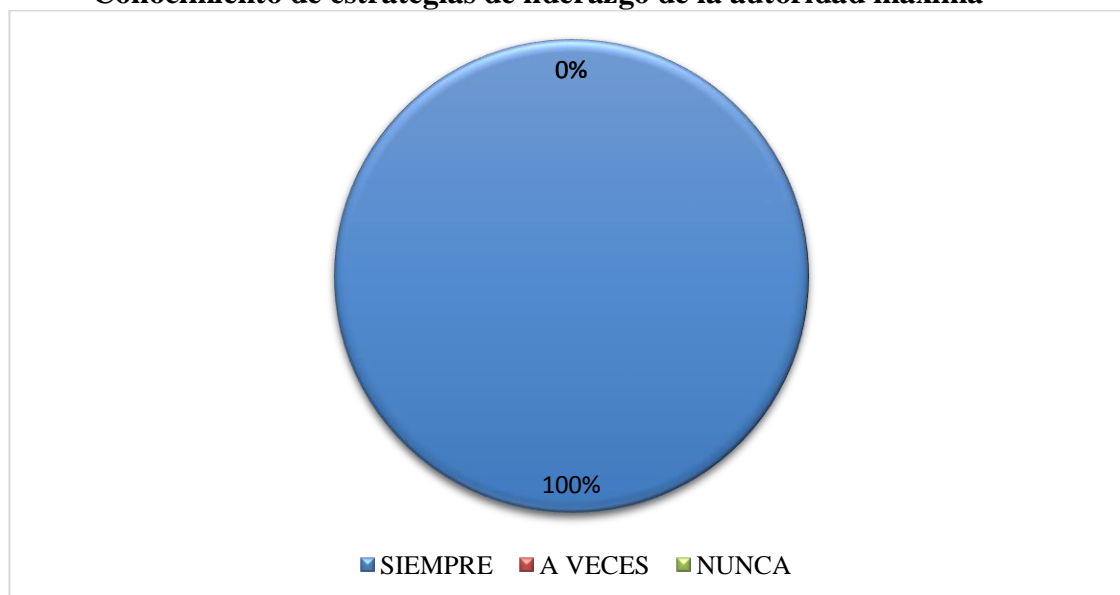
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|-------------------|-------------------|
| SIEMPRE | 55 | 100% |
| A VECES | 0 | 0% |
| NUNCA | 0 | 0% |
| TOTAL | 55 | 100% |

FUENTE: docentes y directivos de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 20

Conocimiento de estrategias de liderazgo de la autoridad máxima



FUENTE: docentes y directivos de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

Al realizar el respectivo análisis de la respuesta emitida por parte de los encuestados en la pregunta 8 se visualiza que de 55 directivos y docentes encuestados que corresponde al 100%, 55 que representan el valor total de la encuesta manifiestan que el director del plantel debería conocer estrategias de liderazgo para de esta forma trabajar en conjunto por el desarrollo armónico de la institución; entonces se concluye que con la implementación de una guía de estrategias de liderazgo en los procesos administrativos se brindará la ayuda oportuna y pertinente para que la máxima autoridad y el talento humano a su cargo puedan trabajar en un ambiente confortable que brinde el mejor sistema educativo y administrativo posible a la comunidad.

10.- ¿El trabajo asignado en su establecimiento le permite alcanzar sus expectativas profesionales?

Tabla N° 25

Actualización y fortalecimiento de estrategias de liderazgo.

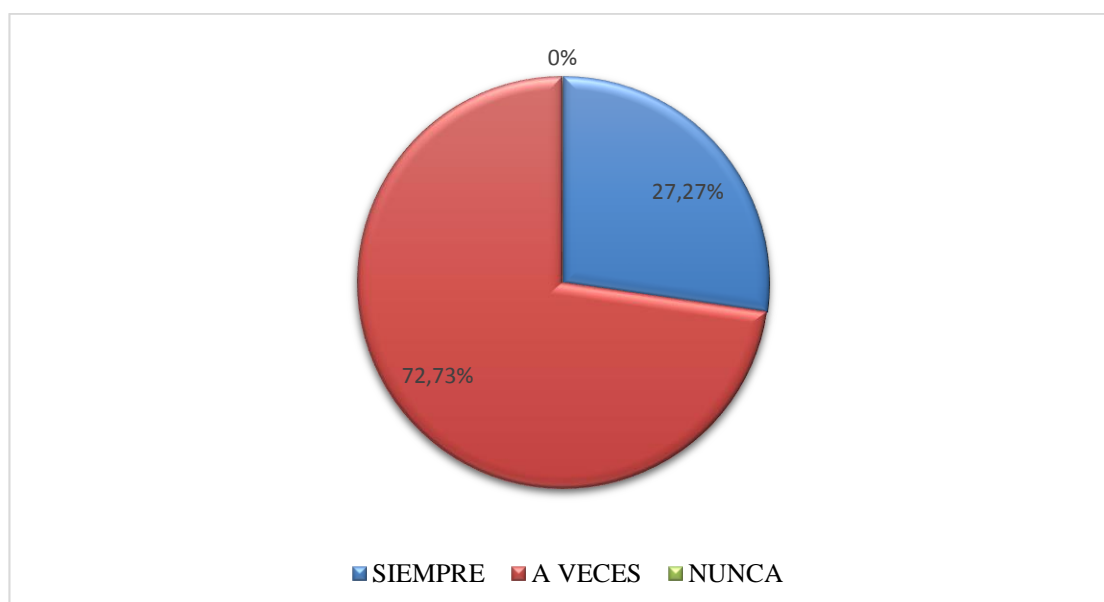
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| SIEMPRE | 15 | 27,27% |
| A VECES | 40 | 72,73% |
| NUNCA | 0 | 0% |
| TOTAL | 55 | 100% |

FUENTE: docentes y directivos de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 21

Actualización y fortalecimiento de estrategias de liderazgo



FUENTE: docentes y directivos de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

De 55 directivos y docentes encuestados que corresponde al 100%, 15 encuestados correspondiente al 27,27% consideran que siempre el trabajo que les asignan les permite alcanzar sus expectativas profesionales, mientras que 40 encuestados que abarcan el 72,73% manifiestan que a veces alcanzan sus metas de acuerdo al trabajo que se les otorga; entonces por lo expuesto se deduce que existe la necesidad de reestructurar este aspecto ya que el descontento por parte del talento humano institucional es notorio y esto conlleva a que no exista un surgimiento positivo de la comunidad educativa.

3.4 Análisis e interpretación de resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los estudiantes de la escuela de educación básica “Valencia Herrera”

1.- ¿Sus docentes le han dado a conocer los principios y teorías de la administración educativa que enmarcan su preparación académica?

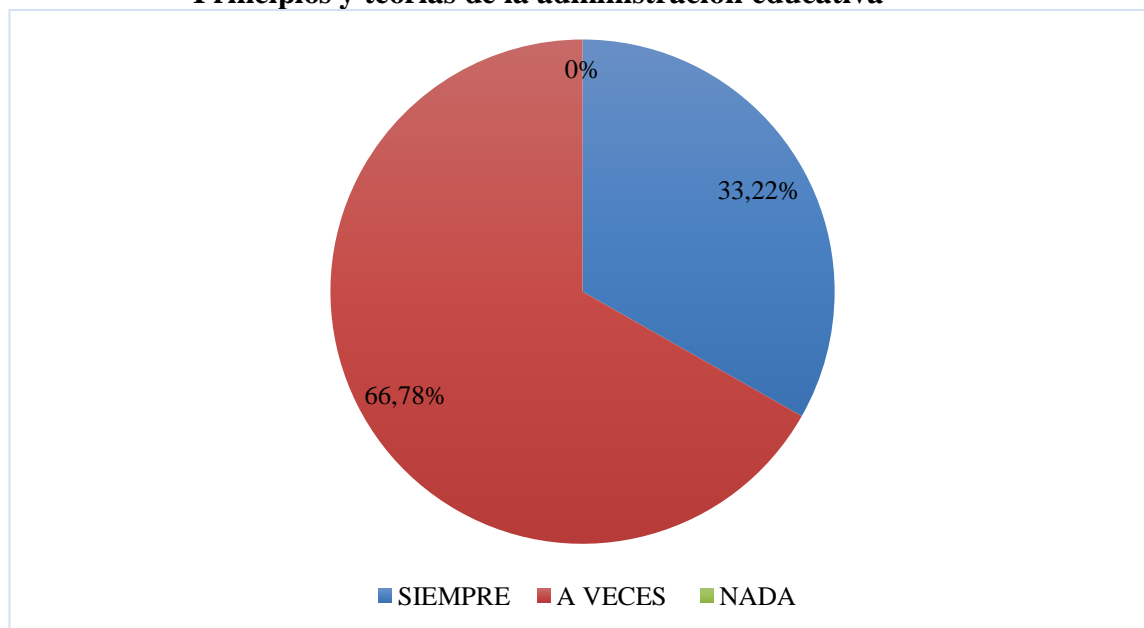
Tabla N° 26
Principios y teorías de la administración educativa

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| SIEMPRE | 101 | 33,22% |
| A VECES | 203 | 66,78% |
| NUNCA | 0 | 0% |
| TOTAL | 304 | 100% |

FUENTE: estudiantes de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 22
Principios y teorías de la administración educativa



FUENTE: estudiantes de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 304 estudiantes encuestados que corresponde al 100%, 101 que son el 33,22% consideran que sus docentes siempre les dan a conocer los principios y teorías de la administración educativa que enmarcan su preparación académica mientras que 203 estudiantes que abarca el 66,78% consideran que a veces se cumple con dicha acción; por lo tanto al analizar las respuestas se deduce que la mayoría de estudiantes encuestados concuerdan en que es escasa la información emitida.

2.- ¿El talento humano de su establecimiento conoce y maneja efectivamente procesos administrativos?

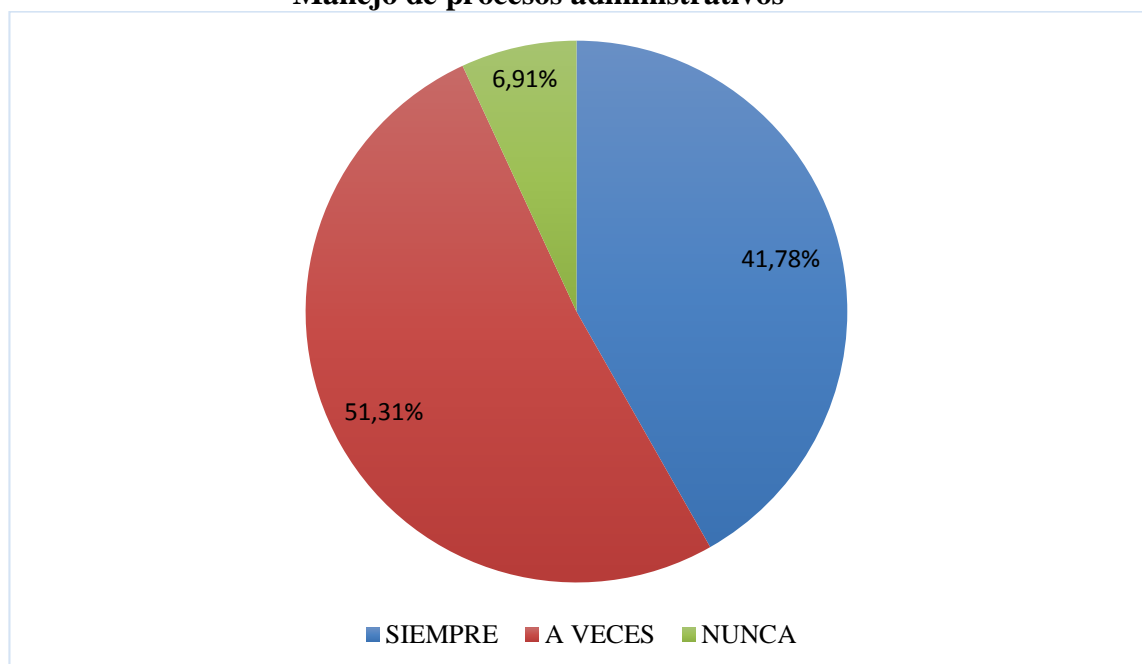
Tabla 27
Manejo de procesos administrativos

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| SIEMPRE | 127 | 41,78% |
| A VECES | 156 | 51,31% |
| NUNCA | 21 | 6,91% |
| TOTAL | 304 | 100% |

FUENTE: estudiantes de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 23
Manejo de procesos administrativos



FUENTE: estudiantes de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 304 estudiantes encuestados que corresponde al 100% ,127 que son el 41,87% manifiestan que el talento humano institucional conoce y maneja efectivamente procesos administrativos; mientras que 156 educandos que corresponde al 51,31% aseveran que a veces se demuestra conocimiento y manejo de procesos administrativos y 21 encuestados correspondientes al 6,91% concluyen que nunca el talento humano demuestra dicho conocimiento de forma efectiva; con estos resultados podemos visualizar que existe una notoria falencia en cuanto al manejo eficiente de los procesos administrativos por lo que hace falta hacer hincapié en realizar de forma eficiente dichos aspectos.

3.- ¿Usted cree que existe un eficiente manejo de la organización educativa por parte de las autoridades?

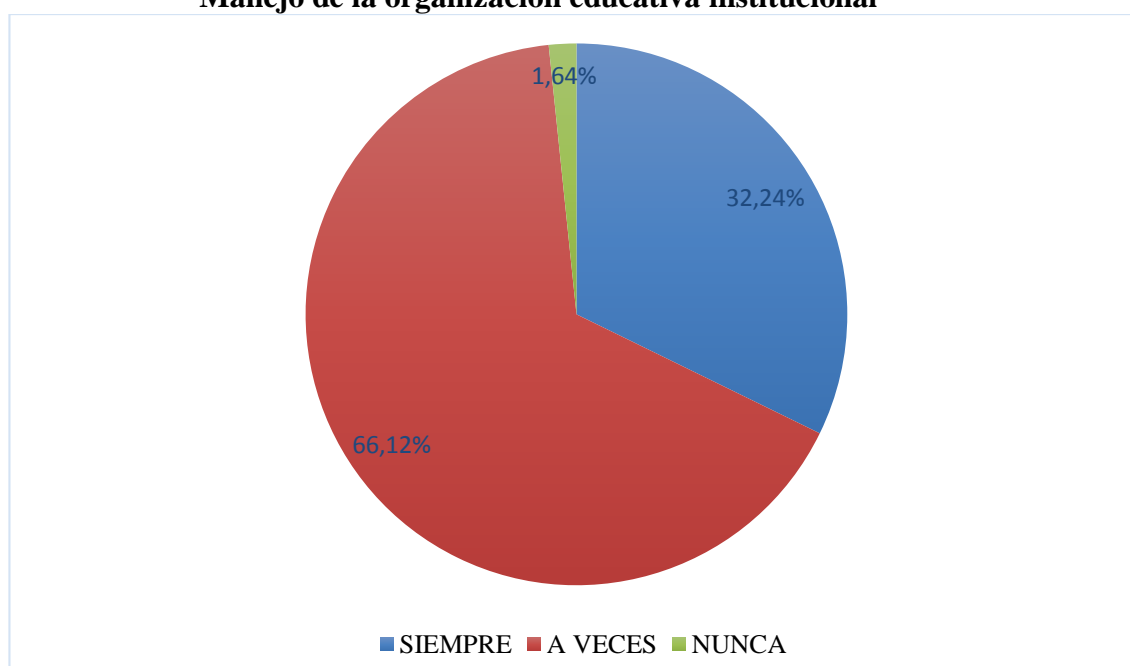
Tabla N° 28
Manejo de la organización educativa institucional

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| SIEMPRE | 98 | 32,24% |
| A VECES | 201 | 66,12% |
| NUNCA | 5 | 1,64% |
| TOTAL | 304 | 100% |

FUENTE: estudiantes de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 24
Manejo de la organización educativa institucional



FUENTE: estudiantes de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 304 estudiantes encuestados que corresponde al 100%, 98 que abarcan el 32,24% dicen que siempre existe un eficiente manejo de la organización educativa por parte de las autoridades, en tanto que 201 que corresponde al 66,12% testifican que únicamente a veces se visualiza eficiencia en el manejo de la organización educativa y 5 encuestados que son el 1,64% aseguran que nunca se observa por parte de las autoridades una eficiencia en el manejo institucional; entonces al analizar esta pregunta se llega a la conclusión que la ineficiencia en esta ámbito es notoria por lo que se debe trabajar en corregir estos errores de manera oportuna para alcanzar soluciones oportunas y permanentes.

4.- ¿La coordinación y asignación de los diferentes recursos entregados a la institución a su criterio es la más acertada?

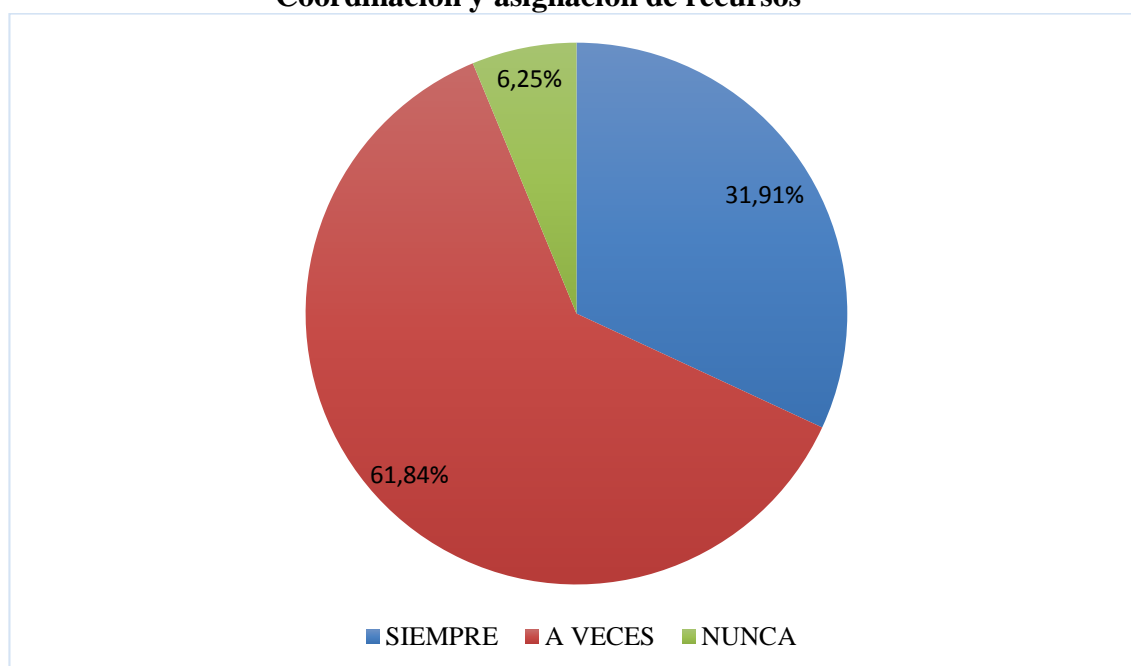
Tabla N° 29
Coordinación y asignación de recursos

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| SIEMPRE | 97 | 31,91% |
| A VECES | 188 | 61,84% |
| NUNCA | 19 | 6,25% |
| TOTAL | 304 | 100% |

FUENTE: estudiantes de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 25
Coordinación y asignación de recursos



FUENTE: estudiantes de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 304 estudiantes encuestados que corresponde al 100% , 97 que son el 31,91% acotaron que siempre la coordinación y asignación de los recursos entregados a la institución es acertada, mientras que 188 educandos que reflejan el 61,84% aseguraron en base a sus contestaciones que a veces se cumple este aspecto y finalmente 19 encuestados que corresponden al 6,25% aseveraron que nunca la coordinación y asignación de los recursos entregados es acertada por lo que existe inconformidad por parte de los estudiantes ya que no se encuentran satisfechos con la forma en la que se manejan los recursos que son entregados para el centro educativo razón por la que se debe buscar vías de solución a dicha dificultad presentada.

5.- ¿Los docentes les ayudan a ustedes a alcanzar sus objetivos y metas de forma oportuna?

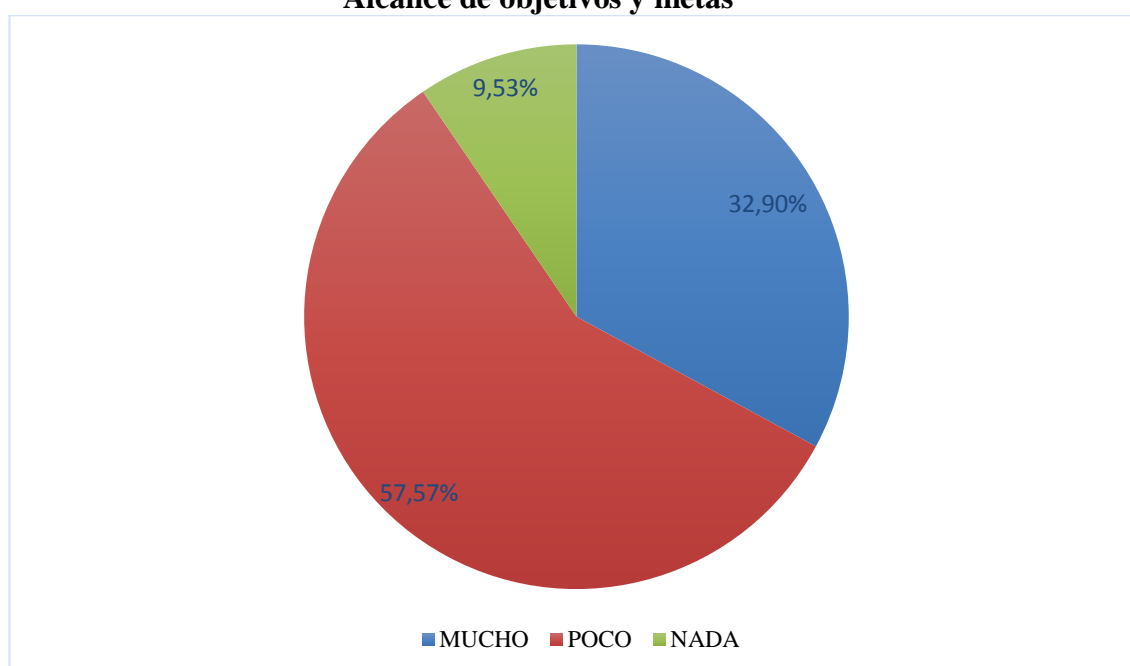
Tabla N° 30
Alcance de objetivos y metas

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| SIEMPRE | 100 | 32,90% |
| A VECES | 175 | 57,57% |
| NUNCA | 29 | 9,53% |
| TOTAL | 304 | 100% |

FUENTE: estudiantes de la escuela "Valencia Herrera"

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 26
Alcance de objetivos y metas



FUENTE: estudiantes de la escuela "Valencia Herrera"

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 304 estudiantes encuestados que corresponde al 100%, el 32,90% que son 100 estudiantes aseguran que siempre existe la predisposición por parte de los docentes para ayudarlos a alcanzar sus objetivos y metas; mientras que 175 encuestados que abarca al 57,57% del total manifiestan que solo a veces les brindan su ayuda y finalmente 29 educandos que pertenece al 9,53% aseguran que nunca existe esta apertura por parte de los docentes hacia ellos; entonces en base a las contestaciones se deduce que es escasa la contribución que los educadores brindan a los educandos del plantel por lo que se debe trabajar en realzar este ámbito ya que al hacerlo el beneficio sería notable y sustancioso para los estudiantes y la comunidad educativa institucional.

6.- ¿Según su perspectiva el talento humano del establecimiento al que usted pertenece trabaja con eficiencia en la consecución de los logros propuestos ?

Tabla N° 31

Trabajo eficiente para la consecución de logros

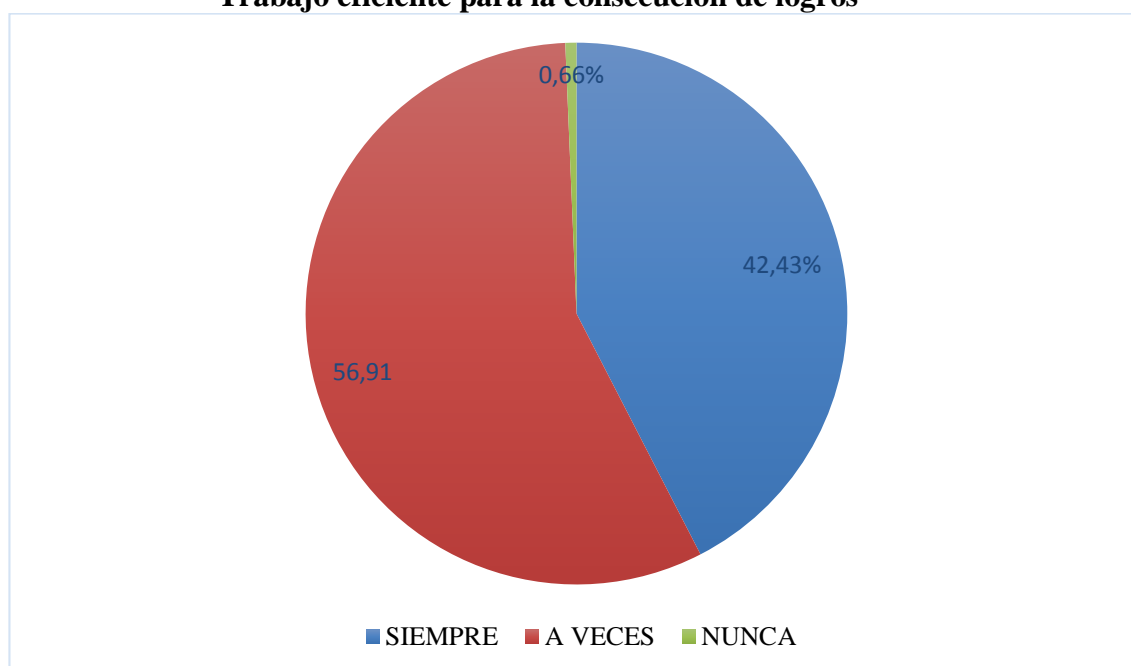
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|-------------------|-------------------|
| SIEMPRE | 129 | 42,43% |
| A VECES | 173 | 56,91% |
| NUNCA | 2 | 0,66% |
| TOTAL | 304 | 100% |

FUENTE: estudiantes de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 27

Trabajo eficiente para la consecución de logros



FUENTE: estudiantes de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 304 estudiantes encuestados que corresponde al 100%, 129 que implica el 42,43% del total manifiestan que siempre el talento humano del establecimiento trabaja con eficiencia en la consecución de los logros propuestos, mientras que 173 encuestados que son el 56,91% del total aseguran que únicamente a veces cumplen estos lineamientos y finalmente 2 educandos perteneciente al 0,66% aseveran que nunca son eficientes en la consecución de los logros propuestos; por consiguiente se visualiza al revisar las respuestas facilitadas por los encuestados que el talento humano del plantel en su mayoría solo en ocasiones trabaja eficientemente por lo que ante esta situación hace falta poner mayor énfasis para así lograr todo lo propuesto.

7.- Considera que el personal que trabaja en la institución en el desempeño de sus funciones refleja una aptitud de compromiso institucional?

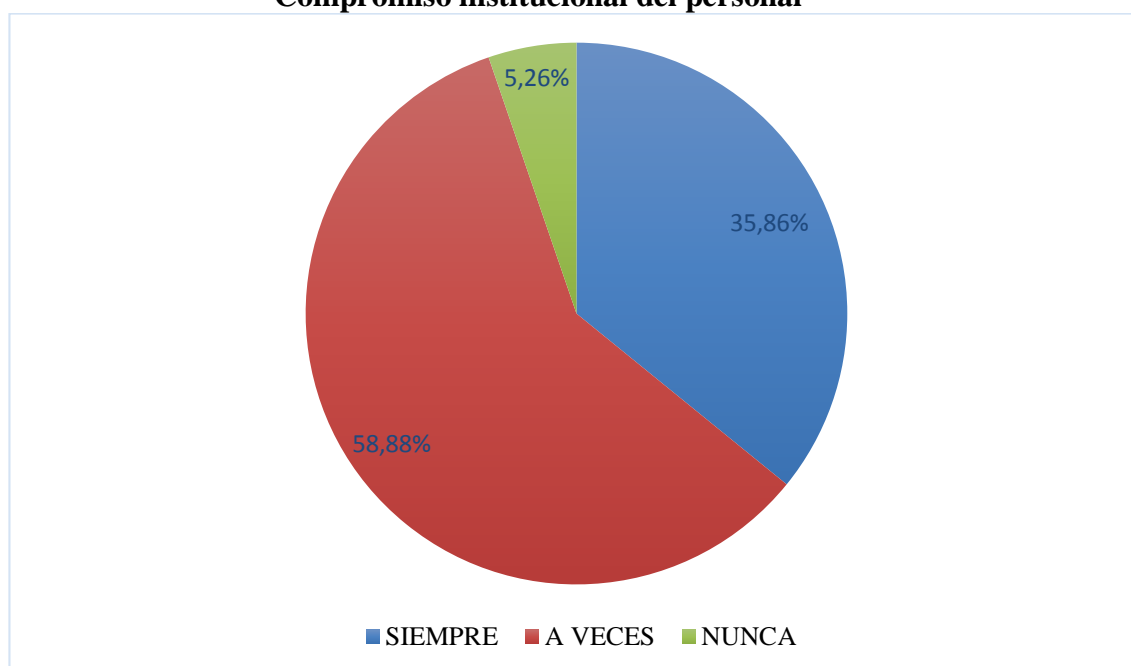
Tabla N° 32
Compromiso institucional del personal

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| SIEMPRE | 109 | 35,86% |
| A VECES | 179 | 58,88% |
| NUNCA | 16 | 5,26% |
| TOTAL | 304 | 100% |

FUENTE: estudiantes de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 28
Compromiso institucional del personal



FUENTE: estudiantes de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 304 estudiantes encuestados que corresponde al 100%, 109 que son el 35,86% se mantienen en que el personal institucional cumple sus compromisos en el desempeño de sus funciones en tanto que 179 educandos que abarcan el 58,88% de los encuestados indican que a veces se consolidan estos compromisos; mientras que 16 encuestados que alcanzan el 5,26% consideran que nunca se llega a asumir en el desempeño de las funciones del personal los compromisos requeridos; por lo tanto al realizar el respectivo análisis a las respuestas obtenidas se concluye que en la institución educativa la mayoría del personal no está dando cumplimiento a los compromisos adquiridos en el desempeño de sus funciones por lo que hace falta implementar medidas que conlleven al cumplimiento de sus asignaciones.

8.- ¿El rendimiento laboral de talento humano del establecimiento demuestra que existen estrategias de liderazgo en los procesos administrativos institucionales?

Tabla N° 33

Rendimiento laboral basado en estrategias de liderazgo

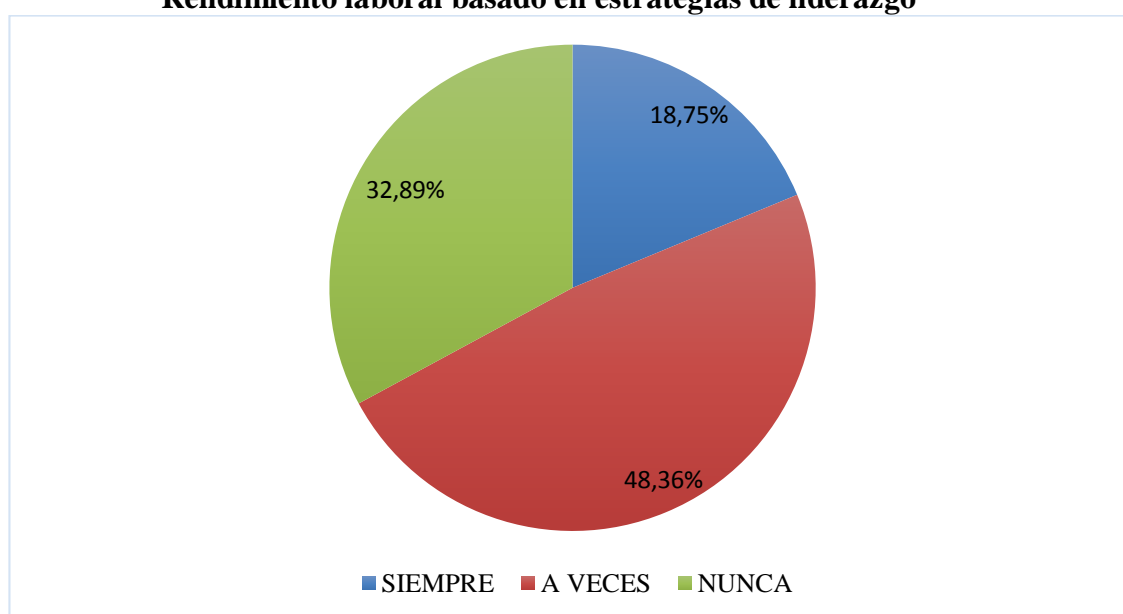
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|-------------------|-------------------|
| SIEMPRE | 57 | 18,75% |
| A VECES | 147 | 48,36% |
| NUNCA | 100 | 32,89% |
| TOTAL | 304 | 100% |

FUENTE: estudiantes de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 29

Rendimiento laboral basado en estrategias de liderazgo



FUENTE: estudiantes de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 304 estudiantes encuestados que corresponde al 100%, 57 que incluye al 18,75% manifiestan que el rendimiento laboral de talento humano del establecimiento siempre demuestra que existen estrategias de liderazgo en los procesos administrativos institucionales mientras que 147 educandos correspondiente al 48,36% consideran que a veces se llega a demostrar liderazgo basado en el rendimiento laboral, en tanto que 100 escolares que son el 32,89% aseveran que nunca existe liderazgo en los procedimientos de la institución; entonces con las respuestas obtenidas en este ítem se concluye que en su mayoría los estudiantes opinan que no existe un rendimiento laboral basado en estrategias de liderazgo lo que demuestra la inmensa falta que le hace al establecimiento el implementar una guía que facilite las estrategias pertinentes a la institución.

9.- ¿Considera al director de su institución un buen líder educativo?

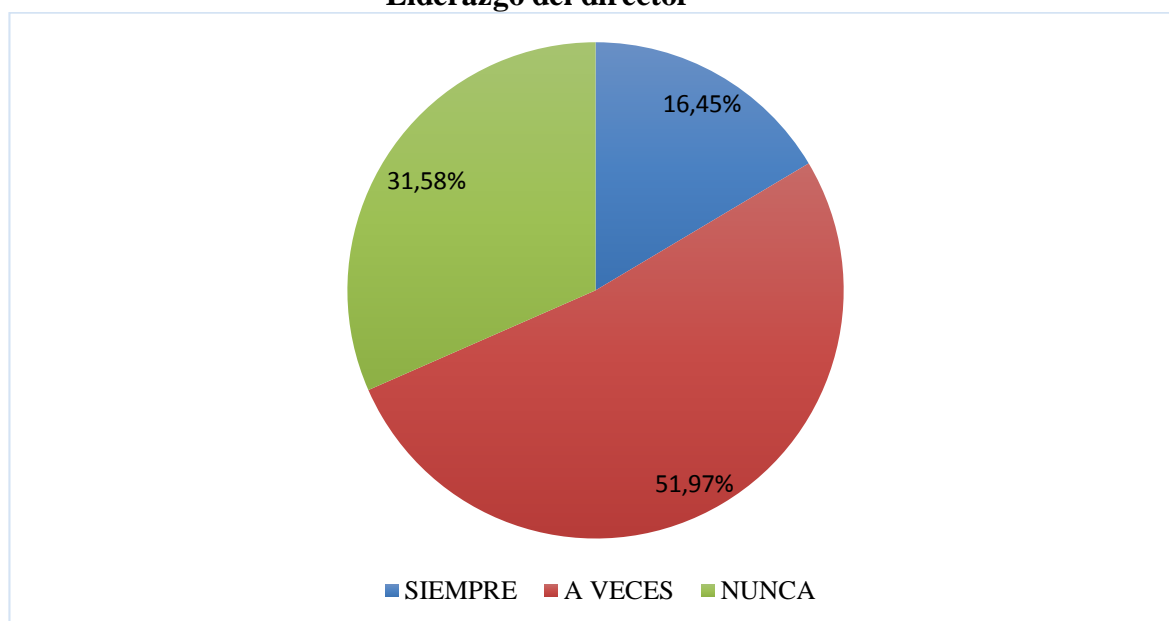
Tabla N° 34
Liderazgo del director

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| SIEMPRE | 50 | 16,45% |
| A VECES | 158 | 51,97% |
| NUNCA | 96 | 31,58% |
| TOTAL | 304 | 100% |

FUENTE: estudiantes de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 30
Liderazgo del director



FUENTE: estudiantes de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 304 estudiantes encuestados que corresponde al 100%, 50 que son el 16,45% consideran que el director institucional es un buen líder educativo mientras que 158 de los encuestados correspondiente al 51,97% manifiestan que a veces el director es un buen líder de los procesos educativos en tanto que 96 estudiantes que abarcan el 31,58% indican que la autoridad máxima del plantel no es un buen guía educativo; entonces al revisar las respuestas emitidas a la interrogante planteada se visualiza que la gran mayoría de encuestados consideran que el director del plantel no es un líder educativo efectivo, por lo que se evidencia la falta de liderazgo en los procesos administrativos, educativos y demás funciones a su cargo entonces ante estas dificultades hace falta implementar estrategias que permitan mejorar el entorno de la comunidad educativa.

10.- ¿ El trabajo que realiza la comunidad escolar en cada una de las actividades encomendadas contribuyen con su formación educativa?

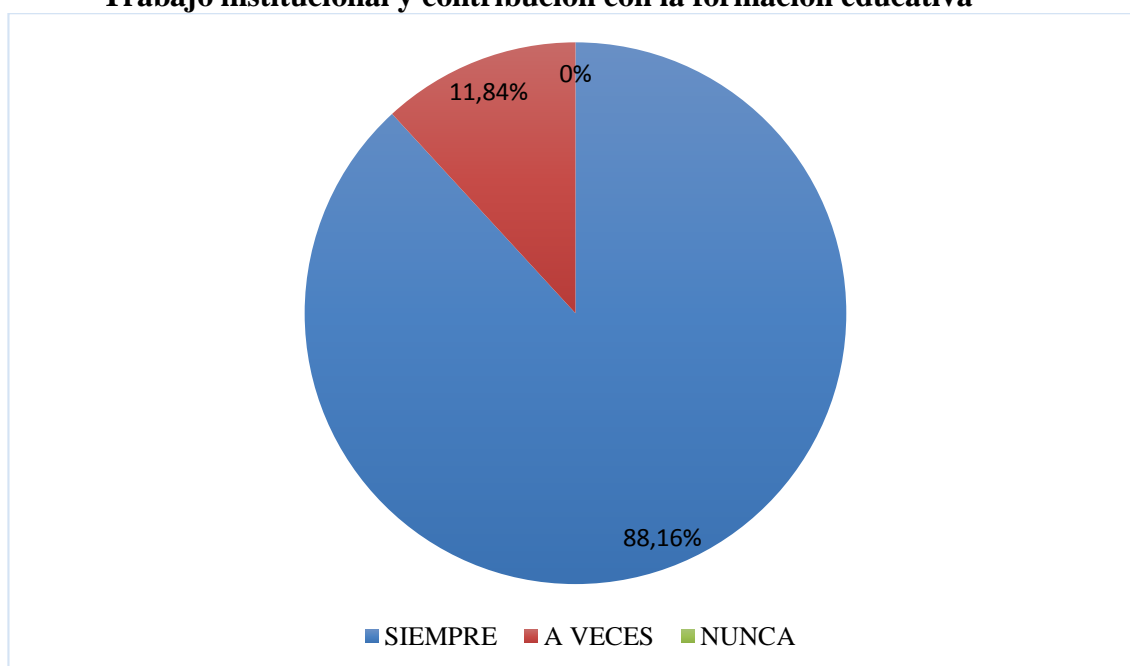
Tabla N° 35
Trabajo institucional y contribución con la formación educativa

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| SIEMPRE | 268 | 88,16% |
| A VECES | 36 | 11,84% |
| NUNCA | 0 | 0% |
| TOTAL | 304 | 100% |

FUENTE: estudiantes de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 31
Trabajo institucional y contribución con la formación educativa



FUENTE: estudiantes de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 304 estudiantes encuestados que corresponde al 100%, 268 educandos correspondiente al 88,16% consideran que siempre el trabajo de la comunidad educativa contribuye en su formación académica, mientras que 36 encuestados que son el 11,84% manifiestan que a veces se da prioridad a trabajar con actividades que permitan el desarrollo de su formación educativa; por lo tanto ante las respuestas otorgadas a dicha pregunta se visualiza que es necesario e indispensable conocer diversas actividades que enriquezcan en su diario accionar la formación de los educandos que conforman el centro educativo.

3.5 Análisis e interpretación de resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los padres de familia de la escuela de educación básica “Valencia Herrera”

1.- ¿Las autoridades institucionales le han dado a conocer los principios y teorías de la administración educativa sobre las cuales trabajarán con sus representados?

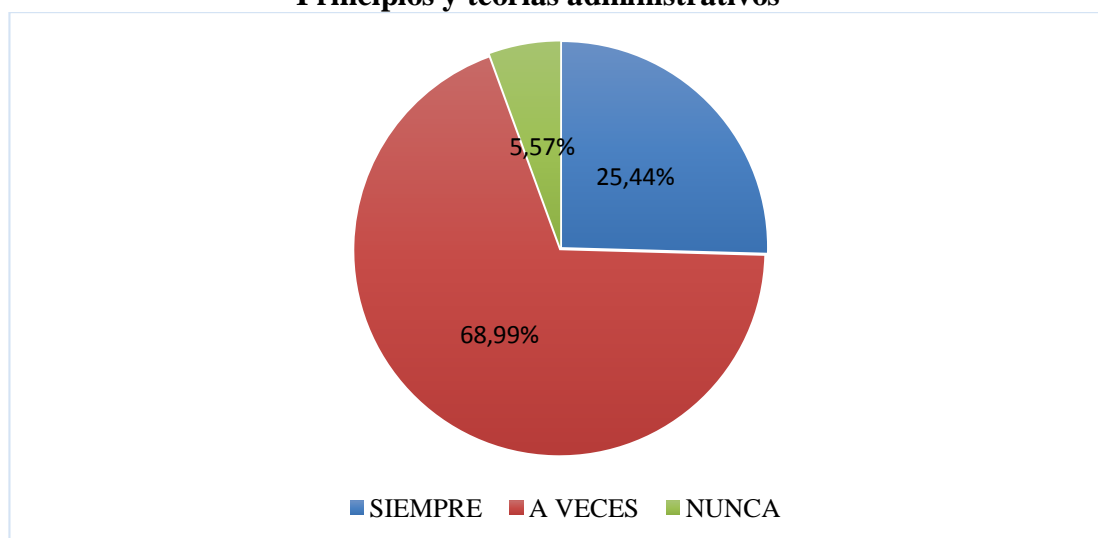
Tabla N° 36
Principios y teorías administrativos

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| SIEMPRE | 73 | 25,44% |
| A VECES | 198 | 68,99% |
| NUNCA | 16 | 5,57% |
| TOTAL | 287 | 100% |

FUENTE: padres de familia de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 32
Principios y teorías administrativos



FUENTE: padres de familia de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

Al realizar el respectivo análisis de las respuestas emitidas en el literal 1 podemos observar que de 287 padres de familia encuestados que corresponde al 100%, 73 que son el 25,44% consideran que siempre las autoridades institucionales les han dado a conocer los principios y teorías de la administración que serán trabajadas con sus representados, mientras que 198 padres encuestados que abarca el 68,99% consideran que a veces se les ha explicado una parte de la administración educativa y 16 encuestados que alcanzan el 5,57% expresan que nunca ha existido dicha información por parte de los delegados del plantel; entonces basándonos en las contestaciones se concluye que la gran mayoría manifiesta su descontento razón por la cual se debe buscar inmediatamente soluciones a la problemática presentada.

2.- ¿Usted es tomado en cuenta en la toma de decisiones oportunas del talento humano institucional para que la educación brindada a sus representados aplique procesos administrativos?

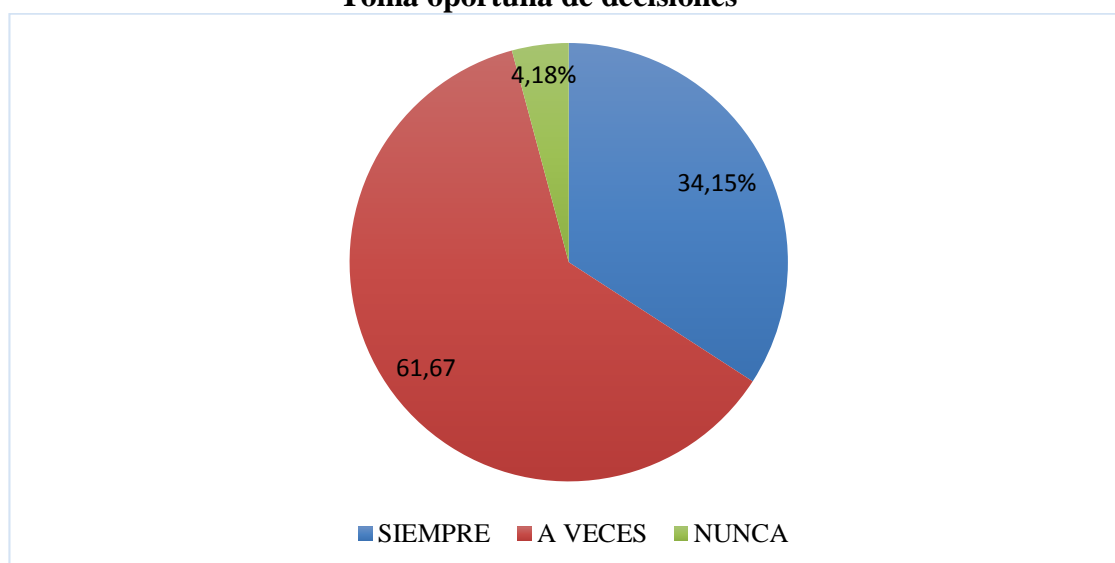
Tabla N° 37
Toma oportuna de decisiones

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|-------------------|-------------------|
| SIEMPRE | 98 | 34,15 |
| A VECES | 177 | 61,67 |
| NUNCA | 12 | 4,18 |
| Total | 287 | 100% |

FUENTE: padres de familia de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 33
Toma oportuna de decisiones



FUENTE: padres de familia de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

Al realizar el respectivo análisis de las respuestas emitidas en el pregunta 2 podemos observar que de 287 padres de familia encuestados que corresponde al 100%, 98 que son el 34,15% manifiestan que siempre son tomados en cuenta para la toma de decisiones oportunas del talento humano y para que la educación brindada a sus representados aplique procesos administrativos, en tanto que 171 encuestados que corresponde al 61,67% concuerdan en que únicamente en ciertas ocasiones han sido tomados en cuenta en este ámbito finalmente 12 padres que son el 4,18% expresan que nunca ha existido un dialogo oportuno para explicar la temática; entonces frente a los datos obtenidos se concluye que la mayoría de los encuestados manifiesta un tanto de inconformidad al no interrelacionarse activamente con la comunidad educativa para la consecución de las metas propuestas por lo tanto se debe trabajar de forma coordinada para así alcanzar lo anhelado.

3.- ¿Considera que el manejo de la organización educativa es el más acertado para que los educandos alcancen aprendizajes significativos?

Tabla N° 38

Toma de decisiones responsables de autoridades y directivos

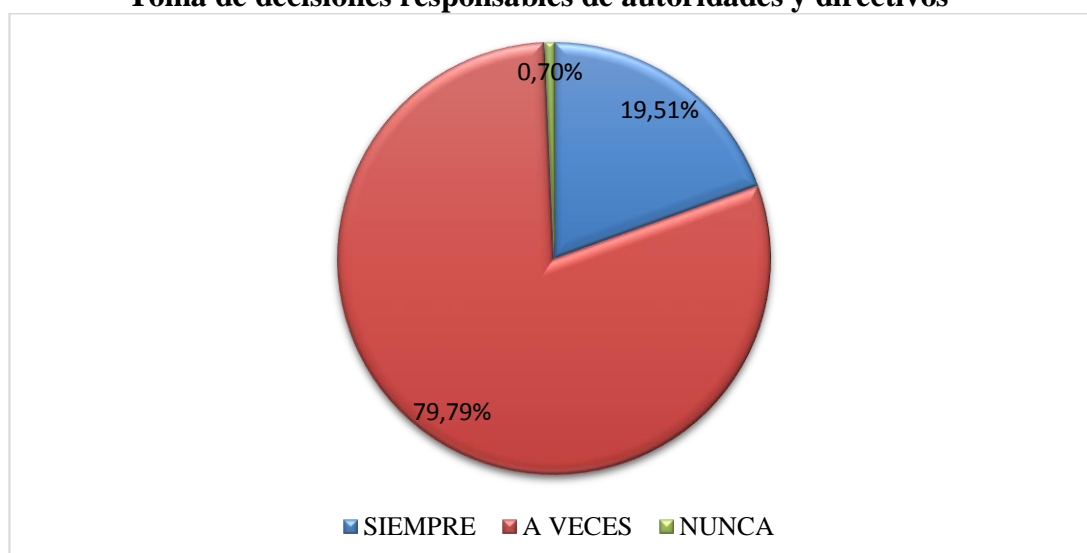
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| SIEMPRE | 56 | 19,51% |
| A VECES | 229 | 79,79% |
| NUNCA | 2 | 0,70% |
| TOTAL | 287 | 100% |

FUENTE: padres de familia de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 34

Toma de decisiones responsables de autoridades y directivos



FUENTE: padres de familia de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 287 padres de familia encuestados que corresponde al 100%, 56 encuestados correspondiente al 19,51% consideran que siempre el manejo de la organización educativa es el más acertado para que los educandos alcancen aprendizajes significativos, mientras que 229 encuestados que son el 79,79% manifiestan que solo a veces la organización educativa permite alcanzar aprendizajes óptimos y 2 encuestados que abarcan el 0,70% expresan que nunca se alcanza conocimientos sólidos con el manejo de la organización educativa existente; por lo tanto ante las respuestas otorgadas a dicha pregunta se visualiza que es necesario hacer correctivos que cubran con las falencias actuales existentes.

4.- ¿Le dan a conocer sobre la asignación y coordinación de los recursos institucionales a fin de trabajar en equipo por el bienestar de los educandos?

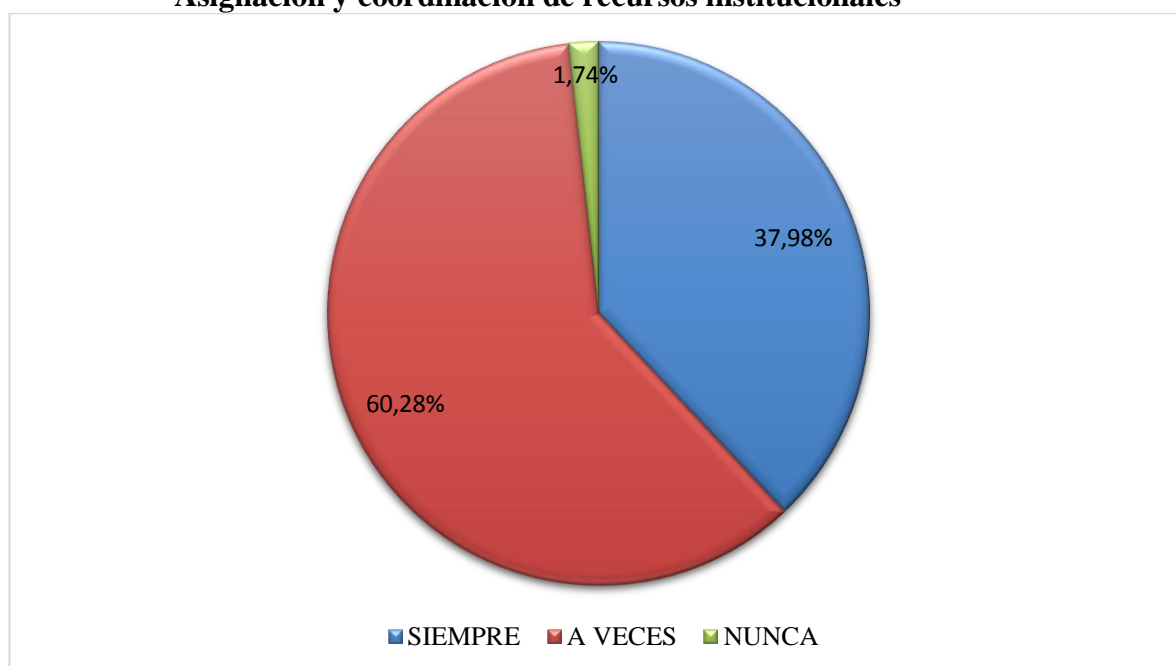
Tabla N° 39
Asignación y coordinación de recursos institucionales

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| SIEMPRE | 109 | 37,98% |
| A VECES | 173 | 60,28% |
| NUNCA | 5 | 1,74% |
| TOTAL | 287 | 100% |

FUENTE: padres de familia de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 35
Asignación y coordinación de recursos institucionales



FUENTE: padres de familia de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 287 padres de familia encuestados que corresponde al 100%, 109 encuestados que son el 37,98% manifiestan que siempre las autoridades les da a conocer sobre la asignación y coordinación de los recursos institucionales a fin de trabajar en equipo por el bienestar de los educandos, en tanto que 173 padres encuestados correspondientes al 60,28% expresan que a veces se cumple con este ámbito y 5 encuestados que alcanzan el 1,74% aseguran que nunca han sido participes de este tipo de información; entonces observando las contestaciones en las cuales la mayoría de los encuestados muestran inconformidad en este aspecto hay que tomar en consideración que se debe trabajar mucho por establecer un trabajo que sea transparente y en verdadero equipo.

5.- ¿A su consideración el talento humano institucional trabaja con eficiencia en base a estrategias que permitan alcanzar el éxito anhelado?

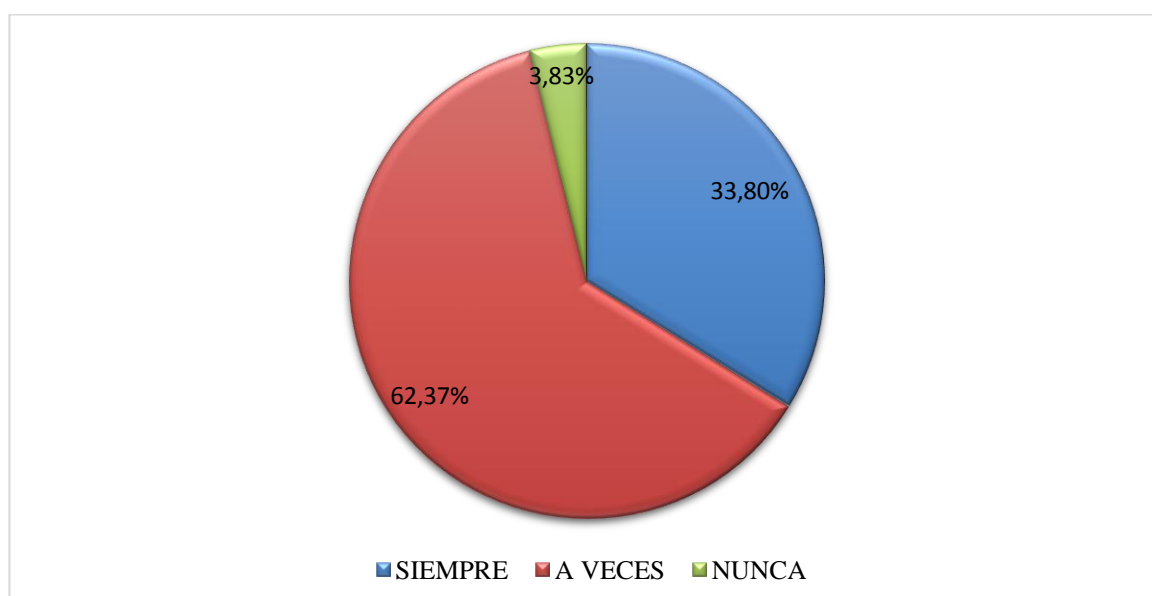
Tabla N° 40
Trabajo eficiente basado en estrategias para alcanzar el éxito.

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| SIEMPRE | 97 | 33,80% |
| A VECES | 179 | 62,37% |
| NUNCA | 11 | 3,83% |
| TOTAL | 287 | 100% |

FUENTE: padres de familia de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO 36
Trabajo eficiente basado en estrategias para alcanzar el éxito.



FUENTE: padres de familia de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

Al realizar el respectivo análisis de las respuestas emitidas en el pregunta 5 podemos observar que de 287 padres de familia encuestados que corresponde al 100%, 97 que son el 33,80% manifiestan que siempre el talento humano institucional trabaja con eficiencia basándose en estrategias que permitan alcanzar el éxito anhelado, mientras que 179 encuestados que corresponde al 62,37% concuerdan en que en a veces se llega a cumplir este aspecto y 11 que abarcan el 3,83% dicen que nunca se llega a demostrar eficiencia y por ende no se insertan dichas estrategias; entonces frente a los datos obtenidos se concluye que la mayoría de los encuestados manifiestan no estar tan satisfechos con la forma en la que los miembros del plantel desarrollan su trabajo por lo que se debe buscar alternativas a esta problemática de forma inmediata.

6.- ¿A su juicio de valor todo el personal mantiene relaciones fraternas, solidarias y respetuosas en las que se refleja el liderazgo en el manejo de los recursos humanos por parte del director cumpliendo los objetivos y metas institucionales?

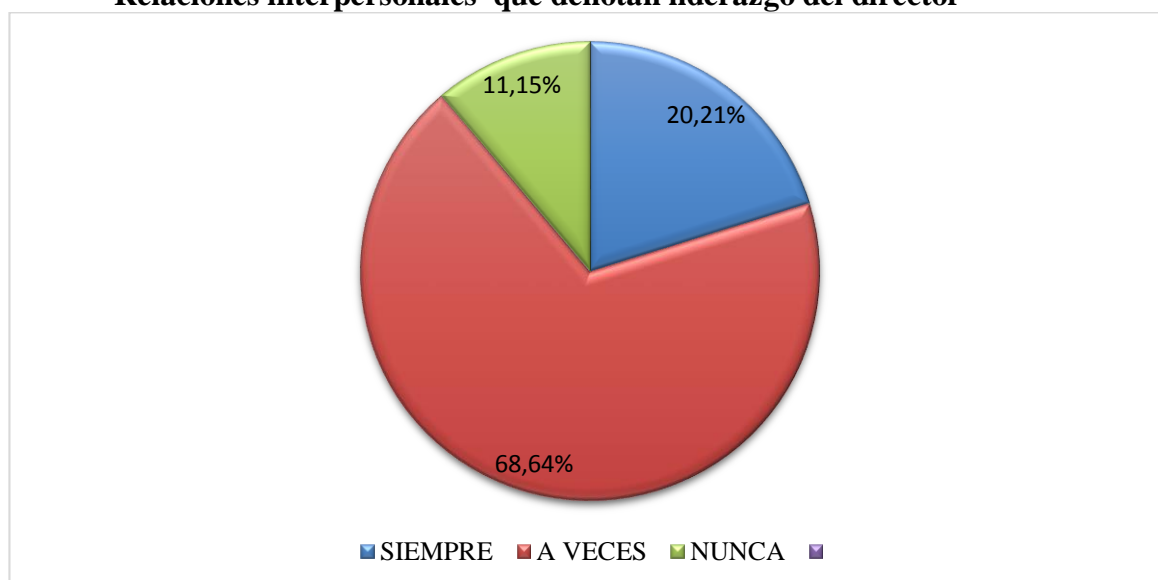
Tabla N° 41
Relaciones interpersonales que denotan liderazgo de la máxima autoridad.

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| SIEMPRE | 58 | 20,21% |
| A VECES | 197 | 68,64% |
| NUNCA | 32 | 11,15% |
| TOTAL | 287 | 100% |

FUENTE: padres de familia de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 37
Relaciones interpersonales que denotan liderazgo del director



FUENTE: padres de familia de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 287 padres de familia encuestados que corresponde al 100%, 58 encuestados correspondiente al 20,21% concuerdan en que siempre el personal mantiene relaciones interpersonales muy buenas que reflejan el liderazgo pertinente por parte del director, mientras que 197 encuestados que son el 68,64% manifiestan que a veces se ve reflejado el liderazgo de la máxima autoridad del plantel en cuanto a las relaciones laborales que mantiene el talento humano institucional y 32 encuestados que abarcan el 11,15% expresan que nunca visualizan dicho ámbito; entonces en base a las respuestas emitidas podemos darnos cuenta que es fundamental la inserción de estrategias que denoten un verdadero liderazgo en los procesos administrativos para terminar con este tipo de conflictos que amenaza el crecimiento y desarrollo sólido y exitoso del establecimiento.

7.- ¿Considera que hace falta un verdadero liderazgo por parte de la autoridad máxima para que el talento humano a su cargo mejore en cuanto a sus aptitudes y actitudes?

Tabla N° 42

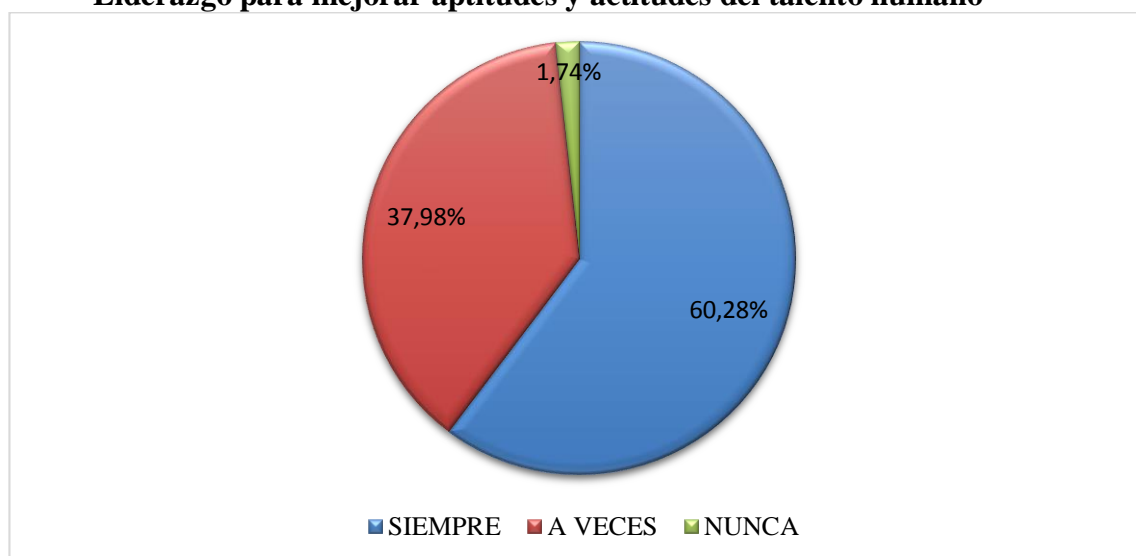
| Liderazgo para mejorar aptitudes y actitudes del talento humano | | |
|--|-------------------|-------------------|
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
| SIEMPRE | 173 | 60,28% |
| A VECES | 109 | 37,98% |
| NUNCA | 5 | 1,74% |
| TOTAL | 287 | 100% |

FUENTE: padres de familia de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 38

Liderazgo para mejorar aptitudes y actitudes del talento humano



FUENTE: padres de familia de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

De 287 padres de familia encuestados que corresponde al 100%, 173 encuestados que son el 60,28% consideran que si hace falta un verdadero liderazgo por parte de la autoridad máxima para que el talento humano a su cargo mejore en cuanto a sus aptitudes y actitudes, en tanto que 109 padres encuestados correspondientes al 37,98% expresan que en ocasiones se evidencia liderazgo en el manejo del talento humano por parte de la dirección y 5 encuestados que son el 1,74% aseguran que nunca han observado un verdadero liderazgo por parte de la autoridad del centro educativo ; entonces observando las contestaciones en las cuales la mayoría de los encuestados muestran inconformidad en este aspecto hay que tomar en consideración que se debe trabajar mucho por la obtención de un guía que sea un verdadero líder el mismo que guíe a su personal de forma que se vea reflejado el éxito en las aptitudes y actitudes que demuestren a los demás.

8.- ¿Desde su punto de vista el rendimiento laboral del talento humano institucional está acorde a los parámetros que requiere un centro educativo?

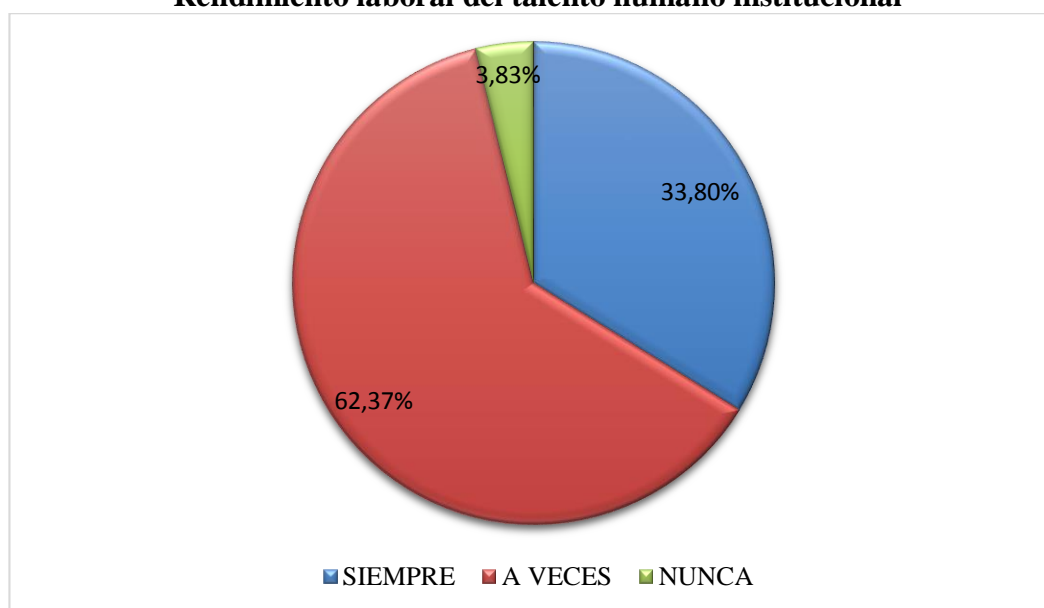
Tabla N° 43
Rendimiento laboral del talento humano institucional

| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|------------|-------------|
| SIEMPRE | 97 | 33,80% |
| A VECES | 179 | 62,37% |
| NUNCA | 11 | 3,83% |
| TOTAL | 287 | 100% |

FUENTE: padres de familia de la escuela "Valencia Herrera"

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 39
Rendimiento laboral del talento humano institucional



FUENTE: padres de familia de la escuela "Valencia Herrera"

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

Al realizar el respectivo análisis de las respuestas emitidas en el pregunta 8 podemos observar que de 287 padres de familia encuestados que corresponde al 100%, 97 que son el 33,80% manifiestan que siempre el rendimiento laboral del talento humano institucional está acorde a los requerimientos del plantel, mientras que 179 encuestados que corresponde al 62,37% concuerdan en que en a veces el desempeño del personal es adecuado a los parámetros del establecimiento y 11 que abarcan el 3,83% dicen que nunca se cumple este ámbito a cabalidad por parte de los involucrados; entonces frente a los datos obtenidos se concluye que la mayoría de los encuestados manifiestan que únicamente en ocasiones el rendimiento laboral del personal es óptimo razón por la que se debe buscar alternativas viables a esta falencia de forma inmediata.

9.- ¿Considera que el desempeño del talento humano del establecimiento contribuye a la consecución de los objetivos individuales de sus representados?

Tabla N° 44

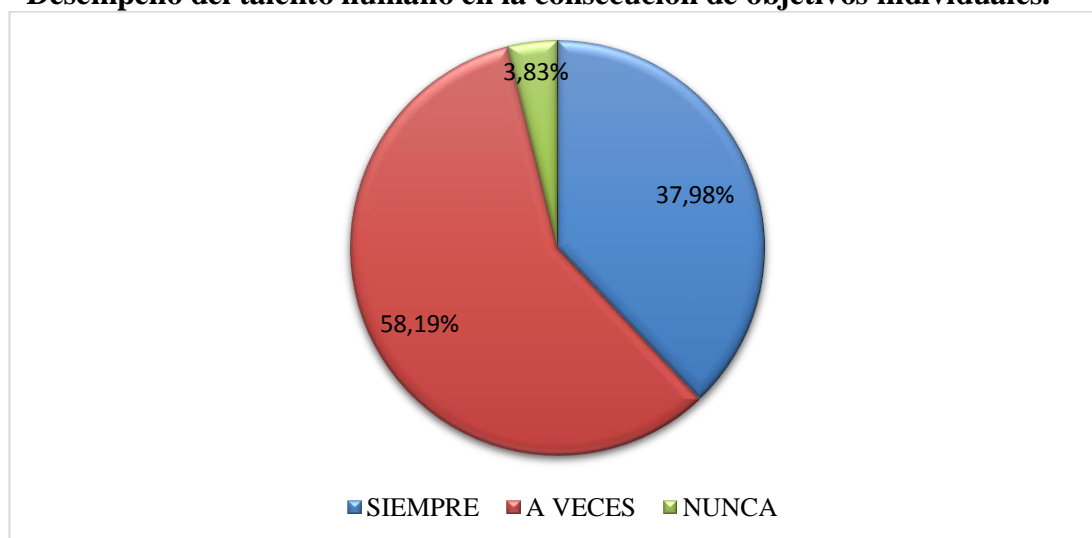
| Desempeño del talento humano en la consecución de objetivos individuales. | | |
|--|-------------------|-------------------|
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
| SIEMPRE | 109 | 37,98% |
| A VECES | 167 | 58,19% |
| NUNCA | 11 | 3,83% |
| TOTAL | 287 | 100% |

FUENTE: padres de familia de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 40

Desempeño del talento humano en la consecución de objetivos individuales.



FUENTE: padres de familia de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora.

Análisis e interpretación de resultados

Al realizar el respectivo análisis de las respuestas emitidas en la pregunta 9 se visualiza que de 287 padres de familia encuestados que corresponde al 100%, 109 que son el 37,98% consideran que siempre el desempeño del talento humano del establecimiento contribuye a la consecución de los objetivos individuales de sus representados, en tanto que 167 encuestados que abarca al 58,19% del total manifiestan que a veces el personal contribuye con el alcance de los objetivos individuales de los educandos y 11 que abarcan el 3,83% aseguran que nunca el talento humano llega a interesarse por las metas de los estudiantes del plantel; por lo tanto frente a las respuestas emitidas se concluye que la mayoría de los encuestados manifiestan un cierto grado de inconformidad con el desempeño del talento humano ya que consideran que está haciendo falta algunos aspectos para que el personal contribuya totalmente con los logros de los educandos razón por la cual a la institución le hace falta conocer procesos enfocados al cumplimiento de normativas enfocadas al liderazgo y de esta forma dar correctivos oportunos a las falencias presentadas.

10.- ¿Considera que la institución debe incrementar estrategias de liderazgo en los procesos administrativos para que el trabajo sea más eficaz y se lleguen a consolidar los objetivos?

Tabla N° 45

Incremento de estrategias de liderazgo en los procesos administrativos

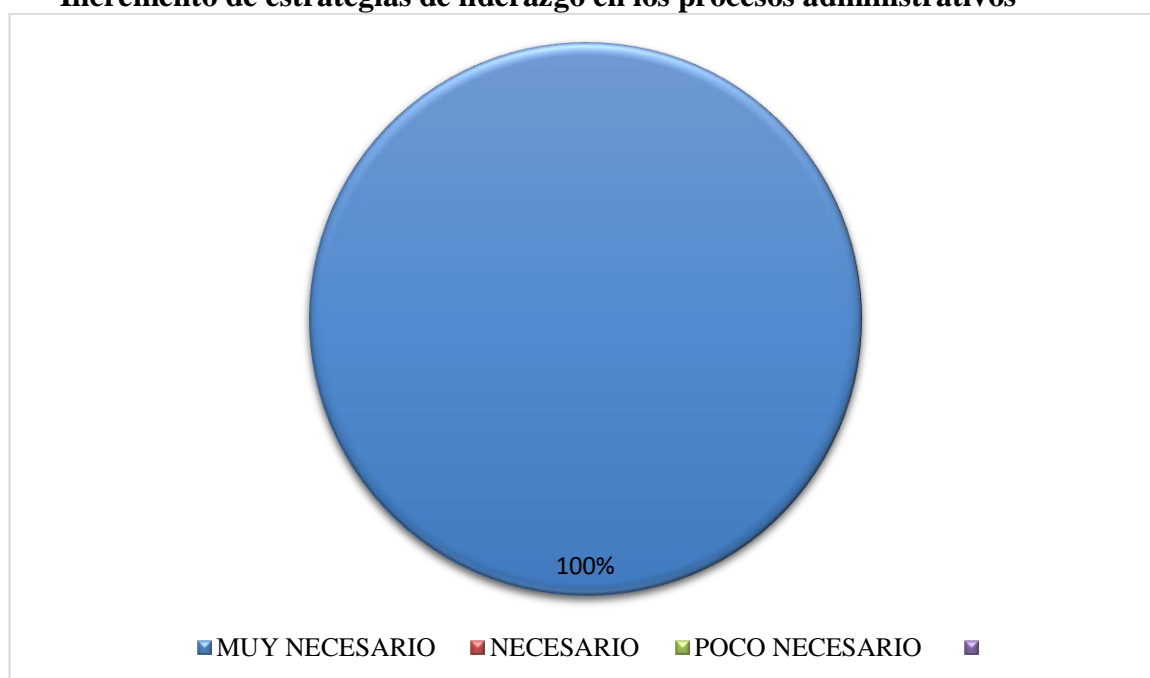
| INDICADOR | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------|-------------------|-------------------|
| MUY NECESARIO | 287 | 100% |
| NECESARIO | 0 | 0% |
| POCO NECESARIO | 0 | 0% |
| Total | 287 | 100% |

FUENTE: padres de familia de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

GRÁFICO N° 41

Incremento de estrategias de liderazgo en los procesos administrativos



FUENTE: padres de familia de la escuela “Valencia Herrera”

ELABORADO POR: investigadora

Análisis e interpretación de resultados

Al realizar el respectivo análisis de las respuestas emitidas por parte de los encuestados en la pregunta 10 se visualiza que de 287 padres de familia encuestadas que corresponde al 100%, 287 que representan el valor total de la encuesta manifiestan que es muy necesario incrementar estrategias de liderazgo en los procesos administrativos para que el trabajo sea más eficaz y se lleguen a consolidar los objetivos institucionales; entonces se concluye que con una administración educativa eficiente y con la implementación de una guía de estrategias de liderazgo en los diferentes procesos se brindará la asistencia oportuna y pertinente para que la comunidad educativa inmersa demuestre efectividad en sus funciones.

3.6 Comprobación de la hipótesis

Hipótesis: La elaboración de estrategias de liderazgo en la administración educativa consolida los procesos administrativos institucionales mejorando el desempeño académico del talento humano.

Después de suministrar los cuestionarios de opinión a las partes implicadas en el desarrollo de la investigación realizada: autoridades, directivos, docentes, estudiantes y padres de familia de la escuela de educación básica “Valencia Herrera” se procedió a la tabulación manual de los datos obtenidos de manera independiente aplicando las siguientes fórmulas tal como se presenta a continuación:

a) Cálculo X^2 (Verificación de hipótesis)

Simbología

X^2 = chi cuadrado

Σ = sumatoria

f_o = frecuencia observada

f_e = frecuencia esperada

k = constante

v = $k-1$

gl = grado de libertad

b) Fórmula para el cálculo X^2 por alternativas

$$f_e = \frac{N}{K} =$$

$$(f_o - f_e)^2 =$$

c) Fórmula para el cálculo por pregunta

$$x^2 = \frac{(f_o - f_e)^2 + (f_o - f_e)^2 + (f_o - f_e)^2}{f_e} =$$

Entonces en base a las fórmulas aplicadas en cada una de las preguntas de las encuestas se obtiene el cuadro final de X^2 detallado de la siguiente forma:

Tabla N° 46 Cuadro final de X²

| CUADRO FINAL | | | | | |
|---------------------|-----------|--------------------------|--------------------------|----------------------|----------------------|
| N° | gl | X² .99 | X² .95 | X² | OBSERVACIONES |
| 1 | 2 | 9.21 | 5.99 | 2.80 | ACEPTADA |
| 2 | 2 | 9.21 | 5.99 | 5.20 | ACEPTADA |
| 3 | 2 | 9.21 | 5.99 | 10.00 | ACEPTADA |
| 4 | 2 | 9.21 | 5.99 | 2.80 | ACEPTADA |
| 5 | 2 | 9.21 | 5.99 | 2.80 | ACEPTADA |
| 6 | 2 | 9.21 | 5.99 | 2.80 | ACEPTADA |
| 7 | 2 | 9.21 | 5.99 | 5.20 | ACEPTADA |
| 8 | 2 | 9.21 | 5.99 | 5.20 | ACEPTADA |
| 9 | 2 | 9.21 | 5.99 | 10.00 | ACEPTADA |
| 10 | 2 | 9.21 | 5.99 | 10.00 | ACEPTADA |
| 11 | 2 | 9.21 | 5.99 | 60.91 | ACEPTADA |
| 12 | 2 | 9.21 | 5.99 | 9.42 | ACEPTADA |
| 13 | 2 | 9.21 | 5.99 | 16.62 | ACEPTADA |
| 14 | 2 | 9.21 | 5.99 | 11.16 | ACEPTADA |
| 15 | 2 | 9.21 | 5.99 | 23.71 | ACEPTADA |
| 16 | 2 | 9.21 | 5.99 | 30.25 | ACEPTADA |
| 17 | 2 | 9.21 | 5.99 | 20.22 | ACEPTADA |
| 18 | 2 | 9.21 | 5.99 | 110.00 | ACEPTADA |
| 19 | 2 | 9.21 | 5.99 | 27.53 | ACEPTADA |
| 20 | 2 | 9.21 | 5.99 | 44.55 | ACEPTADA |
| 21 | 2 | 9.21 | 5.99 | 203.34 | ACEPTADA |
| 22 | 2 | 9.21 | 5.99 | 99.68 | ACEPTADA |

| | | | | | |
|----|---|------|------|--------|----------|
| 23 | 2 | 9.21 | 5.99 | 189.72 | ACEPTADA |
| 24 | 2 | 9.21 | 5.99 | 141.20 | ACEPTADA |
| 25 | 2 | 9.21 | 5.99 | 105.20 | ACEPTADA |
| 26 | 2 | 9.21 | 5.99 | 131.97 | ACEPTADA |
| 27 | 2 | 9.21 | 5.99 | 155.61 | ACEPTADA |
| 28 | 2 | 9.21 | 5.99 | 57.97 | ACEPTADA |
| 29 | 2 | 9.21 | 5.99 | 39.99 | ACEPTADA |
| 30 | 2 | 9.21 | 5.99 | 417.58 | ACEPTADA |
| 31 | 2 | 9.21 | 5.99 | 181.18 | ACEPTADA |
| 32 | 2 | 9.21 | 5.99 | 142.38 | ACEPTADA |
| 33 | 2 | 9.21 | 5.99 | 293.99 | ACEPTADA |
| 34 | 2 | 9.21 | 5.99 | 164.54 | ACEPTADA |
| 35 | 2 | 9.21 | 5.99 | 150.30 | ACEPTADA |
| 36 | 2 | 9.21 | 5.99 | 147.54 | ACEPTADA |
| 37 | 2 | 9.21 | 5.99 | 129.98 | ACEPTADA |
| 38 | 2 | 9.21 | 5.99 | 521.69 | ACEPTADA |
| 39 | 2 | 9.21 | 5.99 | 574.00 | ACEPTADA |
| 40 | 2 | 9.21 | 5.99 | 186.78 | ACEPTADA |

Finalmente se ha logrado establecer el interés que prevalece por implementar estrategias de liderazgo en los procesos administrativos institucionales; entonces con un grado de libertad de 2 y el nivel de confianza de 0.95 y 0.99 se demuestra que es más alto al 50% del chi cuadrado de todas las preguntas por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

3.7 Conclusiones

Las conclusiones que se presentan en este tema investigativo infieren directamente del proceso ejecutado durante toda la investigación del proyecto desarrollado a su vez cada conclusión formulada va acompañada de su respectiva recomendación con el objeto de operativizar y hacer funcionales los resultados obtenidos en la incidencia de la administración educativa en el desempeño del talento humano a través de la implementación de una guía de estrategias de liderazgo en los procesos administrativos.

- La administración educativa institucional debe trabajar en base a la planificación estratégica ya que está pone de manifiesto los estándares de calidad que se requieren en el plantel y de este modo permite al talento humano acatar las normativas y corregir las falencias a fin de alcanzar logros.
- Se visualiza que la administración educativa es un proceso coordinado que abarca principios y técnicas de ejecución que permiten llegar a metas preestablecidas siempre y cuando exista un debido seguimiento, monitoreo y control de sus implicancias razón por la que se hizo transición por el método histórico ya que de esta forma se pudo obtener información relevante de diferentes autores y recopilar fuentes documentales que fueron de gran apoyo para el desarrollo del marco teórico.
- En referencia al sustento de la investigación y sus elementos esenciales así como también a la recolección e interpretación de los datos obtenidos se concluye que se utilizó la metodología adecuada ya que permitió llegar a la comprensión cabal de lo requerido para de esta forma trabajar en mejorar los lineamientos que sean necesarios.
- Finalmente se deduce que al implementar una guía de estrategias de liderazgo en los procesos administrativos institucionales el entorno en el que

se desarrollan diariamente los miembros de la comunidad educativa inmersa, estos trabajarían en base a lineamientos que conlleven a la eficiencia y eficacia requerida.

3.8 Recomendaciones

- Es indispensable asignar al talento humano roles y funciones acordes a sus capacidades, preparación y desempeño para que de esta forma su trabajo sea fructífero y de aporte en el desarrollo de las metas institucionales.
- Es importante y sustancial trabajar con un guía educativo que sea un líder eficiente por lo que es recomendable contar con alguien conocedor de procesos administrativos con gran calidad humana y que sea transparente en el desempeño de sus labores para que de esta forma sea imparcial con cada uno de los integrantes del establecimiento y permita que todos sean inmiscuidos en los diferentes ámbitos académicos.
- Elegir y aplicar métodos generales y particulares en el desarrollo de la temática a investigar que sean de gran aporte al momento de realizar las indagaciones necesarias así como también que permitan obtener los factores esenciales para el avance total de la investigación abordada sin la presencia de mayores dificultades.
- Finalmente la escuela de educación básica “Valencia Herrera” al ser un establecimiento educativo al servicio de la sociedad que pregona un trabajo integro, inclusivo y con miras siempre hacia el futuro debe hacer énfasis en la implementación de una guía de estrategias que denoten liderazgo para así satisfacer las diversas necesidades que se presentan.

CAPITULO IV

4. DISEÑO DE LA PROPUESTA

4.1 Título: “GUÍA DIDÁCTICA DE ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO EN EL ENTORNO EDUCATIVO”.

4.1.1 Datos informativos:

Institución ejecutora: escuela de educación básica “Valencia Herrera”

Dirección: Quito-Ecuador

Sector: Cooperativa “Santo Tomás 1”

Parroquia: Turubamba.

Provincia: Pichincha

Teléfono: 3070358

E-mail: evherrera1@hotmail.com

Responsable: Guacapiña Toapanta Alexandra Elizabeth

Beneficiarios: Talento humano de la institución y comunidad educativa en general.

4.2 Justificación

Los procesos administrativos institucionales en la actualidad promueven un efectivo trato al personal dejando de verlos como simples empleados y cambiando su contexto al tratarlos como talento humano permitiéndoles desenvolverse en un ambiente confortable en el cual pueda desarrollar al máximo sus habilidades y destrezas.

Por lo tanto el interés por realizar esta guía obedece a que por medio de esta podemos inculcar una administración efectiva en base a estrategias que denoten un verdadero liderazgo dando la debida importancia a las personas que diariamente brindan sus servicios en el establecimiento y demostrando que depende de la consecución de los objetivos organizacionales mejorar el rendimiento y el desempeño en el trabajo para obtener un clima eficiente.

Esta guía se va a desarrollar con el propósito de que a partir de su aplicación práctica exista una acertada administración por parte del líder educativo demostrando en su escenario diseño, planificación, desarrollo, seguimiento y monitoreo, evaluación, toma de decisiones y acciones oportunas ya que de esto depende en gran medida el grado de productividad y el crecimiento sólido y estructurado del plantel.

Los resultados de la presente investigación tendrán una utilidad práctica que contribuirá con mejorar notoriamente los procesos administrativos de la escuela de educación básica “Valencia Herrera” al mismo tiempo que el talento humano del centro educativo trabajará en un entorno grato en el cual el trabajo en equipo sea el mejor armamento para consolidarse como auténticos líderes en el ámbito educativo.

Esta guía contribuye para que la autoridad máxima del establecimiento reconozca que el éxito de una instancia depende de la forma en que se trate a los recursos humanos y se deje de lado la resistencia al cambio emprendiendo nuevos diseños organizacionales, nuevas filosofías, otras formas de dirigir las organizaciones o de

configurarlas motivando e integrando a la comunidad involucrada en una dinámica en la que se conviertan en entes competitivos que demuestren calidad, constancia, perseverancia, calidez y dinamismo en sus labores diarias.

4.3. Objetivo

- Mejorar los procesos administrativos y el desempeño del talento humano de la escuela de educación básica “Valencia Herrera”

4.4 Importancia y alcance de la guía de estrategias de liderazgo

Es realmente importante diseñar una guía didáctica de estrategias de liderazgo en la escuela de educación básica “Valencia Herrera” para que sirva de sustento y aporte en la asignación de roles y funciones del talento humano que se desempeña en la institución logrando productividad mediante el fortalecimiento de la administración actual.

La guía de estrategias de liderazgo además permite conocer el funcionamiento interno y mejorarlo en lo que respecta a descripción de tareas, ubicación, requerimientos y a los puestos responsables de su ejecución detallando las actividades que debe realizar cada involucrado para alcanzar el éxito requerido.

Una guía bien estructurada nos permite analizar o revisar los procedimientos de un sistema con la intervención oportuna del talento humano así como también emprender tareas de simplificación de trabajo como análisis de tiempos, funciones, delegación de autoridad, control y cumplimiento de las rutinas de trabajo, alteraciones arbitrarias, labores de auditorías, evaluación del control interno, etc.

Finalmente es importante y relevante ya que aumenta la eficiencia de los servidores, indicándoles lo que deben hacer y cómo deben hacerlo, ayudándolos y guiándolos acertadamente en la coordinación de actividades evitando duplicidades y construyendo una base de sistemas, procedimientos métodos y técnicas que efectivicen la labor de la autoridad máxima del plantel y lo convierta en un auténtico líder que demuestre calidad y calidez humana.

4.5 Descripción de la propuesta

Pretende proporcionar un conjunto de principios básicos, directrices técnicas y herramientas que permitan a una organización establecer los fundamentos para desarrollar sistemáticamente el liderazgo del talento humano inmerso en la comunidad educativa.

El enfoque propuesto puede ser utilizado por cualquier organización educativa ya que para su desarrollo se ha pensado que el documento sea de rápida consulta y sencillo de entender, y sobre todo que pueda contribuir así a una rápida implantación en aquellas instancias que tengan la necesidad de definir su propio esquema de liderazgo directivo.

El marco para el desarrollo de esta Guía toma como base el “Modelo EFQM de Excelencia” (EFQM –Fundación Europea para la gestión de calidad), ya que el mismo contempla los aspectos claves de la gestión y administración que una organización debe desarrollar para poder considerarse como “excelente”.

En esta guía no se propone una metodología única, sino más bien un conjunto de buenas prácticas sobre los diferentes aspectos de la gestión de los procesos administrativos para alcanzar el liderazgo directivo en base a estrategias que permitan la obtención de buenos resultados.

Finalmente los contenidos de esta propuesta pretenden dar relevancia a aspectos que permitan en un establecimiento consolidar líderes educativos con miras hacia el futuro con intereses y ambiciones pero positivas que se enmarquen sobre el desarrollo sustancial del entorno en donde laboran y del trabajo en verdadero equipo.

4.6 Presentación

La presente guía de estrategias de liderazgo en los procesos administrativos para la escuela de educación básica Valencia Herrera se ha realizado siguiendo un determinado procedimiento en vista de que en la investigación ejecutada por medio de las encuestas aplicadas a los miembros inmersos dieron como resultado que la gran mayoría considera que se debería implementar en el plantel técnicas e instrumentos que contribuyan a mejorar el desempeño del talento humano basándonos en estándares de calidad que permitan que las personas involucradas en este centro educativo se conviertan en un verdadero equipo de trabajo y de esta manera se consoliden como líderes íntegros y equitativos en el ámbito educativo.

Este trabajo propone desafíos para la implementación de prácticas: la concreción de acciones en contextos específicos, la descripción de la naturaleza del cambio, el necesario apoyo a los líderes, y la distribución de prácticas. Se concluye la necesidad de desarrollar una mayor comprensión sobre cómo se pueden adaptar los principios generales de las prácticas claves a diferentes contextos, así como saber más sobre las mejores estrategias para apoyar la difusión de buenas prácticas a una escala mayor.

La guía de liderazgo educativo se considera un instrumento básico de aplicación inmediata, que permitirá fundamentar la actividad organizativa del centro a través de distintos puntos de vista cubriendo las expectativas de los involucrados a las futuras funciones que van a desempeñar en la sociedad.

En estos procesos influye una gran diversidad de factores, entre los que destacan las formas de organización, administración y las relaciones que se establecen con los miembros de la comunidad escolar implicando la reflexión acerca de la pertinencia que tienen las prácticas que se viven cotidianamente, lo que supone una necesaria transformación de las formas de ver, entender y hacer las cosas en la institución entonces en tal sentido, la transformación de las prácticas implica el uso de varias herramientas como el liderazgo, el trabajo colegiado y colaborativo, la

autoevaluación permanente, a participación y colaboración de los padres de familia, la planeación estratégica, entre otros.

El contenido de esta propuesta se centra en la metodología para el diseño de la planeación estratégica escolar, considerando el análisis y la reflexión permanente de las prácticas que se viven en cada una de las dimensiones de la administración de la escuela: práctica pedagógica, organizativa, administrativa y de participación social comunitaria de este modo el colectivo escolar podrá identificar su estado actual y a partir de ello plantearse nuevos retos de mejoramiento respecto de los estándares que plantea el programa escuelas de Calidad.

Para desarrollar la propuesta metodológica se sugiere un conjunto de temáticas y actividades que le permitan al colectivo involucrado analizar y reflexionar en torno a la realidad inmediata en la que participan todos los días reconociendo la necesidad de construir nuevas y variadas alternativas dirigidas a mejorar sus prácticas en cada una de las dimensiones de la administración con la finalidad de privilegiar los aprendizajes de los estudiantes y las formas de enseñanza por consecuencia la intencionalidad de todo este proceso de construcción se orienta hacia la creación de condiciones que favorezcan el cambio en la escuela.

Por lo anteriormente mencionado esta propuesta será aplicada para que en el establecimiento se desarrolle, conozca y fortalezcan estrategias de liderazgo en los procesos administrativos a la vez que mejore el entorno en el que diariamente interactúa el talento humano optimizando el trabajo en equipo en base a procesos que realcen los compromisos institucionales.



EDUCATIVO GUÍA DE ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO EN LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DEL TALENTO HUMANO EN EL ENTORNO



**PARA LA AUTORIDAD Y EL PERSONAL
INSTITUCIONAL**

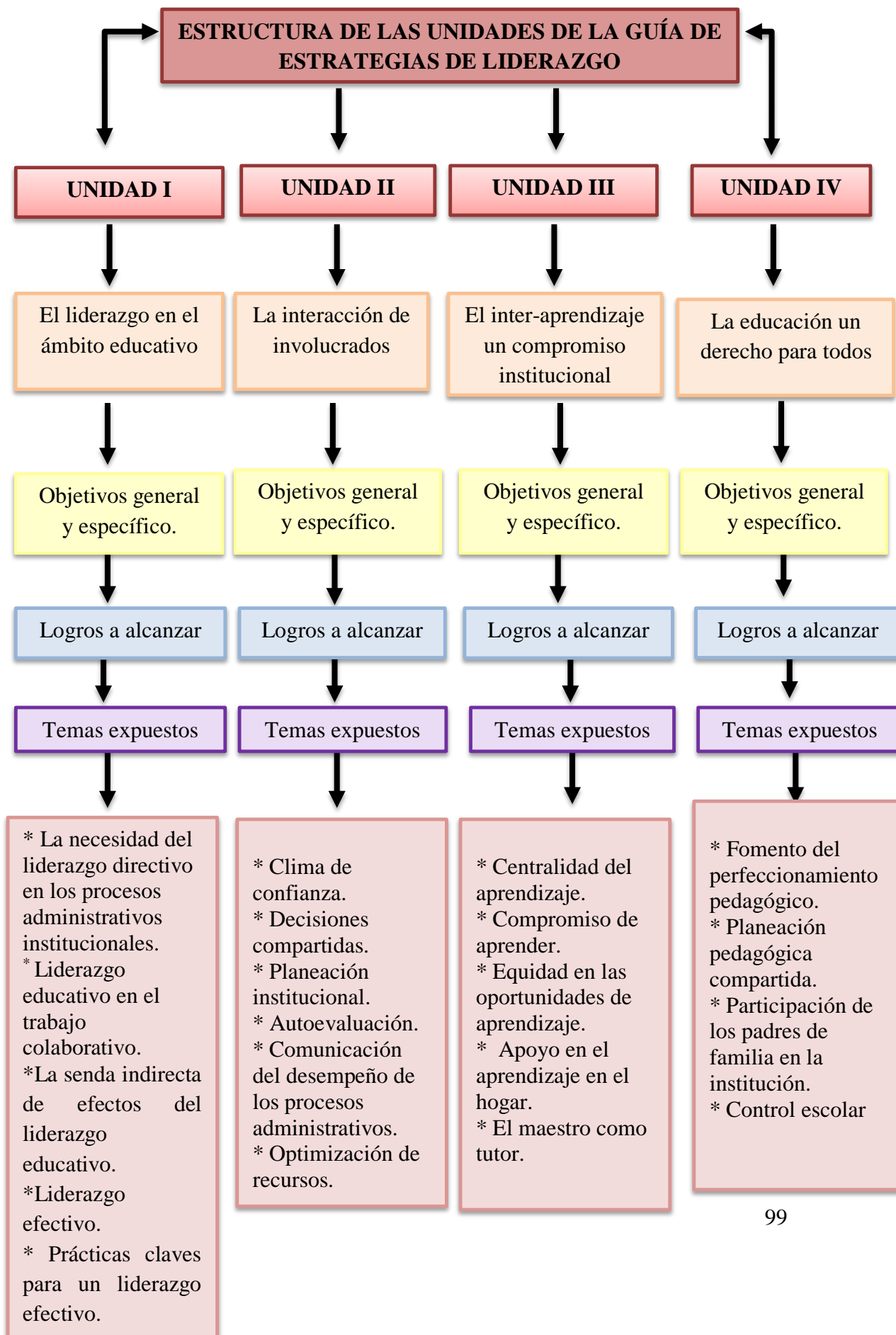
Realizado por: Guacapiña Toapanta Alexandra Elizabeth

Latacunga-Ecuador
2015-2016

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| CONTENIDOS | PÁGINAS |
|---|----------------|
| UNIDAD I (El liderazgo en el ámbito educativo) | |
| La necesidad del liderazgo directivo en los procesos administrativos institucionales..... | 98 |
| Liderazgo educativo en el trabajo colaborativo..... | 102 |
| La senda indirecta de efectos del liderazgo educativo | 103 |
| Liderazgo efectivo..... | 105 |
| Prácticas claves para un liderazgo efectivo..... | 107 |
| UNIDAD II (La interacción de involucrados) | |
| Clima de confianza..... | 109 |
| Decisiones compartidas..... | 111 |
| Planeación institucional..... | 112 |
| Autoevaluación..... | 114 |
| Comunicación del desempeño de los procesos administrativo..... | 116 |
| Optimización de recursos..... | 118 |
| UNIDAD III (El inter-aprendizaje un compromiso institucional) | |
| Centralidad del aprendizaje..... | 119 |
| Compromiso de aprender..... | 121 |
| Equidad en las oportunidades de aprendizaje..... | 122 |
| Apoyo en el aprendizaje en el hogar..... | 124 |
| El maestro como tutor..... | 125 |
| UNIDAD IV (La educación un derecho para todos) | |
| Fomento del perfeccionamiento pedagógico..... | 127 |
| Planeación pedagógica compartida..... | 129 |
| Participación de los padres de familia en la institución..... | 131 |
| Control escolar..... | 133 |
| Evaluación socio-económico-ambiental de la propuesta..... | 134 |

4.7 Estructura de la propuesta



4.8 Desarrollo de la propuesta

ACTIVIDAD DE LA GUÍA DE LIDERAZGO N° 1

TEMA: La necesidad del liderazgo directivo en los procesos administrativos institucionales

OBJETIVO GENERAL: Conocer los lineamientos que permitan mejorar el liderazgo directivo institucional a fin de consolidarse como un verdadero equipo de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Diseñar estrategias que al ser aplicadas mejoren el entorno laboral en el que diariamente se desempeña el talento humano del establecimiento.

LOGROS A ALCANZAR: Adquirir estrategias que permitan optimizar el clima organizacional de la institución educativa.

DESARROLLO

En pleno siglo XXI, liderar, crear estrategias y hacer realidad el cambio son las primeras obligaciones de un líder ya que debe ser aquella persona que es capaz de asumir riesgos y llevar a cabo lo que otros no están dispuestos a realizar.

Por tanto se refiere a la responsabilidad ineludible de los equipos directivos de ser los promotores de conducir la organización hacia la excelencia, los líderes deben mostrar claramente su compromiso con la mejora continua, desarrollando la misión y la visión y actuando como modelo para el resto de la organización implicándose con los miembros de la comunidad educativa y reconociendo los esfuerzos y logros de los mismos.

El liderazgo directivo trata sobre la capacidad, el comportamiento, el trabajo, la actitud y el compromiso de los órganos de mando, autoridades, administradores, directivos, coordinadores pedagógicos, inspectores en definitiva de todos aquellos

que tienen responsabilidad en la dirección o coordinación de personas y desde sus propias responsabilidades.

A su vez busca que las autoridades sean los líderes, guías, impulsores y promotores de la identidad, cultura y estilo de la organización, asistiéndolos en sus implicaciones internas con el sistema de administración y gestión es decir en su responsabilidad de establecer, desarrollar, implantar y mejorar el sistema de la organización dando respuesta a sus necesidades y expectativas, estableciendo alianzas y colaboraciones, reconociendo la contribución de determinados grupos a los resultados y mejorando el entorno social.

También trata el comportamiento de los líderes hacia el talento humano institucional es decir su capacidad para comunicar, escuchar, inspirar, ayudar, motivar, dar reconocimiento y fomentar la igualdad de oportunidades y la diversidad.

Visualiza sobre la capacidad de los líderes para la gestión del cambio, en concreto sobre busca comprender los fenómenos que lo impulsan y cómo identifican, seleccionan, lideran, garantizan y comunican esto a los involucrados en el sistema.

En definitiva en el medio en el que vivimos y ante el reto de desarrollar de forma sostenible las organizaciones educativas que actualmente se encuentran sometidas a una constante presión desde diferentes frentes que les obliga no sólo a sistematizar cada vez más la forma de trabajar en el día a día, sino también a buscar continuamente mejores métodos para hacer planes de futuro enfrentamos la necesidad de mejorar para poder ser competitivos y salir adelante por lo que se plantea la innovación como la solución a todos los males, y se pide a las autoridades y directivos que cambien las cosas introduciendo novedades en los procesos administrativos que den mejoras sustancialmente significativas de las ya existentes en base a competencias adecuadas para dirigir el sistema de administración de la organización.

La obligación de las autoridades y directivos que se encuentran al mando de una institución educativa es asegurar la supervivencia sostenible del centro educativo dando continuidad a los procesos administrativos y para ello deben utilizar el potencial existente en la transformación de los modelos, en el desempeño del talento humano, en los procesos de control, seguimiento, monitoreo, gestión y de apoyo.

El éxito de la organización depende de la capacidad de aprendizaje y de la aplicación de estos conocimientos en la práctica, se debe estar preparados para cooperar, asumir responsabilidades, liderar y tomar decisiones rápidamente y las autoridades y directivos son los encargados de crear un clima que promueva este comportamiento.

Los líderes no sólo aportan su propia experiencia a los programas de innovación y mejora, sino que también añaden los resultados de cada proyecto al manantial de sabiduría del plantel, ya que el verdadero aprendizaje depende del total de las contribuciones individuales y de su uso compartido.

A la hora de enfrentarnos con estas situaciones de cambio, más que “tener la suerte” de llevar a la organización por el camino correcto, es preferible “usar la suerte y desarrollar ventajas competitivas sostenibles” que permitan afrontar los nuevos retos de la institución y hacerlo de forma que se utilice todo el potencial de las personas inmersas, por consiguiente son las autoridades y directivos quienes tienen la obligación y la responsabilidad de prepararse.

Entonces basándonos en esta perspectiva se puede decir que las estrategias son aquellos elementos y acciones planificadas utilizadas con el fin de alcanzar un determinado objetivo; en tanto que los procesos administrativos al ser un conjunto de fases o pasos a seguir para darle solución a un problema son aquellos que nos permite dar alternativas en base a implementación de estrategias de liderazgo a asuntos de organización, dirección, control y para resolverlos se debe contar con una buena planeación basada en un estudio previo teniendo los objetivos bien claros de este modo hacemos del proceso lo más fluido posible tomando en cuenta

una serie de pasos que permitan el desarrollo máximo de las habilidades y destrezas del personal del establecimiento y por mencionar algunos están, las metas, estrategias, políticas, etc.

ESTRATEGIAS

- ✓ Concebir las funciones de dirección de forma integrada como partes de un mismo proceso.
- ✓ Establecer compromisos a largo plazo, pero en una concepción de futuro a presente.
- ✓ Construir una cultura estratégica en los que dirigen y luego, en los docentes de la escuela.
- ✓ Anclar, amplificar y determinar los objetivos institucionales.
- ✓ Pronosticar y anticipar las futuras problemáticas.
- ✓ Establecer condiciones sobre las cuales los involucrados desarrollaran su trabajo.
- ✓ Seleccionar y delegar roles y funciones.
- ✓ Construir un plan general de logros enfatizando la creatividad para encontrar los mejores medios para el desempeño del trabajo.
- ✓ Establecer políticas, procedimientos y métodos de desempeño.
- ✓ Replantear sobre la marcha para corregir deficiencias existentes.



ACTIVIDAD DE LAGUÍA DE LIDERAZGO EDUCATIVO N° 2

TEMA: Liderazgo educativo en el trabajo colaborativo.

OBJETIVO GENERAL: Inferir el conocimiento relacionado con el liderazgo educativo mediante la participación activa para la aplicación del trabajo colaborativo.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Despertar el interés de los involucrados a través de estrategias que los induzcan a ser líderes capaces de mejorar su nivel colaborativo.

LOGROS A ALCANZAR: Los miembros de la comunidad educativa acogerán la guía de liderazgo como una herramienta de apoyo para la superación institucional.

DESARROLLO

Mediante la concientización del liderazgo en el trabajo colaborativo se inculca a los involucrados a cumplir con las diferentes actividades de forma eficiente y pertinente.

Además de la importancia que tiene el liderazgo como herramienta para afianzar los objetivos los miembros de la comunidad educativa deben ser, como líderes del proceso quienes despierten el interés por desarrollar estrategias que reflejen trabajo en equipo a través de actividades que los induzcan a ser capaces de mejorar su nivel colaborativo dando a conocer su importancia para el desarrollo de las destrezas.

ESTRATEGIAS

- ✓ Impulsar el trabajo en verdadero equipo.
- ✓ Motivar a los involucrados en todo momento.
- ✓ Permitirles emitir su opinión y juicio de valor en la toma de decisiones.
- ✓ Hacer prevalecer el compañerismo, dinamismo y valores éticos y morales.
- ✓ Inculcar desde el ejemplo la responsabilidad en el uso de sus funciones.



ACTIVIDAD DE LA GUÍA DE LIDERAZGO EDUCATIVO N° 3

TEMA: La senda indirecta de efectos del liderazgo educativo.

OBJETIVOS GENERAL: Fortalecer los efectos del liderazgo educativo a través de estrategias que valoren apropiadamente la figura de los involucrados en la institución.

OBJETIVOS ESPECÍFICO: Resaltar la importancia de los miembros de la comunidad educativa a fin de alcanzar las metas propuestas.

LOGROS A ALCANZAR: Los involucrados serán capaces de enfrentar los retos presentados respondiendo efectivamente a sus interrogantes y preparándose para la solución acertada de los problemas de su labor cotidiana.

DESARROLLO

El liderazgo directivo ejerce una influencia indirecta en los involucrados ya que a través de su incidencia se puede obtener motivaciones, habilidades y condiciones del trabajo que afecten positiva o negativamente los resultados requeridos.

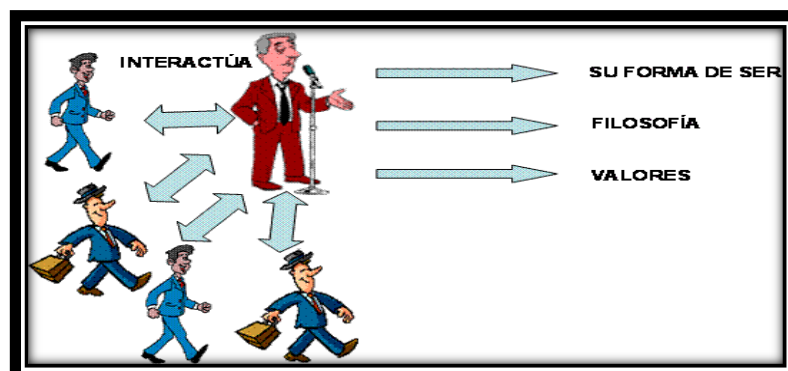
La influencia producida por las acciones de los líderes sobre las prácticas de los docentes y sobre los resultados de los estudiantes es esencialmente indirecta, el desempeño de los docentes se explica también sobre la puesta en marcha de las condiciones organizacionales y materiales en las cuales desarrollan su trabajo incluyendo las condiciones internas que corresponden al aula de clase y a la escuela como organización, y también las condiciones externas que son susceptibles a la influencia de las acciones del directivo escolar.

Entonces el rol y la influencia del liderazgo directivo sobre la base del mejoramiento consiste esencialmente en comprometerse y ejecutar prácticas que promueven el desarrollo estas tres variables mediadoras: las motivaciones de los maestros, sus habilidades y capacidades profesionales, y las condiciones de trabajo en las cuales realizan sus labores.

- ★ **La motivación escolar.-** Es un proceso general por el cual se inicia y dirige una conducta hacia el logro de una meta involucrando variables tanto cognitivas como afectivas.
- ★ **Capacidad y habilidad del maestro.-** Permite las transformaciones para llegar al objetivo poniendo en práctica procedimientos previamente asimilados como hábitos mientras que la habilidad supone que, al aplicar los conocimientos, el docente domine un sistema operacional más o menos complejo que incluye tanto operaciones como hábitos previamente elaborados.
- ★ **Las condiciones de trabajo en las cuales realizan sus labores.-** El docente debe ser un arquitecto de ambientes, condiciones, entornos, y situaciones donde se pueda explorar, experimentar, y construir conocimiento. Enseñar con amor es mostrar senderos sugiriendo rutas hacia lo desconocido y guiando con calidez y paciencia durante el proceso y en la consecución de los objetivos de hecho es necesario dar a los educandos la oportunidad de transitar su propio camino y encontrar las cosas por sí mismos ya que lo realmente importante es enseñar a aprender denotando que en el aprendizaje es más importante el proceso que el resultado. El maestro por vocación y convicción no es el que llena de información sino aquel que brinda conocimientos alimentando deseos de aprendizaje y superación.

ESTRATEGIAS

- ✓ Estructurar las características fundamentales del liderazgo educativo.
- ✓ Direccionar al director de centro educativo a planificar las actividades habituales que realizará el personal a lo largo de la semana.
- ✓ Realizar actividades acordes a las habilidades y capacidades de los miembros del entorno escolar.



ACTIVIDAD DE LA GUÍA DE LIDERAZGO EDUCATIVO N° 4

TEMA: Liderazgo efectivo

OBJETIVO GENERAL: Aplicar el liderazgo efectivo mediante la orientación activa del director a los maestros a fin de que puedan alcanzar los objetivos planteados.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Determinar las mejores estrategias para alcanzar el liderazgo en los docentes mediante su participación a fin de estimular su desarrollo integral.

LOGROS A ALCANZAR: Se llegará a valorar el trabajo y la gestión que realiza el director y los maestros para que institución educativa sea mejor y funcione de la forma más adecuada y posible.

DESARROLLO

El director orienta a los maestros hacia la buena enseñanza, a fin de que los estudiantes aprendan, la autoridad máxima genera acuerdos entre quienes conforman la comunidad escolar, les da seguimiento para asegurarse de que éstos se lleven a cabo y de este modo alcanzar el logro de los objetivos establecidos en la planeación realizada en tiempo y forma.

Los líderes efectivos se destacan de tres maneras. Primero no esperan hasta que agentes externos vengan a intervenir, sino que buscan su colaboración. Segundo tratan de incorporar los recursos y otros medios de apoyo que ofrecen los agentes externos de una manera que contribuyan a la realización de la visión y metas del establecimiento y demuestran una perspectiva estratégica hacia las conexiones externas y tercero creen en la responsabilidad y en la capacidad del equipo directivo y de los docentes para contribuir al desarrollo de conocimientos sobre buenas prácticas.

ESTRATEGIAS

- ✓ Promover que los docentes formen un solo equipo de trabajo.
- ✓ Impulsar la participación de profesores y padres en decisiones y acciones relevantes para mejorar el nivel de aprendizaje.
- ✓ Desarrollar una visión compartida entre la comunidad escolar sobre la mejora académica continua.
- ✓ Alcanzar los compromisos necesarios de la comunidad escolar para mejorar los niveles de aprendizaje.
- ✓ Manejar adecuadamente los conflictos suscitados en la escuela.
- ✓ Gestionar permanentemente recursos para que la escuela funcione de la forma más adecuada posible.
- ✓ Llevar a cabo intercambios de experiencias directivas con otras escuelas.
- ✓ Dedicar el tiempo necesario y suficiente a las tareas académicas que respaldan más el aprendizaje de los estudiantes.
- ✓ Lograr el apoyo de la comunidad para alcanzar los objetivos planeados.
- ✓ Desarrollar procesos administrativos que se enfoquen al cumplimiento de las normativas institucionales y a los estándares de calidad.



ACTIVIDAD DE LA GUÍA DE LIDERAZGO EDUCATIVO N° 5

TEMA: Prácticas claves para un liderazgo efectivo.

OBJETIVO GENERAL: Potenciar el conocimiento relacionado con las claves para un liderazgo efectivo mediante la participación práctica de los docentes para mejorar la calidad educativa.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Valorar las categorías de prácticas de liderazgo escolar mediante la participación activa en charlas para ser formadores de líderes en miras de construir un futuro mejor en la educación.

LOGROS A ALCANZAR: El directivo escolar promoverá las claves esenciales para el liderazgo efectivo a todos lo que conforman la institución educativa: directivos, maestros, estudiantes y padres de familia.

DESARROLLO

Se identifican cuatro categorías o dimensiones de práctica de un liderazgo escolar efectivo estas son:

- ★ **Establecer direcciones.-** Hace referencia a una serie de prácticas en las cuales el líder se orienta a desarrollar un compromiso y una comprensión compartida sobre la organización, sus actividades y metas su principal objetivo es que las personas que allí trabajan sientan que realizan su labor en función de un determinado propósito o visión.
- ★ **Desarrollar personas.-** Hace hincapié a la habilidad del líder para potenciar aquellas capacidades y habilidades de los miembros de la organización necesarias para movilizarse de una manera productiva hacia la realización de las metas comunes.
- ★ **Rediseñar la organización.-** Pone de manifiesto las acciones tomadas por el liderazgo directivo con el propósito de establecer condiciones de trabajo que le permiten al personal el mayor desarrollo de sus motivaciones y capacidades denotando que la contribución que hacen las escuelas al

aprendizaje de los estudiantes depende de las motivaciones y capacidades de su equipo profesional ya que es imposible que una institución llegue a mejorar sola, en los centros educativos efectivos los líderes miran a su entorno como una fuente u oportunidad de apoyo para la realización de la misión y visión de las metas trabajando en conjunto con el MEC, distritos, circuitos, escuelas cercanas entre otras fuentes de apoyo.

ESTRATEGIAS

- ✓ Inculcar la fuerza mental, emocional y espiritual para provocar cambios positivos en los demás.
- ✓ Ser modelo y referente de buenas prácticas en los procesos emprendidos.
- ✓ Ser entusiasta de todo lo que se haga para proyectar en los demás la figura de un auténtico líder.
- ✓ Tener resiliencia, afrontar los problemas y salir fortalecido de ellos.
- ✓ Trabajar con inteligencia emocional reconociendo y gestionando emociones y comportamientos que permitan percibir y observar claves de la conducta en grupo esenciales.
- ✓ Saber emplear el lenguaje es decir tener concordancia entre lo que se dice y lo que se hace
- ✓ Ser ético ya que es la columna vertebral del éxito y la eficacia del liderazgo.



ACTIVIDAD DE LA GUÍA DE LIDERAZGO EDUCATIVO N° 6

TEMA: Clima de confianza.

OBJETIVO GENERAL: Apreciar la importancia que tiene el clima de confianza a través de la comunicación, cooperación, integración entre los educandos para promover un mejor aprendizaje.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Atender las necesidades educativas de los estudiantes mediante la capacidad del trabajo cooperativo de los docentes de la institución educativa a fin de que desarrolle acciones de aprendizaje organizacional.

LOGROS A ALCANZAR: El estudiante se mostrará satisfecho por el trabajo que realizan sus docentes en la institución educativa a la cual pertenecen.

DESARROLLO

Un clima escolar que promueve el aprendizaje supone la existencia de la comunicación, la cooperación, el intercambio, la integración y el establecimiento de valores, como el respeto, la tolerancia y la confianza entre los componentes de la comunidad escolar.

Es responsabilidad del director junto con el equipo docente la existencia un ambiente confortable dentro de la institución apoyando la consolidación de su capital social organizacional es decir la capacidad de trabajo cooperativo basado en la confianza y reciprocidad, en tal virtud el centro educativo es una comunidad abierta y dispuesta a desarrollar acciones de aprendizaje organizacional.

ESTRATEGIAS

- ✓ Viabilizar la comunicación entre todos los miembros de la comunidad escolar.
- ✓ Promover la cooperación académica dirigida a mejorar el aprendizaje.
- ✓ Intercambiar ideas y materiales para el aprendizaje entre los profesores y entre el resto de los integrantes del equipo escolar.

- ✓ Orientar la integración de la comunidad escolar en torno a los mismos objetivos dirigidos al aprendizaje.
- ✓ Promover las condiciones para una buena convivencia y relación mutua como el respeto, la tolerancia a las opiniones ajenas, las prácticas diversas y la confianza que deposita la comunidad en sí misma como condición indispensable para el trabajo común.



ACTIVIDAD DE LA GUÍA DE LIDERAZGO EDUCATIVO N° 7

TEMA: Decisiones compartidas.

OBJETIVO GENERAL: Incentivar a la manifestación con libertad de opiniones que contribuyan al mejoramiento del educando mediante la participación activa de los maestros para alcanzar las soluciones adecuadas en bien de la institución educativa.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Dar la debida importancia a la comunicación e interacción entre la comunidad educativa para mejorar el desempeño de los educandos.

LOGROS A ALCANZAR: La comunidad educativa se desempeñará en un ambiente de libertad en donde expresará sus expectativas para mejorar la enseñanza aprendizaje de los educandos.

DESARROLLO

El establecimiento como una organización abierta debe incorporar las opiniones de toda la comunidad escolar para encontrar un camino más seguro y obtener el apoyo necesario para conseguir sus metas. Se trata de que en la escuela exista un ambiente de libertad para expresar los puntos de vista de cada participante y se establezcan los mecanismos para que esto suceda, esto no debe quedar sólo como un discurso sino que las perspectivas se deben recoger para ser discutidas, valoradas e incorporadas al esquema de decisiones que se hayan tomado para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

ESTRATEGIAS:

- ✓ Crear un ambiente de libertad para expresar propuestas, tanto de profesores como del resto de la comunidad escolar.
- ✓ Establecer condiciones y mecanismos para definir acuerdos.
- ✓ Asegurar procedimientos para actuar conforme a los acuerdos decididos.



ACTIVIDAD DE LA GUÍA DE LIDERAZGO EDUCATIVO N° 8

TEMA: Planeación institucional.

OBJETIVO GENERAL: Ser partícipes de la planeación institucional mediante la toma de decisiones a fin de mejorar los procesos administrativos y la interacción con la comunidad educativa en general.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Reconocer la importancia que de una correcta organización del entorno escolar para llevar a cabo los procesos con orden y eficiencia.

LOGROS A ALCANZAR: Valorar el rol que cumplen los delegados institucionales mediante su participación activa en los diferentes ámbitos para inculcar en los demás el desarrollo armónico de los procedimientos.

DESARROLLO

Se debe contar con una determinada planeación a nivel de organización escolar la misma que nos permita a todos tener siempre presente el rumbo que se ha tomado con la finalidad de que los estudiantes tengan un aprendizaje efectivo.

Para llevar a la realidad la planeación el principio definitorio de las acciones y actividades que habrán de desarrollarse para conseguir las metas planeadas es un plan o proyecto escolar ya que es uno de los temas más delicados de la organización escolar, pues es delegar responsabilidades y el liderazgo del director juega un papel central.

ESTRATEGIAS

- ✓ Considerar la participación de la comunidad escolar para la elaboración de la planificación pertinente.
- ✓ Priorizar el aprendizaje de los estudiantes.
- ✓ Distribuir las responsabilidades de las comisiones de trabajo entre el colectivo escolar.

- ✓ Involucrar a los profesores y padres de familia en la coordinación y ejecución de actividades.
- ✓ Considerar las actividades para el cumplimiento de las metas y los compromisos asumidos para la mejora de la escuela.
- ✓ Aplicar el programa de trabajo institucional.



ACTIVIDAD DE LA GUÍA DE LIDERAZGO EDUCATIVO N° 9

TEMA: Autoevaluación.

OBJETIVO GENERAL: Realizar la autoevaluación institucional a fin de reconocer los mecanismos idóneos para mejorar los procesos administrativos y llegar hacia la construcción de un entorno eficiente para el desempeño del talento humano.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Cumplir con las normativas que permitan obtener mejoras sustanciales en el proceso educativo dando énfasis a alcanzar el éxito requerido

LOGROS A ALCANZAR: Obtención y reconocimiento de falencias que permiten alcanzar mejoras e incrementar el desarrollo positivo del establecimiento a través del incremento de estrategias que denoten cambios y alternativas a los problemas presentados.

DESARROLLO

Representa el mecanismo por el cual la escuela reflexiona y reconoce las condiciones en las que se encuentra en relación con la misión que le corresponde como parte del sistema educativo teniendo como finalidad trabajar en base a los estándares de calidad, el director debe incluir a la autoevaluación en su plan de actividades desde el principio del ciclo escolar.

Nos permite a la comunidad escolar observar con transparencia los resultados y avances de la escuela relacionados con el desarrollo de actividades orientadas al cumplimiento de los procesos administrativos ofreciendo elementos verificables que permiten trabajar para alcanzar mejoras en los ámbitos en que se detecten necesidades ya que este proceso detecta falencias en el entorno pero no con la finalidad de causar inconvenientes y más problemáticas sino con el objetivo de corregir los problemas y dar soluciones oportunas.

Por otra parte el monitoreo según las expectativas, es un ingrediente clave del trabajo profesional de una escuela en proceso de mejoramiento, el rol del equipo directivo en esta dimensión consiste más en crear las condiciones de trabajo para que la evaluación colectiva y permanente del progreso llegue a ser una norma institucionalizada en el trabajo de los docentes.

ESTRATEGIAS:

- ✓ Contar con un sistema abierto y público de información que registra los progresos.
- ✓ Realizar reuniones periódicas entre el director con los profesores y padres de familia para analizar los indicadores de la escuela, como asistencias (estudiantes y profesores), deserciones de estudiantes, niveles de aprovechamiento académico, entre otros.
- ✓ Analizar el director junto con los directivos y profesores las mejoras que ha tenido el establecimiento.
- ✓ Reconocer las fortalezas y debilidades de la escuela y definir acciones para profundizar en las fortalezas y disminuir las debilidades.
- ✓ Producir conversaciones estructuradas entre los miembros de la comunidad escolar.
- ✓ Elaborar mecanismos para dar seguimiento oportuno al desempeño y cumplimiento de los procesos administrativos.



ACTIVIDAD DE LA GUÍA DE LIDERAZGO EDUCATIVO N° 10

TEMA: Comunicación del desempeño de los procesos administrativos

OBJETIVO GENERAL: Potenciar la importancia que tiene la comunicación del desempeño mediante el diálogo entre los docentes de la institución a fin de plantear alternativas de solución.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Encontrar alternativas que viabilicen cambios sustanciales dando realce a la labor educativa institucional y alcanzando el éxito requerido.

LOGROS A ALCANZAR: Trabajar en un ambiente equitativo siendo un verdadero equipo consolidado y con miras hacia el cumplimiento cabal de las funciones encomendadas.

DESARROLLO

La escuela debe disponer de medios para que los involucrados conozcan los avances de los procesos administrativos implementando mecanismos para que quienes lo requieran reciban información sobre el avance y progreso institucional. Al comunicar el desempeño el director hace partícipe a la comunidad sus acciones y decisiones en torno al talento humano rindiendo cuentas de todos los aspectos que intervienen en los procesos.

ESTRATEGIAS

- ✓ Rendición de cuentas periódicamente por parte del director.
- ✓ Disponer de medios para dar a conocer los avances y progresos institucionales.
- ✓ Participar activamente en el análisis de los resultados obtenidos a fin de implementar mejoras.
- ✓ Informar oportunamente sobre las actividades a realizar en el establecimiento.
- ✓ Supervisar y dirigir las reuniones de forma continua y eficiente.

- ✓ Reconocer la responsabilidad de los resultados obtenidos en torno a las funciones y asignaciones emitidas por parte del director en la toma de decisiones oportunas.



ACTIVIDAD DE LA GUÍA DE LIDERAZGO EDUCATIVO N° 11

TEMA: Optimización de recursos.

OBJETIVO GENERAL: Emplear los recursos de los que dispone la institución educativa para dar cumplimiento a la planificación realizada a fin de garantizar resultados óptimos.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Utilizar los recursos eficientemente a fin de garantizar procesos de calidad en el P.E.A

LOGROS A ALCANZAR: Motivación a la participación de los miembros involucrados mejorando el desempeño mediante la utilización de los recursos de la institución.

DESARROLLO

La escuela debe buscar el implemento eficaz de acciones que permitan garantizar el aprovechamiento de los recursos humanos, técnicos, financieros y materiales en favor del avance institucional.

ESTRATEGIAS

- ✓ Trabajar los 200 días de clase establecidos en el calendario escolar.
- ✓ Respetar los horarios de trabajo y receso establecidos durante la jornada.
- ✓ Aprovecha eficaz y eficientemente el tiempo dedicado a la enseñanza.
- ✓ Coordinar las planeaciones en los asuntos relacionados con el aprovechamiento de los recursos.
- ✓ Establecer normativas de cuidado y mantenimiento de los bienes institucionales.
- ✓ Organizar su calendario de reuniones internas, externas y de profesionalización para no afectar el tiempo destinado a la enseñanza.



ACTIVIDAD DE LA GUÍA DE LIDERAZGO EDUCATIVO N° 12

TEMA: Centralidad del aprendizaje.

OBJETIVO GENERAL: Trabajar con normativas que denoten lo primordial que es el aprendizaje en la consecución de los objetivos del establecimiento

OBJETIVO ESPECÍFICO: Entender la importancia de enseñar mediante la comunicación activa de los docentes para que contribuyan a una convivencia social y equitativa.

LOGROS A ALCANZAR: La comunidad educativa socializará y fomentará la innovación pedagógica a fin de contribuir al mejoramiento de su accionar docente.

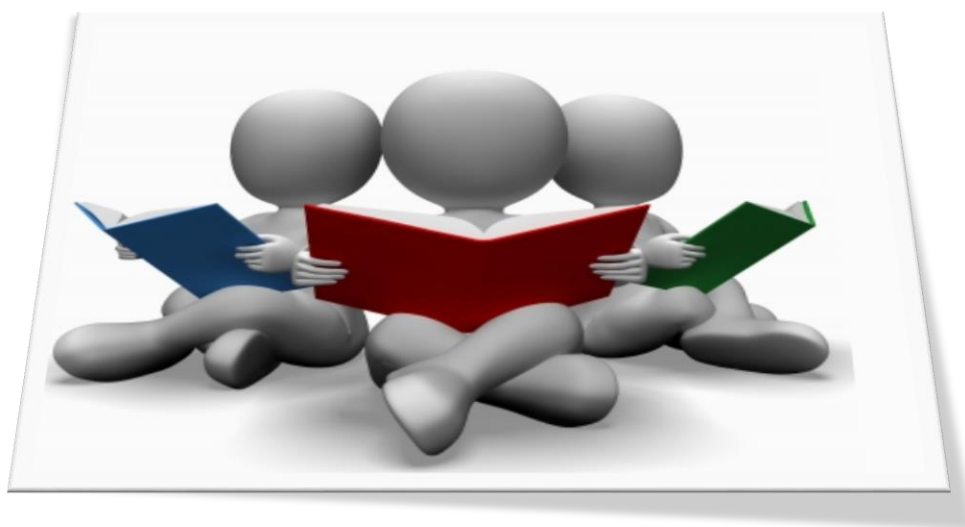
DESARROLLO

Para la escuela el aprendizaje es el motivo central que le da origen pues se considera que con ello los estudiantes tendrán un mejor desarrollo y operarán con más éxito dentro de la sociedad, se asumirán como individuos responsables e íntegros capaces de aprender y aplicar a lo largo de la vida conocimientos que contribuyan a una convivencia social equitativa para todos.

ESTRATEGIAS A APLICARSE EN EL ENORNO ESCOLAR:

- ✓ Realizar planes de mejora que vayan enfocados hacia las metas y los objetivos centrales con la finalidad de incrementar los niveles de aprendizaje de los estudiantes.
- ✓ Valorar el nivel de desempeño de los maestros considerando los resultados de aprendizaje de los estudiantes.
- ✓ Enfocar las reuniones de los miembros de la comunidad educativa a la búsqueda de estrategias que permitan el aprendizaje óptimo y oportuno de los estudiantes.
- ✓ Tomar decisiones y acciones que impulsen a la mejora de las condiciones de aprendizaje del estudiante.

- ✓ Analizar los resultados de evaluaciones externas asignando prioridad a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.
- ✓ Realizarlas evaluaciones de desempeño en base a los requerimientos actuales con fundamentos estandarizados o de opción múltiple.



ACTIVIDAD DE LA GUÍA DE LIDERAZGO EDUCATIVO N° 13

TEMA: Compromiso de aprender.

OBJETIVO GENERAL: Reconocer lo importante del proceso de adquirir aprendizajes mediante un ambiente motivador a fin de que los estudiantes de la institución educativa alcancen las metas planteadas.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Emplear los medios didácticos adecuados para el desarrollo de las habilidades y destrezas de los educandos.

LOGROS A ALCANZAR: Los estudiantes obtendrán aprendizajes significativos que le serán valederos por el resto de sus vidas y para su inserción en la sociedad.

DESARROLLO

La institución debe motivar a los estudiantes para formar su propia ruta de aprendizaje y mostrarles las posibilidades que tienen para llegar a las metas poniendo a su disposición los medios para que los docentes desarrollen actividades que propicien el compromiso de los educandos hacia la construcción de su propio aprendizaje desarrollando habilidades de disciplina y autocontrol.

ESTRATEGIAS

- ✓ Informar a los estudiantes sobre los objetivos de su aprendizaje.
- ✓ Diseñar los mecanismos que permitan a los estudiantes ser los forjadores de su propio conocimiento.
- ✓ Apoyar en el P.E.A al estudiantado siempre y cuando soliciten el apoyo del docente con la mejor predisposición posible.
- ✓ Inculcar en los estudiantes altas expectativas en su proceso de aprendizaje.
- ✓ Fomentar el desarrollo íntegro del educando en base a saberes que denoten su capacidad de conocimiento tanto intelectual como crítico, ético y reflexivo.



ACTIVIDAD DE LA GUÍA DE LIDERAZGO EDUCATIVO N° 14

TEMA: Equidad en las oportunidades de aprendizaje.

OBJETIVO GENERAL: Inculcar la equidad en las oportunidades de aprendizaje a fin de romper los estereotipos del pasado trabajando en un entorno democrático que promulgue la igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Realzar la equidad en la educación mediante la participación activa de los estudiantes haciendo prevalecer sus derechos.

LOGROS A ALCANZAR: El estudiante estimará la educación que se le brinda en el centro educativo y su P.E.A será llevado a cabo de forma eficiente.

DESARROLLO

En la definición de contenidos y estrategias de enseñanza se consideran las necesidades y los retos que plantean las condiciones específicas de aprendizaje de los estudiantes por su cultura, lengua, medio socioeconómico, necesidades educativas especiales y expectativas, los educandos acuden a la escuela para aprender, sean o no conscientes de ello, sin embargo, la escuela trata de que todos descubran cuál es el motivo central de su ingreso y permanencia.

La escuela no debe distinguir por ninguna índole entre sus estudiantes, ni por cuestiones de género, cultura o lenguaje, raza, nivel, familia, lugar de residencia, forma de vestir ni preferencias personales.

ESTRATEGIAS

- ✓ No crear estereotipos de ninguna clase.
- ✓ Disponer de actividades específicas, con el fin de atender a los estudiantes de bajos logros académicos.
- ✓ Adecuar los espacios y tener los materiales necesarios para los estudiantes que requieren mayor apoyo para el aprendizaje.

- ✓ Implementar actividades y ejercicios adaptados a las necesidades de los estudiantes.
- ✓ Comunicarse con los representantes de los estudiantes para conversar con ellos sobre sus logros de aprendizaje.
- ✓ Brindar un trato igualatorio a los educandos.
- ✓ Dar apertura al dialogo frente a las dificultades.
- ✓ Estar dispuesto a escuchar, dialogar y ayudar a los estudiantes si el caso lo amerita.



ACTIVIDAD DE LA GUÍA DE LIDERAZGO EDUCATIVO N° 15

Tema: Apoyo al aprendizaje en el hogar.

OBJETIVO GENERAL: Estimar el apoyo al aprendizaje en el hogar mediante la participación activa de los padres de familia a fin de obtener resultados que demuestren mejora en el proceso de aprendizaje.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Puntualizar el compromiso de los padres con la comunidad educativa mediante la sensibilización en charlas a fin de que brinden apoyo a las tareas educativas inculcando así valores favorables para la vida escolar.

LOGROS A ALCANZAR: Integración de los padres de familia en el ámbito educativo y en los procesos institucionales requeridos a fin de desarrollar de mejor manera las actividades académicas.

DESARROLLO

Se debe involucrar a los padres de familia en los procesos institucionales corresponsabilizándoles de las actividades relacionadas con sus representados comprometiéndoles en brindarles todo su apoyo en las tareas a cumplir formando una cadena solvente y de unión.

ESTRATEGIAS

- ✓ Apoyar a los educandos en las tareas escolares.
- ✓ Orientar para apoyar la mejora del aprendizaje de sus hijos, cuando éstos obtienen bajos logros académicos.
- ✓ Recibir cursos y talleres que les hagan saber cómo ayudar mejor a sus representados en los estudios.
- ✓ Estimular para apoyar actividades de los maestros en sus clases.
- ✓ Observar y participar en los procesos de tal forma que la escuela recupere la cultura de la comunidad.

ACTIVIDAD DE LA GUÍA DE LIDERAZGO EDUCATIVO N° 16

TEMA 5. El maestro como tutor

OBJETIVOS GENERAL: Analizar las características y funciones del maestro tutor a fin de favorecer la organización de la orientación educativa.

OBJETIVOS ESPECÍFICO: Adquirir las estrategias necesarias para mejorar el desempeño del docente como tutor con la finalidad de atender de la mejor manera posible a los requerimientos del plantel y del estudiantado.

LOGROS A ALCANZAR: La revaloración del desempeño docente.

DESARROLLO

El tutor es el maestro encargado de la orientación individual y colectiva de un grupo de estudiantes, el referente de los padres y el coordinador de las acciones educativas que se realizan en el grupo por lo tanto es quien mejor conoce a los educandos del grupo y quien mejor los puede orientar en su proceso educativo, aportando las ayudas que precisen en cualquier momento de su escolaridad.

La existencia del tutor lo exige la misma organización del establecimiento, si un grupo de estudiantes recibe clases de varios maestros necesita que uno de ellos se encargue de la orientación del grupo y coordine su educación integral en base a las necesidades de cada educando, a la vivencia de valores y adquisición de actitudes comunes para todas las áreas, pues la función tutorial es un elemento inherente al currículum y a la función docente.

La tutoría tiene la finalidad de orientar los aprendizajes de los educandos, la integración de estudiante al grupo y de dar a conocer los aspectos educativos necesarios para un proceso satisfactorio, promueve la ayuda para que superen posibles dificultades, procura la adquisición de hábitos trabajo y normas de convivencia y la colaboración con los padres en la educación de sus hijos. Sin embargo, como las funciones docentes coinciden en parte con las funciones de la

tutoría, la responsabilidad de la educación del grupo de estudiantes es de todo el equipo docente y no sólo del que realiza las tareas de tutor.

Finalmente es una actividad cooperativa más que una actividad individual de un maestro o maestra y la efectividad de la tutoría dependerá del trabajo en equipo y de la coordinación de las acciones educativas de padres y maestros tutores.

ESTRATEGIAS

- ✓ Organizar y dirigir una reunión de evaluación del equipo docente.
- ✓ Hacer partícipes a los padres de familia del plan de tutoría trabajar en conjunto.
- ✓ Organizar y dirigir una reunión con la comunidad educativa inmersa.
- ✓ Elaborar un plan de acción tutorial.
- ✓ Elaborar la planificación anual de las actividades del tutor.



ACTIVIDAD DE LA GUÍA DE LIDERAZGO EDUCATIVO N° 17

TEMA: Fomento al perfeccionamiento pedagógico.

OBJETIVO GENERAL: Fomentar en los docentes el perfeccionamiento pedagógico a través de la participación dinámica de toda la comunidad educativa a fin de contribuir en la formación académica.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Comprender la importancia que tiene la innovación pedagógica en los docentes para la obtención de saberes que le permitan desenvolverse de mejor manera en el aula.

LOGROS A ALCANZAR: Contar con un personal docente capacitado y motivado a mejorar y contribuir con el desarrollo académico de los estudiantes de su institución educativa.

DESARROLLO

Al finalizar su preparación profesional inicial, la capacitación y actualización de los maestros, se ofrece principalmente desde el sistema educativo con la finalidad de actualizar permanentemente sus conocimientos y apoyarlos en su desempeño pedagógico proponiendo un impacto positivo en gran parte de la institución escolar, por lo que la escuela debe propiciar los medios para que existan procesos de formación entre maestros y de este modo favorecer la práctica de los aprendizajes obtenidos con los educandos.

ESTRATEGIAS:

- ✓ El director debe fomentar la participa en la capacitación y/o actualización de sus maestros.
- ✓ Los profesores deben ser motivados para asistir a cursos de capacitación y actualización profesional, relevantes para el contexto de su escuela.
- ✓ Los profesores deben conversar sobre los desempeños de los demás, apoyándose en la definición de estrategias de mejora de las prácticas docentes y contribuyendo con la retroalimentación de manera profesional.

- ✓ Se deben evaluar los resultados del perfeccionamiento de los profesores, al considerar los efectos obtenidos de los desempeños de los estudiantes.
- ✓ Se deben analizar y valorar en reuniones con todo el personal institucional las acciones de perfeccionamiento docente ofrecidas por el sistema educativo a fin de ponerlos en marcha de forma eficiente.



ACTIVIDAD DE LA GUÍA DE LIDERAZGO EDUCATIVO N° 18

TEMA: Planeación pedagógica compartida.

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar la planificación pedagógica con los compañeros de área de tal forma que permita obtener resultados positivos en los educandos.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Intercambiar ideas entre la comunidad educativa mediante la participación docente con la finalidad de innovar y compartir conocimientos útiles para la práctica.

LOGROS A ALCANZAR: Trabajo en equipo satisfactorio y productivo fortaleciendo y contribuyendo con el P.E.A

DESARROLLO

La planeación pedagógica es una tarea muy importante que realiza el docente, en la cual se expresa los objetivos de aprendizaje, las estrategias y los recursos para alcanzarlos en una institución unánime los profesores revisan constantemente junto con sus compañeros los planes para sus clases e intercambian observaciones y comentarios sobre su perspectiva didáctica y los criterios de selección de contenidos estimulando y realizando hechos que mejoren el P.E.A.

En este ambiente, los maestros se retroalimentan sobre sus prácticas, descubren sus aciertos y carencias y dan a conocer innovaciones, como alguna modalidad diferente de planear, el empleo original de recursos didácticos, la forma en que cada profesor revisa y evalúa su propia planeación, entre otros aspectos que permiten una interacción positiva y sobre todo que genere resultados acertados en el trabajo.

De esta forma se percatan de cómo la planeación atiende a todos los estudiantes y los mecanismos que emplean para lograr los ritmos y niveles individuales de aprendizaje, incluyendo a los que poseen alguna desventaja en la apropiación de conocimientos debido a casos de diferente índole.

ESTRATEGIAS

- ✓ Conversar entre compañeros para intercambiar experiencias sobre la planificación de sus clases.
- ✓ Compartir modalidades diferentes de su planeación didáctica para atender diferentes tipos de educandos.
- ✓ Dar a conocer a sus compañeros los logros adquiridos con algunos recursos didácticos empleados en el desarrollo de la clase.
- ✓ Acordar el tipo de registro que se llevará a cabo de los estudiantes con necesidades educativas especiales.
- ✓ Evaluar mutuamente su planeación didáctica de cada asignatura y bloque curricular.
- ✓ Analizar los resultados obtenidos y los cambios que se deben aplicar en su práctica pedagógica.
- ✓ Diseñar la planificación de adaptación curricular en base a diversas estrategias que permitan atender eficazmente a los educandos con rezago académico.



ACTIVIDAD DE LA GUÍA DE LIDERAZGO EDUCATIVO N° 19

TEMA: Participación de los padres en la escuela.

OBJETIVO GENERAL: Reconocer lo necesario que es la participación de los padres de familia en los procesos planificados por la institución a través de la socialización de las actividades ofertadas por el establecimiento.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Emplear actividades en las que se deba contar con la presencia de los padres de familia para insertarlos en la comunidad educativa.

LOGROS A ALCANZAR: Lograr que los padres de familia sientan que son tomados en cuenta de forma acertada en la planificación institucional y que en conjunto con su contribución el plantel llegará a la obtención de las metas planteadas.

DESARROLLO

La escuela debe convocar a los padres de familia para que acudan a ella con múltiples motivos como participar en las clases que se imparten a los hijos, en actividades creativas, en charlas donde se les dan elementos para apoyar de mejor manera el aprendizaje, mingas, entre otras cosas.

La organización interna de la escuela debe buscar como involucrar de una mejor manera a los padres de familia y a otros agentes de la comunidad para apoyar el aprendizaje de los estudiantes y también para contribuir al proyecto de mejora escolar implicando acciones que den respaldo a lo que se está llevando a cabo tratando de crear un rol significativo de participación de la mayoría de los representantes y otros agentes de la comunidad.

ESTRATEGIAS

- ✓ Involucrar a los miembros de la comunidad educativa en las discusiones colectivas.
- ✓ Analizarlas percepciones y opiniones de los padres de familia.

- ✓ Realizar de manera colectiva la planeación de las actividades incorporando las opiniones de los padres de familia.
- ✓ Hacer partícipes de los procesos a los padres de familia en las actividades relacionadas con el plan de mejora.
- ✓ Llevar a cabo procesos de capacitación, como los talleres escuela para padres, para facultar su participación.



ACTIVIDAD DE LA GUÍA DE LIDERAZGO EDUCATIVO N° 20

TEMA: Control del entorno escolar.

OBJETIVO GENERAL: Dar a conocer las acciones administrativas realizadas a fin de ofrecer un clima agradable para el desempeño de los miembros de la institución educativa.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Contar con un registro de información organizada para ofrecer un control verás de los recursos de la institución.

LOGROS A ALCANZAR: Motivar a la comunidad educativa a su contribución voluntaria mediante la entrega de la rendición de cuentas y realizando las actividades realizadas.

DESARROLLO

La escuela debe cumplir en tiempo y forma con las acciones administrativas que garanticen el control de la información del centro escolar: boletas, incidencias, reportes, becas, estadísticas, informes, entre otros, sin descuido de los procesos de enseñanza y aprendizaje con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo.

ESTRATEGIAS

- ✓ Contar con información estadística de manera organizada y actualizada.
- ✓ Cumplir en tiempo y forma con la información requerida.
- ✓ Contar con un registro de los avances logrados en su plan de mejora.
- ✓ Tener un programa de trabajo.
- ✓ Mantener permanentemente un control administrativo sobre los recursos humanos, materiales y financieros.



4.9 Evaluación socio-económico-ambiental de la propuesta

Al implementar la guía de estrategias de liderazgo podemos visualizar que el principal beneficiario es el talento humano de la escuela de educación básica “Valencia Herrera” ya que con su acertada puesta en marcha los procesos administrativos se fortalecerán a la vez que dotara a la comunidad educativa de verdaderos compromisos de trabajo y desempeño con la finalidad máxima de alcanzar el éxito educativo.

Presenta un impacto positivo ya que a más de ser un recurso necesario e innovador servirá de base de consulta para que otras instancias relacionadas al sector educativo puedan darle uso y así mejorar su entorno y clima organizacional.

Finalmente la guía de estrategias de liderazgo en la institución es una fuente que permite a todos los integrantes del centro educativo dotarse de información útil, pertinente y verás actualizando e incrementando sus conocimientos para en lo posterior ser un eje primordial de superación y eficiencia ante la sociedad.

4.10 Referencias bibliográficas

- Aguilera, C. (2007). *Guía práctica para la elaboración de tesis* . EDICIONES S.A.
- Álvarez, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa fundamentos y metodología*. México: D.F. Paidós Educador.
- Atamaint y Guzmán (2010). *El desarrollo integral del talento humano* . (p,25).
- Borjas, B. (2003). *La gestión educativa al servicio de la innovación*. Venezuela: Federación Internacional de Fé y Alegría .
- Chiavenato , I. (2007). *Gestión del talento humano*. En I. Chiavenato , *Gestión del talento humano* (pág. 122). México: McGrawhill.
- Chiavenato, I. (2001). En *Administración: proceso administrativo* (pág. 279). Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría gerencial de la administración*. Colombia: Mc grawhill.
- Chiavenato, I. (2007). *ejemplo de gestion del talento humano*. México: McGrawhill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. Colombia: MsGrawhill.
- Compact, U. (2012). *Principios de la administración educativa*.
- Cruz, S. (2004). *El clima laboral como variable estratégica para contribuir al éxito de las organizaciones*. (p.90)
- Dessler, G. (1997). En *Administración de Recursos Humanos* (pág. 2). México: Prentice Hall.
- Dertes.,O (2011). *La gestión del talento humano mejora el desempeño del personal de la empresa* . (8-9).

- Fllippo, E. (2001). En *Principios de Administración de Personal* (pág. 5). Bogotá-Colombia: Mc. Graw-Hill Latinoamericana S.A.
- Hersey, P. (2009). En B. Madrigal , *Habilidades directivas* (pág. 154). México: Mc Graw Hill.
- James, y Charles. (2010). Gestión del talento humano en base a competencias laborales. (p.21?).
- James, B. (1997). En *El proceso estratégico: concepto, contextos y casos*. México D.F.: Pearson Educationn (Prentice Hall).
- Jhonson, y Scholes. (2009). En *Estrategia para lograr y mantener la competitividad de la empresa*. Perú: Usaid/Peru/Mype. (p.24)
- Kaufam(1980) Etapas de la administración educativa (p.63)
- Koontz, y Weirich. (1999). Clima laboral y rotación del personal. 130.
- Daft, R. (2007). *La experiencia del liderazgo*. España: S.A. Paraninfo.
- Langer, y Boris. (2013). *Estrategias para una dirección eficaz*. Madrid-España: Narcea, S.A.
- Margaret, B. (2001). *Reinventando recursos humanos: Cambiando roles para crear una organización de alto rendimiento* .
- Mejía Estrada, S. (2007). Impacto de los estilos de liderazgo en el clima institucional. En L. A. Lozado León, *Liderazgo a travez de la historia* (pág. 21).
- Milcovich, G.(1996). En *Adminsitración de recursos humanos* (pág. 3). Nueva York: Mc. Graw-Hill.
- Munch Galindo, L. (2010). *Fundamentos de la administración* . Colombia.
- Ponce, P. (2001). La administración del talento humano como factor clave del éxito empresarial. En V. Calahorrano , *La administración del talento humano* (pág. 243). Quito : Quito/ IAEN/2001.

- Robbins y Coulter, M. (2000). En H. S. MSc., *Administración educativa y liderazgo* (pág. 15). México: Pearson Educación sexta edición .
- Rubio , E. (2003). La importancia del clima organizacional en el éxito de las empresas. En P. Durán . Chile. (p,134)
- Pereira, S. (2011). El rol del docente en el clima institucional y en los aprendizajes. 89.
- Steiner, G. (2001). *Planificación estratégica*. Continental S.A.(p.23)
- Wurzel, H. (1999). En *Administración del personal "Técnicas y Prácticas"* (pág. 21). México: E.M.A.N.

ANEXOS

ANEXO 1: Autorización de la directora institucional para realizar la propuesta investigativa.



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

DIRECCION DE POSGRADOS

Yo, Guacapiña Toapanta Alexandra Elizabeth con C.I. 171809329-5 estudiante de la Universidad Técnica de Cotopaxi cursante en la maestría de PLANEAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVOS, solicito muy comedidamente a usted Msc. Marlene Reyes directora de la institución se me permita aplicar y ejecutar la tesis con el siguiente tema:

La administración educativa en el desempeño del talento humano de la Escuela de Educación General Básica "Valencia Herrera" correspondiente a la Zona 9, Distrito 7 Circuito 17 D07 en el año lectivo 2015-2016. Estrategias de liderazgo en los procesos administrativos.

Para lo cual me permito hacer constancia del pedido en forma escrita y a la vez hacer llegar un agradecimiento por su gentileza y colaboración.

FIRMA DE LA AUTORIZACIÓN

Msc. Marlene Reyes
Directora



Lcda. Alexandra Guacapiña
Postulante

ANEXO 2.- Modelo de instrumentos aplicados



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADOS
PROGRAMA DE MAESTRÍA
PLANEAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVOS

ENCUESTA DIRIGIDA A LAS AUTORIDADES ENCARGADAS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “VALENCIA HERRERA”

Instrucciones: Por favor responda con honestidad de acuerdo a su criterio marcando con una X en una sola alternativa de las preguntas que se le plantea.

1.- ¿En su administración trabaja en base a los principios y teorías que implica la administración educativa?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

2.- ¿Trabajaba usted en base a la planificación de procesos administrativos anuales dando a conocer a todo el personal los lineamientos para su desempeño y funciones?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

3.- ¿Asigna y coordina los recursos de acuerdo a las necesidades educativas del establecimiento?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

4.- ¿Planifica las actividades anuales en base a los objetivos y metas institucionales?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

5.- ¿Ha hecho gestiones entre los docentes para la planificación y el intercambio de estrategias de liderazgo en los procesos administrativos para alcanzar eficiencia y eficacia?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

6.- ¿Cómo califica las aptitudes y actitudes que tienen los docentes de la institución frente a las normativas impuestas por la autoridad?

| | |
|-----------|--|
| Muy buena | |
| Buena | |
| Regular | |

7.- ¿El rendimiento laboral del talento humano cumple con las perspectivas institucionales?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

8.- ¿Desde su perspectiva le hace falta a la institución fortalecer procesos administrativos que denoten liderazgo?

| | |
|-------|--|
| Mucho | |
| Poco | |
| Nada | |

9.- ¿Al trabajar en el desempeño del talento humano con estrategias de liderazgo mejorarían los procesos administrativos del plantel?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

10.- ¿Considera necesaria la actualización y fortalecimiento de estrategias de liderazgo en la comunidad educativa institucional para enfrentar los retos y mejorar la administración educativa actual?

| | |
|----------------|--|
| Muy necesario | |
| Necesario | |
| Poco necesario | |

¡GRACIAS POR SU APORTE Y COLABORACIÓN!



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADOS

PROGRAMA DE MAESTRÍA
PLANEAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVOS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “VALENCIA HERRERA”

Instrucciones: Por favor responda con honestidad de acuerdo a su criterio marcando con una X en una sola alternativa de las preguntas que se le plantea.

1.- Las actividades que realizan en su diario accionar se fundamentan en los principios y teorías de la administración educativa?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

2.- ¿Considera que los procesos administrativos institucionales interfieren en la gestión académica que usted realiza en el aula?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

3.- ¿Existe un buen manejo de la organización educativa institucional por parte de las autoridades?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

4.- ¿Los recursos que se le entregan a la institución son asignados de forma que beneficien al establecimiento?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

5.- ¿La estructura de la administración educativa actual permite cumplir con los objetivos y metas del establecimiento?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

6.- ¿El trabajo que se realiza en el establecimiento denota eficiencia en los procedimientos empleados?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

7.- ¿Las actitudes y aptitudes que expresan los miembros de la comunidad educativa demuestran un trabajo en equipo?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

8.- ¿Al implantar estrategias de liderazgo en los procesos administrativos considera usted que mejoraría el rendimiento laboral del talento humano del plantel?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

9.- ¿Considera usted que el director del plantel debería conocer estrategias de liderazgo?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

10.- ¿El trabajo asignado en su establecimiento le permite alcanzar sus expectativas profesionales?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

¡GRACIAS POR SU APORTE Y COLABORACIÓN!



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

PROGRAMA DE MAESTRÍA

PLANEAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVOS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA “VALENCIA HERRERA”

Instrucciones: Por favor responda con honestidad de acuerdo a su criterio marcando con una X en una sola alternativa de las preguntas que se le plantea.

1.- ¿Sus docentes le han dado a conocer los principios y teorías de la administración educativa que enmarcan su preparación académica?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

2.- ¿El talento humano de su establecimiento conoce y maneja efectivamente procesos administrativos?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

3.- ¿Usted cree que existe un eficiente manejo de la organización educativa por parte de las autoridades?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

4.- ¿La coordinación y asignación de los diferentes recursos entregados a la institución a su criterio es la más acertada?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

5.- ¿Los docentes les ayudan a ustedes a alcanzar sus objetivos y metas de forma oportuna?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

6.- ¿Según su perspectiva el talento humano del establecimiento al que usted pertenece trabaja con eficiencia en la consecución de los logros propuestos?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

7.- ¿Considera que el personal que trabaja en la institución en el desempeño de sus funciones refleja una aptitud y actitud de compromiso institucional?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

8.- ¿El rendimiento laboral del talento humano del establecimiento demuestra que existen estrategias de liderazgo en los procesos administrativos institucionales?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

9.- ¿Considera al director de su institución un buen líder educativo?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

10.- ¿El trabajo que realiza la comunidad educativa en cada una de las actividades encomendadas contribuyen con su formación educativa?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

¡GRACIAS POR SU APORTE Y COLABORACIÓN!



Universidad
Técnica de
Cotopaxi

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADOS
PROGRAMA DE MAESTRÍA

PLANEAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVOS

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA “VALENCIA HERRERA”

Instrucciones: Por favor responda con honestidad de acuerdo a su criterio marcando con una X en una sola alternativa de las preguntas que se le plantea.

1.- ¿Las autoridades institucionales le han dado a conocer los principios y teorías de la administración educativa sobre las cuales trabajarán con sus representados?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

2.- ¿Usted es tomado en cuenta en la toma de decisiones oportunas del talento humano institucional para que la educación brindada a sus representados aplique procesos administrativos?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

3.- ¿ Considera que el manejo de la organización educativa es el más acertado para que los educandos alcancen aprendizajes significativos?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

4.- ¿Le dan a conocer sobre la asignación y coordinación de los recursos institucionales a fin de trabajar en equipo por el bienestar de los educandos?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

5.- ¿A su consideración el talento humano institucional trabaja con eficiencia en base a estrategias que permitan alcanzar el éxito anhelado?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

6.- A su juicio de valor todo el personal mantiene relaciones fraternas, solidarias y respetuosas en las que se refleja el liderazgo en el manejo de los recursos humanos por parte del director cumpliendo los objetivos y metas institucionales?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

7.- ¿Considera que hacen falta un verdadero liderazgo por parte de la autoridad máxima para que el talento humano a su cargo mejore en cuanto a sus aptitudes y actitudes?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

8.- ¿Desde su punto de vista el rendimiento laboral del talento humano institucional está acorde a los parámetros que requiere un centro educativo?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

9.- ¿Considera que el desempeño del talento humano del establecimiento contribuye a la consecución de los objetivos individuales de sus representados?

| | |
|---------|--|
| Siempre | |
| A veces | |
| Nunca | |

10.- ¿Considera que la institución debe incrementar estrategias de liderazgo en los procesos administrativos para que el trabajo sea más eficaz y se lleguen a consolidar los objetivos institucionales?

| | |
|----------------|--|
| Muy necesario | |
| Necesario | |
| Poco necesario | |

¡GRACIAS POR SU APORTE Y COLABORACIÓN!