



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y POSTGRADO.**

MAESTRÍA EN DISEÑO Y EVALUACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS

TEMA:

**LIDERAZGO DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE
LOS ESTUDIANTES DEL 1er AÑO BACHILLERATO DE CONTABILIDAD Y
ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS, DEL COLEGIO FISCAL “ABG. ROBERTO
PASSAILAIGUE BAQUERIZO” DEL CANTÓN PEDRO CARBO. AÑO LECTIVO
2013-2014**

TUTORA:

Msc. ISABEL AMARILIS LEAL MARIDUEÑA

INTEGRANTES.

**PABLA PETITA REYES BANCHÓN.
ROSA ELVIRA MALDONADO ANGULO.**

GUAYAS – ECUADOR

2014

DECLARACIÓN EXPRESA

La responsabilidad del contenido de esta tesis de graduación nos corresponde exclusivamente; y el patrimonio intelectual del mismo a la “Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil”

(Reglamento de graduación de UTEG)

Lic. Pabla Petita Reyes Banchón

Lic. Rosa Elvira Maldonado Angulo.

DEDICATORIA

A Dios, a nuestras familias, compañeros y amigos, por su tiempo y apoyo para conseguir nuestros objetivos.

Pabla Petita Reyes Banchón.

Rosa Elvira Maldonado Angulo.

AGRADECIMIENTO

A los estudiantes y docentes del Colegio Fiscal “Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo”, por su colaboración y aporte para la realización de esta tesis.

A nuestros maestros por brindarnos sus conocimientos.

Pabla Petita Reyes Banchón.

Rosa Elvira Maldonado Angulo.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Caratula	I
Página de Respeto	II
Declaración Expresa	III
Dedicatoria	IV
Agradecimiento	V
INTRODUCCIÓN	1
1. CAPITULO I: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	3
1.1. ANTECEDENTES.	3
1.2. PROBLEMAS DE LA INVESTIGACIÓN.	5
1.2.1. Planteamiento del problema.	5
1.2.2. Formulación del problema de investigación.	6
1.2.3. Sistematización del problema de la investigación.	6
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.	6
1.3.1. Objetivo general.	6
1.3.2. Objetivos específicos.	6
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.	7
1.5. MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.	8
1.5.1. Marco teórico.	8
1.5.1.1. Gestión por procesos en las instituciones y organizaciones educativas.	9
1.5.1.2. Liderazgo.	9
1.5.1.3. Teorías sobre los rasgos del liderazgo.	11
1.5.1.4. Tipos de líderes.	15
1.5.1.5. Bases teóricas del liderazgo.	16
1.5.1.6. Liderazgo para el cambio educativo.	17
1.5.1.7. Desempeño docente.	17
1.5.1.8. Rol del docente innovador.	18
1.5.1.9. Rol del docente contemporáneo.	19
1.5.1.10. El docente y la enseñanza.	21
1.5.1.11. El líder y la creatividad e innovación.	22
1.5.1.12. El rendimiento académico.	25
1.5.1.13. Constructivismo.	27
1.5.2. MARCO CONCEPTUAL (GLOSARIO DE TÉRMINOS).	32
1.6. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES.	33
1.6.1. Hipótesis general.	33
1.6.2. Hipótesis particulares.	33
1.6.3. Variables (Independientes y dependientes).	34
1.7. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN.	34

1.7.1. Tipo de estudio.	34
1.7.2. Método de investigación.	34
1.7.3. Fuentes y técnicas para la recolección de información.	35
1.7.4. Tratamiento de la información.	37
1.8. RESULTADOS E IMPACTOS ESPERADOS.	37
1.9. CAPITULO II: ANÁLISIS, PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DIAGNOSTICO	
Análisis de la situación actual.	38
1.10. Análisis comparativo, evolución, tendencias y perspectivas.	40
1.11. Presentación de resultados y diagnósticos.	41
1.11.1. Entrevista a directivos.	41
1.11.2. Encuesta a docentes.	50
1.11.3. Encuestas a estudiantes.	62
1.12. VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS.	83
1.12.1. Hipótesis general.	83
1.12.2. Hipótesis específica o particular.	84
2. CAPITULO III: PROPUESTA.	89
2.1. ANTECEDENTES.	89
2.2. JUSTIFICACIÓN.	90
2.3. OBJETIVOS.	90
2.3.1. Objetivo general.	90
2.3.2. Objetivos específicos.	91
2.4. FACTIBILIDAD DE APLICACIÓN.	91
2.5. FUNDAMENTACIÓN.	92
2.6. IMPORTANCIA.	92
2.7. UBICACIÓN SECTORIAL Y FÍSICA.	92
2.8. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.	93
2.9. PLAN INICIAL.	94
2.10. LANZAMIENTO OFICIAL.	94
2.11. EJECUCIÓN.	94
2.12. ORGANIZACIÓN DEL ESPACIO.	94
2.13. ASPECTOS LEGALES.	95
2.14. ASPECTOS PEDAGÓGICOS.	96
2.15. ASPECTOS ANDRAGÓGICOS.	97
2.16. ASPECTO PSICOLÓGICO.	97
2.17. ASPECTO SOCIOLÓGICO.	97
2.18. MISIÓN.	98
2.19. VISIÓN.	98
2.20. IMPACTO SOCIAL.	98
2.21. FORMAS DE SEGUIMIENTO.	98
2.22. CRONOGRAMA.	98
2.23. PLANIFICACIÓN DE LA PROPUESTA.	99

FIGURAS

	Págs.	
Figura 1	Pirámide de las cualidades de los líderes a través de la historia.	9
Figura 2	Tipos de líderes.	15
Figura 3	Bases teóricas del liderazgo.	16

CUADROS

	Págs.	
Cuadro 1	Cuadro comparativo de la escuela activa o nueva y el constructivismo.	29
Cuadro 2	Muestra escogida para el trabajo.	35
Cuadro 3	Muestra escogida de estudiantes.	36
Cuadro 4	Estudiantes con bajo rendimiento.	40
Cuadro 5	¿Qué entiende ud. por liderazgo docente?	50
Cuadro 6	¿Tiene formación profesional pedagógica?	51
Cuadro 7	¿Cuántos años de experiencia pedagógica tiene?	52
Cuadro 8	¿Usted es responsable al tomar decisiones?	53
Cuadro 9	¿Promueve en sus estudiantes expectativas al desarrollo de sus Capacidades creativas?	54
Cuadro 10	¿Consulta con sus compañeros estrategias o metodologías usadas para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje?	55
Cuadro 11	¿En las actividades académicas que usted realiza con sus estudiantes, desarrolla actividades y destrezas?	56
Cuadro 12	¿Cree ud. que el liderazgo docente incide en la calidad de los procesos de enseñanza – aprendizaje?	57
Cuadro 13	La relación de comunicación que existe entre docentes – estudiantes.58	
Cuadro 14	¿Motivo a los padres de familia para que participen en el desarrollo de actividades de la comunidad escolar?	59
Cuadro 15	¿Participa en cursos, talleres o seminarios que ayuden a la labor profesional en bienestar de los estudiantes?	60
Cuadro 16	¿Ayuda a orientar los procesos de mejoramiento de la enseñanza aprendizaje de sus estudiantes?	61
Cuadro 17	¿Los factores que inciden en el proceso de enseñanza son?	62
Cuadro 18	¿El docente transmite entusiasmo por la asignatura que imparte?	63
Cuadro 19	Tu maestro/a despeja las dudas sobre la dificultad de la asignatura.64	
Cuadro 20	Tu maestro/a aumenta tu optimismo sobre tu futuro profesional.	65

Cuadro 21	Tu maestro/a demuestra creatividad al momento de impartir sus conocimientos en el aula de clase.	66
Cuadro 22	Es capaz de escuchar y acepta comentarios, ideas y sugerencias.	67
Cuadro 23	Propicia un clima favorable y está dispuesto a resolver conflictos en el aula.	68
Cuadro 24	¿El docente durante el proceso de enseñanza – aprendizaje Propicia principios y valores orientados a la solidaridad y al mejoramiento de la realidad social?	69
Cuadro 25	El docente promueve y apoya actividades extra escolares que complementen y respalden a los educandos.	70
Cuadro 26	¿Cree ud. que el liderazgo docente incide en la calidad de los Procesos de enseñanza – aprendizaje?	71
Cuadro 27	Los docentes de tu colegio con que frecuencia se capacitan.	72
Cuadro 28	Considera a su docente un líder.	73
Cuadro 29	Promedio de los estudiantes de la especialización de Sistemas.	81
Cuadro 30	Promedio de los estudiantes de la especialización de Contabilidad.	82

GRÁFICOS

Págs.	
Gráfico 1	Liderazgo docente. 50
Gráfico 2	Formación profesional pedagógica. 51
Gráfico 3	Años de experiencia pedagógica. 52
Gráfico 4	Responsabilidad en la toma de decisiones. 53
Gráfico 5	Promueve capacidades creativas. 54
Gráfico 6	Consulta con sus compañeros estrategias o metodologías. 55
Gráfico 7	Desarrolla habilidades y destrezas. 56
Gráfico 8	Liderazgo docente incide en la calidad de los procesos de enseñanza – aprendizaje. 57
Gráfico 9	Comunicación docentes – estudiantes. 58
Gráfico 10	Motivación a los padres de familia. 59
Gráfico 11	Participa en cursos, talleres o seminarios. 60
Gráfico 12	Orientar al mejoramiento de la enseñanza aprendizaje de sus Estudiantes. 61
Gráfico 13	Factores que inciden en el proceso de enseñanza. 62
Gráfico 14	El docente transmite entusiasmo por la asignatura que imparte. 63
Gráfico 15	Tu maestro/a despeja las dudas sobre la dificultad de la asignatura. 64
Gráfico 16	Tu maestro/a aumenta tu optimismo sobre tu futuro profesional. 65
Gráfico 17	Tu maestro/a demuestra creatividad en el aula de clase. 66
Gráfico 18	Acepta comentarios, ideas y sugerencias. 67
Gráfico 19	Dispuesto a resolver conflictos en el aula. 68
Gráfico 20	El docente propicia principios y valores orientados a la solidaridad y al mejoramiento de la realidad social. 69
Gráfico 21	El docente promueve y apoya actividades extraescolares. 70

Gráfico 22	El liderazgo docente incide en la calidad de los procesos de enseñanza – aprendizaje.	71
Gráfico 23	Los docentes de tu colegio con que frecuencia se capacitan.	72
Gráfico 24	Considera a su docente un líder.	73
Gráfico 25	Totalmente en desacuerdo.	74
Gráfico 26	No estoy de acuerdo.	74
Gráfico 27	Medianamente de acuerdo.	75
Gráfico 28	De acuerdo.	75
Gráfico 29	Muy de acuerdo.	76
Gráfico 30	Considera a su docente un líder.	77
Gráfico 31	Totalmente en desacuerdo.	78
Gráfico 32	No estoy de acuerdo.	78
Gráfico 33	Medianamente de acuerdo.	79
Gráfico 34	De acuerdo.	80
Gráfico 35	Muy de acuerdo.	80
Gráfico 36	Promedio de asignaturas.	82
Gráfico 37	Promedio de asignaturas.	83

LIDERAZGO DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL 1er AÑO BACHILLERATO DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS, DEL COLEGIO FISCAL AB. ROBERTO PASSAILAIGUE BAQUERIZO” DEL CANTÓN PEDRO CARBO. AÑO LECTIVO 2013-2014

AUTORAS:

PABLA PETITA REYES BANCHÓN.

ROSA ELVIRA MALDONADO ANGULO.

INTRODUCCIÓN

La educación en los actuales momentos es prioridad para el Estado Ecuatoriano, siendo uno de los objetivos de la Educación Intercultural e inclusiva para conseguir una educación de calidad: Solo los buenos llegarán a ser los mejores, por lo mismo ésta se debe proyectar al futuro, pero con estándares de eficiencia, eficacia y calidad.

El presente trabajo de investigación contribuirá al análisis del liderazgo pedagógico y su incidencia en el rendimiento académico de los estudiantes para determinar su efectividad.

Teniendo por finalidad elaborar seminario taller para formar al docente como un verdadero líder en el ámbito educativo, permitiendo mejorar el desempeño de los estudiantes del colegio fiscal “Ab.Roberto Passailague Baquerizo”.

Para el desarrollo del trabajo se procedió a recolectar la información mediante la investigación documental y de campo para la efectividad de la información, además varios libros, revistas, con la ayuda de las técnicas de muestreo se aplicó entrevistas a las autoridades administrativas, encuestas a docentes y estudiantes del colegio obteniendo de ellos información importante y primordial para poder solucionar el problema y alcanzar los objetivos que se plantearon en un inicio.

En el capítulo I, corresponde al Marco teórico y conceptual que sustenta el problema, donde se destacan aspectos como el planteamiento del problema, la revisión bibliográfica, bases teóricas, bases legales, enfoque teórico y objetivo de la investigación (generales y específicos), justificación de la investigación.

Capítulo II, describe el tipo de investigación, sistemas de variables, donde se presenta la población y muestra, el instrumento aplicado, el procedimiento para determinar su validez y confiabilidad, el análisis de los resultados, el cual se refiere a las conclusiones del estudio.

Capítulo III Propuesta del trabajo.- Seminario taller "Liderazgo Pedagógico constructivista" para potenciar el desempeño docente que permita mejorar el rendimiento académico en el Primer Año Bachillerato del colegio fiscal "Ab.Roberto Passailaigue Baquerizo".

Conclusiones y las recomendaciones pertinentes, se incorporan las referencias bibliográficas y los anexos.

1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

ANTECEDENTES.

Con los cambios que se están experimentando en la sociedad del siglo XXI se establece que el hombre se adapte desde el punto de vista personal, profesional y ocupacional a los distintos paradigmas mentales y emocionales, implicando con ello, una formación especial que contribuye con el quehacer diario en su puesto de trabajo. En razón de esto, se considera necesario que se disponga de un mecanismo específico para docentes y lograr de éste un desempeño adecuado, idóneo y certero, facilitando las relaciones interpersonales armonía entre todos y por supuesto, un ambiente laboral óptimo.

La educación en el Ecuador tuvo un notable cambio en los años 1950-1960, con logros importantes como: La reducción del analfabetismo adulto; la incorporación creciente de niños y jóvenes al sistema escolar, particularmente de los sectores pobres de la sociedad; la expansión de la matrícula de educación inicial y superior; una mayor equidad en el acceso a grupos tradicionalmente marginados de la educación tales como las mujeres, los grupos indígenas y la población con necesidades especiales; el creciente reconocimiento de la diversidad étnica, cultural y lingüística y su correspondiente expresión en términos educativos.

No obstante, en este trayecto se fueron presentando muchos problemas. La difícil situación económica, social y política que ha atravesado el país, marcada por una agudización de la pobreza y un fenómeno masivo de migración, ha contribuido a deteriorar aún más el campo educativo, provocando la reversión de algunos logros históricos.

Uno de los problemas que afectaron fue el deterioro de la condición y las expectativas docentes. Muchos docentes abandonaron la docencia y se dedicaron a actividades más fáciles, o mejor remuneradas, algunos migrando fuera del país. En la actualidad existe en el país docentes en espera de su jubilación siendo un factor adicional que presiona en sentido contrario de la calidad de la enseñanza y del cambio en educación.

Así mismo se presenta débil formación profesional de los docentes vinculados en el quehacer educativo, incluyendo directores, supervisores, investigadores, analistas,

asesores, periodistas y comunicadores educativos. La devaluación de la profesión docente y de la educación como campo de investigación reflejando la escasez de calificados en éste ámbito.

Esto es difícil en el presente siglo en que la información y el conocimiento pasan a ser reconocidos como los ejes principales de la nueva "sociedad del aprendizaje", y el aprendizaje a lo largo de toda la vida se instala como un paradigma y un principio orientador para replantear los sistemas de educación y aprendizaje en todo el mundo.

En la actualidad la Constitución política de nuestro país establece en su artículo 26 que "la educación es un derecho de los ciudadanos a lo largo de su vida y un deber necesario e inexcusable del Estado", y en su artículo 27 agrega que la Educación Decenal dispone que hasta el año 2015, se debe renovar la calidad y equidad de la educación implementando un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas del sistema educativo

Por tal razón nuestro proyecto tiene como propósito determinar la importancia del líder educativo en el rendimiento académico de los estudiantes.

El estudio va dirigido al colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo" del Cantón Pedro Carbo la provincia del Guayas. Es de suma importancia porque determina el tipo de liderazgo existente en la institución y el desempeño académico permitiendo obviar dificultades entre las autoridades y los docentes, docentes y padres de familia, docentes y estudiantes del Colegio.

1.2 Problemas de la investigación

1.2.1 Planteamiento del problema

La actividad educativa tiene como finalidad desarrollar las capacidades y apropiación de los contenidos de la cultura para que los jóvenes se incorporen activamente en la sociedad. La educación, por tanto, es un proyecto de naturaleza social que se desarrolla y se incorpora en una institución. La escuela es el lugar donde ocurre el proceso educativo formal y donde se deben concretar los mayores esfuerzos de la gestión del sistema educativo.

Es importante, el trabajo que realiza el docente en el aula por ser la persona que está en contacto directo con los estudiantes y de él depende el éxito y cumplimiento de los objetivos, las destrezas con criterio de desempeño planteadas en las planificaciones curriculares de las asignaturas para la búsqueda de la calidad educativa. Es importante que el docente demuestre todo su empeño, destrezas, habilidades, conocimientos y el liderazgo para poder cumplir su gran labor.

Una de las causas es la actitud negativa de los estudiantes hacia las asignaturas filosóficas mostrándose pasivo en clases, donde no existe interacción entre docente y estudiante, volviéndose una clase monótona y aburrida.

Otro factor importante que determina la influencia del nivel de capacitación docente es la desprofesionalización de la docencia que ha sido sin duda uno de los principales problemas de la baja calidad en el rendimiento académico de los estudiantes, afectando además de su creatividad, su formación sólida y a la vez flexible ante el cambio así como también su inteligencia y habilidades investigativas; sobre todo desarrollar su trabajo comunitario dentro de lo que vendrá a ser sus valores académicos.

Por tal razón el propósito de la tesis es el **LIDERAZGO DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS ESTUDIANTES DEL COLEGIO FISCAL “AB. ROBERTO PASSAILAIGUE BAQUERIZO”**, con el propósito de mejorar el desempeño académico de los estudiantes.

1.2.2 Formulación del problema de investigación:

¿Cómo incide en los resultados académicos de los estudiantes por la ausencia de liderazgo en los docentes del colegio fiscal “Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo”?

1.2.3 Sistematización del problema de la investigación.

1. ¿De qué manera la existencia de líderes entre los docentes inciden en el desempeño académico de los estudiantes del Colegio Fiscal “Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo”?

2. ¿De qué manera afecta la escasa capacitación de los docentes en el desempeño académico de los estudiantes?

3. ¿Cómo afecta el trabajo del docente tradicional en el desempeño académico de los estudiantes?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Analizar de qué manera influye el liderazgo docente en el desempeño académico de los estudiantes del colegio fiscal “Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo”, mediante la aplicación de un diagnóstico que optimicen la gestión de los directivos y docentes.
Año Lectivo 2013- 2014

1.3.2 Objetivos específicos.

- Identificar los tipos de liderazgos existentes en la institución.
- Determinar la situación actual del liderazgo docente y su incidencia en el rendimiento académico del colegio fiscal “Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo”.
- Diseñar un seminario taller que mejore el liderazgo de los docentes frente a sus estudiantes.

1.4 Justificación de la investigación.

El presente trabajo se lo hace teniendo en cuenta adquirir un liderazgo funcional para alcanzar el éxito en las actividades académicas y ofrecer excelentes bachilleres y tecnólogos a la sociedad, estructurar cambios a los esquemas ambiguos existentes para aportar herramientas sencillas y prácticas para el desarrollo del liderazgo y de esta manera fortalecer la gestión docente de los maestros, para lograr la calidad en la educación reivindicar la credibilidad institucional

Los mayores beneficiarios serán los docentes y estudiantes ya que podrán poner de manifiesto todo su potencial como líderes innatos dentro de la institución, colaborando y trabajando corporativamente y en equipo, arrimando el hombro para cumplir con las metas y objetivos del plantel.

Se cuenta con el apoyo suficiente de autoridades y maestros de la Institución y se ha mirado un verdadero afán por parte de los colegas en mejorar la calidad de la educación.

Buscando una mayor superación institucional para salir hacia el exterior con entes mejor capacitados para la vida en lo profesional y personal que ofrezcan a la sociedad los conocimientos adquiridos dentro de las aulas ya que la mejor inversión en el talento humano es una educación con liderazgo en el ámbito personal y colectivo, evitando la fuga de cerebros, la rectora del colegio tiene mayor responsabilidad en el trabajo del día a día en las estrategias administrativas y se le considera un factor clave para el éxito de la institución.

La función principal de la rectora del colegio “Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo”, es ofrecer un liderazgo y una gestión profesional para la institución. Esto con el fin de crear una base sólida que permita alcanzar estándares de alto nivel en todas las áreas de trabajo del colegio. Poder alcanzar estándares de alto nivel es de la más alta importancia para los colegios y para el país entero.

En todos los docentes se espera que compartan paradigmas y cualidades de liderazgo en sus salones de clase y que desarrollen habilidades de liderazgo en los

estudiantes. Ayudar a todos a valorar la educación y a comprender que ésta es la clave para el éxito presente y futuro en la vida de los educandos.

1.5 Marco de referencia de la investigación

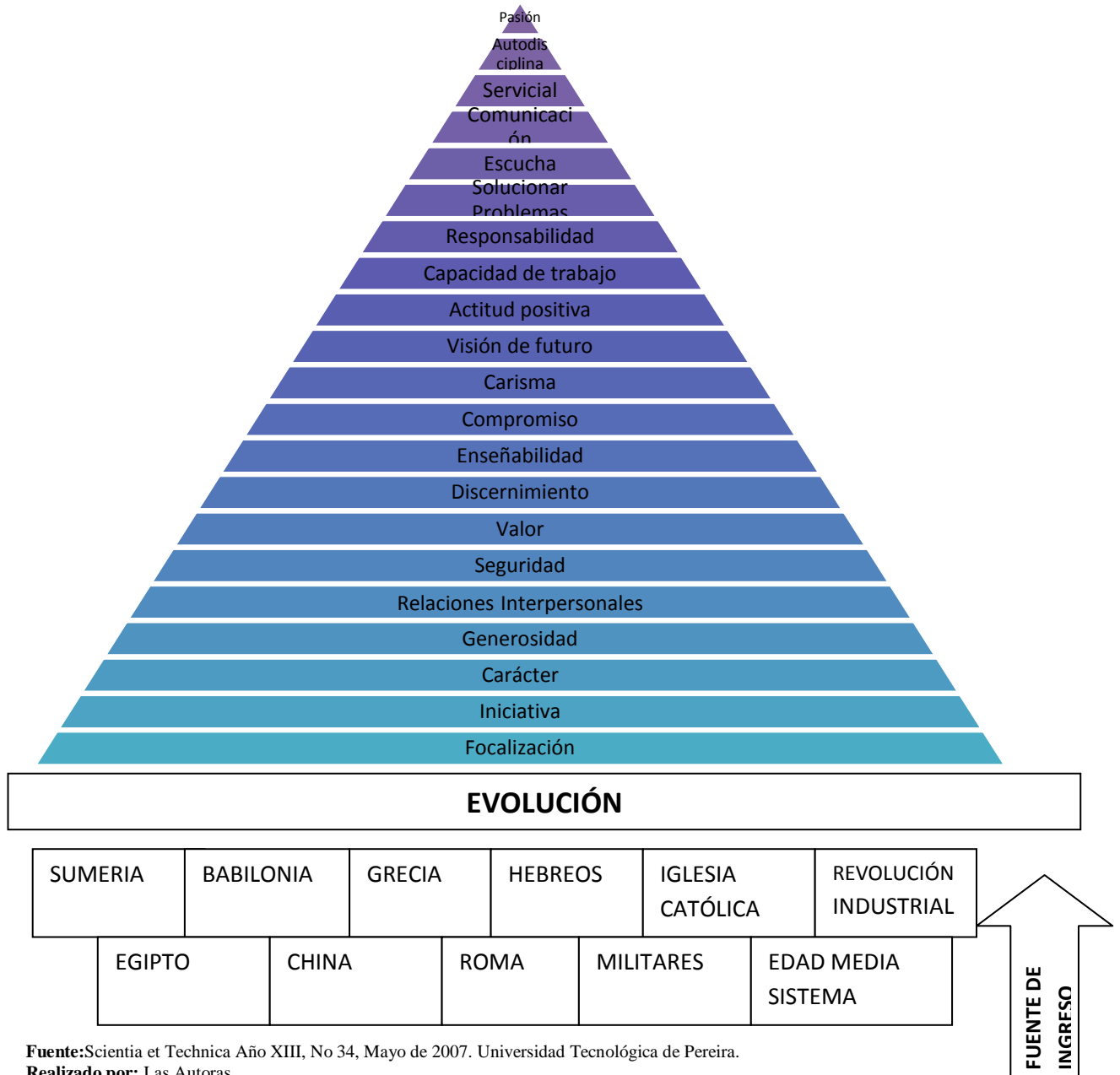
1.5.1 Marco teórico.- Evolución del liderazgo

La evolución del liderazgo se da desde el inicio de la historia donde los grandes líderes que cambiaron el curso de las sociedades conduciéndolas a un futuro distinto, dirigiendo esfuerzos de otros hombres, administraron países, planearon y organizaron exploraciones, encabezaron y controlaron guerras, etc. Muestra de ello tenemos a líderes como Gandhi, Hitler o Churchill, o la Madre Teresa de Calcuta, líderes del siglo XX.

Los historiadores han mostrado diferentes etapas de la evolución humana, así como las cualidades de cada uno de los grandes hombres que han dejado su legado para el bienestar y desarrollo de los pueblos, estas cualidades utilizadas por cada personaje a lo largo de la historia les permitió trascender.

Luego de utilizar la técnica de red de unidades lógicas entre capacidades, habilidades y conocimientos con relación a las actividades que se realizaron en cada momento de la historia y teniendo como referente las cualidades propuestas por John Maxwell en su libro "The 21 Indispensable qualities of a Leader" se identificaron y clasificaron en la pirámide de las cualidades de los líderes a través de la historia (figura 1), por su lado el autor considera que ellas se deben potenciar en los líderes actuales para mejorar la calidad de vida de las comunidades.

FIGURA No. 1
 PIRÁMIDE DE LAS CUALIDADES DE LOS LÍDERES A TRAVÉS DE LA HISTORIA



Fuente: Scientia et Technica Año XIII, No 34, Mayo de 2007. Universidad Tecnológica de Pereira.
Realizado por: Las Autoras

1.5.1.2 Liderazgo.

Los grandes líderes redimen el talento y la pasión colectivos de los humanos y los encausan hacia el objetivo correcto.

John P. Kotter, en su magnífica obra "Theleadership factor" (1988), indica que el liderazgo se caracteriza por:

Proyectar una visión de lo que debe ser la institución y generar las estrategias necesarias para llevar a cabo la visión. El liderazgo llevado a la educación reconocemos que obtendremos bachilleres y profesionales potencializadores para desenvolverse eficazmente en un mundo muy competitivo.

Es importante destacar que la (Unesco, 1998) a través de un informe del Banco Mundial, establece la importancia de la formación del personal de educación en la construcción de una enseñanza de calidad y excelencia, mediante la preparación del docente a través del desarrollo de competencias personales, dirigidas a cultivar en los educandos habilidades hacia la toma de decisiones, el trabajo colectivo y la educación en valores.

En tal sentido, se espera que los líderes educativos del futuro, fomenten las relaciones de diálogo con los miembros de la comunidad, teniendo la capacidad de búsqueda de soluciones novedosas e innovadoras, preocupándose porque el trabajo siempre tenga un significado y un propósito para sus seguidores, logrando que el producto final tenga un significado para todos los involucrados en el proceso.

De los conceptos recopilados establecemos nuestra propia definición.

“Liderazgo es el talento que cada ser humano posee al ejercer sus acciones con eficiencia y eficacia, permitiendo el desenvolvimiento en equipo a través de la motivación, incentivándoles a esforzarse para tener oportunidades que permitan superar sus obstáculos para lograr los objetivos propuestos.”

Según el Dr. Francisco Morán Márquez, líder es: “El individuo con don de mando, autoridad carismática, empático, simpático, con una sólida personalidad y consideración; ejerce influencia sobre los integrantes de un grupo, institución o colectividad, y los guía de manera perseverante hasta lograr los objetivos fijados: El éxito”. pág. 134

Se ha considerado, que el liderazgo es sinónimo de dirección; sin embargo no los líderes no se encuentran solo en la jerarquía de la gerencia sino en los grupos informales de trabajo. La diferencia entre liderazgo y dirección se ha establecido de la manera siguiente:

El liderazgo es una parte de la dirección, también la consideramos como la habilidad de convencer a otros para que con entusiasmo se obtenga el logro de los objetivos planteados. Es el factor humano, que une a un grupo y lo motiva hacia los mismos, las actividades de la dirección como la planificación, la organización y la toma de decisiones no son efectivas hasta que el líder tiene poder de convencimiento en las personas y las dirige hacia la meta.

Los gerentes educativos no siempre son líderes eficaces, aunque, por supuesto, las instituciones prefieren tener e intentar formar administradores que sean líderes.

Por lo general, el gerente tiene el poder legítimo concedido por la institución para influir en las decisiones, aunque la influencia debe entenderse como un ejercicio mutuo, pues para influir uno debe a su vez ser influido en cierta medida; es decir, el líder debe estar influido por sus seguidores.

Un líder trata de influir mediante la coerción o el temor se va a enfrentar con el tiempo a problemas. No se quiere decir con esto que el líder debe estar consciente del derecho que tienen sus seguidores de ser dirigidos de manera equitativa; sin embargo, esto sugiere que los empleados deben considerar al líder como accesible, equitativo y considerado. El líder puede ejercer mayor influencia si sus seguidores consideran que pueden influir en él en algunas ocasiones.

1.5.1.3 Teorías sobre los rasgos del liderazgo

Desde tiempo atrás los investigadores han tratado de identificar varios rasgos personales de los líderes para describir o pronosticar los sucesos.

Antiguamente, se creía que los líderes poseían rasgos distintos como: Inteligencia, estatura física y confianza, continuando la búsqueda de la mejor combinación de rasgo, dando como resultado poca concordancia sobre que rasgos y habilidades caracterizaban a los líderes de éxito.

Un científico como (Warren, 2008) realizó un estudio de líderes destacados y sus subordinados e identificó características y habilidades comunes que debe poseer y desarrollo los líderes en el siglo XXI:

- Manejo de la atención: Habilidad de comunicar un sentido de logro, objetivo o dirección que atraiga a los seguidores.
- Manejo del significado:
- Habilidad de crear y comunicar el significado con claridad y comprensión.
- Manejo de la confianza: Habilidad de ser confiables y consecuentes de manera que las personas puedan contar con ellos.
- Manejo de sí mismo: Habilidad para conocerse y utilizar sus destrezas dentro de los límites de fortaleza y debilidad.

Los hallazgos de investigación de Bennis sugiere que los líderes transfieren poder a sus organizaciones para crear un ambiente de trabajo positivo y, confían en el líder y entienden qué se espera de ellos se vuelven dedicados y se comprometen a tener un buen rendimiento.

Teorías sobre las cualidades personales o estándares de comportamiento humano.

Las teorías del comportamiento personal sostienen que los líderes pueden clasificarse mejor por medio de sus cualidades personales o sus estándares de comportamientos (estilos).

Estas teorías se enfocan en lo que hacen los líderes para llevar a cabo el trabajo dirigir y de estas teorías no existe ningún estilo específico aceptado universalmente.

La teoría del contexto sobre el liderazgo.

Luego de años de estudio y análisis, la mayoría de los gerentes de hoy cuestiona la premisa de que un estilo de liderazgo es eficaz en todas las situaciones, ya que consideran que un gerente que se comporta como un líder apreciado, por ejemplo, no puedo estar seguro de tener resultados fehacientes en todos los casos. Existen pruebas que se apoyan el punto de vista de que el liderazgo eficaz depende de la situación y el comportamiento del líder.

La teoría del estilo del liderazgo.

Esta teoría la presentan Víctor Vroom y Phillip Yelton, que intentan identificar el liderazgo apropiado para una serie de circunstancias y situaciones específicas; esta teoría sugiere que existen cinco estilos de liderazgo:

1. El líder resuelve el problema o toma una decisión utilizando la información disponible.
2. El líder obtiene la información de sus seguidores y luego decide resolver el problema pudiendo informarles o no acerca de cuál es el problema. El papel de los seguidores es proporcionar información.
3. El líder comparte el problema con sus subordinados individualmente, obteniendo ideas y sugerencias y entonces toma una decisión que puede o no reflejar la influencia de sus seguidores.
4. El líder comparte los problemas con sus subordinados en grupo, captando sus ideas y sugerencias, entonces toma una decisión que puede o no reflejar la influencia de sus seguidores.
5. El líder comparte un problema con sus seguidores en grupo y juntos generan y evalúan alternativas intentando llegar a un consenso sobre una solución que tiene, el apoyo de todo el grupo es aceptada y puesta en práctica.

El líder transformador

El científico sociológico alemán Max Weber introdujo el concepto de carisma en los análisis sobre liderazgo, considerando el carisma como una adaptación del concepto teológico que entraña la posesión de una gracia divina. Weber hace énfasis en el comportamiento magnético de una persona para lograr que se termine una tarea. El líder carismático ejerce una influencia significativa en sus seguidores quienes se sienten atraídos por el magnetismo, la gracia divina, los poderes y la habilidad excepcional del líder para responder a la crisis.

¿Qué pueden aprender los profesionales sobre el liderazgo por medio del análisis de la literatura sobre el liderazgo de transformación? Esta pregunta surge cuando se presentan concepto como carisma e inspiración. Es el carisma un raro atributo que pocos comprenden y tienen la fortuna de poseer y desarrollar.

Cuantos estilos de liderazgo existen.

1. El autocrático.- En el cual el "jefe":

Es dictador, irritable, colérico, incapaz de comprender.

Es aquel que dice:

-Hágalo.... y punto.

-No dialoga y en consecuencia obtiene una productividad baja, considera a las personas como terribles competidores.

2. El democrático.- En el cual el líder:

-Dirige, guía, inspira.

-Utiliza el haga el favor o el podría...

-Tiene la concepción del equipo y genera empatía.

-Respeto y cree en el recurso humano.

-Estimula y motiva permanentemente.

-Comparte todo tipo de información y conocimiento.

-Capacita y entrena a sus liderados

-Considera a sus liderados como sus superiores.

-Evita la rumorología y el chisme.

-Corre riesgos.

3. El Laissez Faire.- Se caracteriza por:

-Dejar hacer.

-Tiene un alto sentido de responsabilidad.

-No da órdenes.

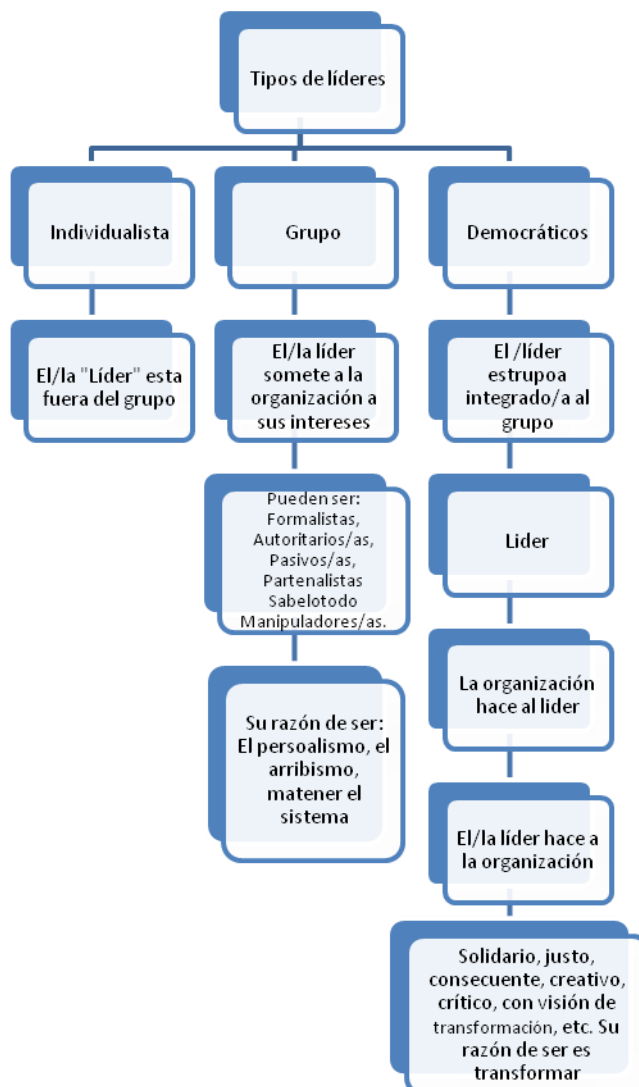
-Tiene una actitud indiferente e intermedia con el personal efectivo.

-Deja que cada uno actúe libre y espontáneamente.

-Sabe cómo debe de actuar, cuando y con quien aplicar uno u otro estilo de liderazgo.

1.5.1. 4 Tipos de líderes

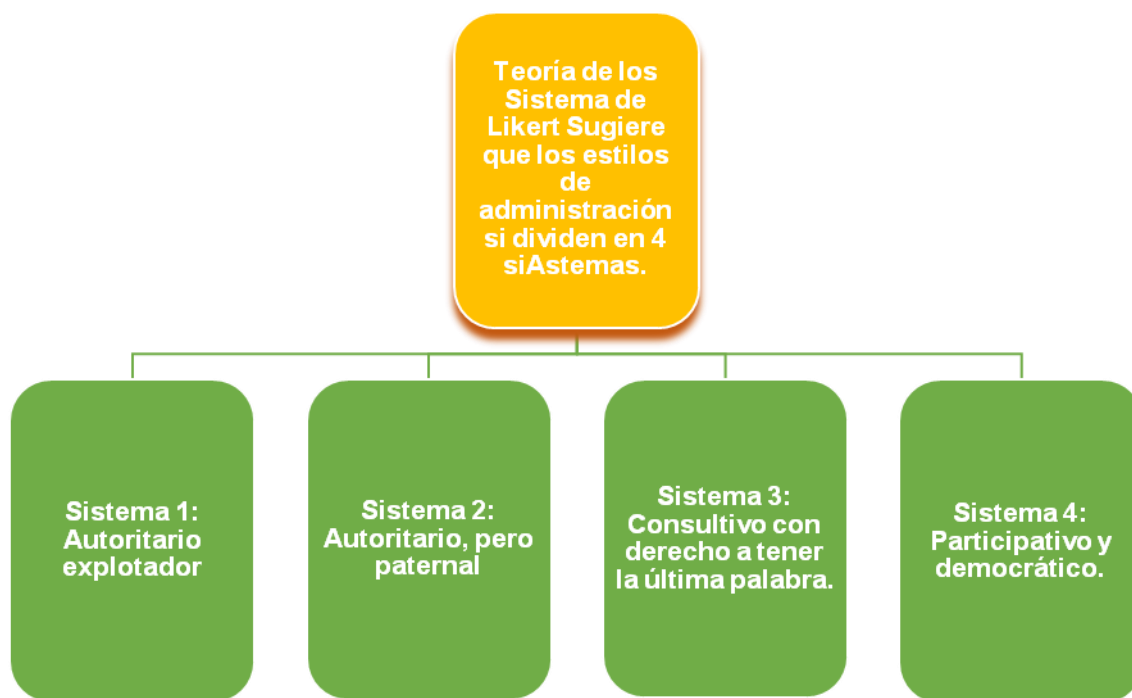
FIGURA No. 2



Fuente: Enfoque de Género en la educación
Realizado por: Las autoras

1.5.1.5 Bases teóricas del liderazgo

FIGURA No. 3



Fuente: Enfoque de Género en la educación
Realizado por: Las autoras

1.5.1.6 “Liderazgo para el Cambio Educativo”

El líder educativo innova la excelencia en su trabajo, como una necesidad de eficiencia y convicción para la formación de profesionales que respondan a los nuevos avances del siglo XXI, la capacidad de realizar las cosas bien hechas que evidencien el regocijo personal y social dentro del quehacer planificado.

Los conflictos están inmersos en la realidad de toda institución, integrada por la trilogía (estudiantes, docentes, padres de familia), el líder está preparado no solo para administrar, sino en resolver problemas, anticiparse a ello y solucionar, es decir aprender a identificar conflictos, debiendo actuar con madurez, flexibilidad, decisión y en el momento apropiado donde el plantel debe ser el ganador, por supuesto el líder conoce su institución y estudiantes, de ahí su acertada actuación.

El trabajo diario del líder educativo, es promover las relaciones de diálogo con los integrantes de la comunidad, siendo un ejemplo de sinceridad, dedicación, confianza y méritos, es el primero en las tareas, con su ejemplo de compartir ideas, cooperación y lealtad institucional, sabe defender los principios y valores de la educación.

1.5.1.7 DESEMPEÑO DOCENTE: EL DOCENTE Y SUS ROLES

Desempeñar significa “Ejecutar una representación artística, un cargo, un oficio una misión, etc.”.

El docente debe motivar en la escuela la libertad del trabajo en grupo y lograr un ambiente que favorezca el florecimiento de todos los aspectos positivos: libertad con responsabilidad y toma de iniciativas, y libertad de grupo donde se respeten las opiniones de todos, se deje a un lado el individualismo y se creen espacios donde prevalezca la armonía y el entendimiento, tanto del grupo, como entre el docente y el grupo.

El profesor constituye un guía. Es facilitador del aprendizaje que elabora actividades y recursos garantizando que los estudiantes interactúen para lograr aprendizajes. El docente es el ejemplo para los estudiantes, como tal es un líder al desarrollar todas sus destrezas, habilidades y potencialidades espirituales, intelectuales y afectivas; que oriente la educación de acuerdo con el desarrollo biopsicosocial de los educandos de los estudiantes del colegio fiscal Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo” del Cantón Pedro Carbo.

Para cumplir su rol de líder el profesor en el desempeño docente deberá armonizar la teoría y la práctica en la orientación y conducción del proceso enseñanza – aprendizaje en función de los recursos del medio en el que se desenvuelve la educación de éste plantel, impulsar la reflexión, la capacidad crítica y la creatividad en los educandos.

1.5.1.8 ROL DEL DOCENTE INNOVADOR

BRAVO, ALMINAGORTA, CAJAVILCA y CORNEJO señalan que actualmente, la competencia, el profesionalismo y la dedicación que se nos exigen, hace que recaiga en el docente una gran responsabilidad. Que los estudiantes, comprendan lo que hacen depende en gran parte del trabajo que les damos, es decir, como los motivamos, como les presentamos los contenidos, como los organizamos. (2006,118).

Por consiguiente, es importante que asumamos un nuevo rol que implica una serie de funciones a realizar:

- a. Planificar actividades de aprendizaje que respondan a los intereses de los estudiantes.
- b. Propiciar un ambiente de respeto y confianza.
- c. Promover canales de comunicación.
- d. Facilitar que los estudiantes aprendan a aprender.
- e. Valorar el esfuerzo de los estudiantes.
- f. Conocer las características de los estudiantes a nuestro cargo.
- g. Estimular la creatividad e innovación.
- h. Promover la actividad mental.
- i. Ofrecer apoyo para construir aprendizajes.
- j. Tener en cuenta las aportaciones de los estudiantes.

El docente tiene una gran responsabilidad que cumplir; por ello desarrollará al máximo su competencia, investigación y dedicación para con su trabajo.

El docente logra que el estudiante aprenda y comprenda lo que estudia, usando técnicas de motivación, contenidos interesantes y relacionados con su realidad; el

docente establece su actividades a través de la preparación adecuada del plan de clases. En el proceso de construcción el docente tendrá presente que la enseñanza se realiza en el aprendizaje (no a la inversa).

1.5.1.9 ROL DEL DOCENTE CONTEMPORÁNEO

Los roles del docente contemporáneo se pueden clasificar en las siguientes dimensiones:

A. Dimensión profesional

- ‡ Planificar el proceso educativo que responde a los intereses y necesidades de los estudiantes.
- ‡ Contribuir a un clima de agrado en el aula de clases.
- ‡ Utilizar estrategias adecuadas para lograr aprendizajes de calidad de los estudiantes.
- ‡ Registrar constantemente información sobre el avance del aprendizaje de los estudiantes.
- ‡ Participar en capacitaciones referente a metodológicas y de reflexión entre los docentes.
- ‡ Asumir responsabilidades personales en la toma de decisiones de la institución.
- ‡ Contribuir a la construcción de la comunidad docente vinculados en el PEI.
- ‡ Crear un clima de respeto y confianza entre la comunidad educativa.
- ‡ Respetar a los estudiantes como persona.
- ‡ Generar conceptos positivos en los estudiantes.
- ‡ Incentivar el compañerismo, la solidaridad la tolerancia y la cooperación.
- ‡ Actuar como mediador de los conflictos en el aula sin demostrar favoritismo.
- ‡ Cumplir con las indicaciones, exigencias y ofrecimientos para no crear desconfianza.
- ‡ Estimular el desarrollo de hábitos, orden e higiene personal.

B. Dimensión personal

- ‡ Asumir actitud innovadora, crítica, creativa en el aula, institución educativa y comunidad.
- ‡ Comunicarse directa y adecuadamente con todos los integrantes de la comunidad educativa. .
- ‡ Capacitarse permanentemente en el área de su asignatura.
- ‡ Esforzarse continuamente en su progreso personal, cultural y profesional.
- ‡ Compartir la experiencia docente para fortalecer las cualidades personales y tener confianza en lo que se hace.
- ‡ Evidenciar vocación de servicio y de compromiso hacia los estudiante de la institución.
- ‡ Esforzarse en desarrollar una personalidad equilibrada con principios, creencias y valores definidos, demostrando coherencia entre lo que se dice y se hace.
- ‡ Fomentar el uso práctico de la educación en la vida del ser humano.
- ‡ Fomentar y ejercitar procesos internos (cognitivo, motivacionales y emocionales) y conductas que promueven el desarrollo afectivo y eficiente de los estudiantes.

C. Dimensión social

- ‡ Reflexionar que el rol docente en la sociedad actual es: La preparar hombres líderes.
- ‡ Integrarse a la comunidad educativa donde labora, participando de sus proyectos y apoyo en la solución de las situaciones que afrontan.
- ‡ Ser ejemplo de trabajo y perseverancia dentro de su comunidad.
- ‡ Orientar, alentar y ayudar a los miembros de la comunidad.
- ‡ Fomentar todo tipo de expresiones culturales, deportivas y recreativas que refuercen la identidad nacional.
- ‡ Actuar como verdaderos actores del cambio en la colectividad educativa.

1.5.1.10 EL DOCENTE Y LA ENSEÑANZA

EL BUEN MAESTRO.

“El buen maestro será una persona con profundo amor a un tema de estudio, nacido de una familiaridad completa. Será capaz de despertar y conservar el interés de los estudiantes y dirigirlos hacia tareas que logren éxito. Sobre todo, el maestro será capaz de acrecentar el deseo de saber. Ésta es la clase de maestros que nuestra sociedad necesita.” (Rodríguez, 2005,17)

El buen maestro, como cualquier profesional, es quien conoce su trabajo y lo realiza eficazmente; es el que sabe qué hacer, como parte integradora de la institución, trabaja de la manera más eficiente con los estudiantes.

Los buenos maestros están dedicados a hacer accesibles el conocimiento a todos sus estudiantes. Actúan con el convencimiento de que los estudiantes pueden aprender, al igual que su trato para con ello es igual sin distinción de ninguna índole, basando su enseñanza en la observación y conocimientos de los intereses de cada estudiante.

LA PROFESIÓN DE ENSEÑAR

La profesión de enseñar requiere una gran responsabilidad, pero sobre todo, es de gran importancia dado el papel de la educación y dirección del cambio social, donde el docente posee comprensión de las materias que enseñan y conocen como deben construir el conocimiento hacia sus estudiantes.

Vivimos en una época de cambio, que exige aceleradas adaptaciones. Siendo fundamental la necesidad de una continua capacitación para los docentes, pues sin el estudio constante, sumado al papel que tiene la educación para el progreso y desarrollo de la sociedad.

En estos tiempos en el que el avance de la ciencia y la tecnología es acelerado, donde nada permanece estático por un tiempo determinado y lo constante es el cambio; afectando a todos los sectores, educación y al docente; por ello; el docente debe adaptarse a los cambios y que constantemente actualice sus conocimientos y

poder brindar una enseñanza actualizada siendo su desempeño óptimo y de calidad acorde a los avances tecnológicos con miras al futuro.

1.5.1.11 El líder y la creatividad e innovación

Creatividad es la producción de una idea, un concepto o un descubrimiento, es crear algo nuevo.

La creatividad significa producir muchas ideas, y la innovación significa clasificar y procesar esas ideas en: Complejas y sencillas.

La creatividad e innovación se da un matrimonio perfecto por amor entre la inocencia y la experiencia. Es la capacidad de imaginación creativa intrínseca que todos tenemos, por ello somos la imagen y semejantes a Dios.

La creatividad e innovación ya no son un objetivo a perseguir sino que son parte de la cultura organizacional que vivimos.

A la creatividad hay que estimularla y cultivarla haciendo permanentemente las preguntas fundamentales: ¿qué?, ¿cómo?, ¿cuándo?, ¿por qué?, ¿para qué? y ¿quién?

No hay mayor y más excitante experiencia sobre la tierra que la de tener una idea y hacerla que cristalice y funcione.

La creatividad se aplica en todo. Es un gran error suponer que la creatividad solo concierne al desarrollo de productos.

Para cultivar la creatividad y ser innovador se debe mejorar constantemente el conocimiento, leer por lo menos tres horas diarias y hacer ejercicio físico durante 30 minutos al día. Y el medio para explotar el cambio, siendo creativo e innovador es la disciplina.

¿Cómo lograr la creatividad?

- ✓ Capacitándose.
- ✓ Entrenándose
- ✓ Motivándose.

¿Qué debe hacer el líder?

Dar, generar autoconfianza, despertar la iniciativa, demostrar liderazgo, tener y generar una visión, tomar decisiones e identificar los FODAS (fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas y soluciones).

Lo que debe tener presente el líder:

- La creatividad produce ideas nuevas en grandes cantidades.
- La innovación elige y desarrolla las mejores.
- La innovación introduce soluciones originales a las necesidades existente y a las nuevas ideas que surjan.
- La innovación incesante motiva y acelera el cambio, elevando el nivel de competencia.
- Convertir a las personas involucradas en el proceso en entusiastas y comprometidas con el cambio, es la clave del liderazgo y de la creatividad.
- La nueva divisa del futuro será el tiempo.

¿Cuáles son las fuentes de innovación?

1. Las quejas de los clientes (educandos) por eso es necesario:

- Conocer sus percepciones.
- Buscar ideas y soluciones a los problemas de servicio.
- Obtener y aceptar nuevos puntos de vista.

2. Los eventos inesperados, tanto positivo como negativo.

3. Las debilidades en el proceso, las cuales causan pérdida de tiempo por falta de información, sistema o procedimiento.

4. Los cambios en la estructura del sector o del mercado en las necesidades de los clientes, (educandos) en la competencia, en las disposiciones y en las prácticas del negocio.

5. El manejo de la tecnología. Debemos mantener un seguimiento y descubrir que podemos mantener un seguimiento.

6. Los cambios demográficos de los clientes (educandos): edad, educación, ingreso, ubicación geográfica, etc. Siempre genera modificaciones en las necesidades y expectativas.

7. Practicar la innovación en forma sistemática, observando los dos lineamientos siguientes:

- Analizar inquisitivamente -como un niño -cada evento realizando preguntas.
- desarrollar innovaciones simples.

8. Las habilidades y capacidades de los directivos y líderes. Cuando las percepciones cambian también hay oportunidad para generar innovaciones, el problema está en descubrirlas.

9. Manejo de modelos ideales. Debemos elevarnos al mundo de la fantasía para buscar soluciones e ideas sin límites, “ sueño ”.

El ideal es:

Desarrollar fantasía, para que los productos y servicio cumplan la expectativa del cliente, es decir que las personas piensen fantasiosamente.

Principios para la práctica de la creatividad e innovación

- Observar los problemas, situaciones y eventos desde la óptica del cliente.
 - Pedir opiniones al personal que está directamente relacionado con el problema.
 - Formular preguntas fundamentales ante los problemas.
 - Aceptar todo tipo de idea.
-
- Propiciar regularmente las reuniones creativas.

¿Cómo lograr que la educación y el entrenamiento mejoren la productividad?

Convierta a la educación y al entrenamiento en una disciplina.

El conocimiento genera productividad cuando lo aplicamos a las tareas que ya sabemos y hacemos.

El conocimiento aplicado a las tareas nuevas o distintas genera lo que llamamos innovación.

Para incrementar la productividad, innovando eduque y entrene con mayor agresividad e intensidad al recurso humano en habilidades para:

Basar el liderazgo en el poder intelectual, el conocimiento, la inteligencia emocional y no en el control financiero de todos los costos.

1.5.1.12 EL RENDIMIENTO ACADÉMICO

Rendimiento Escolar

Para Jacques (1993), en Conde y De-Jacobis, (2001) "la educación no se puede comprender si no se hace una relación con la estructura del sistema de relaciones sociales de que forma parte. Por lo tanto, la educación es el proceso mediante el cual se transmiten conocimientos".

Debido a las deficiencias del sistema educativo, el personal docente en muchas ocasiones no puede cumplir con los objetivos de las asignaturas. Además, las actitudes de los adolescentes pueden llegar a complicar al mejor profesor, hoy en día los jóvenes han cambiado su manera de pensar, la actitud y práctica de valores se están perdiendo nos encontramos en un círculo vicioso entre las deficiencias de hace años, y el desorden que pueden provocar un grupo de adolescentes.

Sin embargo, como lo señalaron Conde y De-Jacobis (2001) entre las causas de conflictos escolares se pueden originar por la vida emocional del adolescente, la falta de comunicación con los integrantes de la familia, la inestabilidad de su desarrollo físico y emocional, que dan como resultado justamente el bajo desempeño, la reprobación de materias, e incluso la deserción escolar.

Características del rendimiento académico

Según un análisis comparativo de diversas definiciones del rendimiento académico, se llegó a la conclusión que existen dos dimensiones: Estático y dinámico, que encierran al sujeto de la educación como ser social. Siendo sus características:

- a) El rendimiento en su rol dinámico responde al proceso de aprendizaje, como tal está ligado a la capacidad y esfuerzo del estudiante;
- b) En su aspecto estático engloba al producto del aprendizaje generado por el estudiante y expresa una conducta de aprovechamiento;
- c) El rendimiento está unido a medidas de calidad y a juicios de valoración;
- d) El rendimiento es un medio y no un fin en sí mismo.
- e) El rendimiento está vinculado a propósitos de carácter ético que incluye expectativas económicas, lo cual hace necesario un tipo de rendimiento en función al modelo social vigente.

Hacia el rendimiento óptimo.

La preocupación por el rendimiento en cualquier acción de la vida y, en el aprendizaje, está la relación con las creencias o convicciones personales sobre la vida en general sobre la capacidad de aprender en particular. Lewis (1988:169) presenta las diez reglas de oro del rendimiento óptimo:

1. La vida es para vivirla y para que se hagan cosas. Ser actor y soñador.
2. Todo trabajo tiende una finalidad, a conseguir algo de la manera más eficaz y con la mayor prontitud posible.
3. La creatividad y el éxito en la resolución de problemas nacen tanto de la acción como del pensamiento.
4. Si un trabajo vale la pena, ¿entonces vale la pena hacerlo mal? Ninguna actuación es perfecta desde la primera vez. Siempre se aprende algo de la práctica. Decidirse a comenzar.
5. A menudo los errores nos informan, más que los éxitos, acerca de nuestra actuación y de cómo mejorarla. No evitarlos.

6. No comprometer nunca las emociones en una actuación, eso inhibe y perjudica el rendimiento. Poner entusiasmo, interés y dedicación, pero mantener la objetividad.
7. Cuando se concluya una tarea tras haber puesto en ella lo mejor de la propia capacidad conviene apartarla de la mente y continuar activos.
8. No dedicar demasiado tiempo a meditar sobre los éxitos del pasado. Hay que orientarlos hacia el presente. Aprender de los logros y utilizar los triunfos pasados para la planificación de futuros éxitos.
9. Por el hecho de haber dedicado mucho tiempo y esfuerzo a un cometido, no considerar seguro que el rendimiento haya sido óptimo. Lo que importa es la eficacia con que se hayan utilizado ese tiempo y esfuerzo.
10. Si se espera a conocer todos los datos, probablemente no se llegará a comenzar nunca. Estar dispuesto a correr algún riesgo. Aprender sobre la marcha y, lo que es todavía más importante, llegar a ver más claro lo que conviene saber. Vivir orientado hacia la acción.

En estas reglas se destaca la idea positiva de la decisión de "vivir la vida", planteándose objetivos claros y estrategias de acción, sin miedo a equivocarse y con disposición a aprender de los errores.

1.5.1.13 Constructivismo

La palabra constructivismo es moderna, pero la problemática que exterioriza es primitiva. Intuyendo un problema en el conocimiento: ¿La realidad se descubre o se construye?

Históricamente presentan dos posturas filosóficas básicas: el realismo y el idealismo, que se indican a continuación:

- 1.- Sustenta que el ser humano está capacitado para comprender, conocer y llegar a conclusiones verdadera sobre la realidad.
- 2.- Indica que la realidad no puede conocerse, que lo que se conoce es la experiencia que uno tiene. Las reflexiones de Kant sobre la imposibilidad de la ciencia de conocer la verdad y su visión interaccionistas en la construcción del conocimiento de los fenómenos.

El constructivismo interviene en la postura filosófica y epistemológica que concibe al sujeto que conoce y al objeto de conocimiento como entidades interdependientes. Es decir, el constructivismo asume que la realidad es una construcción humana e instiga a perder la esperanza de afirmar cualquier verdad, pues no existe. Es lo que decimos que es y no lo que en verdad es.

Teoría psicológica que fundamenta el constructivismo

La teoría psicológica y epistemológica de Piaget proporciona bases científicas al constructivismo. Para Piaget, el sujeto debe cimentar por sí mismo el conocimiento a partir de la acción y de la experimentación, que le permiten crear sus esquemas mentales, modificados por procesos de asimilación y acomodación.

La práctica metodológica exige la manipulación de objetos y el acoplamiento de las tareas para que los jóvenes resuelvan solos. Se valora el aprendizaje por descubrimiento y el aprendizaje contextualizado, asociado con la idea de que los conocimientos deben construirse en contextos similares a la vida real.

En síntesis la asimilación y acomodación, invitan que los docentes preparen actividades y experiencias que susciten conflictos cognitivos que permitan que el estudiante revise sus ideas y representaciones o construya nuevas estructuras mentales.

Otro aspecto de Piaget es la caracterización por etapas del desarrollo cognitivo. El ser humano, biológicamente desarrolla diferentes estadios mentales cualitativamente diferentes, que determinan lo que los niños o niñas puedan aprender, por consiguiente, todo aprendizaje debe supeditarse a estos períodos. En otras palabras, para Piaget, el desarrollo es anterior al aprendizaje. Esta concepción de que el desarrollo debe preceder al aprendizaje se expresa en los conocidos períodos de aprestamiento. Los docentes defensores de esta modalidad afirman que, en esta etapa, los niños desarrollan funciones básicas que les permiten aprender.

Diferentes corrientes del constructivismo

Muchos docentes desconocen que el constructivismo no es un modelo único, sino que existen varios constructivismos o enfoques constructivistas en educación, entre todas estas variante, César Coll señala que se pueden distinguir tres tipos:

- **Constructivismo cognitivo:** Es la versión más difundida. Se basa en la psicología y epistemología de Piaget.
- **Constructivismo de orientación sociocultural:** Está influenciado por las ideas de Vygotsky
- **Constructivismo vinculado al construccionismo social y a los enfoques postmodernos de la psicología:** Sitúa el conocimiento y las funciones psicológicas en general en el uso del lenguaje y en las prácticas lingüísticas y discursivas. (CÉSAR COLL, 2001)

La diferencia entre estas tres versiones de constructivismo está en la naturaleza individual y social de la construcción del conocimiento. Así, mientras el constructivismo cognitivo concibe el aprendizaje como un fenómeno que tiene lugar en la mente, un proceso individual de concepción de la realidad, los constructivismos socioculturales y el psicológico niegan los procesos mentales como propiedades individuales.

Para los autores de estos dos últimos tipos de constructivismo, dice Coll, en el artículo antes citado, la realidad no está en la cabeza de las personas, sino en la interacción entre ellas, en las relaciones sociales, en las prácticas socioculturales, en las comunidades de práctica.

CUADRO No. 1

CUADRO COMPARATIVO DE LA ESCUELA ACTIVA O NUEVA Y EL CONSTRUCTIVISMO.

Aspectos	Escuela Activa o Nueva	Constructivismo
Contexto Social	La sociedad atribuye el valor único con sus potencialidades, quien no puede mermar a ejecutar un rol en la productividad.	La ciencia, expresamente la Psicología, considera que el aprendizaje es necesario observando al ser que aprende.

Autores	Rousseau, Pestalozzi, Froebel, Ferriere, Dewey, Montessori, Cecil readi y Decroly	Piaget, Ausubel, Bruner, Gagné y Vygotsky
Principios	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La escuela debe garantizar la necesidad, el afán, la sencillez, la disciplina y la libertad de los estudiantes. ▪ La educación debe seguir el desenvolvimiento natural del niño. ▪ Para aprender hay que "hacer" 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Valoración del sujeto. ▪ El estudiante es el que edifica el conocimiento por sí mismo (no se enseña, se aprende). ▪ El desarrollo es anterior al aprendizaje y su condición única.
Rol del docente	Incentivador del estudiante. Facilitador de aprendizajes.	Preparador de las actividades y experiencias para los estudiantes.
Rol del estudiante	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Centro de su educación. ▪ Guía de su aprendizaje. 	Actor y evaluador de su aprendizaje.
Propósitos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Preparar al estudiante para la vida. ▪ Hacer del estudiante un profesional. 	Formar para la vida.
Contenidos	De acuerdo a interés, necesidades y deseos del niño.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Destrezas (Saber hacer)

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procedimientos. ▪ Procesos mentales (observar, buscar información, analizar, clasificar). ▪ Responden a los intereses del estudiante.
Secuencia	Flexible, de acuerdo con el desarrollo e interés del niño	De los más cercano a lo más lejano. Flexible, no hay una secuencia: todo se conoce integralmente.
Metodología	Trabajo individual y cooperativo. Relación entre el individuo y el grupo.	Aprendizaje por descubrimiento y solución de problemas. Actividades de invención, experimentación e investigación. Inmersión en la realidad.
Recursos Evaluación	Material concreto, excursiones y experimentos. Contexto sociocultural del estudiante.	Vida real. Laboratorio, estudio de campo e investigación.
Evaluación	Individualista Cualitativa Integral Valoración del niño como	Todo es válido y correcto Se evalúa procedimientos (portafolios) De acuerdo al ritmo de

	persona.	cada estudiante.
--	----------	------------------

Elaborado por: Pabla Reyes y Rosa Maldonado.
Fuente: Curso de docentes, Santillana

1.5.2 MARCO CONCEPTUAL (GLOSARIO DE TÉRMINOS)

Actitudes: Son formas de actuar, demostraciones del sentir y del pensar. Autoestima, atención, amabilidad.

Aprendizaje: Concibe el aprendizaje como el aprendizaje integral, es decir un conjunto de acciones mentales, afectivas, psicomotrices que desarrolla el ser humano para obtener su formación individual y social.

Capacidades: Potencialidades inherentes a la persona y que ésta puede desarrollar a lo largo de toda su vida. Ellas se cimentan en la interrelación de procesos cognitivos, socio-afectivos y motores. Las capacidades son: fundamentales y de área

Calidad: Es hacer las cosas bien desde el principio, sin necesidad de que otra persona lo revise, controle o verifique, garantizando la inexistencia de procesos.

Capacitación: tiene que ver ante todo con la adquisición de conocimientos y destrezas para el desempeño laboral, dando prioridad al manejo de la formación.

Conocimiento: es información procesada y acumulada, altamente especializada, que se relaciona interdisciplinariamente para generar nuevos productos o sistemas.

Constructivismo: Se trata de una perspectiva epistemológica de la educación concebida para ayudarle al educando a acceder progresiva y secuencialmente a un estadio superior de desarrollo intelectual y respetando sus etapas de evolución mental.

Desempeño docente: Cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica decir, las labores que diariamente cumple el docente en un aula de clases con sus estudiantes para el logro del desarrollo integral de estos.

Jefe: Individuo que conduce una organización y está encargada de administrar los recursos materiales y humanos; es el responsable de la buena marcha y el logro de las metas y objetivos en la institución que dirige.

Líder: Es la persona cuya habilidad reside en enfocar los problemas de la mejor forma. Es un guía, un inspirador, un visionario.

Liderazgo de calidad: Es un modelo de gestión donde se va guiar y conducir una institución de la situación actual poco productiva a una situación futura mejor donde las personas sean el principal factor de cambio.

Las cualidades del líder de calidad que debe tener el director de una institución educativa como son: el facilitador, evaluador, visionario, consejero, motivador, asertivo, capacidad de escuchar, de gran emocionalidad.

Modelos: Son formas histórico. Culturales de concreción de un paradigma o un enfoque.

Paradigmas: Son sistemas de creencias o modelos representativos sobre un fenómeno compartidos por un grupo determinado como verdaderos mientras aparece otro sistema capaz de sustentar su propia validez.

Relaciones interpersonales: Es el proceso de establecimiento de metas y el proceso de evaluación en que intervienen administradores y colaboradores, requieren mantener un alto grado de habilidad en las relaciones interpersonales.

Rendimiento: Eficacia, productividad, utilidad.

1.6 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES

1.6.1 Hipótesis general

El nivel de liderazgo docente influye significativamente en el desempeño Académico de los estudiantes del colegio fiscal “Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo”.

1.6.2 Hipótesis particulares

1. Si existieran verdaderos líderes mejorará el desempeño académico de los estudiantes.

2. Si mejorará las capacitaciones de los docentes entonces beneficiará a los estudiantes en su desempeño académico.
3. Si los docentes aplican un modelo pedagógico actualizado constructivista mejorará el desempeño académico de los estudiantes.

1.6.3 Variables (Independientes y dependientes)

Variables independientes.

- Liderazgo Docente

Variables dependientes

- Rendimiento académico

1.7 Aspectos metodológicos de la investigación.

1.7.1 Tipo de estudio.

La presente investigación es cualitativa por el conjunto de propiedades del objeto: liderazgo educativo y gerencia de aula.

Cuantitativa, por la cuantificación de dichas propiedades.

La Investigación Cuantitativa es aquella que permite examinar los datos de manera científica, o de manera más específicamente en forma numérica, generalmente con ayuda de herramientas del campo de la Estadística.

De campo. Es el estudio sistemático de problemas, en el lugar que se producen los acontecimientos con el propósito de descubrir, explicar sus causas y efectos. La presente investigación es de campo porque mediante la aplicación de la encuesta se la realizara en el lugar de los hechos colegio fiscal “Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo” del cantón Pedro Carbo.

Es Bibliográfica o Documental. Constituye la investigación de problemas determinados con el propósito de ampliar, profundizar y analizar el conocimiento del proyecto planteado, por eso recurriremos a revistas, libros, periódicos y otras publicaciones.

1.7.3 Fuentes y técnicas para la recolección de información

Para ejecutar los métodos escogidos, se recurrió a las siguientes técnicas:

- Entrevista: A los directivos.
- Encuesta: Docentes y estudiantes.

CUADRO No. 2 MUESTRA ESCOGIDA PARA EL TRABAJO

DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN
AUTORIDADES	3
DOCENTES	18
ESTUDIANTES	53
TOTAL	

Elaborado por: Pabla Reyes y Rosa Maldonado.

Fuente: Departamento de secretaria del Colegio Roberto Passailaigue

Para la realización del capítulo dos se consideró realizar una entrevista a las Autoridades Administrativas y una encuesta a docentes, a los estudiantes, por ser una población numerosa se aplicó la muestra aleatoria simple eligiendo a estudiantes de Bachillerato especialización Administración de Sistemas y Contabilidad donde cada uno de los individuos de una población tienen la misma posibilidad de ser elegidos.

CÁLCULO DE LA MUESTRA

Para el cálculo de la muestra se utilizará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q N}{E^2 (N - 1) + Z^2 p \cdot q}$$

Donde

- n Tamaño de la muestra.
PQ Constante de la varianza poblacional (0,25).
N Tamaño de la población 53
E Error máximo admisible 5%
Z² Margen de confiabilidad (1,96)²

Se calcula la muestra de una población de 710 estudiantes

$$PQ = 0.25$$

$$N = 53$$

$$E = 0.05$$

$$Z^2 = (1,96)^2$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,25 \times 53}{(0,05)^2 (53-1) + 3,8416 \times 0,25}$$

$$(50,9012)$$

$$n = \frac{(50,9012)}{0,13 + 0.9604}$$

$$(50,9012)$$

$$n = \frac{(50,9012)}{1.0904}$$

$$n = 46,68$$

$$n = 47$$

CUADRO No. 3 MUESTRA ESCOGIDA DE ESTUDIANTES

ESPECIALIZACIÓN	ESTUDIANTES
CONTABILIDAD	26
ADMINISTRACIÓN DE SISTEMAS	21
Total	47

Elaborado por: Pabla Reyes y Rosa Maldonado.

Fuente: Departamento de secretaria del Colegio Roberto Passailaigue

1.7.4 Tratamiento de la información.

- Análisis estadístico de las encuestas
- Documentación de entrevistas y encuestas

1.8 Resultados e impactos esperados.

Resultados

- Mejorar la convivencia de la comunidad educativa.
- Fortalecer la personalidad del educando y del docente.
- Mejorar la comunicación en el ambiente familiar e institucional.
- Permite el aprendizaje de nuevas habilidades en los estudiantes.

Impacto.

- Creación de un ambiente seguro y ordenado
- Lograr un clima organizacional entre directivos y docentes.
- Contar con un liderazgo independiente donde la institución logró alcanzar los objetivos propuestos.

CAPÍTULO II

2: ANÁLISIS, PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DIAGNÓSTICO

2.1 Análisis de la situación actual.

El colegio fiscal “Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo” nace como respuesta a la necesidad imperiosa de superación de la sociedad de la parroquia Valle de la Virgen, que desea para sus hijos, mejores metas en el desarrollo económico, político, social y cultural.

En el mes de abril de año 1994 se forma un comité pro-fundación y creación de un colegio fiscal. Así empiezan a aparecer hombres como: Lcdo. Atahualpa Rodríguez Pilligua, Isidro Donoso Holguín (Presidente de la Junta Parroquial), Fernando Castro Morán, Lucio Veloz Holguín, José Velasco Barcia, Marció Sanabria Vargas entre otros, quienes sabían y conocían que en otro sector de la parroquia, tenía una finca el Subsecretario de Gobierno el Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo, en el gobierno del Arq. Sixto Durán Ballén, además sabiendo que la Directora Provincial de Educación del Guayas era la Lcda. Emma Marun Zamora; cuñada del subsecretario.

De tal manera surge la idea de la creación del colegio fiscal y se realizan los trámites correspondientes a la gestión.

Este comité dejando a un lado las dimensiones caseras, tratando de responder a sus objetivos, en primer lugar buscan los resultados estadísticos de las diferentes instituciones primarias de los estudiantes que terminaban el sexto grado.

La directora de Educación solicita a la Ilustre Municipalidad del cantón Pedro Carbo siendo alcalde el Sr. Luis Burgassi Cajas, mediante Acuerdo Ministerial N° 5516 del 20 de octubre de 1993, se done un lote de terreno que estaba ubicado en el noroeste de la parroquia con una dimensión de 77 metros de ancho por 250 metros de longitud, que servirá para la construcción de los pabellones del colegio, dicha escritura es emitida y registrada el 19 de Julio de 1995.

El 29 de diciembre de 1994, Mediante Acuerdo Ministerial N°1692, se acuerda crear el Colegio Fiscal Mixto “HARRY ICAZA CORONEL” para el año lectivo 1995-1996.

El 27 de enero de 1995 Mediante Acuerdo Ministerial N° 373, Acuerda rectificar el nombre del plantel como “HARRY ICAZA TORAL”, siendo Ministro de Educación el Lcdo. Fausto Segovia Baus, luego este acuerdo fue publicado en el Registro Oficial N° 625 del Jueves 2 de febrero de 1995 como el Colegio Fiscal Mixto Vespertino Harry Icaza Coronel.

En el mes de noviembre de 1995 se crea el presupuesto de la institución.

Señalando que rige a partir del 15 de Julio, fecha que se ha tomado como la Fundación del Plantel, iniciándose las clases en el mes de mayo del mismo año, las primeras credenciales que se extendieron fueron a los señores profesores: Prof. Williams Chancay Oviedo, Prof. Marcia Caicedo Gavilanes, Prof. Gina Piguave Jiménez y Lcdo. Atahualpa Rodríguez Pilligua como rector encargado, quién tuvo la responsabilidad de la estructuración de los primeros pasos del colegio.

Al hacer algunas averiguaciones a quienes pertenecían estos nombres nadie sabía nada más bien aparece el nombre del colegio “HARRY ICAZA CORAL” En honor a un médico Guayaquileño de gran trayectoria, motivo por el cual se creó una confusión por esta denominación que nadie justifica.

El comité central de Padres de Familia y las instituciones representativas de la parroquia Valle de la Virgen, concedores de la labor social realizada por el Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo ,siendo Subsecretario de Gobierno, gestionó para la creación del colegio y luego siendo el Ministro de Educación y Cultura nos ayuda en la construcción de los pabellones del plantel, en oficio representado al Ministerio de educación y al Director Provincial de Educación del Guayas que se cambie el nombre de” HARRY YCAZA TORAL “ por el de Colegio Fiscal Mixto “Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo”.

Petición que fue aceptada por el Dr. José Ruiz Méndez Director Provincial de educación del Guayas.

En el año 2005 con el Acuerdo N° 1505 se aprobó el P.E.I desde el periodo 2006 hasta el periodo 2011 con el Bachillerato Técnico en Comercio y Administración, especialización Contabilidad y la ampliación de la especialización Informática jornada vespertina.

El 28 de agosto del 2008 con resolución N° 0001295, dispone efectuar los diseños del P.E.I con la titulación de: Contador Bachiller de Ciencias de Comercio y Administración, según Acuerdo N°0334 hasta el período 2013- 2014. Actualmente lo que está sucediendo, en base a los cambios que requiere el sistema escolar, los estudiantes están poco familiarizados con las nuevas exigencias de la educación, y en su mayoría, no entienden que unos contenidos les eran familiares ahora les resultan tan extraños. Las prácticas de los docentes se ven afectadas, teniendo que hacer frente a los problemas pedagógicos y de manejo del aula para lo cual algunos de los compañeros tienen una mínima preparación. el nuevo currículo a nivel del ministerio de educación implica que los estudiantes piensen y actúen de manera diferente a como lo han venido haciendo hasta el momento, afectando esto a los estudiantes de la institución que estaban acostumbrados a ser personas pasivas y a no interactuar en el aula de clase.

2.2. Análisis comparativo, evolución, tendencias y perspectivas.

Para analizar el problema de bajo rendimiento académico en esta institución se tomaron actas del Departamento de Secretaria desde el año 2011 hasta el 2013 como se muestra en el siguiente cuadro comparativo:

Cuadro # 4 ESTUDIANTES CON BAJO RENDIMIENTO

Nivel de estudio	Periodos Lectivos			
	2011	2012	2013	Total de estudiantes con bajo rendimiento académico
EGBS	50 /169	60 /219	65/262	175

Fuente Dpto. de Secretaria del Colegio Fiscal Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo

Los datos de la tabla muestran claramente como incrementa esta problemática. Si analizamos los datos del cuadro antes mencionado este problema aumenta de manera creciente en el ciclo básico. Cabe indicar que este trabajo se centra en la educación básica superior EGBS, donde se incrementa un número de 10 a 15 estudiantes por año con bajo rendimiento académico lo cual demuestra que en la institución los trabajos que se realizan por mejorar esta problemática no sustenten efecto.

Caso similar existe en el colegio Fiscal Pedro Franco Dávila, también existe bajo rendimiento académico, nos indico la Lic. Brenda Vera Quimí, Rectora del plantel, quien nos manifiesta que en los Octavos años de EGBS paralelos “A,B,C” con 340 estudiantes, poseen entre un 25 – 30% de estudiantes por paralelo tienen calificaciones regulares e insuficientes, además nos indicó que se llama a los padres de familia pero estos a veces no van, con los estudiantes se les da charlas, se les realiza clases extracurriculares y llegan a la conclusión de que el problema es de casa ya que los padres no les brindan la atención necesaria a sus hijos.

Esto origina retos en el presente siglo donde surgen interrogantes como Cuál es el papel del docente líder en siglo XXI

El liderazgo escolar está considerado como una importante meta para la reforma educativa. Entre los enfoque más actuales hace referencia al liderazgo en los centros educativos donde el rol del docente líder es generar procesos de mejora.

2.3 Presentación de resultados y diagnósticos.

2.3.1.- Entrevista a Directivos

La información solicitada pretende conocer su criterio respecto de cómo se refleja el Liderazgo docente en los procesos de enseñanza-aprendizaje en la especialización Contabilidad y Administración de Sistemas

Nombres y Apellidos: Lic. Gina Piguave Jiménez. **Fecha:** 26 de julio del 2014.

1.- ¿Qué es para usted el Liderazgo Docente?

Dirigir, motivar a los docentes y estudiantes para un buen desarrollo de actitudes, habilidades, destrezas con el objetivo de conseguir metas en bien de una institución educativa.

2.- ¿En las especializaciones de Contabilidad y Administración de Sistemas, cree usted que se pone en práctica el liderazgo docente?

Dentro de la posibilidades del creo que sí, porque falta mayor atención por parte de los organismos competentes de educación en dar capacitaciones a los docentes en este tema.

3.- ¿En el Primer Año Bachillerato Especializaciones Contabilidad y Administración de Sistema los Docentes plantean de manera clara y precisa la

planificación, metodología y evaluación a los estudiantes al inicio del periodo académico? Sí, porque el docente está formado para impartir sus conocimientos con claridad y objetividad.

4.- ¿Los docentes del Primer Año Bachillerato Especializaciones Contabilidad y Administración de Sistema planifican las actividades académicas a desarrollar en el periodo de clases?

En la actualidad el maestro se auto educa por medio de investigación en el internet.

5.- ¿Los Docentes del Primer Año Bachillerato Especializaciones Contabilidad y Administración de Sistemas mantienen actualizados los conocimientos de la asignatura a su cargo?

Sí, porque el pensum académico así lo requiere.

6.- ¿En el trabajo académico los docentes potencializan habilidades y destrezas en los estudiantes durante el proceso de enseñanza – aprendizaje?

Sí, en la actualidad la educación se caracteriza en la práctica de habilidades que fomenten el buen vivir.

7.- ¿En qué medida en la Institución se da cumplimiento al desarrollo de los programas de estudio planificados?

Se podría decir que la planificación se cumple casi en su totalidad porque así lo exigen los programas de estudios editados por el mismo Ministerio de Educación.

8.- ¿Cree usted como autoridad de la Facultad o carrera, que el Liderazgo Docente repercute en los procesos de enseñanza – aprendizaje?

Sí, porque del liderazgo docente influye los resultados obtenidos en la educación.

9.- ¿Cómo autoridad, como observa usted la relación de comunicación que existe entre los Docentes – Estudiantes?

Si existe nueva relación entre dos docentes y estudiantes por que la institución siempre se han inculcando las buenas relaciones interpersonales.

2.2.2.- Entrevista al Psicólogo Clínico.

La información solicitada pretende conocer su criterio respecto de cómo se refleja el Liderazgo docente en los procesos de enseñanza-aprendizaje en la especialización Contabilidad y Administración de Sistemas

Nombres y Apellidos: Psic. José Freire Zambrano **Fecha:** 26 de Julio del 2014.

1.- ¿Qué es para usted el liderazgo docente?

Es el arte del saber interactuar y lograr de lo demás de la cooperación.

2.- ¿En las especializaciones de Contabilidad y Administración de Sistemas, cree usted que se pone en práctica el liderazgo docente?

Lo hacen de manera insipiente, puesto que no es una asignatura de una intensa participación e integración.

3.- ¿En el Primer Año Bachillerato Especializaciones Contabilidad y Administración de Sistemas los Docentes plantean de manera clara y precisa la planificación, metodología y evaluación a los estudiantes al inicio del periodo académico?

Es correcto, por los planes y respectivos se manejan de manera eficiente.

4.- ¿Los docentes del Primer año Bachillerato Especializaciones Contabilidad y Administración de SistemaS planifican las actividades académicas a desarrollar en el periodo de clases?

Así es, porque el nivel académico es un instrumento de permanente estructuración y perfeccionamiento.

5.- ¿Los Docentes del Primer Año Bachillerato especializaciones Contabilidad y Administración de Sistemas mantienen actualizados los conocimientos de la asignatura a su cargo?

Este proceso es continuo desde el primer día de actividades hasta la culminación de dicho proceso.

6.- ¿En el trabajo académico los docentes potencializan habilidades y destrezas en los estudiantes durante el proceso de enseñanza – aprendizaje?

Efectivamente, correcta la apreciación de nuestra realidad en el entorno.

7.- ¿En qué medida en la Institución se da cumplimiento al desarrollo de los programas de estudio planificados?

En su totalidad, puesto que los monitoreos son permanentes.

8.- ¿Cree usted como autoridad de la institución, que el Liderazgo Docente repercute en los procesos de enseñanza – aprendizaje?

Totalmente, porque la empatía que se logra en este proceso está impregnado en cada uno de los contenidos realizados.

9.- ¿Cómo autoridad, como observa usted la relación de comunicación que existe entre los docentes – estudiantes?

La comunicación como tal es un proceso de permanente estructuración y desarrollo que necesita dos elementos básicos: Respeto y confianza.

Nombres y Apellidos: Lcda. Ana María Tumbaco Cedeño. Magister.

Fecha: 26 de julio del 2014.

1.- ¿Qué tipos de temas considera usted conveniente para el Seminario - Taller Liderazgo Constructivista?

- Dominar el ego
- Un ambiente estable y seguro
- Cooperar funciona
- La excelencia de un líder

2.- Según la temática que usted propone cuantas horas cree necesaria para el Seminario Taller.

4 horas en dos días,

3.- ¿Qué tipos de actividades cree usted conveniente para desarrollar cada tema?

Videos, test, reflexiones, dramatizar sobre ¡QUÉ HARÍA SIENDO EL LIDER!

Juegos, paneles o estudios para tratar temas de actualidad, mesa redonda

Nombres y Apellidos: Administradora educativa Sandrita Muñoz Reyes.

Fecha: 26 de julio del 2014.

1.- ¿Qué tipos de temas considera usted conveniente para el Seminario - Taller Liderazgo Constructivista?

- Inteligencia Emocional de Daniel Goleman.
- Liderazgo Educativo
- Características del Líder Educativo.
- Organización Educativa

2.- Según la temática que usted propone cuantas horas cree necesaria para el Seminario Taller.

60 horas

3.- ¿Qué tipos de actividades cree usted conveniente para desarrollar cada tema?

Inteligencia Emocional: “Descubriendo pensamientos erróneos” Los diez mecanismos para crear pensamientos erróneos.

Taller de Relaciones Humanas “yo valgo la Pena”

Taller Niveles de aprendizajes

Nombres y Apellidos: Dra. Marcelina Alexandra Plúas Magallanes.

Fecha: 26 de julio del 2014.

1.- ¿Qué tipos de temas considera usted conveniente para el Seminario - Taller Liderazgo Constructivista?

Tipos de liderazgos

Modelos Educativos.- El Constructivismo y su incidencia en el quehacer educativo.

Gerencia educativa con enfoque constructivista.

2- Según la temática que usted propone cuantas horas cree necesaria para el Seminario Taller.

Creo que con un taller de 30 horas.

3.- ¿Qué tipos de actividades cree usted conveniente para desarrollar cada tema?

Creo necesario que las actividades a realizarse sean en base a casos prácticos, aplicados a nuestro entorno, talleres prácticos

Nombres y Apellidos: Magister Anita Shirley Villamar Añazco.

Fecha: 26 de julio del 2014.

1.- ¿Qué tipos de temas considera usted conveniente para el Seminario - Taller Liderazgo Constructivista?

El liderazgo en educación.

El constructivismo como paradigma educativo.

Estudios de casos.

2- Según la temática que usted propone cuantas horas cree necesaria para el Seminario Taller.

Creo que con un taller de 120 horas.

3.- ¿Qué tipos de actividades cree usted conveniente para desarrollar cada tema?

Charlas, exposiciones, dramatizaciones, estudios de casos y solución de conflictos que pudieren surgir las instituciones.

Nombres y Apellidos: Administradora Educativa Carmen Morán.

Fecha: 26 de julio del 2014.

1.- ¿Qué tipos de temas considera usted conveniente para el Seminario - Taller Liderazgo Constructivista?

Incorporación de una perspectiva de género en el liderazgo educativo.

2- Según la temática que usted propone cuantas horas cree necesaria para el Seminario Taller.

8 horas

3.- ¿Qué tipos de actividades cree usted conveniente para desarrollar cada tema?

Análisis, foro, plenarias, debate.

Nombres y Apellidos: Lcdo. Víctor Alvia.

Fecha: 26 de julio del 2014.

1.- ¿Qué tipos de temas considera usted conveniente para el Seminario - Taller Liderazgo Constructivista?

Personalidad

2.- Según la temática que usted propone cuantas horas cree necesaria para el Seminario Taller.

16 horas por cada temática.

3.- ¿Qué tipos de actividades cree usted conveniente para desarrollar cada tema?

Charlas motivadoras

Videos anecdóticos

Talleres grupales

Nombres y Apellidos: Msc. Laura Zambrano

Fecha: 26 de julio del 2014.

1.- ¿Qué tipos de temas considera usted conveniente para el Seminario - Taller Liderazgo Constructivista?

-Dominar el ego

-Un ambiente estable y seguro

2.- Según la temática que usted propone cuantas horas cree necesaria para el Seminario Taller.

30 horas en 5 días,

3.- ¿Qué tipos de actividades cree usted conveniente para desarrollar cada tema?

Videos, test, reflexiones, dramatizar sobre ¡QUÉ HARÍA SIENDO EL LIDER!

Juegos, paneles o estudios para tratar temas de actualidad, mesa redonda

Nombres y Apellidos: Msc. Emilio Bernabé Rodríguez

Fecha: 26 de julio del 2014.

1.- ¿Qué tipos de temas considera usted conveniente para el Seminario - Taller Liderazgo Constructivista?

-Cooperar funciona

-La excelencia de un líder

2.- Según la temática que usted propone cuantas horas cree necesaria para el Seminario Taller.

6 horas en cinco días,

3.- ¿Qué tipos de actividades cree usted conveniente para desarrollar cada tema?

Videos, test, reflexiones, dramatizar sobre ¡QUÉ HARÍA SIENDO EL LIDER!

Juegos, paneles o estudios para tratar temas de actualidad, mesa redonda

Nombres y Apellidos: Msc. Norma Clemente Pezo

Fecha: 26 de julio del 2014.

1.- ¿Qué tipos de temas considera usted conveniente para el Seminario - Taller Liderazgo Constructivista?

Manejo de grupo

Dominio de personal

2.- Según la temática que usted propone cuantas horas cree necesaria para el Seminario Taller.

8 horas en 1 semana

3.- ¿Qué tipos de actividades cree usted conveniente para desarrollar cada tema?

Videos, test, reflexiones, Juegos, paneles o estudios para tratar temas de actualidad.

Nombres y Apellidos: Msc. Armando Saltos

Fecha: 26 de julio del 2014.

1.- ¿Qué tipos de temas considera usted conveniente para el Seminario - Taller Liderazgo Constructivista?

-Motivación

-Seguridad

-La excelencia de un líder

2.- Según la temática que usted propone cuantas horas cree necesaria para el Seminario Taller.

4 horas en dos días.

3.- ¿Qué tipos de actividades cree usted conveniente para desarrollar cada tema?

Videos, test, reflexiones, mesa redonda donde participa el público

2.3.2 Encuesta a Docentes

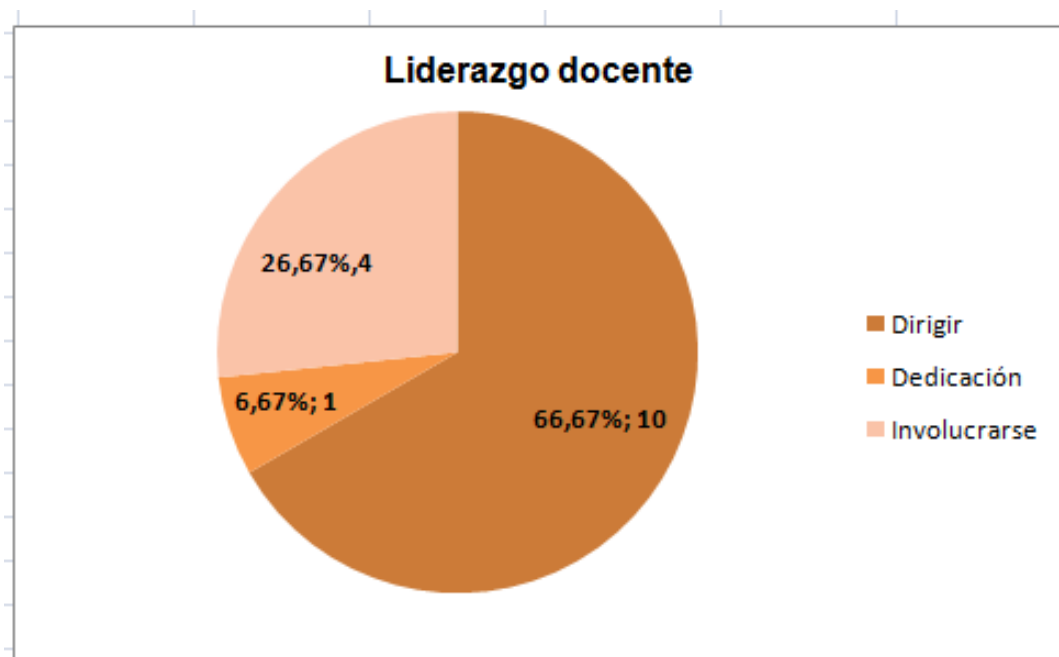
1.- ¿Qué entiende UD. por liderazgo docente?

Cuadro No. 5

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Dirigir	10	66,67
Dedicación	1	6,67
Involucrarse	4	26,67
TOTAL	15	100

Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 1



Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: El 66.67% de encuestados respondió que el liderazgo es dirigir, el 26,67% opina que es involucrarse, el 6,67 % dedicación; en conclusión la mayoría de los docentes tiene un criterio acertado de lo que es el liderazgo.

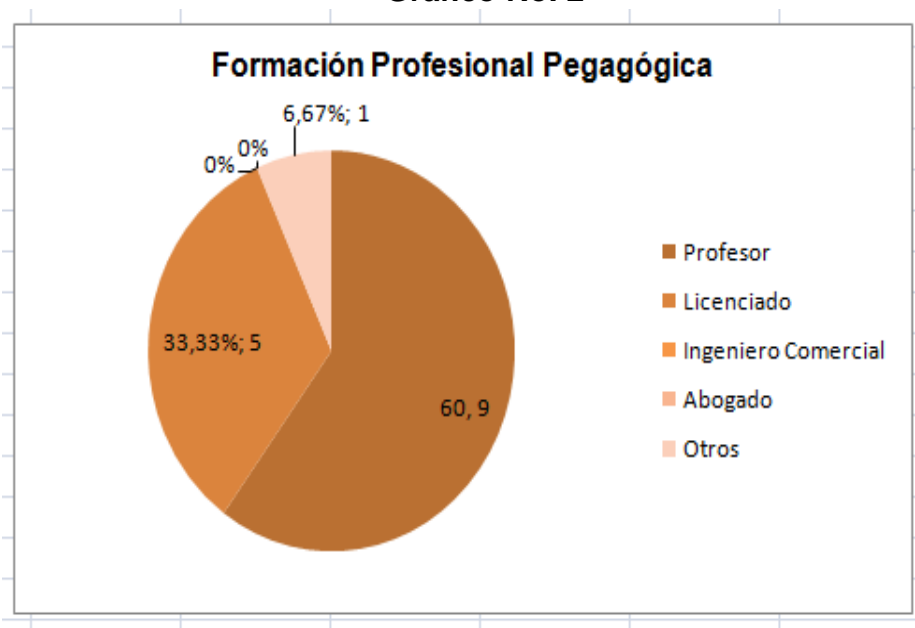
2. ¿Tiene formación profesional pedagógica?

Cuadro No. 6

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Profesor	9	60,00
Licenciado	5	33,33
Ingeniero Comercial	0	-
Abogado	0	-
Otros	1	6,67
TOTAL	15	100

Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 2



Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: El 60% de encuestados tiene título de profesor, 33,33% Licenciado y el 6.67% tiene título en otras carreras, constando que la institución educativa si cuenta con profesionales educativos.

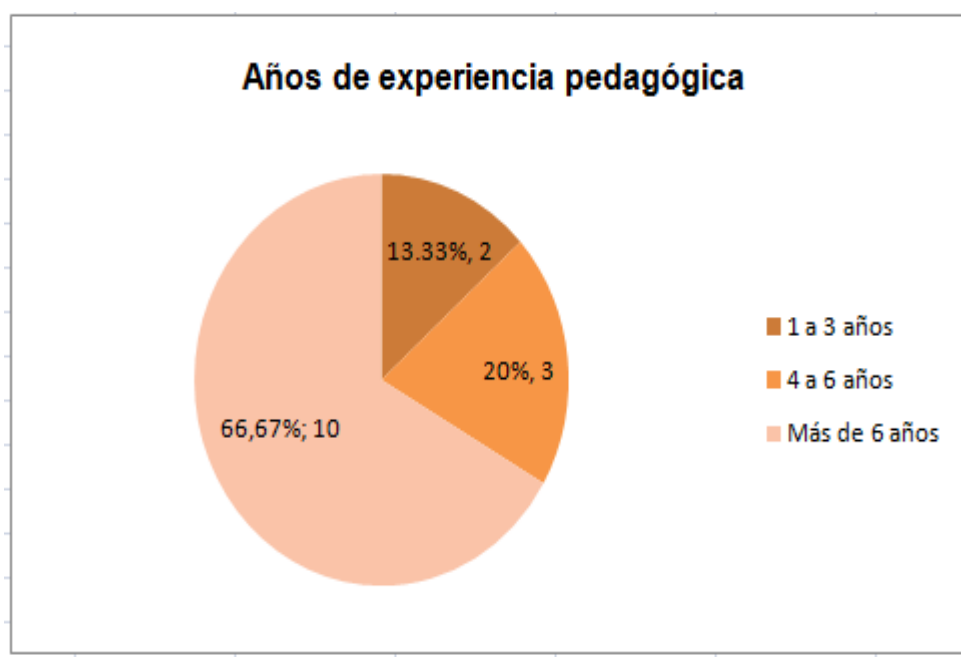
3.- ¿Cuántos años de experiencia pedagógica tiene?

Cuadro No. 7

ALTERNATIVAS	CANT.	%
1 a 3 años	2	13,33
4 a 6 años	3	20,00
Más de 6 años	10	66,67
TOTAL	15	100

Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 3



Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: El 66,67% respondió que tiene más de 6 años de experiencia, el 20% de 4 a 6 años y el 13,33% 2 años en el ámbito educativo.

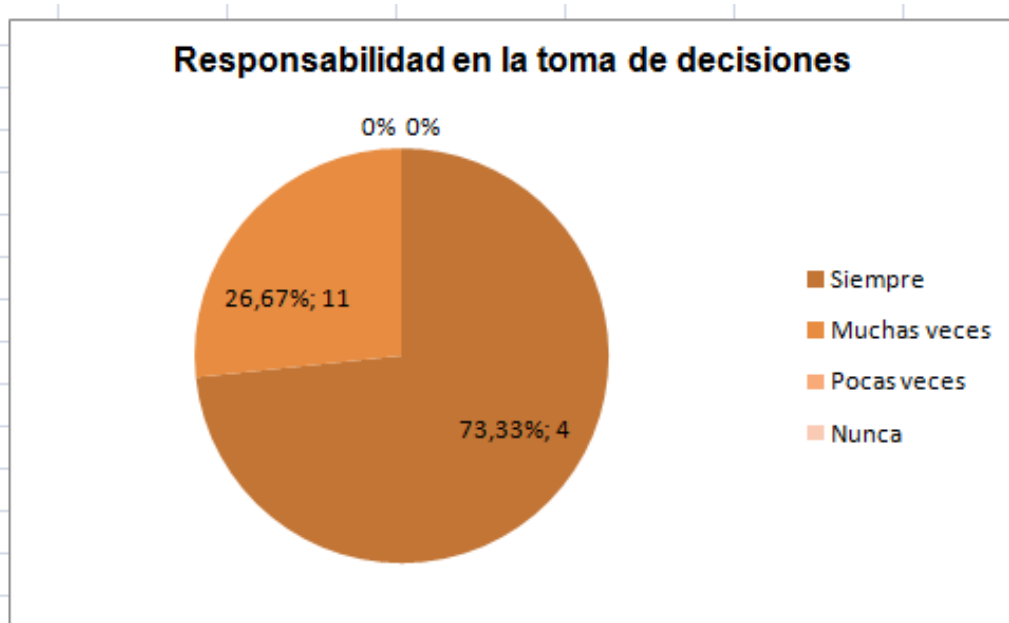
4.- ¿Usted es responsable al tomar decisiones?

Cuadro No. 8

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Siempre	11	73,33
Muchas veces	4	26,67
Pocas veces	0	-
Nunca	0	-
TOTAL	15	100

Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 4



Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: El 73,33% de docentes respondieron que son responsables en la toma de decisiones y 26,67 % muchas veces, denotando que los maestros tienen responsabilidad en la toma de decisiones.

5.- ¿Promueve en sus estudiantes expectativas al desarrollo de sus capacidades creativas?

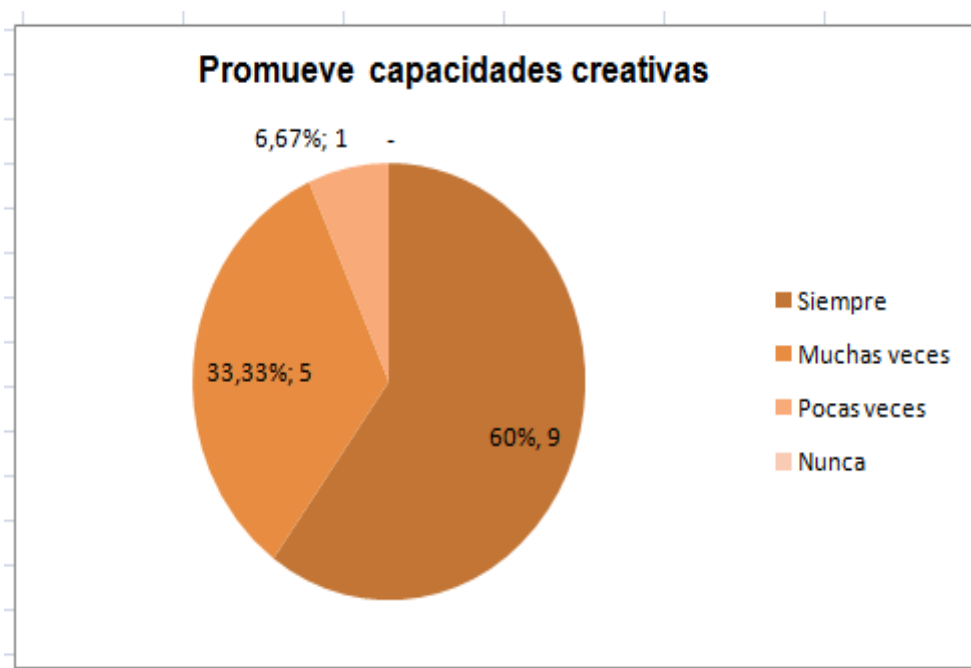
Cuadro No. 9

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Siempre	9	60,00
Muchas veces	5	33,33
Pocas veces	1	6,67
Nunca	0	-
TOTAL	15	100

Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passallaigue Baquerizo".

Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 5



Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passallaigue Baquerizo".

Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: El 60% promueve capacidades creativas en los estudiantes, el 33,33% muchas veces y solo un 6,67% pocas veces. En esta pregunta los docentes en su gran mayoría aplican capacidades creativas.

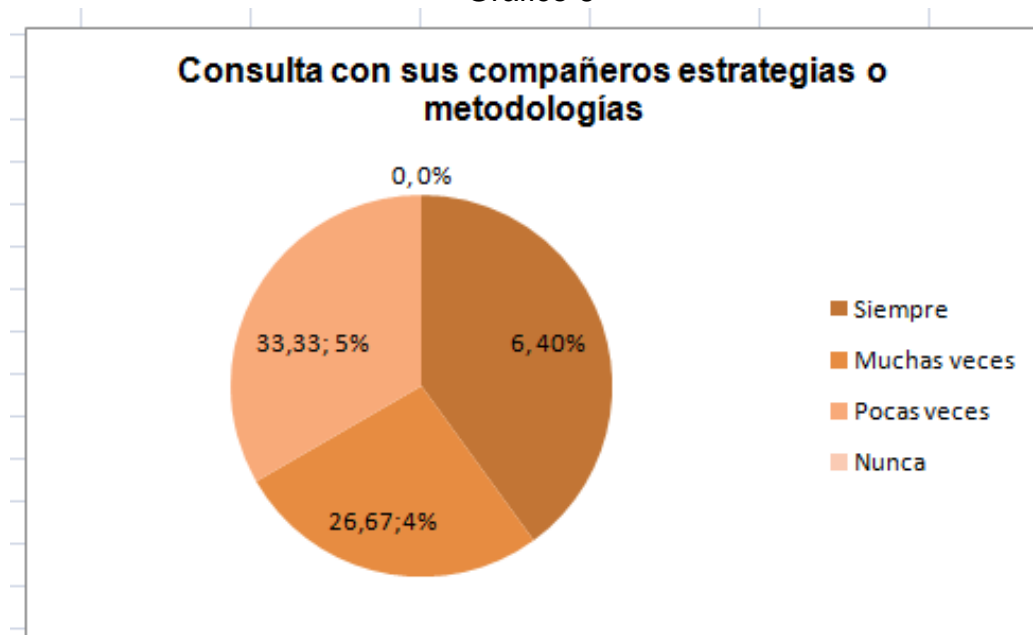
6.- ¿Consulta con sus compañeros estrategias o metodologías usadas para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje?

Cuadro No. 10

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Siempre	6	40,00
Muchas veces	4	26,67
Pocas veces	5	33,33
Nunca	0	-
TOTAL	15	100

Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico 6



Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: El 40% de los docentes consultan con sus compañeros para mejorar sus estrategias metodológicas, el 26,67% muchas veces y 33,33% pocas veces, existiendo entre los docentes trabajo colaborativo para la mejora de la enseñanza aprendizaje.

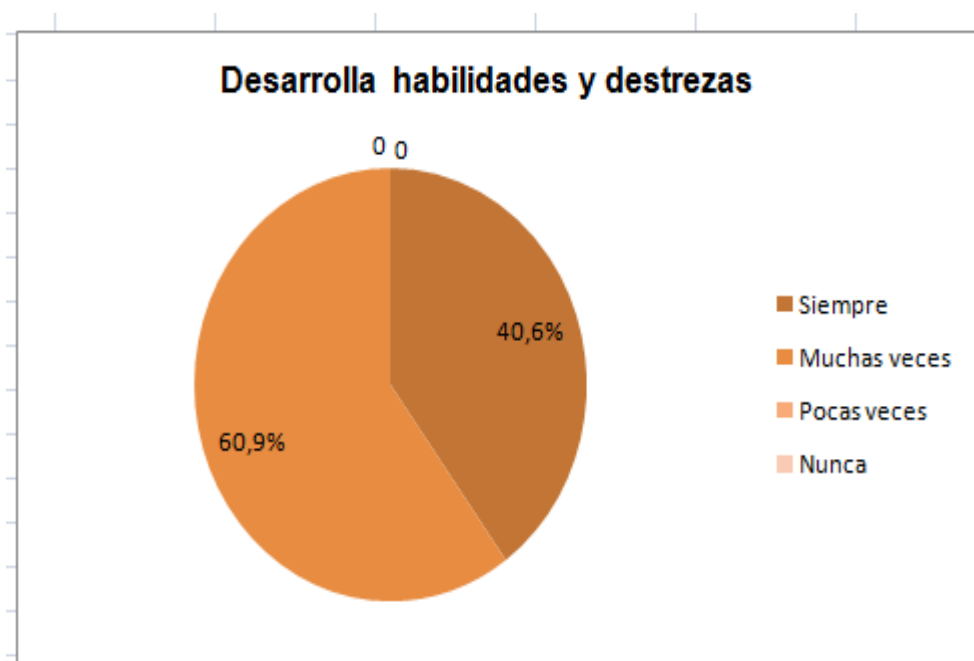
7.- ¿En las actividades académicas que usted realiza con sus estudiantes, desarrolla habilidades y destrezas?

Cuadro No. 11

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Siempre	6	40,00
Muchas veces	9	60,00
Pocas veces	0	-
Nunca	0	-
TOTAL	15	100

Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 7



Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: De los encuestados el 60% de docentes desarrolla habilidades y destrezas en sus clases, el 40% siempre, es decir la totalidad de docentes aplica habilidades en sus estudiantes para mejorar el rendimiento académico.

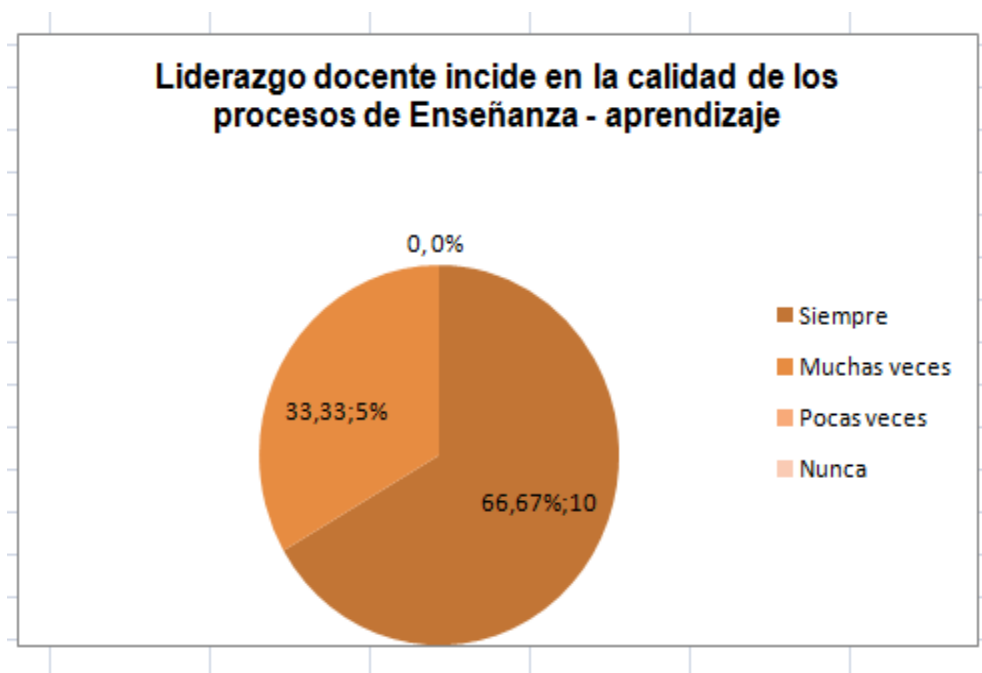
8.- ¿Cree Ud. que el liderazgo docente incide en la calidad de los procesos de Enseñanza - aprendizaje?

Cuadro No. 12

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Siempre	10	66,67
Muchas veces	5	33,33
Pocas veces	0	-
Nunca	0	-
TOTAL	15	100

Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 8



Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: el 66,67% de encuestados respondió que el liderazgo docente si incide en la calidad de enseñanza - aprendizaje y el 33,33% muchas veces, confirmando que el liderazgo es un factor importante para la enseñanza de los estudiantes.

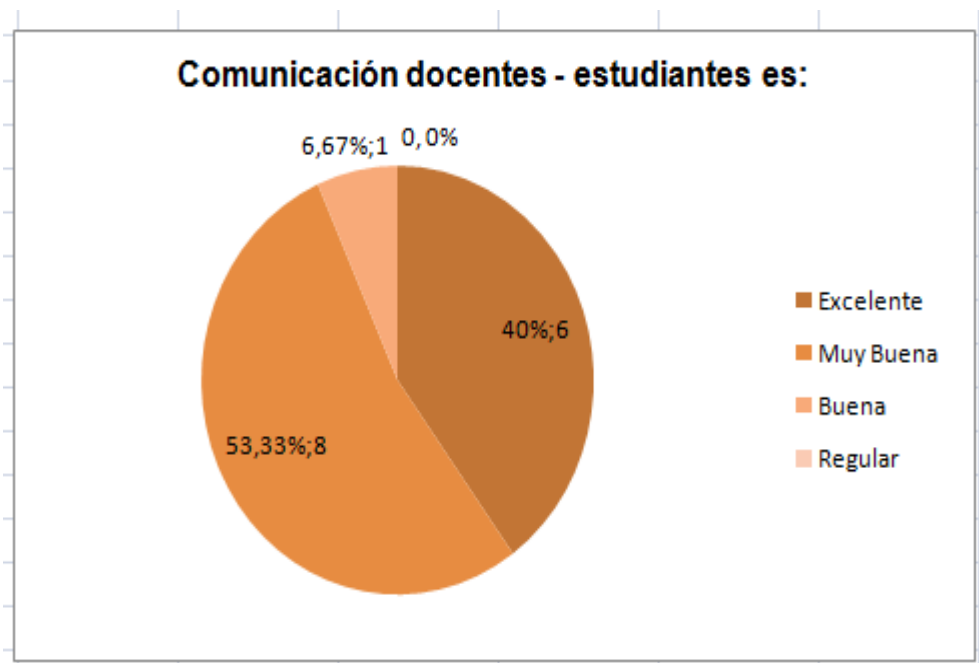
9.- La relación de comunicación que existe entre docentes - estudiantes es:

Cuadro No. 13

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Excelente	6	40,00
Muy Buena	8	53,33
Buena	1	6,67
Regular	0	-
TOTAL	15	100

Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 9



Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: El 53,33% de docentes respondió que la comunicación con sus estudiantes es muy buena, el 40% es excelente y solo el 66,67% la comunicación es buena, esto quiere decir que la comunicación es eficiente y que ayudaría a la mejora de la enseñanza en el aula.

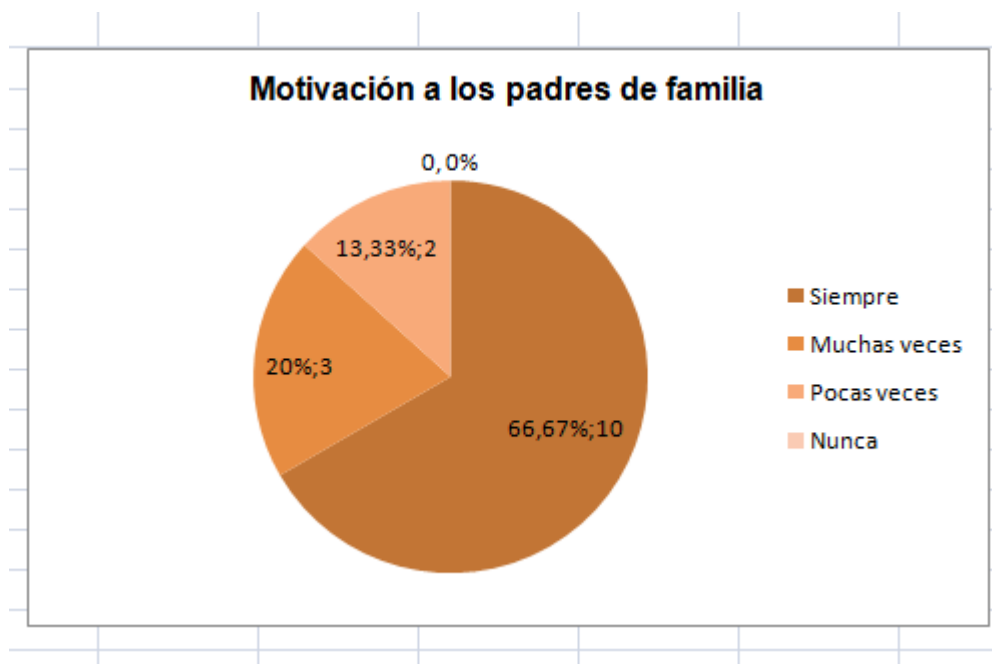
10.- ¿Motivo a los padres de familia para que participen en el desarrollo de actividades de la comunidad escolar?

Cuadro No. 14

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Siempre	10	66,67
Muchas veces	3	20,00
Pocas veces	2	13,33
Nunca	0	-
TOTAL	15	100

Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Abg. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 10



Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: En un 66,67% siempre motiva a los padres de familia para la realización de actividades, un 20% muchas veces y un 13,33% pocas veces; en conclusión el docente si motiva a padres de familia en las actividades a desarrollar en bienestar de sus hijos.

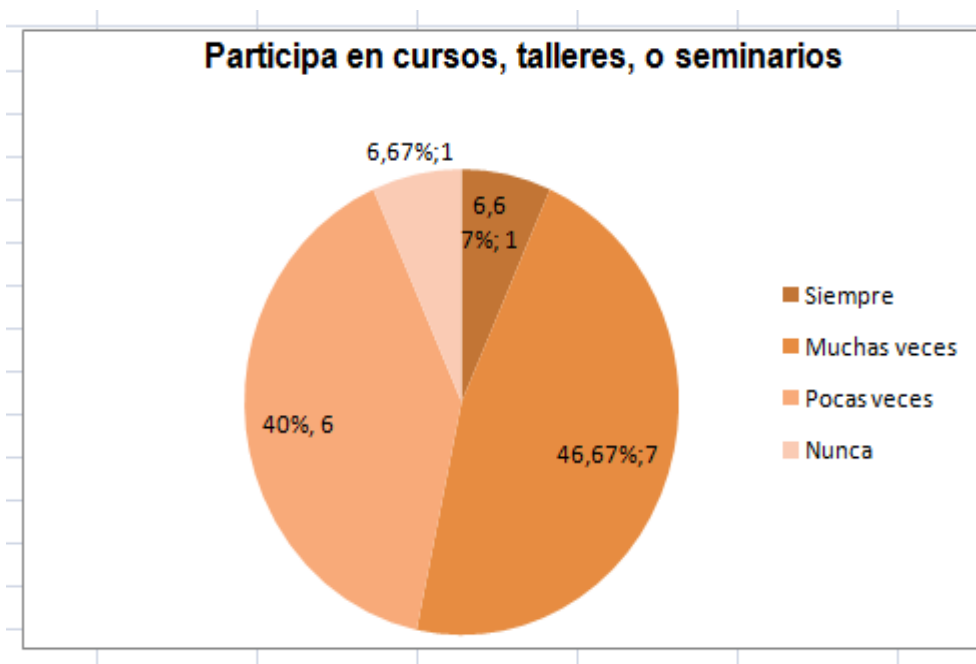
11.- ¿Participa en cursos, talleres, o seminarios que ayuden a la labor profesional en bienestar de los estudiantes?

Cuadro No. 15

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Siempre	1	6,67
Muchas veces	7	46,67
Pocas veces	6	40,00
Nunca	1	6,67
TOTAL	15	100

Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 11



Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: De los docentes encuestados solo el 46,67% participa en talleres o cursos de actualización, el 6,67% muchas veces, en un 40% pocas veces, esto determina que el docente no se actualiza constantemente en bienestar de sus estudiantes.

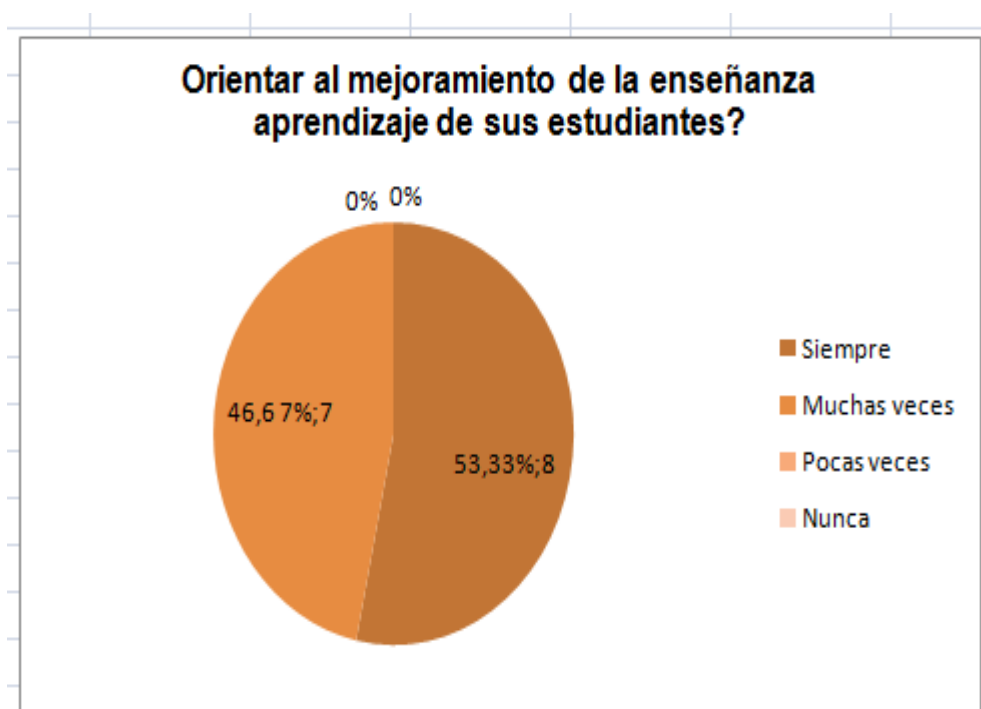
12.- ¿Ayuda a orientar los procesos de mejoramiento de la enseñanza aprendizaje de sus estudiantes?

Cuadro No. 16

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Siempre	8	53,33
Muchas veces	7	46,67
Pocas veces	0	-
Nunca	0	-
TOTAL	15	100

Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal “Abg. Roberto Passailaigue Baquerizo”.
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 12



Fuente: Encuestas a docentes del Colegio Fiscal “Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo”.
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: El 53,33% de encuestado manifiesta que siempre orienta al estudiante en el aprendizaje, el 46,67% muchas veces demostrando que los docentes de la institución son personas que ayudan a sus estudiantes para mejora en el rendimiento académico.

2.3.3 Encuestas a estudiantes

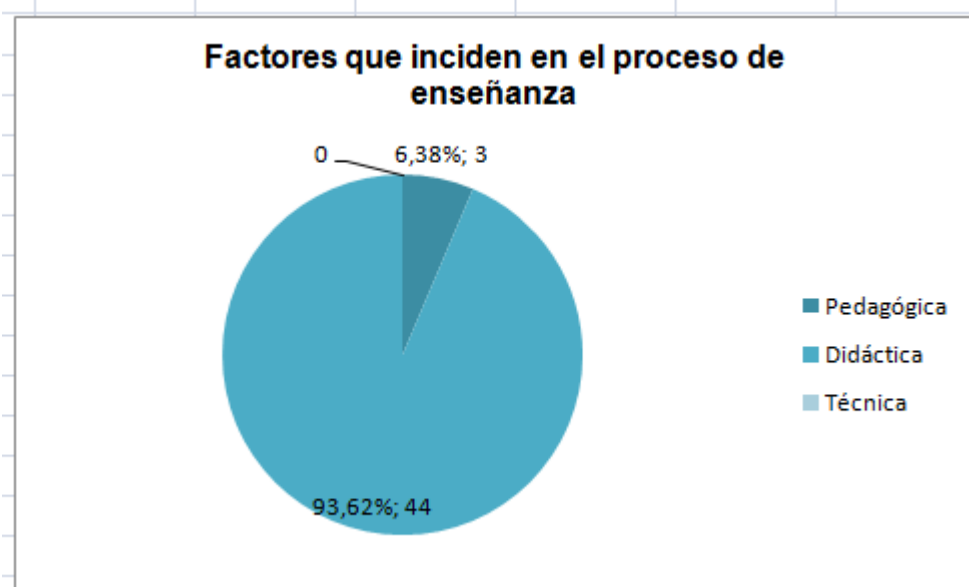
1.- ¿Los factores que inciden en el proceso de enseñanza son?

Cuadro No. 17

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Pedagógica	3	6,38
Didáctica	44	93,62
Técnica	0	-
TOTAL	47	100

Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 13



Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: De los estudiantes el 93,62% opinó que los factores que inciden en la enseñanza son la didáctica y un 6,38% pedagógica, determinando que al docente le hacen falta técnicas de aprendizaje en la asignatura que imparte.

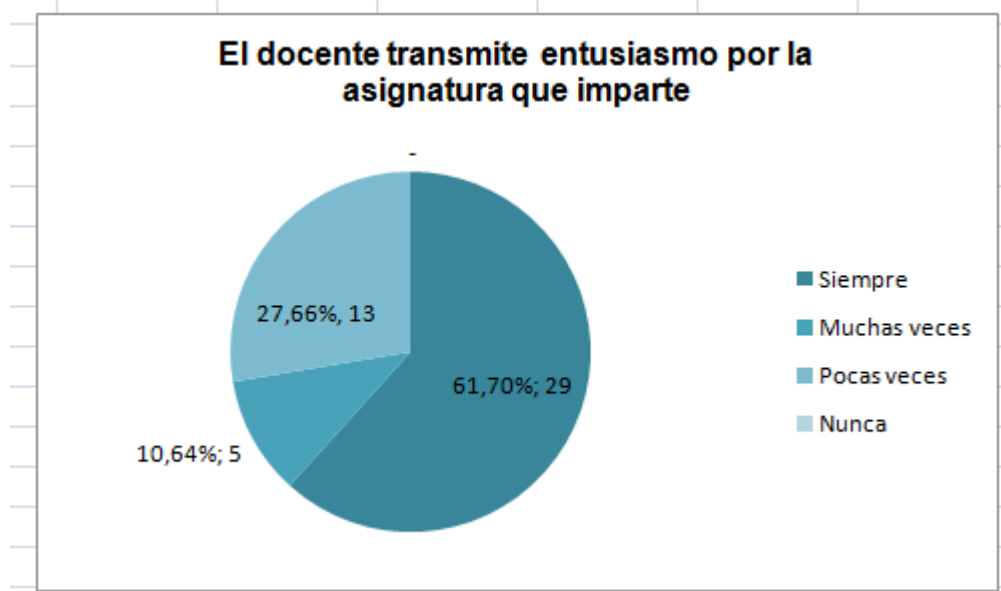
2.- ¿El docente transmite entusiasmo por la asignatura que imparte?

Cuadro No. 18

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Siempre	29	61,70
Muchas veces	5	10,64
Pocas veces	13	27,66
Nunca	0	-
TOTAL	47	100

Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 14



Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: El 61,70% de estudiantes manifiesta que siempre el docente transmite entusiasmo por la asignatura, y el 10,64% muchas veces, es decir al docente le gusta la labor que desempeña, 27,66% pocas veces, son docentes que no le agrada la asignatura asignada.

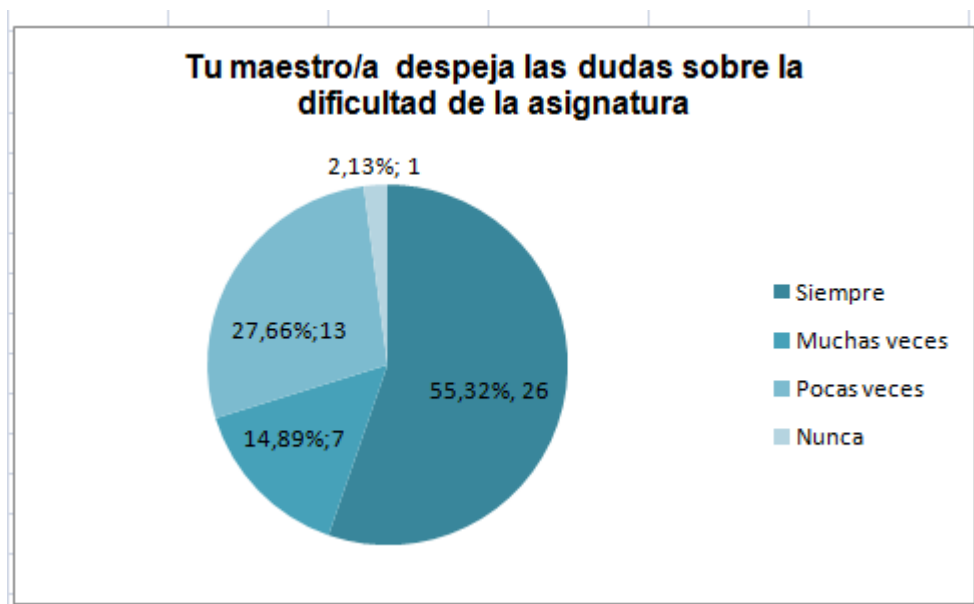
3.- Tu maestro/a despeja las dudas sobre la dificultad de la asignatura

Cuadro No. 19

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Siempre	26	55,32
Muchas veces	7	14,89
Pocas veces	13	27,66
Nunca	1	2,13
TOTAL	47	100

Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 15



Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: De los encuestados el 55,32% manifiesta que siempre el docente despeja dudas en la asignatura, el 27,66% pocas veces, el 14,89% muchas veces, debiendo el docente enfocar más este tema debido a que en un momento dado el estudiante se verá afectado en su rendimiento.

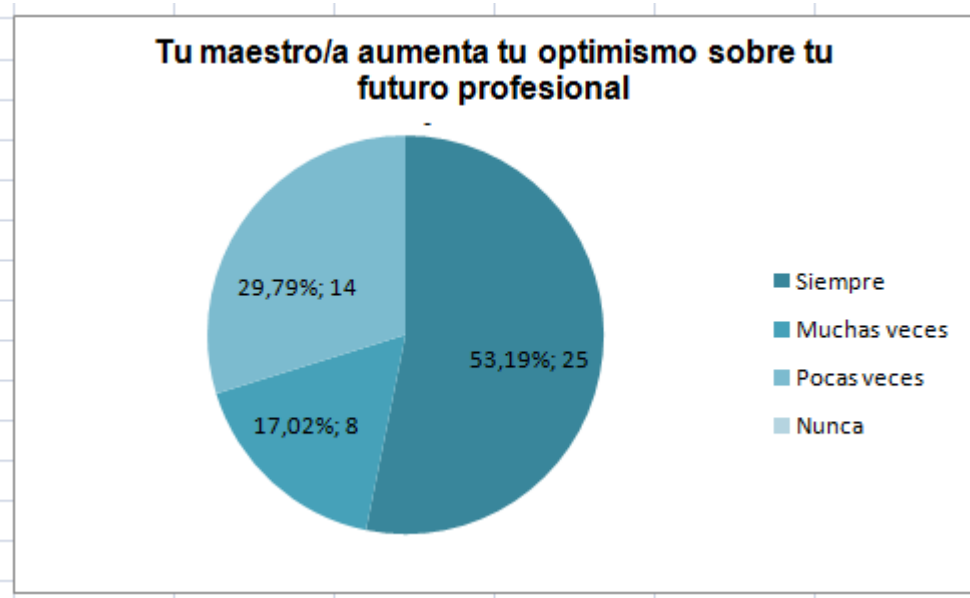
4.- Tu maestro/a aumenta tu optimismo sobre tu futuro profesional

Cuadro No. 20

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Siempre	25	53,19
Muchas veces	8	17,02
Pocas veces	14	29,79
Nunca	0	-
TOTAL	47	100

Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 16



Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: El 53,19% manifiesta que siempre el docente inculca motivaciones para que el estudiante sea optimista al seguir su carrera profesional, el 17,02% indica que muchas veces y el 29,79% pocas veces recibe de sus maestros incentivos de esta naturaleza.

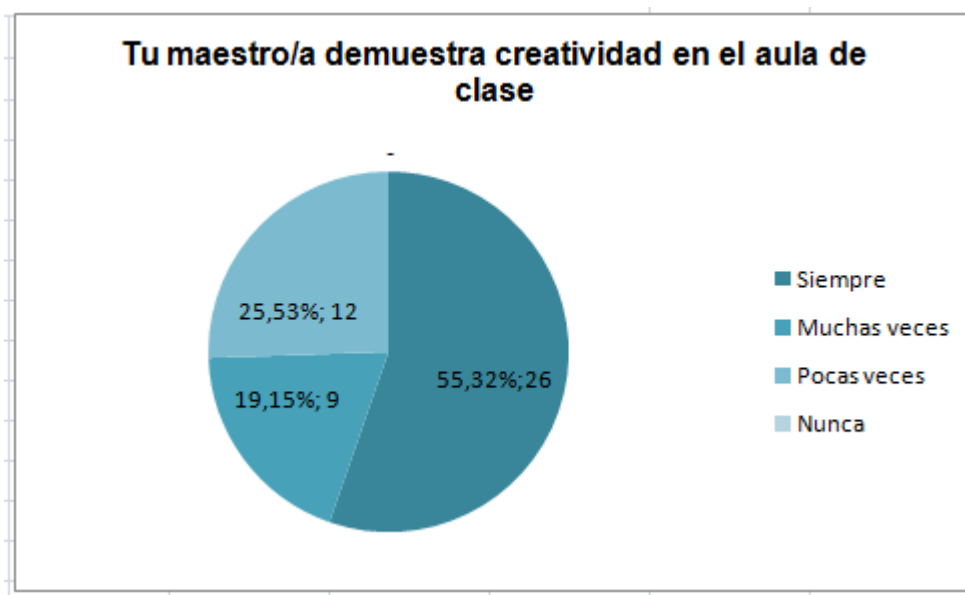
5.- Tu maestro/a demuestra creatividad al momento de impartir sus conocimientos en el aula de clase

Cuadro No. 21

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Siempre	26	55,32
Muchas veces	9	19,15
Pocas veces	12	25,53
Nunca	0	-
TOTAL	47	100

Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 17



Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: De los encuestados el 55,32% opina que el docente demuestra creatividad al impartir sus clases, 25,53% pocas veces y 19,15% muchas veces, demostrando que es una minoría de docentes, que debe aprender a utilizar la creatividad en la clase y esta no se torne aburrida y monótona .

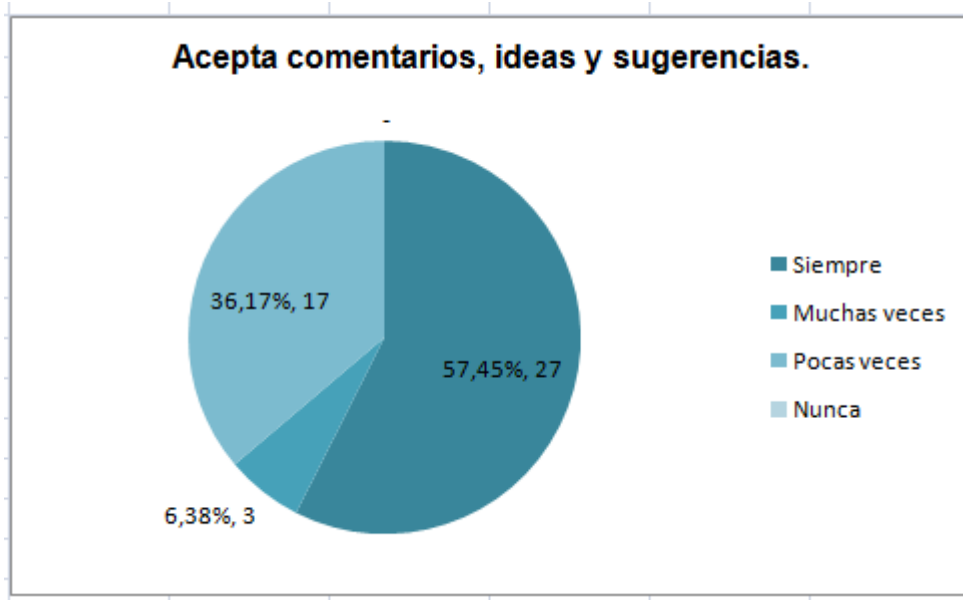
6.- Es capaz de escuchar y acepta comentarios, ideas y sugerencias.

Cuadro No. 22

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Siempre	27	57,45
Muchas veces	3	6,38
Pocas veces	17	36,17
Nunca	0	-
TOTAL	47	100

Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 18



Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: De los encuestados el 57,45% manifestó que el docente siempre acepta sugerencias, el 36,17% pocas veces y 6,38% muchas veces, existiendo un porcentaje no tan aceptable de docentes que no le gusta que le den sugerencias en bienestar de cambio en su labor que desempeña.

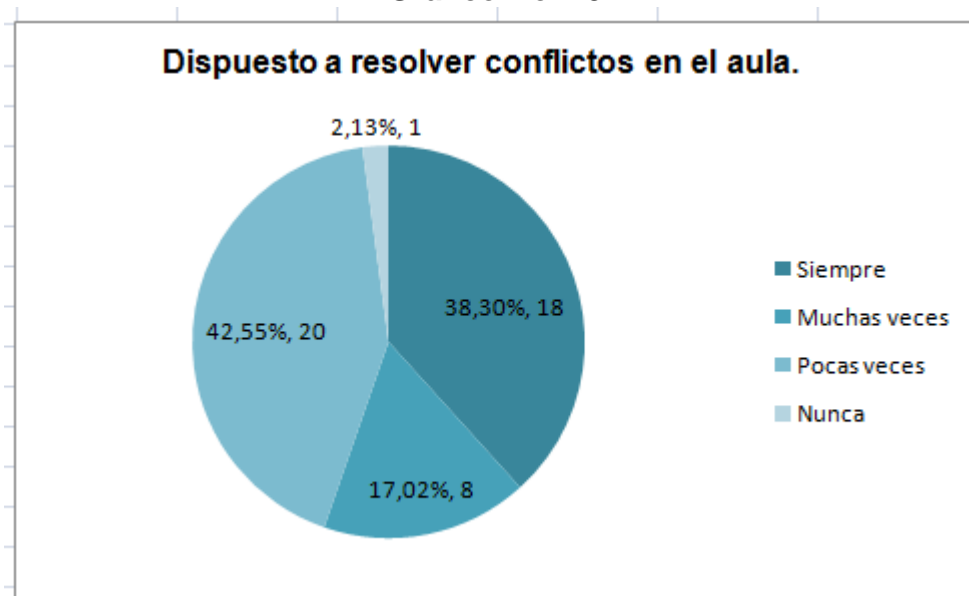
7.- Propicia un clima favorable y está dispuesto a resolver conflictos en el aula.

Cuadro No. 23

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Siempre	18	38,30
Muchas veces	8	17,02
Pocas veces	20	42,55
Nunca	1	2,13
TOTAL	47	100

Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 19



Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: el 42,55% opina que los docentes pocas veces están dispuestos a resolver conflictos en el aula, 38% siempre y 17,02% muchas veces, un 2,13% nunca, determinando que existe poca predisposición de parte del docente para resolver conflictos en el aula.

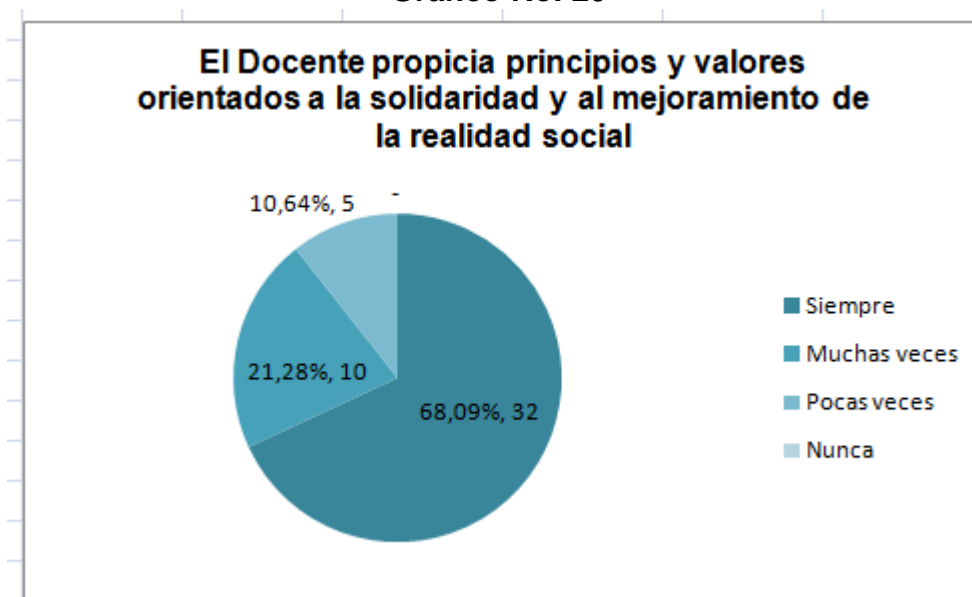
8.- ¿El Docente durante el proceso de enseñanza- aprendizaje propicia principios y valores orientados a la solidaridad y al mejoramiento de la realidad social?

Cuadro No. 24

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Siempre	32	68,09
Muchas veces	10	21,28
Pocas veces	5	10,64
Nunca	0	-
TOTAL	47	100

Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 20



Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: El 68,09% de encuestados manifiesta que el docente propicia principios, valores, 21,28% muchas veces y el 10,64% pocas veces, demostrando que la mayoría de docentes si hace énfasis en los valores y principios para que el estudiante aplique en su convivencia diaria.

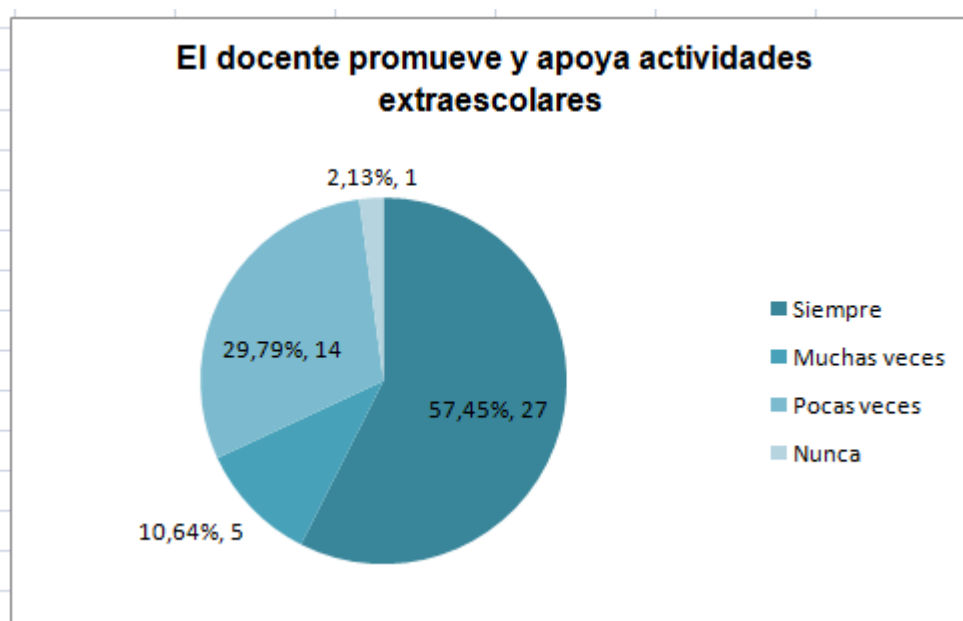
9.- El docente promueve y apoya actividades extraescolares que complementen y respalden a los educandos

Cuadro No. 25

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Siempre	27	57,45
Muchas veces	5	10,64
Pocas veces	14	29,79
Nunca	1	2,13
TOTAL	47	100

Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 21



Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: De los estudiantes encuestados el 57,45% respondió que siempre el docente apoya las actividades extraescolares, el 29,79% pocas veces, el 10,64% muchas veces, deduciendo que existen docentes que no dejan trabajos extraescolares de refuerzo de la asignatura.

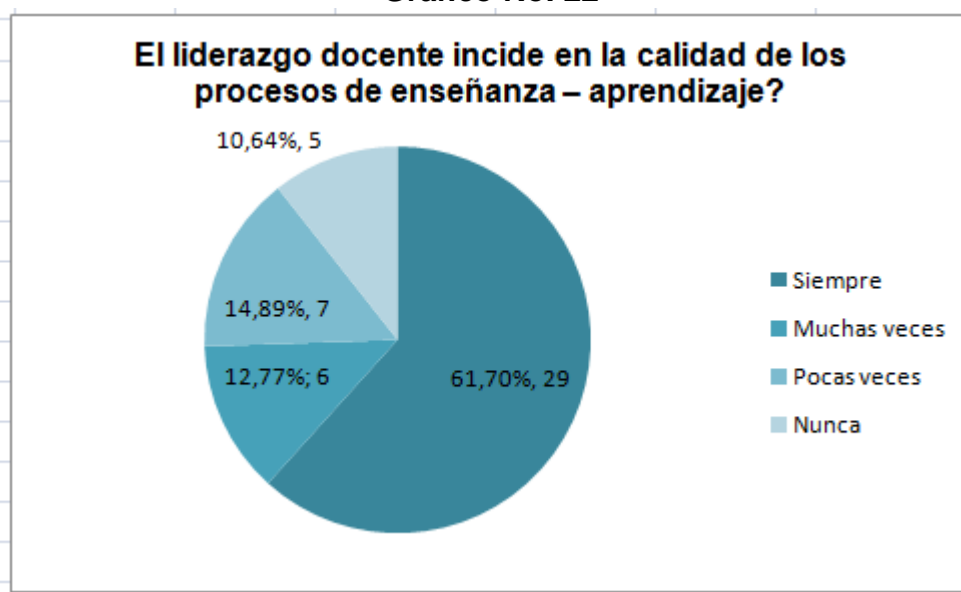
10.- ¿Cree Ud. que el liderazgo docente incide en la calidad de los procesos de enseñanza – aprendizaje?

Cuadro No. 26

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Siempre	29	61,70
Muchas veces	6	12,77
Pocas veces	7	14,89
Nunca	5	10,64
TOTAL	47	100

Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal “Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo”.
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 22



Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal “Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo”.
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: El 61,70% de encuestados indica que siempre y el 12,77% muchas veces influye el liderazgo docente en la calidad de enseñanza aprendizaje, 14,89% pocas veces y 10,64% nunca, determinando que si existe influencia del liderazgo docente en la enseñanza aprendizaje.

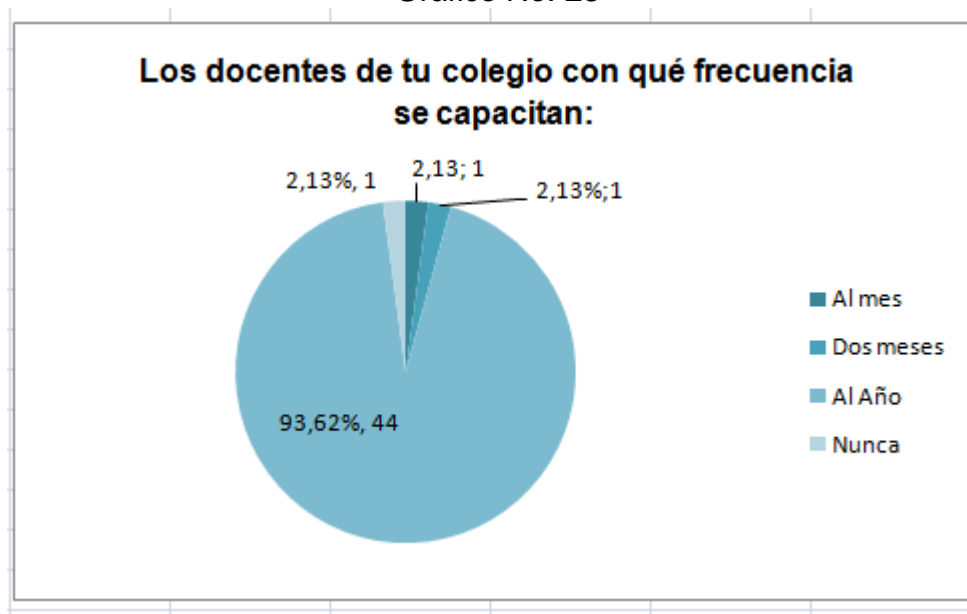
11.- Los docentes de tu colegio con qué frecuencia se capacitan:

Cuadro No. 27

ALTERNATIVAS	CANT.	%
Al mes	1	2,13
Dos meses	1	2,13
Al Año	44	93,62
Nunca	1	2,13
TOTAL	47	100

Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No. 23



Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: De los encuestados el 93,62% de estudiantes opina que los docentes se capacitan una vez al año, el 2,13% al mes, y otro 2,13% al mes, denotando que la mayoría no se actualiza constantemente sino al año.

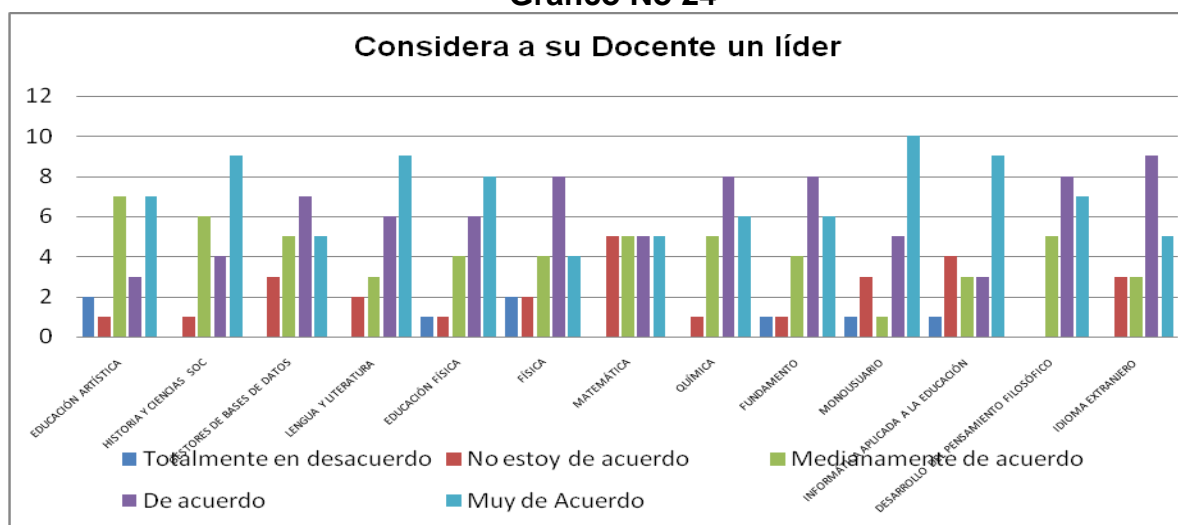
12.- Considera a su docente un líder

Cuadro No. 28

ASIGNATURAS	Totalmente en desacuerdo	No estoy de acuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
EDUCACIÓN ARTÍSTICA	2	1	7	3	7
HISTORIA Y CIENCIAS SOC		1	6	4	9
GESTORES DE BASES DE DATOS		3	5	7	5
LENGUA Y LITERATURA		2	3	6	9
EDUCACIÓN FÍSICA	1	1	4	6	8
FÍSICA	2	2	4	8	4
MATEMÁTICA		5	5	5	5
QUÍMICA		1	5	8	6
FUNDAMENTO	1	1	4	8	6
MONOUSUARIO	1	3	1	5	10
INFORMÁTICA APLICADA A LA EDUCACIÓN	1	4	3	3	9
DESARROLLO DEL PENSAMIENTO FILOSÓFICO			5	8	7
IDIOMA EXTRANJERO		3	3	9	5

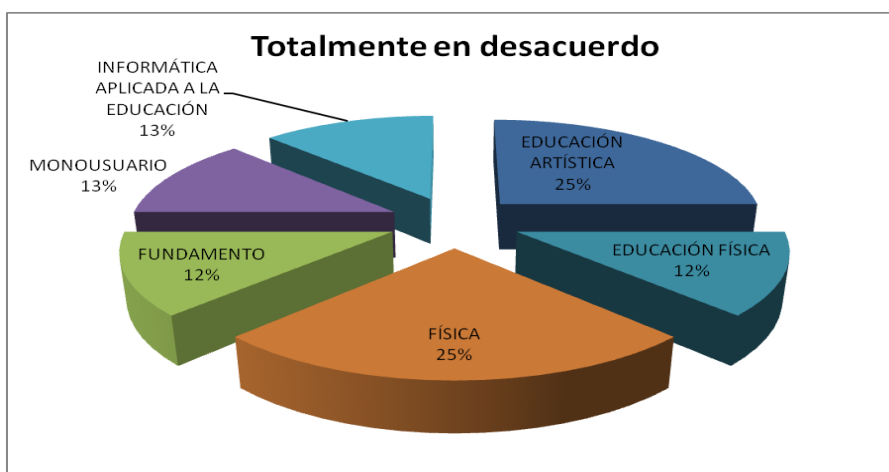
Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No 24



Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No 25

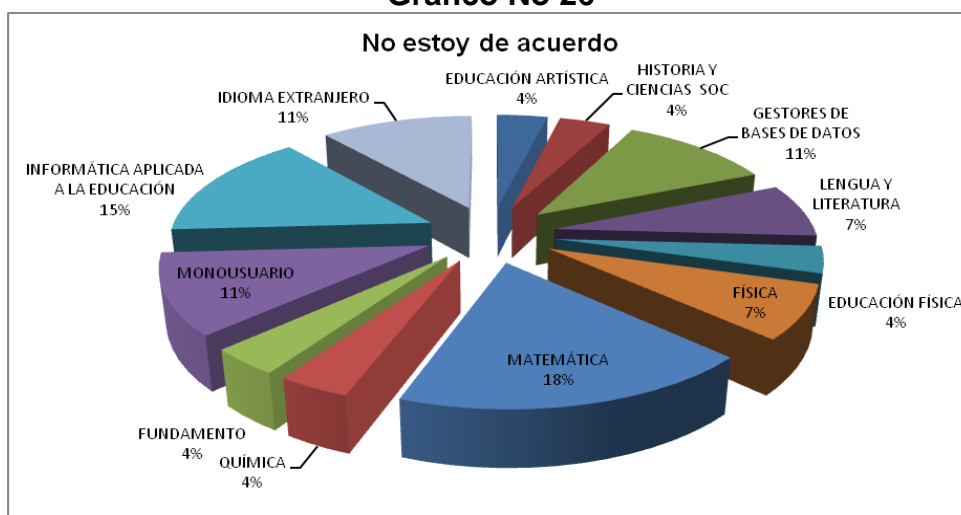


Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".

Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: Al realizar la encuesta se observa que el 25% de estudiantes de la especialización de Sistemas está totalmente en desacuerdo que el docente de Física y de Educación artística son líderes, el 13% docentes de Monousuario e informática aplicada a la educación seguido del 12% en Fundamento y Educación Física.

Gráfico No 26

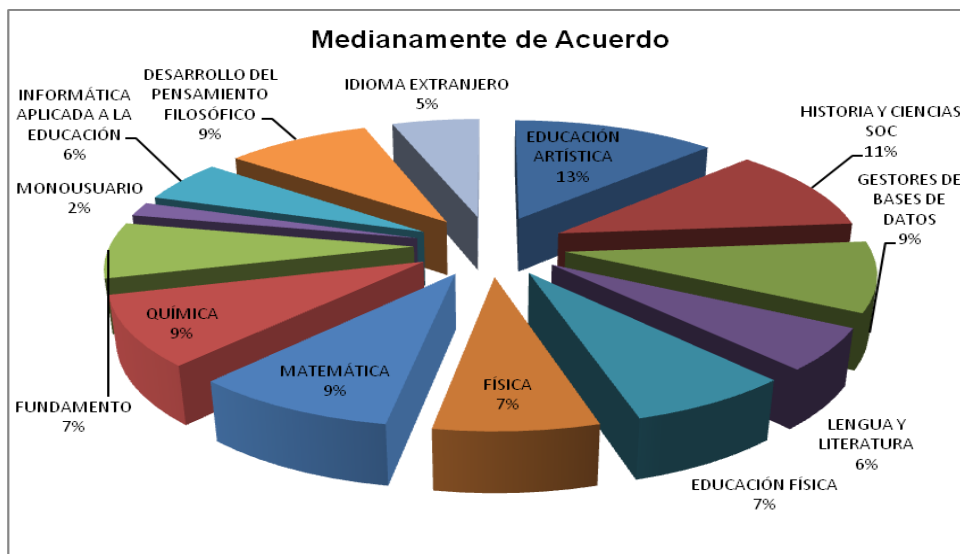


Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".

Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: Se observa que el 18% de estudiantes de la especialización de Sistemas no está de acuerdo que el docente de Matemática sea un líder, el 15% Informática aplicada a la educación, el 11% Monousuario, Gestores de Base de Datos, Idioma extranjero.

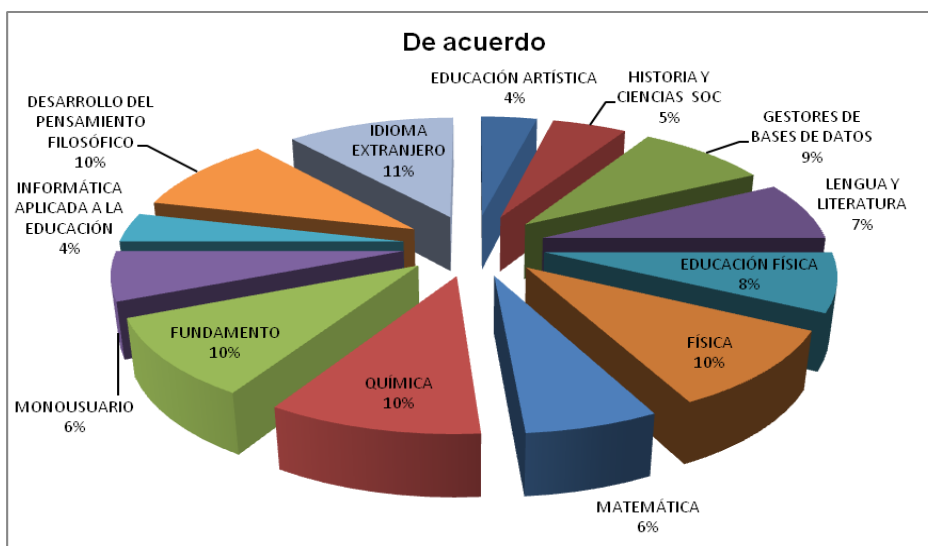
Gráfico No 27



Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: Se observa que el 13% de estudiantes de la especialización de Sistemas esta medianamente de acuerdo que el docente de Educación Artística que sea un líder, 11% Historia y Ciencias, 9% Desarrollo del Pensamiento Filosófico, Química y Matemáticas.

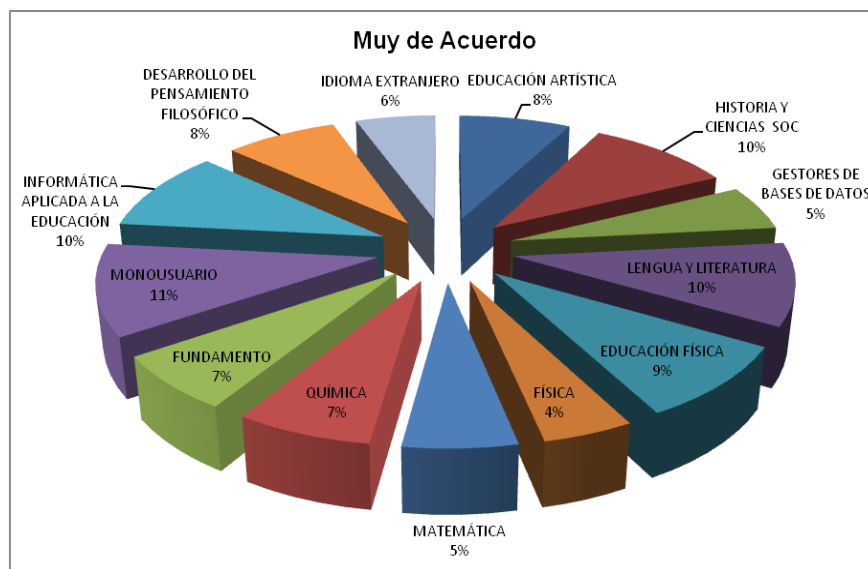
Gráfico No 28



Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: Se observa que el 11% de estudiantes de la especialización de Sistemas está de acuerdo que el docente de Idioma Extranjero es un líder, seguido del 10% Fundamento, Química, Física y Desarrollo del Pensamiento

Gráfico No 29



Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: Se observa que el 11% de estudiantes de la especialización de Sistemas está muy de acuerdo que el docente de Monousuario es un líder, seguido del 10% de los docentes de la asignatura de Informática aplicada a la Educación, Lengua y literatura, Historia y Ciencias Sociales y 9% Educación Física.

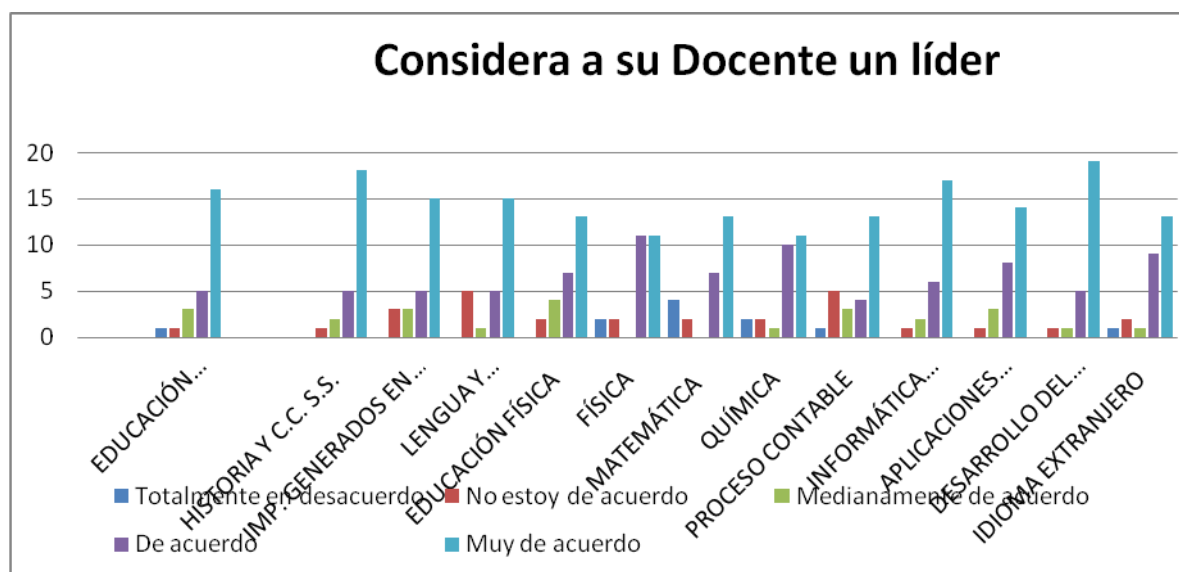
Cuadro No. 29

ASIGNATURAS	Totalmente en desacuerdo	No estoy de acuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
EDUCACIÓN ARTÍSTICA	1	1	3	5	16
HISTORIA Y C.C. S.S.		1	2	5	18
IMP. GENERADOS EN LA COMPRA VENTA.		3	3	5	15
LENGUA Y LITERATURA		5	1	5	15
EDUCACIÓN FÍSICA		2	4	7	13
FÍSICA	2	2		11	11
MATEMÁTICA	4	2		7	13
QUÍMICA	2	2	1	10	11
PROCESO CONTABLE	1	5	3	4	13
INFORMÁTICA APLIC. A LA EDUCACIÓN		1	2	6	17
APLICACIONES INFORMÁTICAS CONTABLES		1	3	8	14
DESARROLLO DEL PENSAMIENTO FILOSÓFICO		1	1	5	19
IDIOMA EXTRANJERO	1	2	1	9	13

Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".

Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

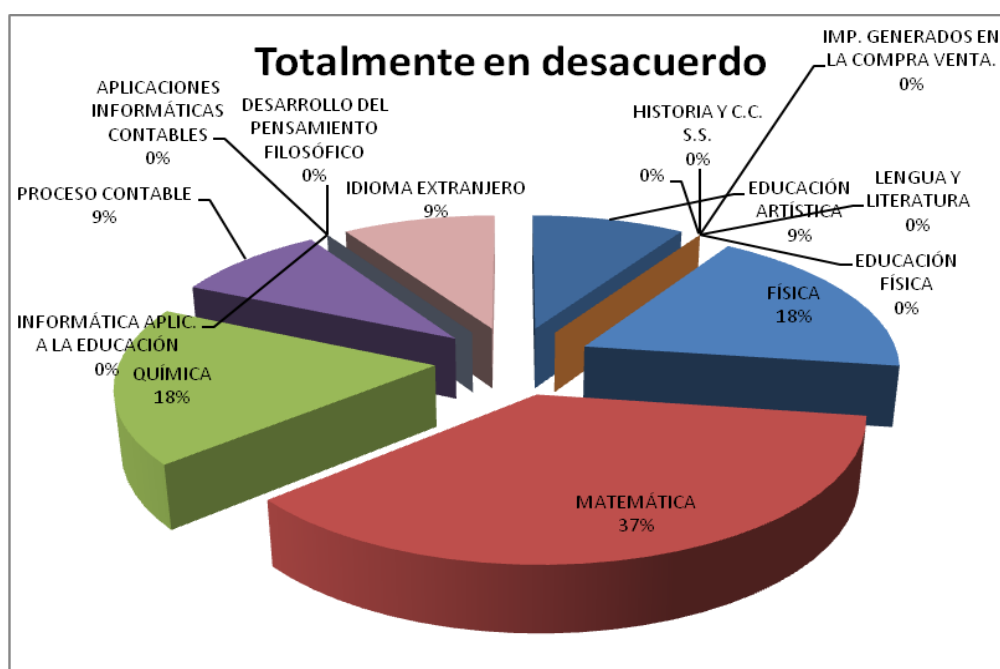
Gráfico No 30



Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".

Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

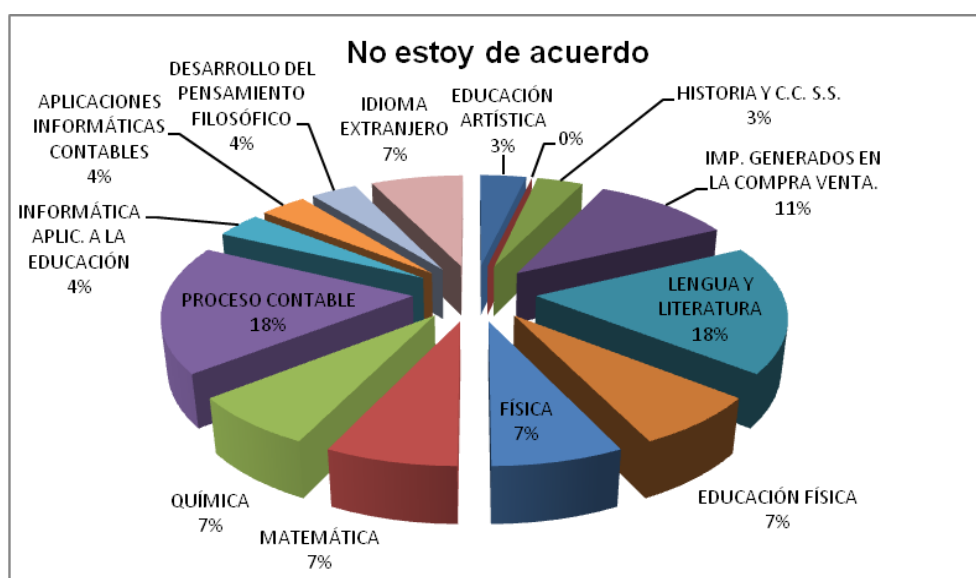
Gráfico No 31



Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: Al realizar la encuesta se observa que el 37% de estudiantes de la especialización Contabilidad está totalmente en desacuerdo que el docente de Matemáticas no son líderes, el 18% a los docentes de Física y Química, el 9% Proceso Contable y Educación Artística.

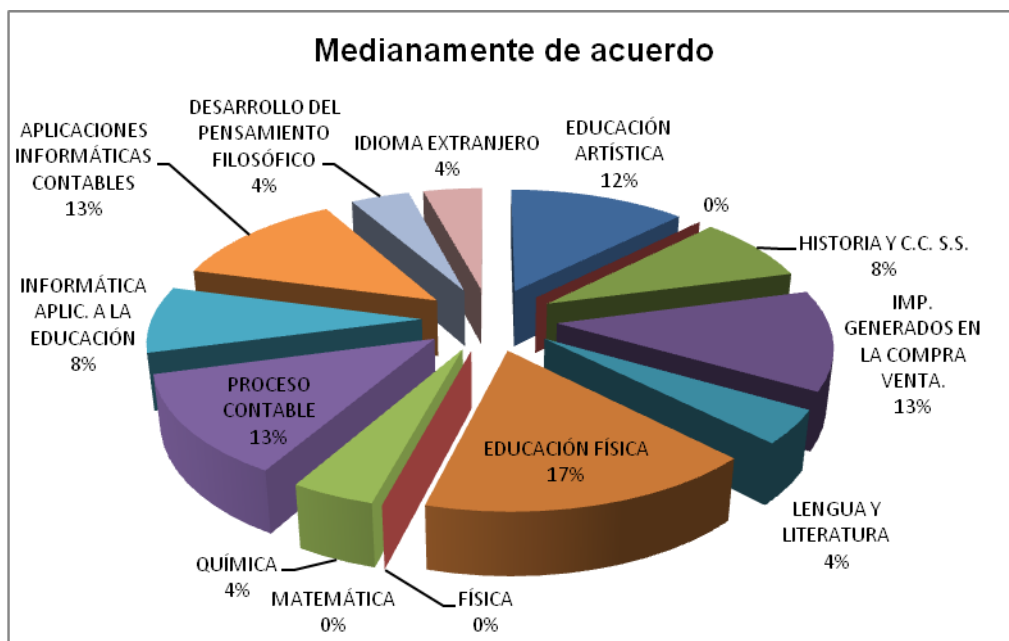
Gráfico No 32



Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: Se observa que el 18% de estudiantes de la especialización Contabilidad no están de acuerdo que los docentes de Lengua y literatura y Proceso Contable, sean líderes, seguido del 11% de Impuestos generados en la compra venta y 7% docentes de Idioma extranjero, Matemáticas, Química.

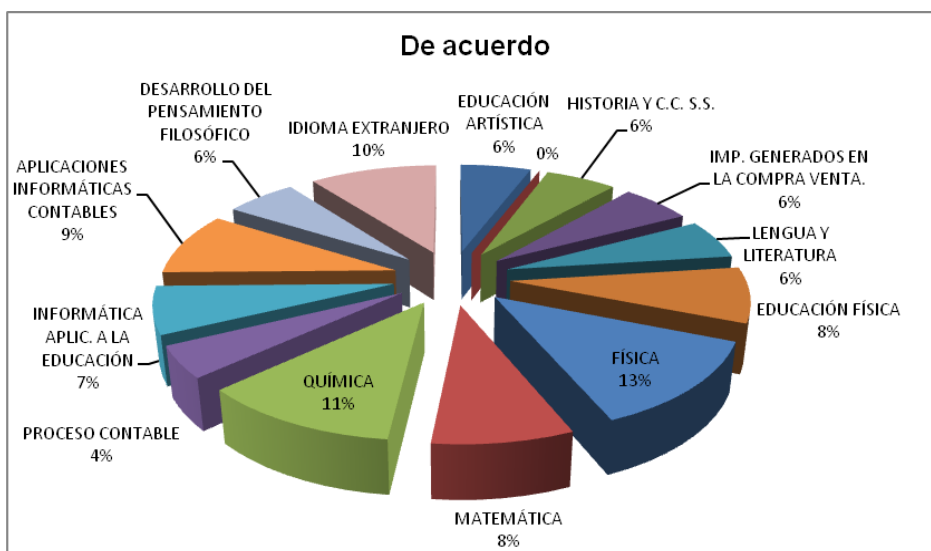
Gráfico No 33



Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: Se observa que el 17% de estudiantes de la especialización de Contabilidad está medianamente de acuerdo que el docente de Educación Física es un líder, seguido del 13% de los docentes de la asignatura de Proceso Contable, Impuestos Generadores en la Compra Venta y Aplicaciones informáticas contables, 12% a la Educación Artística.

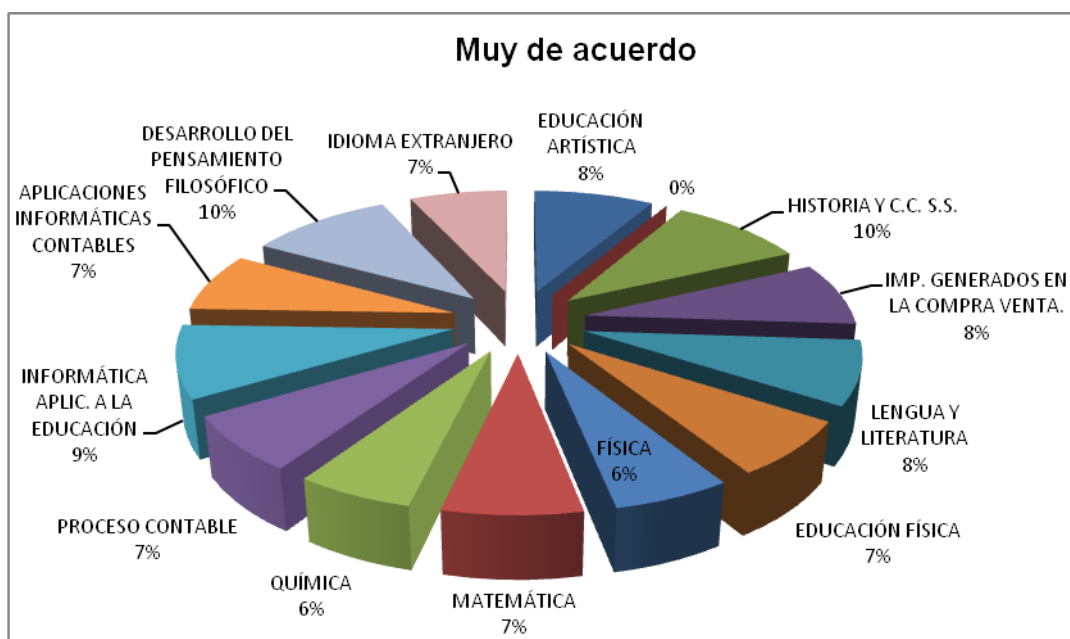
Gráfico No 34



Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: Se observa que el 13% de estudiantes de la especialización de Contabilidad está de acuerdo que el docente de Física es un líder, seguido del 11% del docente de la asignatura de Química, 10% Idioma Extranjero, 9% Aplicaciones informáticas contables.

Gráfico No 35



Fuente: Encuestas a estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Análisis: Observamos que el 10% de estudiantes de la especialización de Desarrollo del Pensamiento filosófico e Historia y Ciencias Social es están considerados líderes, seguido del 9% del docente de Informáticas aplicada a la educación, 8% de los docentes de la asignatura de Lengua y literatura, a la Educación Artística.

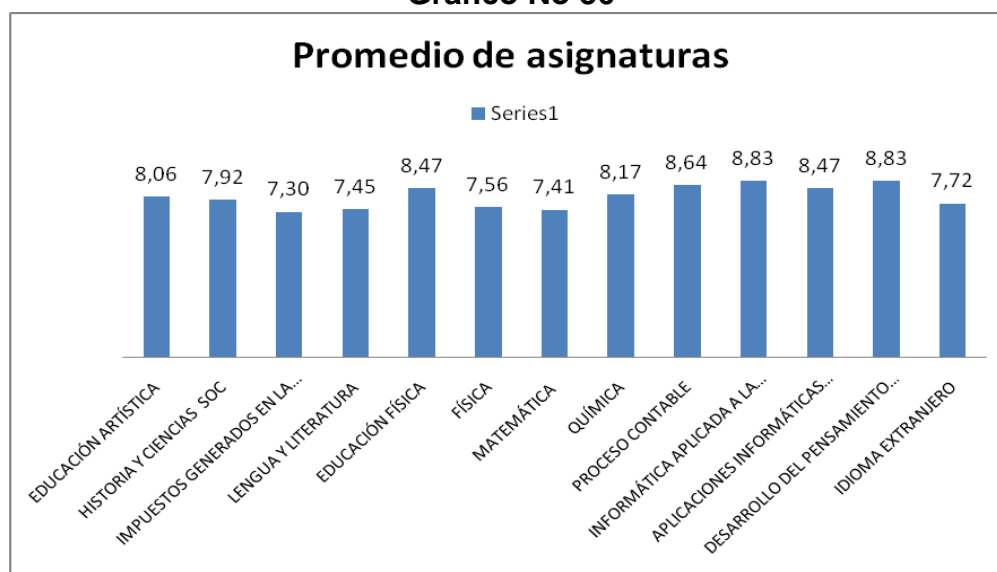
Cuadro No. 29

Promedio de los estudiantes de la especialización de Sistemas

ASIGNATURAS	I	II	Promedio
EDUCACIÓN ARTÍSTICA	8,05	8,06	8,06
HISTORIA Y CIENCIAS SOC	7,95	7,89	7,92
IMPUESTOS GENERADOS EN LA COMPRA VENTA.	6,45	8,15	7,30
LENGUA Y LITERATURA	7,83	7,07	7,45
EDUCACIÓN FÍSICA	8,52	8,41	8,47
FÍSICA	7,54	7,57	7,56
MATEMÁTICA	7,45	7,36	7,41
QUÍMICA	8,36	7,98	8,17
PROCESO CONTABLE	8,29	8,98	8,64
INFORMÁTICA APLICADA A LA EDUCACIÓN	8,58	9,08	8,83
APLICACIONES INFORMÁTICAS CONTABLES.	7,82	9,11	8,47
DESARROLLO DEL PENSAMIENTO FILOSÓFICO	8,61	9,05	8,83
IDIOMA EXTRANJERO	7,39	8,04	7,72

Fuente: Datos de secretaria del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No 36



Fuente: Datos de secretaria del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

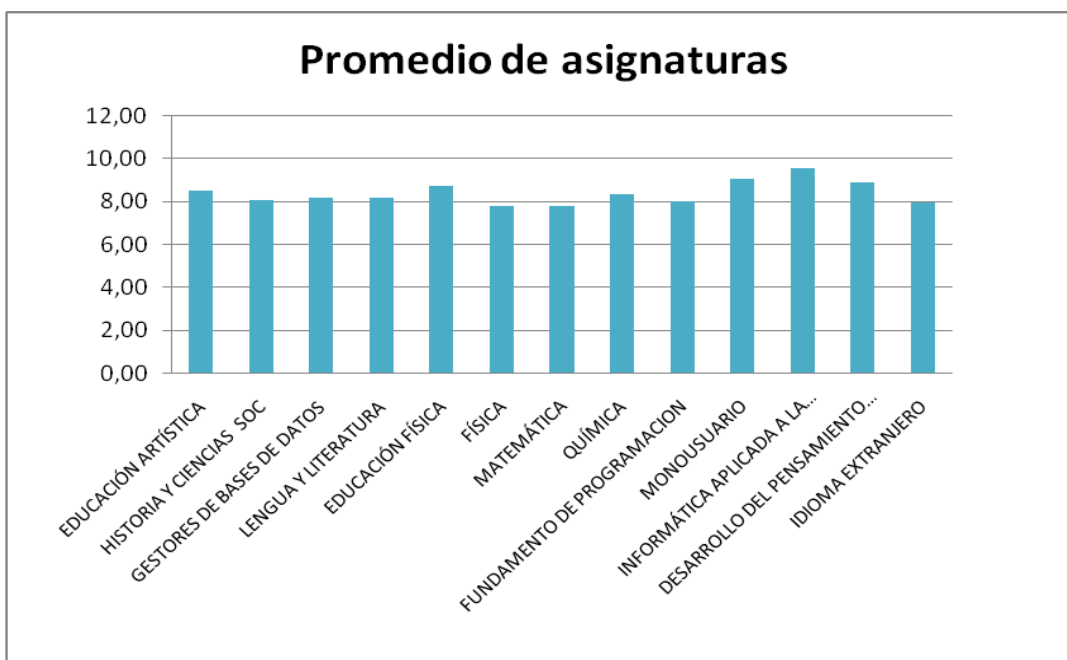
Cuadro No. 30

Promedio de los estudiantes de la especialización de Contabilidad

ASIGNATURAS	I	II	
EDUCACIÓN ARTÍSTICA	8,35	8,74	8,55
HISTORIA Y CIENCIAS SOC	8,42	7,74	8,08
GESTORES DE BASES DE DATOS	8,35	8,09	8,22
LENGUA Y LITERATURA	8,26	8,1	8,18
EDUCACIÓN FÍSICA	8,73	8,8	8,77
FÍSICA	7,97	7,71	7,84
MATEMÁTICA	8,2	7,45	7,83
QUÍMICA	8,66	8,1	8,38
FUNDAMENTO DE PROGRAMACION	7,76	8,32	8,04
MONOUSUARIO	9,42	8,7	9,06
INFORMÁTICA APLICADA A LA EDUCACIÓN	9,15	9,96	9,56
DESARROLLO DEL PENSAMIENTO FILOSÓFICO	8,8	9,04	8,92
IDIOMA EXTRANJERO	8,07	7,9	7,99

Fuente: Datos de secretaria del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

Gráfico No 37



Fuente: Datos de secretaria del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

2.4 Verificación de hipótesis.

2.4.1.- Hipótesis General

El nivel de liderazgo docente influye significativamente en el desempeño Académico de los estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".

Esta hipótesis se verifica con las repuestas de la entrevista que se realizo a directivos pregunta #8 ¿Cree usted como autoridad de esta institución, que el Liderazgo Docente repercute en los procesos de enseñanza – aprendizaje, respondiendo que si repercute, porque la empatía que se logra en este proceso está impregnado en cada uno de los contenidos realizados.

De la encuesta que se le realizó a los docentes, pregunta 8 " Cree Ud. Que el liderazgo docente incide en la calidad de los procesos de Enseñanza -aprendizaje" el 66,67% de encuestados respondió que el liderazgo docente si incide en la calidad de enseñanza - aprendizaje y el 33,33% muchas veces, confirmando que el liderazgo es un factor importante para la enseñanza de los estudiantes. (Ver cuadro #10, gráfico estadístico #8, de la encuesta a docentes).

En la pregunta #10 de los estudiantes hay una pregunta que señala, "Cree Ud. que el liderazgo docente incide en la calidad de los procesos de enseñanza – aprendizaje", ellos respondieron 61,70% de encuestados indica que siempre y el 12,77% muchas veces influye el liderazgo docente en la calidad de enseñanza aprendizaje (Ver cuadro #24, gráfico estadístico # 22, de la encuesta a estudiantes).

De esta manera se verifica la hipótesis que el liderazgo docente si influye en la calidad de enseñanza aprendizaje que recibe el estudiante, y por ende en su rendimiento académico.

2.4.2.-Hipotesis Específica o particular.

2.4.2.1.- Si existieran verdaderos líderes mejorará el desempeño académico de los estudiantes.

Esta hipótesis se verifica con la interrogante de la entrevista "En las especializaciones de Contabilidad y Administración de Sistemas, cree usted que se pone en práctica el Liderazgo Docente", Lo hacen de manera insipiente, puesto que no es una asignatura de una intensa participación e integración

Con lo expresado en las encuestas realizada a los docentes pregunta #4.- "Usted es responsable al tomar decisiones" El 73,33% de docentes respondieron que son responsables en la toma de decisiones y 26,67% muchas veces, denotando que los maestros tienen responsabilidad en la toma de decisiones. (Ver cuadro #6, grafico estadístico #4, de la encuesta a docentes).

También se constata esta hipótesis con la pregunta #10 de la encuesta a docentes donde se detalla, "Motiva a los padres de familia para que participen en el desarrollo de actividades de la comunidad escolar", un 66,67% siempre motiva a los padres de familia para la realización de actividades, un 20% muchas veces y un 13,33% pocas veces; en conclusión el docente si motiva a padres de familia en las actividades a desarrollar en bienestar de sus hijos. (Ver cuadro #12, grafico estadístico #10, de la encuesta a docentes).

De la misma manera constatamos que los docentes de Física, Matemáticas y Educación Artística de las especializaciones de Sistemas y Contabilidad no son considerados por los estudiantes como verdaderos líderes.

Determinando que para la mejora del desempeño académico debe existir verdaderos líderes que incentiven a sus estudiantes, esto se verifica en las dos preguntas anteriores: La toma de decisiones y la motivación que son características que debe poseer un verdadero líder educativo.

2.4.2.2.- Si mejorará las capacitaciones de los docentes entonces beneficiara a los estudiantes en su desempeño académico.

Esta hipótesis se verifica con las repuestas de la entrevista que se realizó a directivos interrogante #5 "Los Docentes del Primer Año Bachillerato especializaciones Contabilidad y Administración de Sistemas mantienen actualizados los conocimientos de la asignatura a su cargo" respondiendo que este proceso es continuo desde el primer día de actividades hasta la culminación de dicho proceso.

Además se verifica en la pregunta # 11 que se realizó a docentes, que indica "Participa en cursos, talleres, o seminarios que ayuden a la labor profesional en bienestar de los estudiantes" de los docentes encuestados solo el 46,67% participa en talleres o cursos de actualización, el 6,67% muchas veces, en un 40% pocas veces, esto determina que el docente no se actualiza constantemente en bienestar de sus estudiantes. (Ver cuadro #13, gráfico estadístico #11, de la encuesta a docentes).

Otra pregunta que tiene relevancia para verificar esta hipótesis es la # 11 de la encuesta a estudiantes. "los docentes de tu colegio con qué frecuencia se capacitan", el 93,62% de estudiantes opina que los docentes se capacitan una vez al año, el 2,13% al mes, y otro 2,13% al mes, denotando que la mayoría no se actualiza constantemente sino al año. (Ver cuadro #25, gráfico estadístico #23, de la encuesta a estudiantes).

2.4.2.3.- Si los docentes aplican un modelo pedagógico actualizado constructivista mejorará el desempeño académico de los estudiantes.

Dicha hipótesis se constata con las repuestas de la encuesta que se le realizó a los estudiantes pregunta #1 que detalla "los factores que inciden en el proceso de enseñanza son" 93,62% opinó que los factores que inciden en la enseñanza es la didáctica y un 6,38% pedagógica, determinando que al docente le hacen falta técnicas de aprendizaje en la asignatura que imparte. (Ver cuadro # 15, gráfico estadístico #13, de la encuesta a estudiantes).

También se verifica con la pregunta # 2 que se realizó a estudiantes la cual indica "El docente transmite entusiasmo por la asignatura que imparte" ellos respondieron: El 61,70%, que siempre el docente transmite entusiasmo por la asignatura, (Ver cuadro #16, gráfico estadístico # 14, de la encuesta a estudiantes).

De las encuestas realizadas se obtuvo que se los docentes no están preparados como verdaderos líderes y por consiguiente en las entrevistas realizadas se obtiene los lineamientos para realizar el taller seminario.

Verificando que en la institución se necesita que se apliquen modelos pedagógicos constructivistas en mejorará del desempeño académico de los estudiantes.

CONCLUSIONES

Luego de realizar la investigación en relación al liderazgo docente en el colegio fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo", y en base a los resultados de las encuestas, entrevistas, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- Qué el liderazgo docente si incide en el rendimiento académico de los estudiantes del Primer Año de Bachillerato, Especialización Administración de Sistemas y Contabilidad.
- Qué los docentes no están capacitándose constantemente, por lo que repercute en la mejora de la enseñanza aprendizaje.
- Qué en la institución educativa no se aplica un modelo pedagógico constructivista, haciendo falta aplicación de las estrategias didácticas para mejora del rendimiento académico en los estudiantes.
- La falta de motivación por parte de algunos docentes, lo que implica que las clases sean monótonas, tradicionales, repetitivas, olvidándose de lo procedimental y actitudinal.

RECOMENDACIONES

Sobre la base de las conclusiones obtenidas en la investigación, se recomienda lo siguiente:

- Los directivos del establecimiento promuevan toda clase de acciones encaminadas a rescatar el verdadero liderazgo en los docentes de la institución fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
- Fomentar un proceso de capacitación continua de los docentes en las distintas áreas sobre el modelo pedagógico constructivista, de la misma manera el uso de herramientas tecnológicas, los cambios en la enseñanza aprendizaje, los procesos de evaluación y la gestión curricular.
- Fomentar el buen liderazgo pedagógico ya que es la base principal para ayudar a formar a los estudiantes seguros de sí mismos.
- Implementar el Seminario taller para los docentes que contribuyan al desempeño docente en forma efectiva y cordial.

CAPÍTULO III

PROPUESTA

Seminario taller "Liderazgo pedagógico constructivista para los docentes en mejora del rendimiento académico de los estudiantes de Primer Año Bachillerato Especialización Administración de Sistemas y Contabilidad del colegio fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".

3.1.- ANTECEDENTES.

Al efectuar un estudio de las actas trimestrales y quimestrales de las juntas de curso en el Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo", del Cantón Pedro Carbo - Provincia del Guayas, se constató el bajo rendimiento académico en algunas asignaturas de los años de Educación General Básica Superior, especialmente en las asignaturas de Matemáticas, Lengua y Literatura, por lo tanto es necesario implementar seminarios para mejorar el rendimiento académico en los educandos, las cuales están dirigidas a los profesores del nivel de Educación General Básico Superior y Bachillerato de las asignaturas antes mencionados, ya que ellos son la base fundamental en la educación de los estudiantes y ofrecerles mejores metodologías para mejorar el aprendizaje en las asignaturas de vital importancia.

La importancia de los talleres para docentes, por medio de charlas y capacitaciones ayudará a incentivar y mejorar el rendimiento académico de los estudiantes. Es cierto que en la actualidad se han dado cambios en la educación del siglo XXI, por lo tanto el docente debe adaptarse, atendiendo los aspectos intelectuales de los estudiantes no solo en lo cognitivo. Por ello, resulta necesaria la aplicación de técnicas pedagógicas y metodologías abiertas a la imaginación y adaptadas al modelo constructivista, no se trata sólo de educar en conocimientos, sino formar un ser humano integral.

De tal manera que los talleres que se van a realizar son el resultado de observaciones e investigaciones, donde se puede evidenciar el tipo de liderazgo docente en el desarrollo de las clases, así se pretende dar a conocer y poner en práctica las actividades para obtener un liderazgo pedagógico positivo.

3.2.- JUSTIFICACIÓN.

En la actualidad el sistema educativo ecuatoriano, especialmente en los años de Educación Básica presenta inconvenientes, las mismas que se relacionan con el actuar pedagógico en los estudiantes, y están siendo evaluados en especial las asignaturas principales como son Matemáticas, Lenguaje y Comunicación, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales, además de una serie de parámetros que actualmente se toman en consideración.

El trabajo se escatimó puesto que existe la problemática del bajo rendimiento académico en los estudiantes del Primer Año de Bachillerato de la institución educativa, esta falencia ha venido existiendo en los años anteriores. Además en las encuestas realizadas a estudiantes, si considera que su docente es un líder se determinó que los docentes no son considerados líderes dentro de la institución.

Johnson y Johnson (1997), 32. Indica que los aprendizajes deben ser realizados a través de la imitación de modelos y de prácticas propias de la vida cotidiana. La educación sugiere el empleo de un conjunto de estrategias didácticas muy específicas.

El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar la importancia del liderazgo docente de los resultados obtenidos se concluye que es escaso liderazgo educativo en los docentes conlleva a mejorar el rendimiento académico de los estudiantes, los encargados de dirigir administrativamente el proceso de enseñanza aprendizaje en la institución deben satisfacer las necesidades y expectativas que tienen los docentes en la actualidad

3.3. -OBJETIVOS.

3.3.1.- OBJETIVO GENERAL.

➤ Capacitar a los docentes mediante el desarrollo del seminario taller "Liderazgo Pedagógico Constructivista" para potenciar el desempeño docente y permitan mejorar el rendimiento académico en el Primer Año Bachillerato del colegio fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".

3.3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Planificar el seminario taller liderazgo pedagógico constructivista acorde a las necesidades de los docentes de la institución.
- Ejecutar el seminario taller liderazgo en el colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".
- Evaluar en forma permanente los cambios realizados en los docentes, a través de los logros alcanzados con el seminario taller liderazgo pedagógico constructivista.

3.4.- FACTIBILIDAD DE APLICACIÓN.

El fortalecimiento de la gestión educativa debe empezar por capacitaciones o tutorías constantes o periódicas, distribuidas por unidades de trabajo quimestrales y de acuerdo a las necesidades de los educandos, esto garantiza mantener a la trilogía educativa en permanente actualización. La Rectora y el equipo que forma la comisión pedagógica (Coordinadores) deben ser los líderes que posibiliten estas capacitaciones.

El docente actualmente es un mediador social y sobre todo debe aplicarse la inclusión educativa esto quiere decir, que la trilogía educativa debe trabajar de forma unánime para que se verifique las necesidades dentro de la institución, y adquieren una gran responsabilidad para divulgar, motivar, vivenciar y defender las políticas, la filosofía y la identidad cultural de la institución, porque debe explicar muy bien a toda la comunidad educativa y especialmente a las familias la forma de organización que se tiene en la institución, las razones para hacer cambios, la reflexión profunda sobre las consecuencias de esos posibles cambios y el éxito del proceso.

En otra circunstancia, la institución educativa junto con el equipo tutor de docentes deben implementar líneas estratégicas del colegio, desarrollando una cultura de evaluación a través de las técnicas del P.H.V.A (Planear, Hacer, verificar, actuar) y del D.O.F.A (Debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas). Para el seguimiento y control se realizarán estas pruebas al finalizar el primer quimestre y finalizando el segundo, esto le permite a rectores, la posibilidad de monitorear y mejorar la organización mediante las líneas estratégicas de gestión en la institución.

La institución educativa posee una infraestructura adecuada y los equipos tecnológicos necesarios para llevar a cabo la presente propuesta, también se cuenta con el apoyo de la comunidad educativa los mismos que han visto la necesidad de aplicar los talleres de capacitación que conlleva a tener una mejor relación entre docentes y estudiantes.

3.5 FUNDAMENTACIÓN.

La fundamentación constituye la necesidad de fomentar talleres de capacitación de liderazgo educativo. Efectivamente, la falta de implementación de los mismos para el Bachillerato General Unificado, repercuten de manera directa en el rendimiento escolar, el cual dependen en gran medida de los hábitos de estudio.

Problemática que puede y debe ser tomada en cuenta por el docente y directivos del colegio fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo". Los mismos que le permitirán enseñar y guiar a los estudiantes de diversas formas para construir su propio aprendizaje.

3.6 IMPORTANCIA.

La importancia de construir una sociedad con alto sentido de responsabilidad es incuestionable. Al implementar talleres en el Colegio Fiscal Ab. Roberto Passailaigue, se permite a la trilogía educativa participar directamente de su propio proceso de formación con técnicas innovadoras.

Finalmente, la importancia de la propuesta está dada por la orientación que brinda a los padres de familia, docentes y estudiantes, sobre metodologías actuales y eficaces para mejorar rendimiento académico. De esta manera, se ayuda a la implementación efectiva de planes explícitos que estimulen el carácter investigativo en los estudiantes.

3.7 UBICACIÓN SECTORIAL Y FÍSICA.

El colegio fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo", se encuentra ubicado en la Provincia del Guayas - Cantón Pedro Carbo, km 65, vía Guayas Manabí.

Infraestructura física.

- Hormigón armado.
- Agua.
- Luz.
- Teléfono.
- Internet

Área administrativa.

- Rectorado.
- Vicerrectorado.
- Secretaria.

3.8 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.

Seminario taller "Liderazgo pedagógico constructivista para los docentes en mejora del rendimiento académico de los estudiantes de Primer Año Bachillerato Especialización Administración de Sistemas y Contabilidad del colegio fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo".

Prerrequisitos.

Se destacan tres prerrequisitos básicos para el lanzamiento de la propuesta del seminario taller liderazgo pedagógico.

- Claridad de objetivos y alcance de la propuesta.
- Confianza entre los integrantes del plantel.
- Confianza en las capacidades de la institución educativa .

Preparativos.

Evaluación y motivación inicial. El rectorado del plantel debe analizar la situación actual en cuanto a:

- Metodologías.
- Contenidos.

3.9 Plan inicial.

Es elaborado por el rectorado del plantel, con base en las recomendaciones dadas por la Comisión Pedagógica.

La implementación del taller de liderazgo educativo dirigido a docentes se desarrollará, mediante la ayuda que nos proporciona la máxima autoridad y el personal docente.

Por esta razón nuestro propósito en el Colegio Fiscal Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo, es de implementar talleres de liderazgo educativo para que así los estudiantes tengan un mejor rendimiento académico.

3.10 Lanzamiento oficial.

Luego de las conversaciones y obtener conclusiones con el recurso humano involucrado, el rectorado tendrá una apreciación razonable de las posibilidades de éxito de esta iniciativa. Si existe aceptación y entusiasmo, se puede hacer el “lanzamiento oficial”. En caso contrario, se puede optar por un camino de perfil o viabilidad menor.

3.11 Ejecución.

Se implementará el Taller de Liderazgo Educativo dirigido a docentes, para mejora del rendimiento académico en los estudiantes de Bachillerato General Unificado especialización Administración de Sistemas y Contabilidad del colegio fiscal “Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo”- Cantón Pedro Carbo – Provincia del Guayas.

3.12 Organización del espacio.

El espacio donde vamos a implementar los talleres, es el curso de octavo, debido a que se aplicará a 18 profesores en la cual la institución si cuenta con las características, mobiliario y equipos necesarios para así facilitar el cumplimiento de lo requerido en la misma.

3.13 Aspectos Legales.

El artículo 26 de la Constitución Política del Estado señala: La Educación es un derecho de todas las personas, a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del estado, constituye área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir, las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

De la investigación realizada se ha encontrado el artículo en la LOEI de la Constitución del Ecuador que expresa:

Capítulo Cuarto

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS Y LOS DOCENTES

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tiene las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b. Ser protagonista fundamental en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;
- c. Elaborar su planificación académica y presentada oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- d. Respetar el derecho de las docentes y los estudiantes y de la trilogía de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- e. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- f. Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
- g. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;

- h. Realizar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- i. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;
- j. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- k. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- l. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
- m. Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niño, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
- n. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.

3.14 Aspectos Pedagógicos.

Está centrado en el modelo constructivista, donde el ser humano a través de sus experiencias previas realiza construcciones mentales, considera que la construcción se produce:

- Cuando el sujeto interactúa con el objeto de conocimiento (Piaget)
- Cuando esto lo realiza en interacción con otros (Vygotsky)
- Cuando es significativo para el sujeto (Ausubel)

Esta posición filosófica constructivista implica que el conocimiento humano no se recibe en forma pasiva del mundo ni de nadie, sino que es procesado y construido activamente, además la función cognoscitiva está al servicio de la vida, es una función adaptiva, y por lo tanto "el conocimiento permite que la persona organice su mundo experiencial y vivencial. La enseñanza constructivista considera que el aprendizaje humano es siempre una construcción interior"
([//educacion.idoneos.com/index.php](http://educacion.idoneos.com/index.php), 2014)

3.15 Aspectos Andragógicos.

La andragogía, estudia el aprendizaje y el auto aprendizaje, el adulto trae una experiencia adquirida a través del transcurso de su vida en forma independiente, autónoma y responsable.

El hombre del mañana estará capacitado gracias a la formación que haya obtenido en su adolescencia. Por ello, los objetivos de los docentes deben centrarse en el diseño de estrategias que permitan a los adolescentes lograr una formación acorde a las exigencias de la actualidad.

Las opciones de que los estudiantes se formen con un currículo basado en competencia con buenas prácticas de estrategias didácticas les ayudaran a efectuar sus tareas y todo lo que concierne con el aprendizaje. Además desarrollara en ellos un alto sentido de responsabilidad y dedicación a sus estudios y les hará comprometerse directamente con su propia formación.

3.16 Aspecto Psicológico.

El aprendizaje significativo es el que se obtiene en la educación, induciendo al estudiante a la comprensión y significación de los conocimientos aprendidos. En este proceso tanto la estructura que recibe el nuevo conocimiento resulta alterada, dando origen a una nueva estructura de conocimiento.

3.17 Aspecto Sociológico.

El entorno sociocultural incorpora una compleja red de ámbitos culturales, como por ejemplo las actitudes ante la vida familiar, y de atributos la demografía, o la composición de la población general.

Un proyecto educativo veraz debe preparar a los estudiantes para que sepan investigar, mediante una lectura científica, siendo críticos de la información que obtienen y logrando un mejor aprendizaje. Y más trascendental es optimizar los valores que sobreviven en una parte de la población, todo esto se consigue si aplica estrategias didácticas.

3.18 Misión.

La misión de la propuesta es ofrecer a los docentes estrategias didácticas, que le permitan construir y orientar con métodos y técnicas de estudio que le sirvan para que se forme integralmente a los estudiantes.

3.19 Visión.

La visión de la propuesta es formar estudiantes íntegros, con capacidad de análisis y de discernimiento, que pongan en práctica una sólida escala de valores, y que sean capaces de decidir su propio destino personal y social en base a los conocimientos adquiridos.

3.20 Impacto Social.

Con la ejecución de esta propuesta se obtendrá que los estudiantes tengan una mejor comprensión de los trabajos o tareas que los docentes les envíen de esta manera ellos puedan desarrollar mejor y reforzar sus trabajos escolares y por ende mejorar su rendimiento académico.

3.21 FORMAS DE SEGUIMIENTO.

Para realizar un mayor control de las actividades programadas para interactuar con cada una de las partes involucradas en las situaciones o sesiones tutoriales por capítulos respectivamente, se detalla el siguiente cronograma de actividades a cumplirse:

3.22 CRONOGRAMA

Actividades	Tiempo					
	Octubre 2014	Noviembre 2014	Diciembre 2014	Enero 2015	Febrero 2015	Marzo 2015
Socialización de la propuesta	→					
Aprobación de la propuesta	→					
Elaboración del cronograma de	→					

capacitaciones						
Seleccionar los capacitadores		→				
Asignación de recursos económicos		→				
Promoción y difusión de los talleres a los docentes			→			
Inscripción de los participantes			→			
Desarrollo de los talleres				→		
Monitoreo y Seguimiento						→
Evaluación de la propuesta.						→

Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

3.23 Planificación de la Propuesta

Reunión	Tema:	Objetivo:	Estrategia:	Recursos:	Duración	Actividades
1o.	El Liderazgo	Analizar de que manera incide el liderazgo pedagógico en los niños.	Ciclo de aprendizaje	Computador, proyector, parlantes, grabadora	4 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Saludo - Bienvenida • Presentación de diapositivas de reflexión. • Lectura
2do.	Necesidad de Cambios	Analizar cómo se maneja el tema de la necesidad de cambios	Ciclo de aprendizaje	Computador, proyector, parlantes, grabadora, papelotes, marcadores, formato de frases, tarjetas de colores.	4 horas	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura • Análisis de frases motivadoras. • Dramatización de una frase en varios contextos. Escribir compromisos y socializar con los asistentes

3era.	Actuación Incondición	Fomentar la actuación incondicion al para con los estudiantes	Ciclo de aprendizaje	Computador, proyector, parlantes, grabadora, material del medio, formato cuestionario, cartulinas de colores.	4 horas	Dinámica de Integración <ul style="list-style-type: none"> • Lectura y Análisis. • Contestar el cuestionario • Dar conclusiones y recomendaciones .
4ta.	Diagnóstico pedagógico	Conocer que es y para qué sirve el diagnóstico pedagógico	Ciclo de aprendizaje	Computador, proyector, parlantes, grabadora, material del medio, formato cuestionario, cartulinas de colores., material didáctico.	4 Horas	Ronda de Integración <ul style="list-style-type: none"> • Función de títeres con el tema. • Lectura y Análisis •Escribir compromisos, socializar, agradecer

Elaborado por: Pabla Reyes Banchón - Rosa Maldonado Angulo

TALLERES

TALLERES



Actividades de taller 1

Actividad # 1 - Lectura analítica.

Cuentan que en una ocasión un supervisor educativo entró a una escuela y notó que en tres salones se estaba desarrollando un proceso pedagógico.

Entró al primer salón y le pregunto al docente:

-¿Qué estás haciendo?

- Ganándome la vida, le contestó el docente;

Luego preguntó en el segundo salón y el docente le respondió:

. Estoy impartiendo una clase;

Por último le hizo la misma pregunta al tercer docente y éste le respondió:

- Estoy formando hombres para cambiar y mejorar el futuro

Este tercer docente, sin lugar a dudas, era un líder pedagógico.

Actividades después de la lectura:

1. Reflexión sobre la lectura
2. Presentación de un video, El liderazgo
3. Reflexión acerca del tema.
4. Analizar los aspectos más importantes del video.
5. Dramatizar dos escenas diferentes, una de docentes con liderazgo pedagógico positivo y otra de docentes con liderazgo negativo.
6. Analizar y emitir comentarios acerca del tema
7. Dar a conocer a los docentes sobre la importancia de ser un líder educativo positivo.

Actividad # 2 - UN BUEN SISTEMA PARA ESTIMULAR TU CREATIVIDAD

Los tres factores del éxito

Tú objetivo debe tener en cuenta tres factores: tú, los participantes y el medio. Las zonas de coincidencia entre dos factores describen una relación. Construye sobre ella

Un buen sistema para estimular tu creatividad

EJERCICIO

¿Qué puntos deberías tener en cuenta al considerar?

Tú: _____

Los participantes: _____

El medio: _____

Las relaciones entre ti y los participantes: _____

Las relaciones entre ti y el medio: _____

Las relaciones entre los participantes y el medio: _____

Preguntas:

Tú: ¡Tú eres el protagonista de este método! Debes pensar en tus condiciones físicas, tu reputación, tu tema, tu dominio del asunto, tu indumentaria, tu mímica, etc.

Los participantes: ¿Hombres y mujeres? ¿Media de edad? ¿Profesión? ¿Nivel intelectual? ¿Puntos en común? ¿Afiliación política o religiosa? ¿Psicología como Público? ¿Cómo averiguarás más detalles acerca de ellos? ¿Se conocen entre sí? ¿Qué opinan de la cuestión que se les va a exponer?

El medio: ¿Dónde tendrá lugar? ¿En qué población? ¿En qué clase de local? ¿Sus dimensiones? ¿Una institución pública y privada?

Relaciones entre ti y el medio: ¿Qué instrumental tendrás a tu disposición? ¿Micrófonos? ¿Pantalla de Proyección? ¿Equipos audiovisuales? ¿Cómo preparar el lugar para crear un ambiente positivo (música, carteles, cortinas)? ¿Dónde estarás colocado?

Relaciones entre los participantes y el medio: ¿Existen uno o varios factores susceptibles de perturbar la exposición? ¿Exteriores (ruido, agitación)? ¿Estarán desconectados los teléfonos? ¿Qué hacen los participantes durante las horas anteriores a tu exposición?

Cuando hayas explorado todos esos aspectos, pregúntate:

¿Qué Quiero conseguir?

Escribe tu respuesta, concebida en términos de frase positiva, en la cabecera de una hoja de papel. Si es posible, formula tu objetivo en tiempo presente: Es más motivador decir <<quiero que esas personas contribuyan a mi proyecto cuando haya terminado de hablar>> que <<me gustaría que esas personas contribuyeran cuando yo haya terminado de hablar>>.

Exprésate en primera persona; te sentirás más comprometido con un objetivo que refleje tu dialogo interior, por tanto evitarás las fórmulas del tipo de <<es preciso lograr una contribución qué>>.

Plantéate un objetivo activo, concreto y exacto: <<Contribución en metálico>>, es mejor que pedir ayuda y contribución mínima de 50 libras es mejor que <<contribución en metálico>>.

Como conclusión, lea lo que le paso al señor Darby.

Su tío era propietario de una extensa finca, explotada en régimen de aparcería por cierto número de labradores negros en familia. Cierta día salió para visitar a sus amigos y estaba ayudando a moler una carga de trigo cuando entró en el viejo molino una niña negra, que se detuvo en el umbral. El tío Darby se volvió y gruñó malhumorado:

-¿Qué quieres?

La niña contestó con voz dulce:

- Mi mamá quiere que les des cincuenta centavos.

-¡Ni hablar! dijo el tío. ¡Largo de aquí!

- Sí amo contestó la niña, pero no se movió.

El tío estaba absorto en su trabajo y no se dio cuenta de que la niña seguía allí. Pero cuando la vio gritó:

-¿Todavía sigues allí? ¡Fuera o te hecho yo mismo!

- Si, amo - repitió la niña, pero no se movió.

El tío dejó caer el saco de grano que estaba volcando en la tolva, se hizo con un palo y se acercó a la niña con aire amenazador. Tenía las facciones contraída por la rabia.

El sobrino Darby contuvo el aliento. Sabía que su tío no era hombre que hablase en broma.

La niña le miró cara a cara, dio un rápido paso adelante y gritó con todas sus fuerzas:

- Mi mamá necesita cincuenta centavos ¡

El tío se detuvo en seco miró largo rato a la niña, y luego dejó caer el palo y hurgó en los bolsillos hasta que encontró medio dólar. La niña agarró la moneda y retrocedió de espaldas hacia la puerta sin quitarle la mirada al tío Darby.

Cuando la niña hubo desaparecido, el tío se sentó sobre un cajón junto a la ventana y se quedó contemplando el panorama durante casi un cuarto de hora, sin acertar a explicarse cómo había sido derrotado por una niña pequeña.

Cuestionario.

1- Ser eficiente significa:

- A. Trabajar con perseverancia.
- B. Prepararse bien desde el comienzo
- C. Obtener el efecto deseado.

2. ¿Qué ocurre en tu cerebro cuando no estableces un objetivo definido?

- A. Adopta tu miedo como objetivo.
- B. Adopta tus deseos del momento como objetivos
- C. Se queda sin objetivos.

3- ¿Qué normas seguirás para formular un buen objetivo?

- A. Escribirlo en futuro para que se vea que es un objetivo.
- B. Plantear un objetivo general no demasiado preciso, para que incluya todos los aspectos de tu motivación.
- C. Formularlo en términos positivos.

Actividad # 3 - Sociodrama

Es una actuación dramática con fines didácticos que ofrece la oportunidad de <meterse en la piel> de otra persona y revivir, mediante la escenificación, experiencias detalladas por escrito. Para el éxito de la representación es necesaria la preparación previa y el debate posterior.

Objetivos:

- Que los participantes sean más conscientes de las múltiples perspectivas de una situación dada.
- Que los participantes tomen conciencia de los dilemas éticos que pueden plantearse en la acción humanitaria.
- Ayudar a los participantes a comprometerse con las experiencias de otras personas.

¿Cómo empezar?

Explique la situación para que los participantes sepan lo que requiere cada papel.

Describa el escenario o contexto-lugar, hora, circunstancias y demás antecedentes para que los participantes puedan situarse.

Ayude, mediante preguntas a las preparaciones, la representación y el debate.

En este sentido quisiera hacer algunas reflexiones sobre nuestro modo de actuación como docentes.

En nuestra conducta pedagógica cotidiana tenemos dos alternativas:

- 1.- La alternativa de la preocupación (tener).
- 2.- La alternativa de la influencia (ser)

Dimensión del tener:

Me sentiré contento cuando tenga textos y recursos didácticos.

Si tuviera un director que no fuera autoritario y prepotente.....

Si tuviera unos padres de familia más pacientes.....

Si tuviera unos estudiantes más obedientes.....

Si ya tuviera mi título de especialista en pedagogía.....

Si tuviera más tiempo para preparar las clases.....

Dimensión del ser:

Puedo ser más estudioso sobre la Pedagogía

Puede ser más laborioso en mi institución educativa

Puedo ser más cariñoso con mis estudiantes.

Puedo ser más comprensivo con los padres de familia

1. ¿Cuál alternativa usted escoge para ser realmente un líder pedagógico?
2. Sacar conclusiones y recomendaciones.
3. Entrega de material didáctico a los docentes.
4. Escribir el compromiso de la jornada y socializar con todos los asistentes.

Actividad # 4 - La maestra nueva.

La maestra del grupo de cuarto grado (compuesto por niños y niñas de entre nueve y diez años de edad que suman en total de 35 estudiantes) ha tenido que retirarse de la escuela, al menos por lo que resta del año escolar. Su retiro se debe a un problema de salud familiar que le obliga a salir de la ciudad de manera repentina, sin dar aviso personalmente al grupo de estudiantes.

Todo lo anterior sucedió un fin de semana, de tal modo que para el lunes los estudiantes no tenían maestra. La directora de la escuela no dio ningún aviso, y los diferentes maestros y maestras se turnaron ese día para atenderlos.

Los niños guardaban una relación estrecha y afectuosa con su maestra, era la primera vez que faltaba y eso les generó cierta ansiedad.

Al día siguiente le presenta la nueva maestra, la señorita Rocío. La nueva maestra se presenta e inicia sus labores señalándole al grupo que los próximos cuatro meses será la maestra y que espera de ellos trabajo y entusiasmo.

Cuando los estudiantes han preguntado a la maestra Rocío y a la Directora sobre la ausencia de la maestra anterior, sólo se limitan a decir que se ha tenido que retirar por un problema familiar y no le prestan mucha importancia.

El grupo que era tranquilo y trabajador empieza a tornarse un grupo hiperactivo e incluso agresivo.

Preguntas de Apoyo a la discusión del caso:

- ❖ ¿Cómo se debía haber manejado esta situación con los niños?
- ❖ ¿Qué acciones debe emprender la maestra para trabajar con el grupo?
- ❖ ¿Qué papel juegan en este caso la transferencia y la contratransferencia.

Vamos a comentar las siguientes frases:

"El buen maestro es aquél que hace que lo difícil parezca fácil".

"Un buen educador infunde confianza en sus estudiantes y convierte el aprendizaje en una tarea fascinante".

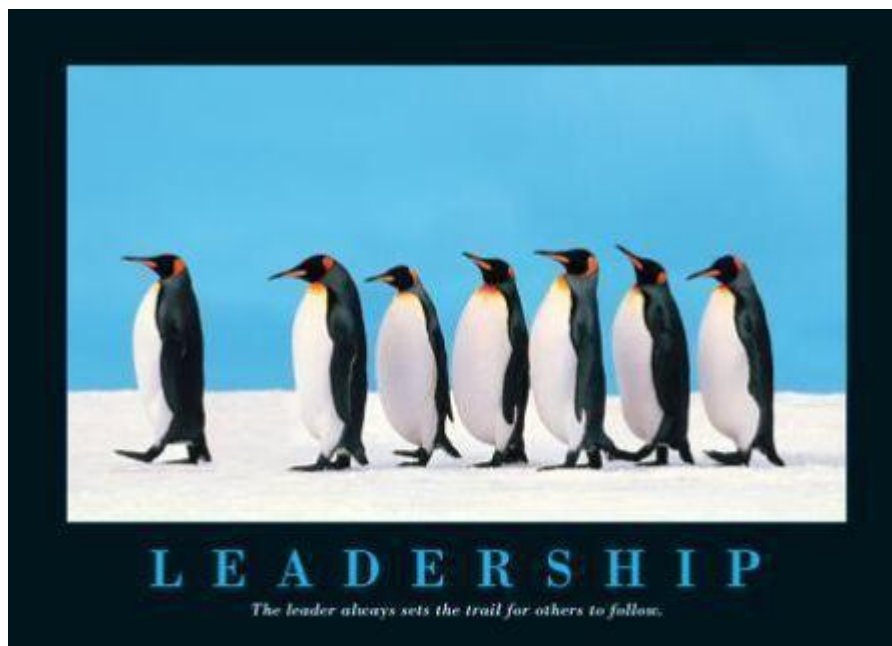
"Enseñar significa comprometerse a mejorar la vida de los demás, es ante todo una cuestión de amor".

Actividades de taller 2

Actividad # 1 - De apoyo e integración del personal docente

Tema: liderazgo y educación conceptos a desarrollar: concientización de la dinámica social de los tiempos actuales, dios, hombre, sociedad, naturaleza, medio ambiente, conceptualización de liderazgo, características, diferencias, aptitudes, funciones, un buen líder se hace no nace. Tendencias humanizadoras del liderazgo, ejercicios.

Concientización de la dinámica de los tiempos actuales.



La construcción y reconstrucción del conocimiento en la educación y la gestión educativa comprometida con la calidad y la equidad implican un gran esfuerzo. Ese esfuerzo asume enormes proporciones se necesitan multiplicar, de modo urgente, sus conocimientos científicos y tecnológicos para que puedan participar activamente y beneficiarse equitativamente de la transformación política y económica sin precedentes en el mundo moderno.

Maestros y estudiantes debemos caminar al ritmo acelerado de la tecnología y los avances científicos porque aquel que no alcanza a mirar al frente y desarrollarse a este ritmo se rezaga, buscando metas y teniendo fijo el horizonte hacia dónde vamos diríamos con pies de plomo para caminar en este mundo globalizado, como diría

nuestro patrono institucional “Cuerpo de acero y ánimo bien templado, fueron el secreto de mis éxitos”.

Porque el ser humano no camina solo hemos tomado algunos mensajes del ser supremo que sido siempre la guía espiritual del ser humano y reconocer que está íntimamente ligadas las actividades materiales con las espirituales. Y como está inmerso y actúa cada elemento en el mundo que nos rodea, basándonos en los conceptos de cada uno.

Actividad # 2 - El gran maestro líder innato y con infinito amor



- ✓ Ser de infinita sabiduría, sencillez y amor sin fronteras, para guiar siempre con su ejemplo de rectitud, con una exquisita pedagogía de enseñar al ser humano a no se quedarse quieto, sino viva en él la llama ardiente de la actividad, el trabajo, la motivación y el deseo de ser cada día mejores.
- ✓ El Gran Maestro no manda cosas imposibles, sino que, al mandar lo que manda, te invita a hacer lo que puedas y pedir lo que no puedas y te ayuda para que puedas.
- ✓ Encomiéndate al Gran Maestro de todo corazón, que muchas veces suele llover sus misericordias en el tiempo que están más secas las esperanzas
- ✓ Cuando el Gran Maestro borra, es que va a escribir algo nuevo y mejor

- ✓ El hombre encuentra al Gran Maestro detrás de cada puerta que la ciencia logra abrir.
- ✓ No pidáis al Gran Maestro que os de una carga apta para vuestros hombros; pedidle unos hombros aptos para soportar vuestras cargas.
- ✓ Estoy convencido de que en un principio Dios hizo un mundo distinto para cada hombre, y que es en ese mundo, que está dentro de nosotros mismos, donde deberíamos intentar vivir.
- ✓ Sólo conozco dos tipos de personas razonables: las que aman a Dios de todo corazón porque le conocen, y las que le buscan de todo corazón porque no le conocen.

HOMBRE

1) Para Aristóteles: "animal racional"

2) El carácter encarnado del espíritu humano (el hombre no es pura materia ni puro espíritu, sino, en la expresión de Heidegger, ser-en-el-mundo); 3) el hecho de la intersubjetividad o dimensión relacional de la vida humana (la subjetividad humana en el hombre por naturaleza es un animal político.

La ciencia lo define como Mamífero primate dotado de inteligencia, que camina en posición vertical, posee manos prensiles y un cerebro voluminoso, y se comunica por medio de un lenguaje articulado.

SOCIEDAD

El término castellano de sociedad civil proviene del latín *societas civilis*.

En esta expresión compuesta, el sustantivo "societas" describe cualquier sociedad o asociación de grupos o individuos, mientras que el adjetivo "civilis" precisa un tipo específico de sociedad: la sociedad civil, es decir, la sociedad de la "cive" o de la ciudad. Etimológicamente, la sociedad civil no es pues ni más ni menos que una sociedad ciudadana.

FUNCIONES.

TENDENCIAS HUMANIZADORAS.

El mundo ha experimentado profundos cambios han afectado que significativamente una serie de esquemas que hasta hace poco se creían permanentes, la necesidad de contar con un mayor nivel de integración comercial y tecnológico.

Quienes ejercen dirección poseen nuevos anhelos y necesidades consideran la organización como un ámbito para su plena realización. Exigen mayor Institución.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR

1. Sensibilidad sobre la temática
2. Procesamiento de la información a través de dramatizaciones
3. Foro sobre PRINCIPIOS Y VALORES DEL SER HUMANO
4. Conclusiones
5. Evaluación

Actividad # 3 - El trabajo en pequeños grupos

La labor humanitaria puede iniciarla una sola persona, pero el éxito de su continuidad depende del trabajo en equipo. En este caso, el trabajo en pequeños grupos ayuda a compartir las ideas y desarrollar habilidades, por lo que se recomienda su empleo a lo largo del proyecto.

El éxito de esta actividad depende de tres elementos:

- 1.- Instrucciones claras sobre las tareas que se deben realizar;
- 2.- Tiempo disponible; y
- 3.- Presentaciones imaginativas y eficientes a la clase.

Objetivos

- ❖ Lograr que todos los docentes participen en el debate y en la resolución de problemas.
- ❖ Enseñar habilidades de liderazgo y cooperación.
- ❖ Practicar las habilidades de comunicación oral y escrita; así como de resolver problemas mediante la colaboración.
- ❖ Asumir el liderazgo y la responsabilidad
- ❖ Informar o difundir información
- ❖ Estar atentos a nuevas informaciones.

¿Cómo empezar?

Solicite a los participantes anoten sus ideas antes de comunicarlas al grupo, les ayudará a formular sus propias opiniones antes de oír las de los demás.

Determine el tamaño y tipo de grupo en función del propósito y el resultado deseado de la actividad.

Distribuya a los participantes en parejas para que intercambien experiencias personales (algunas de las cuales podrían compartirse con todo el grupo), contrastar sus opiniones o adoptar un punto de vista o una línea de conducta común.

Evaluar lo aprendido

Preguntas de Apoyo a la discusión del caso:

- ❖ ¿Cómo han trabajado junto los participantes?
- ❖ ¿Qué habilidades como miembros de un grupo necesitan practicar?
- ❖ ¿Qué haría usted de otra manera la próxima vez?
- ❖ ¿Cómo ha contribuido la interacción en los grupos?

Actividad # 4 - La competencia en un grupo de estudiantes.

El profesor Héctor es un maestro del curso de Mercadotecnia en la carrera de Administración, y se ha distinguido por su capacidad para interactuar con los estudiantes e influir académicamente en ellos.

Un grupo de cuatro estudiantes le pide una cita casi al inicio del periodo escolar y le comenta la siguiente situación se han presentado problemas dentro del grupo y se han formado muchos grupos pequeños que se agreden entre sí de manera constante, e incluso entre algunos se ha roto completamente la comunicación.

Todo lo anterior hace muy difícil la organización de eventos académicos y sociales. Los estudiantes le piden al profesor Héctor hacer algo al respecto, de tal modo que pueda darse una mejor integración grupal. El maestro Héctor les dice a los estudiantes que pensará qué puede hacer y que espera que todo se resuelva bien.

En la siguiente clase, al momento de dar las indicaciones sobre el proyecto final del curso el maestro les informa que él mismo ha conformado los equipos de trabajo y que se pueden hacer cambios bajo ninguna justificación.

El maestro Héctor ha conformado los equipos integrándolos con los elementos de los diferentes grupos en conflicto, con la expectativa de que este trabajo los obligue a interactuar y mejorar sus relaciones.

Preguntas de Apoyo a la discusión del caso:

- ❖ ¿Es adecuada la intervención del maestro Héctor?

SI

NO

Justifique su respuesta.

- ❖ ¿Qué otras alternativas se podrían recomendar al maestro para mejorar la integración del grupo?

- ❖ Ante la inconformidad del grupo por la forma en que integraron los equipo, ¿debe el maestro mantenerse firme o no?

❖ SI

NO

- ❖ Justifique su respuesta.

Actividades de taller 3

Actividad # 1 - De apoyo e integración del personal docente

TEMA: La comunicación

Las palabras <<de oro>> y las palabras prohibidas.

Imaginan que tienen una cámara Polaroid y te pongo en formación con toda tu familia. Ordeno el grupo y luego ¡Flash! Pocos segundos más tarde sale la foto perfectamente revelada.

Entonces te enseño la foto y te pido que le eches unas ojeada.

¿Qué será lo primero que hagas cuando veas la fotografía?

Te buscará a ti mismo, para ver cómo has quedado, y luego te fijarás en los demás.

¿Por qué?

Dedica unos segundos a pensarlo.

Respuesta: Porque, tal y como dice una de las reglas de oro de la comunicación, lo más interesante para todos y cada uno de nosotros somos nosotros mismos.

Ahora bien, si el interés principal de las personas son ellas mismas, ¿Cómo hay que hablarles? ¿Qué palabras les gustará más escuchar?

- Tú
- Vosotros
- Usted
- Ustedes
- Tuyo
- Vuestros

Por eso decimos que esas son las palabras de oro

Las palabras <<prohibidas>>

Veamos ahora las palabras negativas. ¿Cuáles te privarán más probablemente de las simpatías de tus oyentes haciendo que se cansen de escucharte?

- Yo
- Nosotros
- Mi
- Mío
- Conmigo
- Nuestro
- Nuestros.

De estas palabras decimos que son prohibidas.

Hay una excepción, no obstante, y es cuando narras una experiencia personal que interese a tus oyentes, porque entonces te descubres. En esas condiciones puedes hablar de ti mismo, pues conseguirás que tus oyentes se identifiquen contigo.

También, si formas parte del mismo grupo que tus oyentes, puedes emplear el nosotros, que pasa a convertirse en una de las palabras de oro.

Compara las palabras prohibidas con las doradas.

Con el fin de visualizar el efecto de estas palabras, imagina la escena siguiente.

Estas hablando en presencia de un grupo. Cada vez usas una palabra prohibida, todo el grupo retrocede un paso. Cada vez que usas una palabra de oro, todo el grupo adelanta medio paso.

Cuando hemos ensayado este experimento en el curso, muchos se han visto de pie en una habitación vacía tras haber pronunciado apenas unas cuantas frases. En cambio otros hablan tan bien que se ven en el trance de quedar arrollados por el grupo. Y otros no provocan ningún género de reacción. Son los que no usan ningún pronombre personal.

Pero cuando un orador no emplea ninguna palabra de oro ni prohibida, aún cuando sepan cuál va ser el resultado. La próxima vez que te toque hablar en público, procura ver (en la imaginación naturalmente) cómo tus oyentes se echan atrás cada vez que usas las palabras prohibidas, y cómo se acercan cuando utilizas una palabra de oro.

Actividad # 2.- APRENDIENDO ACERCA DE LOS VALORES

OBJETIVO GENERAL

Promover en los docentes la práctica de valores

Objetivos Específicos:

Lograr

- que los docentes puedan definir qué son los valores.
- que los docentes reconozcan la importancia de la práctica de valores.

La sesión tiene una duración aproximadamente de 60 minutos

DEBEMOS RECORDAR QUE:

- Los valores nos permiten actuar con responsabilidad y seguridad.
- Los valores deben ser parte de nuestra vida, cuando los practicamos nos ayudan a llevarnos mejor con los demás y a sentirnos mejor con nosotros mismos.
- El líder verdadero está al servicio de los demás, eso significa que no se aprovecha su liderazgo para lograr un beneficio personal.

Sesión: Aprendiendo acerca de los valores

Estrategia participativa: "Simón pide"

Materiales:- Lo que se tenga a la vista

Indicaciones:

1. El instructor solicita a los docentes que conformen grupos de seis, procediendo a entregar una tarjeta a cada grupo.

2. Cada tarjeta abarca historias, donde el contenido tiene un discurso a través del cual se podrá reforzar el comportamiento de los participantes y la identificación de los valores.
3. Solicitar que uno de los integrantes del grupo lea el cuento que está en cada tarjeta.
4. El instructor incentivará al diálogo acerca de los valores que encontramos en cada historia.
5. El instructor comunica los contenidos de la sesión reforzando los mensajes más importantes de la sesión.
6. El formador durante toda la sesión tratará de motivar al grupo, fortaleciendo la participación de todos, incentivando el refuerzo social con aplausos, o frases como: "muy Bien", "excelente"

Tarjeta de Trabajo

"LA MARIPOSA QUE CAYÓ AL RÍO"

Cierto día una mariposa volaba en lo alto del cielo, muy contenta levantaba sus alas haciendo figuras, subía y bajaba muy contenta, pero de pronto sufrió un mareo y se cayó al río.

Por ahí pasaban unos patos, la vieron y comentaron: No la toques, pobrecita mejor vámonos.

Luego se detuvo una ovejita sedienta, a tomar un poco de agua del río, la observó y continuó su camino. la mariposa estaba a punto de fallecer y a pesar que muchos animales la vieron no se acercaron a ella. Cuando de pronto, una paloma que pasaba se acercó y cogiéndola con el pico la saco y se quedó junto a ella hasta verla volar.

La mariposa agradecida, le ofreció el cielo y el mar, pero era más fuerte el cariño de aquella paloma que no quiso aceptar. A cambio le propuso darle lo más grande y bello que podía dar y era su valiosa amistad.

Actividad #3

El conocimiento de las personas que integran la comunidad como un punto de partida para las buenas relaciones



Objetivo:

Conocer a los integrantes de la comunidad educativa mediante la comunicación con los otros para mejorar las relaciones interpersonales.

Preguntas

Se va aprovechar para que se reúnan las parejas para dialogar

- a) ¿Qué imagen se tiene de sí mismo?
- b) ¿Elaborar un collage de la autoestima alta como usted estimula a su compañero?

Evaluación

En grupos pequeños presentar los aspectos positivos del taller, utilidad, práctica,

Anotar los aspectos negativos a los que se pueden mejorar.

PLANIFICACIÓN

Objetivo general: Conocer a los integrantes de la comunidad educativa mediante la comunicación con los otros para mejorar las relaciones interpersonales.

Objetivo específico: Identificar los aspectos positivos mediante el dialogo para mejorar el rendimiento escolar.

Contenido	Actividades Capacitador	Actividades de docentes	Recursos	Tiempo	Técnicas	Evaluación
El conocimiento de las personas que integran la comunidad educativa como un punto de partida para las buenas relaciones.	Exponer el tema Presentación Power point	Solicitar a un grupo de padres que escriban cosas positivas de sus hijos. Plenaria sobre las consecuencias de baja autoestima	Humanos: Educadora docentes Materiales: Cd. Grabadora Espacio amplio. Papelografos.	50 min.	Lo positivo, lo negativo y lo interesante Plenaria	En grupos pequeños presentar los aspectos positivos del taller, utilidad, práctica, Anotar los aspectos negativos a los que se pueden mejorar.

Actividad # 4.- EL ECO DE LA VIDA



Un hijo y su madre, estaban caminando por las montañas. De repente, el hijo se cae, se lastima y grita: - "aaaaahhhhhh!!!!!!!" Para su sorpresa oye una voz repitiendo en algún lugar de la montaña: -"aaaaaaaah!!!!!!!"

Con curiosidad el niño grita: ¿Quién esta ahí?"
Recibe una respuesta: "¿Quién está ahí?"

"Enojado con la respuesta, el niño grita: "Cobarde" y recibe de respuesta: "Cobarde"

El niño mira a su padre y le pregunta: "Que sucede?"

El padre sonríe y le dice: "Hijo mío, presta atención"

Entonces el padre grita a la montaña: "Te admiro", y la voz le responde: "Te admiro."

De nuevo, el hombre grita: "Eres un campeón", y la voz le responde: "Eres un campeón."

El niño estaba asombrado pero no entendía. Luego, el padre le explica:

"La gente lo llama eco, pero en realidad es la Vida.

Ella te devuelve todo lo que dices o haces.

Nuestra vida es simplemente un reflejo de nuestras acciones.

Si deseas felicidad, da felicidad a los que te rodean.

Si quieres una sonrisa, da una sonrisa a los que conoces.

Si quieres respeto, aprende a respetar a los demás.

Si quieres recibir afecto, primero aprende a darlo.

La vida te dará de regreso, exactamente aquello que tú le has dado.

Tu vida no es una coincidencia, es un reflejo de ti."

Actividades después de la lectura:

1. Reflexión sobre la lectura

2- ¿Qué enseñanza nos brinda el artículo?

3. ¿Qué podemos hacer para cambiar nuestras vidas?

Actividades de taller 4

Actividad # 1 TALLER DE APOYO E INTEGRACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

SER, HACER Y TENER



El ser supremo, el crearnos, nos dio su mejor don, el don de la creatividad, esto nos obliga a ser recíprocos aplicando la creatividad, teniendo siempre en la mente que debemos cambiar, que debemos convertirnos en verdaderas fábricas de ideas; para ello no solo se necesita estar informado, sino hace que todos los que nos rodean se sienten informados.

Dentro de una empresa todos deben conocer de cuánto dinero se dispone, cuánto se venden, cuánto se cobra, cuánto se gana, que debemos, que nos deben, cuál es la rentabilidad, que negocios se lograron, cuáles fracasaron, cuántos clientes se tiene, etc.; solo así podremos generar la creatividad y la innovación en el personal.

Esto nos lleva a hacer una reflexión:

¿Qué haría usted ahora si tuviera que volver a empezar otra vez?

Si aplica esta pregunta a todos sus colaboradores con seguridad podría descubrir quienes son los verdaderos creativos de su organización.

Actividad #2 La creatividad y los lideres



En el mundo actual la competitividad, el desarrollo tecnológico y muchas otras megatendencias llevan implícito que para sobrevivir debemos reinventarnos a nosotros mismo rápidamente, debemos reintentarnos los negocios, los productos, los procesos, las formas de servir y la organización.

Y si hablamos de reinvertirnos, entonces estamos hablando de creatividad.

Necesitamos líderes capaces de reinventar el futuro, de líderes impulsores y empedernidamente decididos que no se sienten a esperar.

Señores lideres, empresarios y administrados, aprovechemos la predisposición de los trabajadores, ellos quieren crear, es más, se sienten con el derecho de hacerlo. El ser humano desde niño busca siempre actividades creativas o desconocidas; en nuestro país está llegando lo desconocido y la gente aún no

se ha desmotivado, pero si no reaccionamos con rapidez vamos a perder esta oportunidad.

Por encima de todos, existe una persona que nos cuestiona repetidamente: ¿que está usted haciendo por mí ahora? ¿qué va a hacer mañana? y no solo pregunta, sino exige, más de lo que le podemos dar; ese ilustre caballero se llama *cliente* y un cliente es uno de los mejores estímulos de la creatividad y en consecuencia, él es también protagonista de la era de la creatividad.

Así como en el amor algunas cosas nos hacen sonreír, en una empresa, lo único que hace reír a muchos jefecitos y líderes es y será la creatividad. Por eso querido amigo, debemos aliarnos con esta nueva era, debemos embarcarnos en ella, o ella, la creatividad, nos dejará fuera, no solo del barco, sino de todas las opciones y oportunidades.

Reflexión procreatividad:

Conteste las siguientes las siguientes preguntas:

- ¿es o no verdad que todo niño es sumamente creativo?
- ¿es o no verdad que todo nosotros cuando niños éramos muy creativos?
- ¿se considera igual de creativo que cuando era niño?
- ¿por qué ahora somos creativos que cuando éramos niños?

Actividad # 3 NUESTRO LIDERAZGO

OBJETIVO GENERAL

Contribuir al fortalecimiento del liderazgo en los docentes

Objetivos Específicos:

Lograr

- que los docentes puedan identificar los tipos de liderazgo
- que los docentes identifiquen las características de liderazgo con que cuentan

La sesión tiene una duración aproximadamente de 60 minutos

DEBEMOS RECORDAR QUE:

- Los líderes tienen la responsabilidad de guiar a otros a un propósito común.
- Ser líder significa reconocer que todos han aportado para lograr un propósito y se merecen el mismo reconocimiento por ello.
- El líder verdadero está al servicio de los demás, eso significa que no se aprovecha su liderazgo para lograr un beneficio personal.

Sesión: Nuestro liderazgo

Estrategia participativa: "Simón pide"

Materiales:- Lo que se tenga a la vista

Indicaciones:

1. El instructor formará grupos de trabajo. Cada grupo deberá tener un coordinador.
2. El instructor pedirá objetos que tengan los participantes o se encuentren en el local donde estén reunidos.
3. El instructor debe señalar un lugar fijo donde se coloquen los objetos de cada grupo.
4. El coordinador de grupo y los integrantes de éste deben organizarse para conseguir lo que se pide; el coordinador es el que debe entregar los objetos solicitados por el instructor.
5. Se decide que grupo es el ganador y en plenario cada coordinador comentará la experiencia de trabajo que han realizado. Se transmiten los contenidos de la sesión con la participación de los grupos.
6. El instructor durante toda la sesión trata de incentivar al grupo, fortaleciendo la participación de todos.

Todos decimos al mismo tiempo: "Estamos fortalecidos, porque somos ganadores, porque somos los mejores"

Actividad # 4 Lectura

La Liebre y la Tortuga



Una tortuga y una liebre siempre discutían sobre quién era más rápida.
..y decidieron

Hacer una carrera!!

la liebre salió corriendo y como vio que iba ganando con gran ventaja, se
sentó a descansar

La tortuga, la alcanzó...

la superó...



Pero la historia no terminó aquí...

La liebre, hizo un examen de conciencia...

y reconoció su grave error de subestimar a la tortuga

Y reto a la tortuga a una nueva carrera.

...la liebre esta vez corrió sin descanso

desde el principio hasta el fin y su triunfo fue contundente!!!

Moraleja:

"LOS RÁPIDOS Y TENACES VENCEN A LOS CONSTANTES Y PERSEVERANTES."

La tortuga reflexionó y llegó a una conclusión:

no había forma de ganar a la liebre en VELOCIDAD!!!

se le ocurrió invitarla a una nueva carrera por una ruta que tenía un río.

la tortuga nadó hasta la otra orilla, continuó su paso lento pero constante y terminó la carrera en primer lugar.

Moraleja:

"QUIENES IDENTIFICAN SU VENTAJA COMPETITIVA y cambian el entorno... LLEGAN PRIMEROS"

Pasó el tiempo, y tanto compartieron la liebre y la tortuga que terminaron haciéndose amiga.

Pero se retaron una vez más a otra carrera.

Las dos llegaron juntas.....

Como alcanzaron la línea de llegada en tiempo récord, sintieron una mayor satisfacción que la que habían experimentado en sus logros individuales.

TODOS TENEMOS CARRERAS POR DELANTE, Y HAY MUCHAS MANERAS DE GANARLAS...

DESCÚBRELAS!



Hay muchas liebres, muchas tortugas y muchas metas que alcanzar!!!

BIBLIOGRAFÍA

Ausubel, David; **Novak**, Joseph D; **Hanesian**, Helen (1993) Psicología educativa: Un punto de vista cognitivo. México, Trillas, sexta reimpresión.

Ayala, Francisco (1999) La Función del Profesor como asesor, México, Trillas.

Barrat, **Godefroy**, (1996) Saber hablar para triunfar, Colombia, Editorial Printer.

Bennis, Warren (2008) Liderazgo, New York, Editorial Paidós.

Carriazo, Mercedes (2009) Modelos pedagógicos, Ecuador, Santillana.

Corporación de estudios y publicaciones (1987); Ley de Educación y Cultura y Reglamentos. Ley de la Universidades y Instituciones Politécnicas. Quito, Ecuador.

Díaz, Arceo (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo una interpretación constructivista. México. Editorial McGraw-Hill Interamericana Editores, S. A. de C. V.

EDIBOSCO (1992) Metodología de la Investigación Científica. Cuenca, Ecuador, Colección L.N.S.

González, Virginia. (2001).Estrategias de enseñanza y aprendizaje. México, Editorial Pax.

Gómez, L (2008) "La Importancia de Promover en el Aula Estrategias de Aprendizaje para elevar el Nivel Académico en los Estudiantes".

Gómez, Luis (2006) La Universalización de la Educación Superior Pedagógica. Impacto y proyecciones estratégicas sobre el Sistema Educacional Cubano.

Hernández, Roberto (1991). Metodología de la Investigación México. Editorial Mc Graw Hill.

Ministerio de Educación (2012) Ley Orgánica de educación Intercultural y reglamento general, Quito. Ecuador, Editorial Editogran S.A.

Ministerio de Educación, Cultura, Deportes y Recreación; Reglamento sustitutivo para gestión de las redes escolares autónomas rurales.

Ph. D. Morales, Gonzalo (2002) El giro educativo de la Educación, Editorial 2000 LTDA. Octava edición.

Dr, Moran, Francisco (1996).Liderazgo en Gerencia Educativa.

Pacheco, Oswaldo, Teorías y práctica de proyectos educativos.

Paredes, Wilson (2011) Investigación- Acción, Editores Rijabal.

Ponce, Vicente. (2003), Guía para diseños de Proyectos educativos. Editorial Pedagógica, Universidad de Guayaquil primera edición.

Océano Uno, (2002) diccionario enciclopédico Océano S.A.

Ontoria, Antonio; Molina, Ana (2006) Potenciar la capacidad de aprender a aprender, Colección para educadores, Alfaomega.

Víllacis, Juan (2002) El ABC de liderazgo, gerencia y recursos humanos, Quito - Ecuador, Graficare.

Víllacis, Juan, (2002) El cambio Tenaz para el éxito en los negocios, Quito- Ecuador, Graficare.

ANEXOS

Colegio Fiscal “AB. ROBERTO PASSAILAIGUE BAQUERIZO”

Pedro Carbo – Guayas
Teléfono: 2039016

Entrevista a Directivos

Estimado directivo antemano le agradecemos por su colaboración para realizar la presente entrevista que nos ayudara a determinar de qué manera influye el liderazgo docente en el desempeño académico de los estudiantes del Colegio Fiscal “Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo” del periodo lectivo 2013-2014.

Objetivo: Conocer su criterio respecto de cómo se refleja el Liderazgo Docente en los procesos de enseñanza-aprendizaje en la especialización Contabilidad y Administración de Sistemas.

Instrucción.- Responda cada pregunta con la mayor sinceridad posible.

1.- ¿Qué es para usted Liderazgo Docente?

2.- ¿Cree usted que los docentes que imparten sus asignaturas en la especialización de Contabilidad y Administración de Sistemas aplican el Liderazgo?

3.- ¿Al inicio del año lectivo los docentes que imparten sus conocimientos en estas especializaciones plantean de manera clara y concreta la sus planificaciones?

4.- ¿Los maestros están en constante formación Académica?

5.- ¿En el trabajo académico los docentes potencializan habilidades y destrezas en los estudiantes durante el proceso de enseñanza – aprendizaje?

6.- ¿En el currículo de la Institución los Docentes incluyen principios y valores orientados a la solidaridad y al mejoramiento de la realidad social?

7.- ¿En qué medida en la Institución se da cumplimiento al desarrollo de los programas de estudio planificados?

8.- ¿Cree usted como autoridad de esta institución, que el Liderazgo Docente repercute en los procesos de enseñanza – aprendizaje?

9.- ¿Cómo autoridad, como observa usted la relación de comunicación que existe entre los Docentes – Estudiantes?

Gracias por su colaboración.



Colegio Fiscal "AB. ROBERTO PASSAILAIGUE BAQUERIZO"

Pedro Carbo – Guayas
Teléfono: 2039016

Encuesta a Docentes

Estimado docente de antemano le agradecemos por su colaboración para realizar la presente entrevista que nos ayudara a determinar de qué manera influye el liderazgo docente en el desempeño académico de los estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo del periodo lectivo 2013-2014.

Objetivo: Conocer su criterio respecto de cómo se refleja el Liderazgo Docente en los procesos de enseñanza-aprendizaje en la especialización Contabilidad y Administración de Sistemas.

Instrucción.- Marque con una (X) lo que usted crea conveniente procurando que su respuesta sea dada con la mayor sinceridad posible.

1. ¿Qué entiende Ud. por liderazgo docente?

- a. Dirigir y motivar a los miembros de un grupo de trabajo de estudiantes en la clase.
- b. Dedicación al desarrollo de las habilidades y destrezas en los estudiantes
- c. Involucrarse en las actitudes y aspiraciones del grupo para que puedan alcanzar las metas propuestas.

2. El título profesional que usted posee es:

- | | | | |
|----------------|--------------------------|-------------------------|--------------------------|
| a.- Profesor | <input type="checkbox"/> | c.- Ingeniero Comercial | |
| b.- Licenciado | <input type="checkbox"/> | d.- Abogado | <input type="checkbox"/> |
| e.- Otros | <input type="checkbox"/> | | |

3.- ¿Cuántos años de experiencia pedagógica tiene?

- | | |
|---------------|--------------------------|
| 1 a 3 años | <input type="checkbox"/> |
| 4 a 6 años | <input type="checkbox"/> |
| Más de 6 años | <input type="checkbox"/> |

4.- ¿Usted es responsable al tomar decisiones?

- | | | | | |
|--------------|--------------------------|-------------|--------------------------|--------------------------|
| Siempre | <input type="checkbox"/> | Pocas veces | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Muchas veces | <input type="checkbox"/> | Nunca | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

5.- ¿Promueve en sus estudiantes expectativas al desarrollo de sus capacidades creativas?

Siempre Pocas veces

Muchas veces Nunca

6.- ¿Consulta con sus compañeros estrategias o metodologías usadas para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje?

Siempre Pocas veces

Muchas veces Nunca

7.- ¿En las actividades académicas que usted realiza con sus estudiantes, desarrolla habilidades y destrezas?

Siempre Pocas veces

Muchas veces Nunca

8.- ¿Cree Ud. Que el liderazgo docente incide en la calidad de los procesos de Enseñanza – aprendizaje?

Siempre Pocas veces

Muchas veces Nunca

9.- La relación de comunicación que existe entre docentes - estudiantes es:

Excelente Buena

Muy buena Regular

10.- ¿Motivo a los padres de familia para que participen en el desarrollo de actividades de la comunidad escolar?

Siempre Pocas veces

Muchas veces Nunca

11.- ¿Participa en cursos, talleres, o seminarios que ayuden a la labor profesional en bienestar de los estudiantes?

Siempre Pocas veces

Muchas veces Nunca

12.- Ayuda a orientar los procesos de mejoramiento de la enseñanza aprendizaje de sus estudiantes?

Siempre

Pocas veces

Muchas veces

Nunca

Gracias por su colaboración.



Colegio Fiscal "AB. ROBERTO PASSAILAIGUE BAQUERIZO"
Pedro Carbo – Guayas
Teléfono:2039016

Encuestas a Estudiantes

Estimado estudiante de antemano le agradecemos por su colaboración para realizar la presente encuesta que nos ayudara a determinar de qué manera influye el liderazgo docente en el desempeño académico de los estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo del periodo lectivo 2013-2014.

Objetivo: Conocer su criterio respecto de cómo se refleja el Liderazgo Docente en los procesos de enseñanza-aprendizaje en la especialización Contabilidad y Administración de Sistemas.

Instrucción.- Marque con una (X) lo que usted crea conveniente procurando que su respuesta sea dada con la mayor sinceridad posible.

1.- ¿Los factores que inciden en el proceso de enseñanza son?

a. Pedagógica b. Didáctica c. Técnica

Porqué _____

2.- ¿El docente transmite entusiasmo por la asignatura que imparte?

Siempre Pocas veces

Muchas veces Nunca

3.- Tu maestro/a despeja las dudas sobre la dificultad de la asignatura

Siempre Pocas veces

Muchas veces Nunca

4.- Tu maestro/a aumenta tu optimismo sobre tu futuro profesional

Siempre Pocas veces

Muchas veces Nunca

5.- Tu maestro/a demuestra creatividad al momento de impartir sus conocimientos en el aula de clase

Siempre Pocas veces

Muchas veces Nunca

6.- Es capaz de escuchar y acepta comentarios, ideas y sugerencias.

Siempre Pocas veces

Muchas veces Nunca

7.- Propicia un clima favorable y está dispuesto a resolver conflictos en el aula.

Siempre Pocas veces

Muchas veces Nunca

9.- ¿El Docente durante el proceso de enseñanza- aprendizaje propicia principios y valores orientados a la solidaridad y al mejoramiento de la realidad social?

Siempre Pocas veces

Muchas veces Nunca

10.- El docente promueve y apoya actividades extraescolares que complementen y respalden a los educandos

Siempre Pocas veces

Muchas veces Nunca

11.- ¿Cree Ud. que el liderazgo docente incide en la calidad de los procesos de enseñanza – aprendizaje?

Siempre Pocas veces

Muchas veces Nunca

12.- Los docentes de tu colegio con qué frecuencia se capacitan:

Al mes Al Año

Dos meses Nunca

Gracias por su colaboración.



Colegio Fiscal "AB. ROBERTO PASSAILAIGUE BAQUERIZO"

Pedro Carbo – Guayas
Teléfono: 2039016

Encuesta a Estudiantes

Estimado estudiante de antemano le agradecemos por su colaboración para realizar la presente entrevista que nos ayudara a determinar de qué manera influye el liderazgo docente en el desempeño académico de los estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo del periodo lectivo 2013-2014.

Objetivo: Conocer su criterio respecto de cómo se refleja el Liderazgo Docente en los procesos de enseñanza-aprendizaje en la especialización Contabilidad y Administración de Sistemas.

Instrucción.- Marque con una (X) lo que usted crea conveniente procurando que su repuesta sea dada con la mayor sinceridad posible. Considerando la siguiente escala

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = No estoy de acuerdo
- 3= Medianamente de acuerdo
- 4= De acuerdo
- 5= Muy de acuerdo

1. ¿Considera usted que su maestro es un líder?

	1	2	3	4	5
ASIGNATURAS					
EDUCACIÓN ARTÍSTICA					
HISTORIA Y CIENCIAS SOC					
GESTORES DE BASES DE DATOS					
LENGUA Y LITERATURA					
EDUCACIÓN FÍSICA					
FÍSICA					
MATEMÁTICA					
QUÍMICA					
FUNDAMENTO					
MONOUSUARIO					
INFORMÁTICA APLICADA A LA EDUCACIÓN					
DESARROLLO DEL PENSAMIENTO FILOSÓFICO					
IDIOMA EXTRANJERO					



Colegio Fiscal "AB. ROBERTO PASSAILAIGUE BAQUERIZO"

Pedro Carbo – Guayas
Teléfono: 2039016

Encuesta a Estudiantes

Estimado estudiante de antemano le agradecemos por su colaboración para realizar la presente entrevista que nos ayudara a determinar de qué manera influye el liderazgo docente en el desempeño académico de los estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo del periodo lectivo 2013-2014.

Objetivo: Conocer su criterio respecto de cómo se refleja el Liderazgo Docente en los procesos de enseñanza-aprendizaje en la especialización Contabilidad y Administración de Sistemas.

Instrucción.- Marque con una (X) lo que usted crea conveniente procurando que su respuesta sea dada con la mayor sinceridad posible. Considerando la siguiente escala

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = No estoy de acuerdo

3= Medianamente de acuerdo

4= De acuerdo

5= Muy de acuerdo

1. ¿Considera usted que su maestro es un líder?

	1	2	3	4	5
ASIGNATURAS					
EDUCACIÓN ARTÍSTICA					
HISTORIA Y CIENCIAS SOC					
IMPUESTOS GENERADOS EN LA COMPRA VENTA.					
LENGUA Y LITERATURA					
EDUCACIÓN FÍSICA					
FÍSICA					
MATEMÁTICA					
QUÍMICA					
PROCESO CONTABLE					
INFORMÁTICA APLICADA A LA EDUCACIÓN					
APLICACIONES INFORMÁTICAS CONTABLES.					
DESARROLLO DEL PENSAMIENTO FILOSÓFICO					
IDIOMA EXTRANJERO					



Colegio Fiscal "AB. ROBERTO PASSAILAIGUE BAQUERIZO"

**Pedro Carbo – Guayas
Teléfono: 2039016**

Encuesta a Docentes

Estimado docente de antemano le agradecemos por su colaboración para realizar la presente entrevista que nos ayudara a determinar el Seminario Taller sobre el liderazgo docente en el desempeño académico de los estudiantes del Colegio Fiscal "Ab. Roberto Passailaigue Baquerizo del periodo lectivo 2013-2014.

Objetivo: Conocer su criterio respecto de cómo se refleja el Liderazgo Docente en los procesos de enseñanza-aprendizaje en la especialización Contabilidad y Administración de Sistemas.

1.- ¿Qué tipos de temas de liderazgo usted considera conveniente para el Seminario - Taller Liderazgo Constructivista?

2.- Según la temática que usted propone cuantas horas cree necesaria para el Seminario Taller.

3.- ¿Qué tipos de actividades cree usted conveniente para desarrollar cada tema?.

Muchas Gracias.



Entrevista a Rectora del Colegio Fiscal "Roberto Passailaigue Baquerizo



Entrevista a docentes del Colegio Fiscal "Roberto Passailaigue Baquerizo



Entrevista a docentes del Colegio Fiscal "Roberto Passailaigue Baquerizo"



Entrevista a docentes del Colegio Fiscal "Roberto Passailaigue Baquerizo"



Entrevista a estudiantes del Colegio Fiscal "Roberto Passailaigue"



Entrevista a estudiantes del Colegio Fiscal "Roberto Passailaigue"

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES/TIEMPO	MESES	Julio				Agosto			
	SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4
1.- ANTEPROYECTO									
2.- RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN									
3.- ESTUDIO DE LA PROPUESTA									
4.- REALIZACIÓN DE LA PROPUESTA									
5.- ANALISIS DE LA PROPUESTA									
6.- PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA									
7.- PREDEFENSA									