

INTRODUCCIÓN

La educación a través de los siglos ha sido un factor de preocupación para todos, no sólo por el impacto social que tiene en un país, sino también por la forma en que una sociedad educada se desarrolla generando bienestar social.

La forma más viable de hacer un proyecto de nación y transformar la realidad social, no podría ser sino a través de las escuelas. Para ello, se realizan diferentes estrategias con tintes de verticalidad, que se canalizan hacia los centros escolares, para formar alumnos que respondan a las demandas que en cada momento histórico requiere el país.

El mundo contemporáneo está caracterizado por profundos cambios: políticos, económicos y culturales que inciden en el pensamiento del ser humano. En este sentido tiene especial connotación la globalización neoliberal en la medida que impacta tanto a las realidades educativas como a sus líderes, involucrándolos en nuevas y diferentes situaciones dentro de un modelo de sociedad que lleva consigo trascendentales consecuencias culturales.

De este modo, se busca el fortalecimiento de la formación docente, la interrelación de un sistema educativo que permita garantizar una educación integral. Hoy, toda labor educativa se realiza en un mundo complejo y en algunos aspectos problemático debido a los procesos que se vienen y se siguen dando. Por lo tanto, la escuela no es ajena y está llamada a contribuir en la preparación de los ciudadanos competentes capaces de afrontar con responsabilidad ese mundo complejo.

El presente trabajo investigativo consta de dos variables; la variable independiente que es el liderazgo educativo, la misma que plantea conceptos, importancia, características de la temática que se investiga,

causas, consecuencias y posibles soluciones a este problema planteado y la segunda variable, que en este caso es la dependiente, que se refiere a la gestión educativa, que de igual manera consta de conceptos, causas, consecuencias y recomendaciones a los directivos, docentes, padres de familia de la Institución motivo de estudio a fin de plantear soluciones a mediano plazo.

Para contribuir a una mejora educativa, es necesario que el docente tenga una visión de su práctica profesional, que le permitirá ser consciente de la importancia de su desempeño laboral y del contexto donde se desarrolla. El aprovechar el tiempo para la reflexión, planeación y mayor participación del docente en el momento de las reuniones de consejo técnico, propiciaría la mejora de su desempeño profesional.

Valorar el trabajo docente desde la óptica del desarrollo profesional, analizando principalmente su cualificación por medio del conocimiento de su práctica, el cambio de actitudes y la satisfacción personal con la colaboración de todo el profesorado en el centro escolar, es el núcleo de esta investigación.

Para hacer cambios en la cultura profesional se debe tener en cuenta varios aspectos:

- El individuo no solo aprende en solitario, el contexto escolar puede servir como medio de aprendizaje y de formación permanente a través de la investigación-acción, vinculando constantemente la teoría y la práctica a sus necesidades profesionales.
- Es importante formar comunidades de conocimiento que fomenten la solidaridad y la colaboración a través de la comunicación, reflexión, comprensión, interpretación e intervención de la práctica,

para apropiarse de estrategias que lleven a resultados eficientes en y para el centro escolar.

- Ser conscientes que en el contexto existen factores internos: el factor profesional y el factor personal, que dan sentido a cada situación educativa que vive el profesorado y que influyen directamente en la persona del profesor y por consecuencia en lo que realiza en su práctica educativa.

- Para mejorar la práctica se pueden compartir estrategias que unan voluntades, de esta manera se logra minimizar el egocentrismo profesional, buscando un bien común y observando y reconociendo que el aprendizaje se genera no solo en forma individual sino también desde una perspectiva en colectivo.

- El hacer educación no es solo asistir al centro escolar, realizando acciones técnico pedagógicas de manera rutinaria. El docente, tiene en su haber una gran responsabilidad ética, moral y social; su tarea no es individual, es de todos y para todos los que conforman esta sociedad.

CAPÍTULO I

1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Antecedentes de la investigación

El liderazgo contempla un aspecto universal, cualquiera sea la coyuntura, en el momento que existen dos o más personas reunidas deben representarse, asumir dos roles (líder y adepto).

(Aguera, 2010), expresa:

“La principal característica del liderazgo es estimular, cualquier acción sobre el liderazgo debe ser dependiente de una comprensión de las peculiaridades de los centros docentes como organizadores de una teoría del cambio educativo. A este nivel es que ha de situarse adecuadamente el concepto de liderazgo educativo”. (Pág. 97)

A menudo, las mayores limitaciones que se presentan en las teorías o propuestas de liderazgo provienen de haber transferido estilos, modos, procedentes de otros contextos políticos, económicos, administrativos. Existe otro retro crítico el cual es el lograr el desarrollo institucional de los centros como unidades de cambio en el que el liderazgo llega a cada miembro individualmente.

Como señala Fullan (1993) cuando dice: **“En la medida en que el liderazgo del profesorado amplía la capacidad del centro escolar más allá del director, su función debe contribuir a crear las condiciones y capacidad para que cada uno de los profesores llegue a ser líder** “La preocupación respecto de la calidad del sistema educativo está instalada en la agenda pública internacional, con especial énfasis en la mejora de

los indicadores de aprendizajes, disminución de las significativas diferencias de estos resultados entre estudiantes.

En América Latina, donde persisten resultados inequitativos asociados a indicadores socio económico, esta preocupación cobra carácter de urgente. La identificación a nivel internacional del liderazgo educativo como una de las principales variables que inciden en el desempeño del sistema, la constatación de que en Ecuador esa asociación es también significativa, ha generado la conformación de varios grupos de investigación, podemos decir que un líder/lideresa pedagógico tiene la capacidad de convencer a las personas para que puedan expresar sus experiencias y vivencias de esta manera se convierten modelos de sus compañeros, al adquirir compromisos y obligaciones con responsabilidad.

(Tablada, 2010), expone: “En una sociedad cada vez más cambiante, la educación tiene la imperiosa necesidad de encontrar sus raíces espirituales, el sentido de su destino, la dirección verdaderamente humana”. (pág. 28). Por eso resulta imprescindible un cambio de paradigma donde exista un liderazgo educativo que busque el apoyo, la camaradería de quienes piensan de igual forma, en la esperanza de que cuando un grupo o una colectividad se juntan en una búsqueda, un objetivo común, la eficacia es mayor.

Especialmente cuando cada persona encuentra su puesto a partir de sus propios recursos. Esto quiere decir que el verdadero líder educativo incentiva el poder de la vocación en sus estudiantes, provocándoles una sensación grupal de destino, en el cual sus acciones, según sus capacidades, siempre son significativas e importantes en la consecución de un mismo propósito.

Un verdadero líder educativo es el que perturba la seguridad, desafía, incita a la exploración, anima el esfuerzo. El maestro transformante percibe cuándo el aprendiz está dispuesto a cambiar, ayuda a su discípulo para que responda a necesidades más complejas, trascendiendo los antiguos moldes una y otra vez. El auténtico maestro es también un aprendiz, se transforma por la relación de liderazgo que ejerce.

El líder educativo democrático es un maestro abierto, que establece con sus estudiantes una relación de resonancia, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas, miedos inconfesados. Este tipo de maestro respeta siempre la autonomía del aprendiz, empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a formular, resolver sus preguntas más urgentes, que en exigirle respuestas "correctas".

Por consiguiente, el auténtico maestro-líder es un timonel, un catalizador, un facilitador –un agente del aprendizaje–, pero no su causa primera. El énfasis de la enseñanza está puesto en suscitar la pregunta, la paradoja, la ambigüedad, no en dar respuestas petrificadas. (Vargas, 2010), expresa: **“En la mayoría de las ocasiones la educación primaria y secundaria no incentivan la curiosidad, la habilidad para formular preguntas, más bien premia la disposición a producir "respuestas correctas", en lugar de considerar diversas aristas, posibilidades para enfrentar un mismo problema”**.

Para obtener éxito en la solución de problemas es necesario replantear las preguntas desde diversos ángulos. El auténtico líder docente debe estar muy dispuesto a reconocer sus equivocaciones, a permitir que sus estudiantes tengan otra realidad distinta a la suya. Animar al aprendiz para que escuche su propia voz interior, es fomentar el que adquiera sus

propios puntos de vista. La sumisión a la autoridad externa es siempre provisional, transitoria.

Hay que recordar que la pobre calidad de la enseñanza actual no se debe tanto a la ineptitud de los docentes, sino sobre todo a sus conflictos inconscientes, motivaciones y necesidades no satisfechas. La violencia, el sarcasmo, el autoritarismo, la permisividad, las bajas expectativas sobre el rendimiento de los estudiantes, contribuyen al fracaso de la educación. Factores externos como los presupuestos, la infraestructura educativa, las técnicas didácticas tienen una importancia secundaria.

En Conclusión, se puede afirmar que se requiere, por tanto, de un liderazgo que haga despertar una multitud de fantasías, de sueños, de imágenes de mañanas posibles, de santuarios para la imaginación, por encima del frío y práctico "realismo" –tener los pies sobre la tierra–. Un sistema educativo basado en "dar las respuestas correctas" es psicológicamente insano. Ello promueve el conformismo de conducta o de criterio, ahoga las innovaciones. Hay que tomar en cuenta de que se necesita educar para una libertad por encima de todas las limitaciones. La capacidad para hacer cambiar de perspectiva constituye la estrategia fundamental del liderazgo educativo.

El liderazgo educativo supone romper con el esquema de las verdades "petrificadas". Para ello se pondría a los estudiantes en situación de tener que enfrentarse con paradojas, con posiciones filosóficas antagónicas, con las repercusiones que se derivan de sus propias creencias, comportamientos. Deben tener claro que siempre existe una gama de posibilidades. Se les debe permitir innovar, inventar, cuestionar, valorar, soñar, repensar e imaginar. Que comprendan, en fin, que la educación es una tarea para toda la vida.

Existe el convencimiento de que son, los educadores líderes, los que a través de su vocación con una nueva mentalidad, pueden cambiar la sociedad. Los cambios significativos de un liderazgo transformador pueden operarse a nivel personal, de pequeños grupos. Asumiendo con dedicación, disciplina este compromiso, a la postre puede resultar transformador. El mejor modo de propagar las ideas de cambio es viviéndolas.

Antes de iniciar un nuevo cambio de paradigma, abandonar los hábitos que han impedido nuestro crecimiento. En otras palabras, tenemos que estar dispuestos a olvidarnos de la vida que hemos planeado, para poder tener la vida que nos espera. Debemos despojarnos de nuestra vieja piel para poder tener una nueva. De esta manera, para cumplir el desafío, la misión que tiene la educación ecuatoriana, los centros educativos de la Provincia de Santa Elena, como primer eslabón del sistema, adquieren su sentido, definen su misión: difundir los saberes, normas, valores e ideas con los que se pretende modelar la sociedad, utilizando como acción estratégica de intervención la adición sistemática, organizada de un conjunto de "conocimientos básicos (área cognitiva), destrezas, habilidades (área sensomotriz), aptitudes, valores (área axiológica) a lo que denominamos currículum, por medio de la cual se aspira a modelar la conducta, la conciencia de los individuos que la componen", en la búsqueda de ese bien común.

(Carriego, 2011), **“Dentro del conjunto de factores y agentes que intervienen en las escuelas, su función dentro de las mismas, encontramos los liderazgos pedagógicos, que conllevan un trabajo de gestión y uno de enseñanza”**, orientados a la gestión curricular o administración del currículo. Estos liderazgos, centrados en lo pedagógico, curricular, entre otras funciones, les permitirían a las escuelas insertas en contextos de vulnerabilidad armonizar los códigos

culturales implícitos en el currículo con los de sus estudiantes, generar procesos de organización y monitoreo de la enseñanza.

Estos líderes funcionales, orientados en lo pedagógico, tienen su impacto real, efectivo tanto en el cuerpo de profesores como en los estudiantes de los centros educativos; la revisión académica identifica el liderazgo de organizaciones educativas como una de las principales variables que inciden en un mejor desempeño de los establecimientos del sistema educativo en general.

A criterio de (Aguera, 2010):

“Las investigaciones, teorías del liderazgo que vienen desde el ámbito empresarial han sido llevadas al contexto escolar, se enfocan en los rasgos o las conductas, acciones de los líderes, así como en las conductas en relación con las situaciones en donde se ejerce el liderazgo, los seguidores, los subordinados”. (pág. 34).

(Aguera, 2010), **“Algunas teorías han tipificado los estilos de liderazgo; por ejemplo, la teoría conductual refiere los estilos autocrático, democrático, permisivo; la situacional habla del liderazgo empobrecido, de tarea, punto medio, club de campo y de equipo. Posteriormente, la teoría transformacional caracteriza el liderazgo transformacional, transaccional”**

El liderazgo es uno de los factores escolares más importantes en el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, expresa (Day, 2010), la **"investigación empírica ha producido diversos modelos de prácticas de dirección y liderazgo educativo, y reportado la existencia de un repertorio de prácticas que son realizadas por la mayoría de los directivos líderes que tienen éxito en sus escuelas"** (p. 33).

En el caso de Ecuador, un estudio que hace mención de la situación de liderazgo dentro de las escuelas demostró que los buenos líderes, principalmente aquellos enfocados en lo pedagógico, tienen una alta valoración positiva por parte de toda la comunidad educativa; la razón principal radica en la influencia que tienen estos en las prácticas de aula.

La Red en Ecuador tiene como sede el CENAISE, con el apoyo de la OREALC/UNESCO. Esta Red se ha constituido en una necesidad para el desarrollo educativo de nuestro país. Su objetivo es fortalecer las capacidades del liderazgo técnico e institucional de los directivos, de sus equipos de trabajo en las instituciones educativas del Ecuador.

La Red busca desarrollar competencias de liderazgo en directivos, educadores y educadoras que se sienten llamados a ocupar posiciones de liderazgo profesional de todo el Sistema Educativo Ecuatoriano, en definitiva a aquellas personas que se dedican al quehacer educativo. CENAISE pretende ampliar la cobertura a nivel nacional, para constituirse en un referente del liderazgo educativo a nivel nacional, latinoamericano, para convertir a la Red en un medio de aprendizaje, liderazgo, gestión, desarrollo educativo, potenciando a sus miembros.

Por lo tanto la calidad del establecimiento educativo va a depender de la dedicación, competencia y estilo de liderazgo que imparta el directivo, las buenas relaciones comunicativas en el equipo docentes, su competencia académica de quienes laboran en la Escuela de Educación Básica "Miguel de Letamendi" del cantón Santa Elena, los mismos que se diferenciarán por la función que desempeñen siendo esta decisiva para el mejoramiento de los resultados académicos en un marco de calidad y calidez al demostrar capacidad de líder, todo docente debe crear un ambiente agradable hacia el educando dentro del salón de clases.

En virtud de buscar la calidad educativa de los aprendizajes de los educandos de este Centro Educativo y satisfacer los requerimientos de los estándares del currículo oficial, el trabajo del equipo gestor es motivo de estudio para determinar las falencias encontradas en la parte académica del plantel. La función curricular está en el marco general de la gestión directiva, que tiene por objeto fundamental de identificar estrategias, acciones, mecanismos para influir y hacer que el personal docente, administrativo se una para ir en una misma dirección hasta alcanzar cada uno de los objetivos institucionales definido.

El directivo junto a los docentes tienen siempre que buscar un cambio institucional tratando de lograr los objetivos fijado en el desarrollo integral de la juventud que se educa, empleando talleres donde se fomenten reflexiones, debates, aprendan a tomar sus propias decisiones vinculándolas al desarrollo investigativo como una de las aristas para lograr el proceso de enseñanza aprendizaje y con el obtener la calidad educativa.

Por lo tanto se puede resaltar que el incentivar a los estudiantes al desarrollo investigativo para mejorar la realización de las tareas dentro del aula de clases, es de vital importancia en las organizaciones educativas, donde la relación entre docente, estudiante debe ser basada en el respeto, responsabilidad, generadora de autoestima, para lograr los objetivos planteados por la educación.

Por este motivo se considera que esta investigación es de gran interés, para la Institución, tanto administradores, docentes, estudiantes y padres de familia serán los beneficiados, porque al aplicar un desarrollo investigativo integral para los estudiantes, a través de talleres, seminarios de capacitación continua, se potenciara la capacidad de liderazgo en los estudiantes de la Institución, académico, su desarrollo integral como ser

humano, mejorando su desempeño escolar, relaciones de estos con las autoridades, en su entorno familiar, a su vez habrá, estoy seguro un incremento en el rendimiento académico de cada uno de ellos.

En base a lo analizado, es que se puede constatar que en las instituciones educativas, más concretamente en la Escuela de Educación Básica "Miguel De Letamendi", del Cantón Santa Elena, se hace urgente la necesidad de la elaboración de una propuesta que busque mejorar la comunicación efectiva que potencie la capacidad de liderazgo en los estudiantes, Docentes y Directivos de la Institución motivo de estudio, durante el periodo lectivo 2015 – 2016.

1.2. Problema de investigación

1.2.1. Planteamiento del problema

Para hablar de la calidad de la educación que se imparte a los estudiantes, se debe comenzar con la calidad en la formación docente, sobre todo en los países en vías de desarrollo. Es indiscutible el papel del docente como elemento determinante de la calidad educativa. Esta consideración pone de manifiesto la necesidad de todo sistema educativo de atender a la formación y actualización de sus docentes, cambiando los planes de estudio, metodologías docentes, renovando estrategias pedagógicas, aunando esfuerzos, estableciendo nuevos cauces de participación y diálogo entre docentes, estudiantes, directivos.

Los docentes son los responsables básicos del proceso de enseñanza-aprendizaje, por ende, de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica. Hoy en día, la formación docente juega un papel importante en la educación de los estudiantes, diversos factores influyen en todos los aspectos de la vida social, para un verdadero

desarrollo de la educación, estos no son solo la pobreza, la desnutrición, la falta de presupuesto.

Es la formación de los docentes la que tiene que ser intervenida para mejorarla calidad educativa en actitudes, incluidas, programadas desde los currículos, conducidas desde las orientaciones educativas maduradas por el docente con una sólida formación, para integrar de forma efectiva los diferentes aspectos del desarrollo académico, con ello proporcionar al estudiante las herramientas de afrontamiento ante los numerosos aspectos personales, profesionales que se sucederán en un mundo sometido a cambios vertiginosos.

1.2.2. Formulación del problema de investigación.

¿Cómo influye el liderazgo en la calidad educativa de los estudiantes de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Letamendi”, recinto Febres Cordero, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, periodo Lectivo 2015-2016?

1.2.3. Sistematización del problema de investigación.

- ¿Cómo afecta la influencia del liderazgo docente en el mejoramiento de la calidad educativa de los estudiantes?
- ¿Cómo influye la capacitación docente en la aplicación del liderazgo que permitan el mejoramiento de la calidad de la educación?
- ¿Qué influencia tiene la comunicación en la calidad educativa como en los estudiantes?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la influencia del liderazgo docente a través de una evaluación de campo con la finalidad de mejorar la calidad educativa en los estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel de Letamendi, del Recinto Febres Cordero, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Periodo Lectivo 2015 – 2016.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Establecer en qué medida afecta la influencia del liderazgo docente en el mejoramiento de la calidad educativa de los estudiantes.
- Verificar como influye la capacitación docente en la aplicación del liderazgo que permitan el mejoramiento de la calidad de la educación.
- Identificar cómo aporta la comunicación en la calidad de la educación en los estudiantes.

1.4. Justificación de la investigación

Una de las metas educativas en nuestro país es elevar la calidad y calidez de la educación que a diario se imparte en todos los niveles; para lograr este objetivo se diseñan estrategias que van direccionadas a la formación del docente, consideradas actualmente como uno de los ejes vertebradores para lograr estas metas; que implica el desarrollo de las actividades que se aplican en el aula de clase.

“La educación representa el cambio y la transformación de la sociedad, de ella depende el desarrollo integral del potencial humano, y es además un factor estratégico indispensable para alcanzar el progreso, mantener los logros en el sistema productivo y conseguir un mejoramiento sustancial del nivel de vida. De allí que pueda considerarse como un proceso bidireccional a través del cual se transmiten conocimientos, valores, costumbres y formas de actuar, así mismo que su acción no solo se realiza a través de la palabra sino que está presente en todas las acciones, sentimientos y actitudes humanas”.

Diversas investigaciones nacionales e internacionales señalan que los cursos de actualización, desarrollo profesional educativo no impactan significativamente en las prácticas de los docentes. En educación básica, existen investigaciones en donde coinciden acerca de la urgente necesidad de transformar la escuela. Por otra parte, también se menciona que los procesos de actualización no cumplen con los cometidos para los que fueron creados desde el punto de vista de los docentes.

Este estudio tiene una importancia fundamental para la Escuela de Educación Básica “Miguel de Letamendi”, debido a que permitirá establecer un mecanismo idóneo, para conseguir que los docentes apliquen una enseñanza acorde a las necesidades actuales de los estudiantes, así como permitirá salir del actual esquema en el cual la enseñanza depende exclusivamente de la calidad profesional de los docentes.

Esta experiencia podrá ser replicada por otras instituciones educativas, la misma permitirá en el mediano plazo que la Institución Educativa motivo de estudio, maneje un esquema de educación integral, actualizada. Los beneficiarios de este estudio serán todos los miembros de la comunidad educativa, en particular los docentes, estudiantes de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Letamendi”.

1.5. Antecedentes históricos de la investigación

A inicios de los años 60, señala la historia de que el liderazgo en esos tiempos era mejor utilizado que en los actuales momentos, pues la toma de decisiones eran de gran valía y se trabaja por el bien común, el direccionamiento de los grupos era homogénea, lo que no ocurre en la actualidad, porque se trabaja de forma individualizada, poniendo en peligro el direccionamiento de las instituciones, donde se llega incluso a la capacitación de los directivos para que puedan dirigir las entidades a su cargo.

Al tomar estas referencias, para adoptarlas en el contexto educativo, se dice de que hablar de liderazgo en educación, es hablar de una autoridad con varios atributos que conlleva a guiar un grupo colegiado con toda la responsabilidad del caso, de tal modo que la institución vaya por el camino correcto hacia el mejoramiento de la educación, lo que implica una responsabilidad al tener bajo su cargo la educación de niños, jóvenes, adolescentes, al brindarles lo mejor de sí.

Esta capacidad de conducir una organización hacia el objetivo elegido, sin necesidad de procedimientos artificios; en donde la cualidad que tienen determinadas personas, que hacen por sí solo, unir procesos espontáneos de una organización hacia el logro de los propósitos que se plantean al inicio de un ciclo escolar, lo cual va a permitir tener mejores herramientas de trabajo.

Los estudios de liderazgo hoy cobran una extraordinaria importancia en todos los ámbitos incluyendo la educación. La tarea educativa siempre ha llevado implícita la función de liderazgo. En este liderazgo existe un trasfondo ético que siempre ha rodeado a los actores del proceso enseñanza-aprendizaje, puesto que la enseñanza es una actividad

humana en que las personas ejercen su influencia de poder en otras, pero siempre enmarcadas dentro del ámbito educativo.

Este liderazgo en el aspecto educativo también va a aparecer como un factor para movilizar los grupos, académicos o de estudiantes hacia una dirección correcta. Así, el factor humano (el maestro) ayudará a un grupo (estudiantes) a identificar hacia donde se dirigen, luego los motivará a alcanzar metas, las mismas que no culminaran hasta conseguir los objetivos deseados.

En el presente trabajo se trata de identificar los estilos de liderazgo del profesor en la conducción de una enseñanza integral desde el aula, ya que la autoridad, el poder del educador, hay que entenderlo como una energía básica, la capacidad para servir a los demás, a los estudiantes, a la sociedad en general; entenderlo como la autoridad moral necesaria para promover, desarrollar la acción educativa que permita traducir las intenciones, finalidades del proceso de enseñanza aprendizaje o docente educativo en realidades concretas que mejoren, enaltezcan la existencia y naturaleza humana.

En esta definición están presentes algunos términos que caracterizan la intención de la propuesta. Cuando se habla del par dialéctico enseñanza-aprendizaje, en él se visualiza en sí mismo como un proceso complejo, de cambio, transformación, condicionado por las características individuales del sujeto, los contextos sociales, culturales en los que se concreta, los medios con los que se cuenta para aprender entre otros. Ello supone la interiorización, reelaboración individual de una serie de significados culturales socialmente compartidos (conocimientos, modos de pensar, sentir, actuar) donde la interacción con las personas, los procesos sociales subyacen inevitablemente en toda la dirección del proceso enseñanza-aprendizaje, pasa necesariamente por el filtro de la cultura común, la cual está mediada por la comunicación.

1.6. Marco de referencia de la investigación

Una vez revisado el repositorio de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil no se encontró tema alguno relacionado con el presente trabajo investigativo, por lo que se procedió a indagar en diversas fuentes tanto digitales como impresas, en las cuales sí se encontraron trabajos similares pero bajo un distinto enfoque, en el cual se eligió el tener como referencia el trabajo realizado por Linda González y Margarita Martínez, en el año 2006 titulado “Procesos de formación continua y su incidencia en la práctica docente de los Profesores de Educación Básica”.

Además, en la Universidad Técnica de Cotopaxi, Carrera de Ciencias Administrativas, Humanísticas y del Hombre. Licenciatura en Ciencias de la Educación Especialidad: Educación Básica, se presentó el trabajo investigativo con el tema: Influencia del liderazgo ejercido por los directores de las escuelas urbanas del cantón Pujilí, en la toma de decisiones en el año lectivo 2005 – 2006, de la autoría de los egresados: Corrales Quinatoa Aracely Del Pilar, Chicaiza Soria Elsa Marina, Chicaiza Soria Liliana Del Rocío.

El propósito de esta investigación consistió en definir y analizar algunos modelos específicos, principios y capacidades que permitan convertirse en líderes más eficaz, a quienes hayan intervenido en el desarrollo del proceso investigativo de este trabajo, y que el beneficio directo e indirecto lo reciban los niños de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Letamendi”.

En un sentido amplio el liderazgo puede ser definido como la capacidad para influir en otras personas para alcanzar algún objetivo. Es decir un líder conduce a un colaborador o colaboradores hacia un fin a conseguir en organización y en educación, entonces vemos que el liderazgo es lo contrario de la dirección, pero esta debe estar encaminada a lograr

bienestar y consolidar el trabajo que se realice en la institución, la misma que deberá establecer criterios de progreso para todos sus miembros.

1.6.1. Marco teórico

¿Qué es liderazgo?

Es necesario puntualizar la nueva visión del liderazgo en la actualidad, esta resulta esencial en el entorno educativo, porque la educación debe atender un conjunto complejo de objetivos que difícilmente podrá satisfacer, si no lo hace en la ya mencionada clave sistémica y colaborativa. En el contexto del centro educativo la corresponsabilidad de los actores que intervienen en ella: familias, docentes, especialistas y agentes del entorno educativo, es condición necesaria que cumpla con los compromisos previamente adquiridos, no hacerlo, sería truncar las acciones que se emprendan en bien de la calidad educativa del centro.

Según Idalberto Chiavenato, (1993), quien destaca lo siguiente: “**Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivo específicos**”

Tal corresponsabilidad debe implicar la colaboración de todos los que intervienen en la toma de decisiones de una institución, pues, cuando se quiera aplicar un proyecto guiado por el compromiso con el aprendizaje de calidad, la formación de personas capaces de innovar este mundo en una sociedad más libre y democrática, donde todos los involucrados puedan interactuar de manera libre y voluntarias, con criterio de decisión para establecer la calidad educativa que se debe de brindar al estudiantado dependiendo de las acciones que pueda tomar el docente en el libre ejercicio de su actividad.

A criterio de **(Cayulef, 2007)**,

“Actualmente, por tanto, las organizaciones buscan líderes que consigan traducir el planteamiento estratégico en ejecución operacional. Esta función engloba el análisis de la situación, la toma de decisiones, la capacidad de persuasión y las competencias relativas a la gestión de personas. Junto a esas competencias específicas se requiere de condiciones ligadas con la apertura, la participación y el establecimiento de relaciones más democráticas que aseguren procesos de transformación permanente”.

El liderazgo adquiere así un papel fundamental para la obtención de resultados, pues esta se refleja en establecer parámetros de trabajo que requieren ser aplicados bajo una normativa que vincule desarrollo y calidad dentro del proceso educativo, y que ésta nueva visión del liderazgo resulta esencial en el entorno educativo.

En este trabajo, por lo tanto, nos centramos en el análisis del liderazgo educativo en el contexto del centro escolar y nos planteamos los principales retos que supone pasar de un enfoque directivo unipersonal a un planteamiento basado en un liderazgo sistémico y complejo que requiere transformaciones profundas. Para ello, iniciamos el trabajo con una reflexión sobre el concepto de liderazgo y, a continuación, sobre las tipologías de liderazgo. Posteriormente, nos ocuparemos de la autonomía de los centros y analizaremos algunos estudios sobre el perfil de la dirección de centros para, finalmente, abordar cómo nos enfrentamos a la formación de los líderes educativos.

Origen de la palabra líder:

De acuerdo al diccionario enciclopédico Océano (2013), la definición aceptada en la lengua española, “La palabra LÍDER encuentra su origen en la partícula “lid”, que proviene del latín “lis-litis” (nominativo y genitivo latinos, respectivamente). Su significación original en la lengua latina es:

Disputa, querrela o proceso”. De esta manera y según su etimología, el líder es quien inicia o se encuentra inmerso en una querrela, disputa o proceso ya que se encuentra en una posición de liderazgo. Lo que coloca al líder, no como un ser pasivo, sino como alguien con una postura activa de disputa, a través de la cual quiere cambiar algo.

“También, la palabra líder, puede tener sus orígenes en el latín: “leit” que traducido al español significa: “avanzar o ir hacia adelante”. Enfocándonos un poco en esta definición del latín; el líder es, en este caso, el que toma el liderazgo y la delantera para ser un pionero, el guía de su grupo”.

Gráfico N°1



(Cayulef, 2007)

Elaboradopor: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez - Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez

Formación del docente

(Fergusson, 2012), expresa:

“Cualquier cambio educativo debería estar ligado a la mejora del personal docente de todos los niveles y a su formación, es quien debe llevar a cabo estos cambios, siendo él guía y ejecutor de los mismos. No hay transformación educativa sin la formación del profesorado”.

Partiendo de esta reflexión se hace patente la necesidad de preocuparse en la formación permanente del docente para conseguir una escuela adaptada a las necesidades de la sociedad y al estudiantado del siglo XX, siendo esta la situación que debe primar en todas las instituciones educativas.

La enseñanza es una profesión, como tal requiere de preparación, profesionalización la misma que debe ser basada en competencias especializadas para desempeñar un servicio público de reconocimiento y valor social. El docente es quien se dedica profesionalmente a educar a otros, quien ayuda a los demás de reconocido valor social. El docente es quien se dedica profesionalmente a educar a otros, quien ayuda a los demás en su formación humana, quien contribuye a que los educandos desplieguen al máximo sus potencialidades de participación activa con responsabilidad dentro de un vínculo social, se integre en el desarrollo de la cultura.

Denominar a la enseñanza con el término de profesión, hablar de profesionalización es difícil como afirma (Ferrebbres, 2010), “La enseñanza tiene una aplicación universal, es para todos los contextos sociales, educativos. Es una actividad laboral de carácter social, en la que las características de los individuos, del contexto en que ejercen la profesión,

la diversidad de actividades específicas laborales que han de asumir son de gran variedad por tanto no pueden encontrarse los límites entre donde empieza lo profesional”. Todo esto complica el establecimiento de unas características o cualidades comunes a toda la profesión. No cumple la enseñanza muchas de las características de otras profesiones, porque no tienen estructura de conocimientos que permitan elaborar una teoría de la enseñanza que dé dirección a la práctica diaria del docente.

No existe una cultura común para los docentes que se vaya transmitiendo, debido que los contextos, estudiantes, docentes se diferencian en muchos aspectos dentro del proceso de socialización profesional. La creación de los sistemas educativos nacionales europeos en el siglo XIX es el fenómeno que desencadena el proceso de institucionalización de la formación docente, que pasará definitivamente a convertirse en una cuestión a la vez pedagógica, de política pública.

A pesar de esto, es la docencia una profesión, una actividad a la que hay que dotar de identidad, para ello necesita una propuesta de formación que se base en las tareas que maestros, profesores, realizan en sus escuelas o institutos. Esta propuesta debe fundamentarse en el análisis de la práctica para la que se pretende formar, de este modo se debe considerar, en primer lugar la naturaleza de la función docente, en el desarrollo de las actividades diarias.

La docencia es una profesión sujeta a determinadas condiciones materiales, caracterizada por un conjunto determinado de saberes, que tienen lugar en una institución especializada, la escuela, que será, como afirma Hargreaves (2006), la que determinará que el trabajo sea más fácil o más difícil, más fructífero o fútil, porque el centro de trabajo condiciona el desarrollo de la labor profesional.

Conceptualización del desarrollo profesional docente

El desarrollo profesional tiene que ver con la actividad que ejerce el docente en su vida profesional, donde van implícitos la experiencia, los conocimientos, la construcción de aprendizajes y de enseñanza, tanto en lo individual como en lo colectivo.

Gráfico N° 2 Desarrollo profesional docente



Fuente: Ferrebres, 2010

Elaboradopor: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez - Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez

El docente, a través de su vida se enfrenta a situaciones problemáticas, donde tiene que poner toda su habilidad para salir adelante de los eventos innumerables que tiene la profesión. Para ello, requiere de habilidades y competencias. La forma en que interpreta intrínsecamente las situaciones puede influir positiva o negativamente en la manera que actúa para salvar, aprovechar cada situación en su desarrollo profesional. El observar como un docente percibe su realidad, las interpretaciones intrínsecas que maneja, viene a suscitar el interés por este tema. Analizar

algunos factores intrínsecos de la persona representa el punto de influencia, variable de este estudio ligado con la práctica educativa. A continuación se presentan algunos conceptos que utilizaremos en esta investigación relacionada con el desarrollo profesional docente:

- **Aprendizaje:** Ámbito concerniente al logro de los propósitos curriculares formulados para cada nivel de educación básica.
- **Enseñanza:** Ámbito referente a las prácticas pedagógicas dentro de las aulas, mediante las cuales los docentes propician el aprendizaje efectivo de los estudiantes.
- **Gestión escolar:** Ámbito que atañe al mejoramiento de la organización, funcionamiento de los centros escolares, como condición para favorecer ambientes propicios para el aprendizaje y la enseñanza.
- **Formación continua - desarrollo profesional:** Ámbito referido a las acciones destinadas a lograr que los profesores, directivos escolares desarrollen las competencias requeridas para mejorar su desempeño en la escuela.
- **Formación profesional:** El momento, en la vida profesional de la persona, en que se da la educación para el trabajo. Etapa de la enseñanza escolar de grado medio o superior destinada a proporcionar capacitación profesional.
- **Grado académico:** Título que se da al estudiante que ha completado determinado nivel de estudios, especialmente los estudios universitarios.
- **Gestión institucional:** Ámbito que se refiere a la conducción político-organizativa, administrativa del sistema educativo a nivel estatal y nacional.

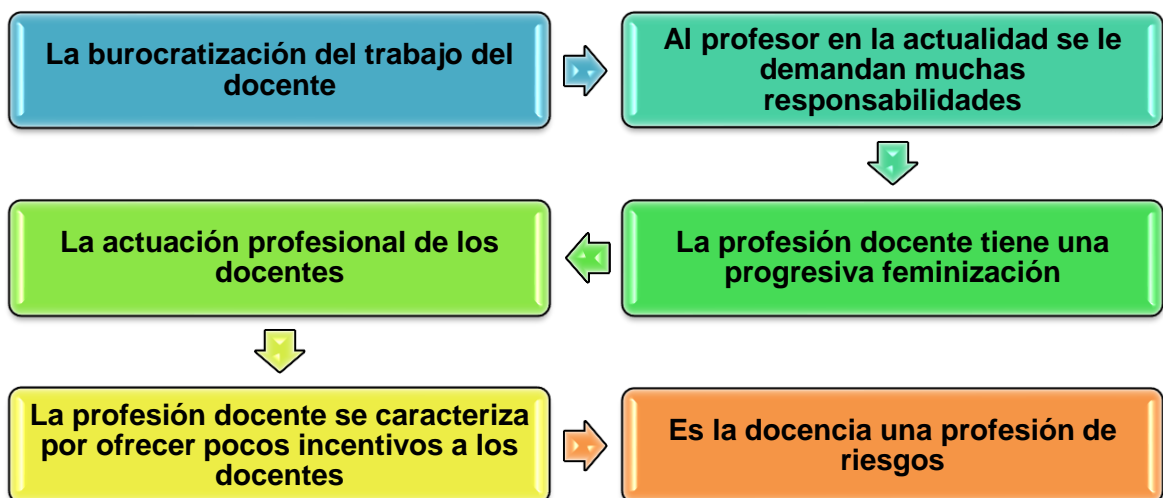
- **Desarrollo profesional:** consiste en todas las experiencias de aprendizaje natural, en las actividades conscientes, planificadas, que pretendan aportar un beneficio directo o indirecto al individuo, grupo o escuela, a través de estos, contribuyen a la calidad de la educación en el aula.

Es el proceso por el cual, solo, con otros, el profesorado revisa, renueva y extiende su compromiso como agente de cambio con los fines morales de la enseñanza, y por el que adquiere, desarrolla críticamente los conocimientos, destrezas.

Principios básicos de la formación del docente

La profesión docente tiene unas funciones, unos rasgos característicos, pero también tiene, como otras profesiones, condiciones que deben tenerse en cuenta en cualquier plan de formación del docente, para preparar a los docentes, para mejorar sus condiciones de trabajo. Marcelo (2008) establece que algunos de estos condicionantes son a nivel escolar.

Gráfico N° 3



Fuente: Marcelo (2008)

Elaboradopor: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez - Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez

- **La burocratización del trabajo del docente.** Al docente se le considera en muchos casos, como un agente de aplicación curricular, que toma pocas decisiones y está sometido a una organización jerárquica. Para Martínez (2010) la tendencia en los últimos años en el país no propicia la autonomía de los docentes, sino que incrementa los controles burocráticos.
- **Al profesor en la actualidad se le demandan muchas responsabilidades,** lo que implica que tenga que especializarse, ampliar sus destrezas para responder a estas demandas. Sin embargo, autores como Fernández (2010) o Handal (2011) consideran que este proceso no profesionaliza, sino que proletariza las condiciones de trabajo del docente. El docente a la vez que intensifica su tarea pierde autonomía al verse sometido cada vez a mayores presiones y peores condiciones de trabajo.
- **La profesión docente tiene una progresiva feminización,** sobre todo en la Educación Infantil y en la Educación Primaria, aunque al aumentar el nivel educativo la presencia de mujeres es menor, ésta sigue siendo importante. La feminización de los niveles educativos ha tenido repercusiones en la cultura profesional de los docentes.
- **La actuación profesional de los docentes,** solos con sus estudiantes, a aislamiento a esta profesión, da al docente un carácter individualista. Este aislamiento de los profesores es más propio, en nuestra sociedad, del docente de Secundaria que el universitario, porque en la educación infantil, en la primaria, los profesores trabajan más de forma conjunta, en equipos docentes, colaborando unos con otros.

- **La profesión docente se caracteriza por ofrecer pocos incentivos a los docentes** que supongan evolución, motivación para la mejora. Esto hace de la docencia una carrera plana, donde los distintos niveles educativos no están relacionados entre sí como deberían, porque no se recompensa la competencia del docente.
- **Es la docencia una profesión de riesgos**, y no sólo de riesgos físicos (agresiones y violencia), sino sobre todo psicológicos. Desde los años 80, especialmente en la actualidad, expresiones como estrés, ansiedad o malestar están presentes en la vida de los centros educativos. El estrés del docente se produce por la experiencia de vivir emociones desagradables, como la cólera, la tensión, la frustración, la ansiedad, etc., mientras que el malestar docente es el efecto permanente producido por las condiciones psicológicas y sociales en que se ejerce la docencia, estas causas pueden ser tanto contextuales como personales.

La naturaleza misma de la enseñanza exige que los docentes se comprometan en su formación, desarrollo profesional durante toda su carrera, pero las necesidades concretas y las formas de llevar a la práctica ese compromiso variarán según las circunstancias, las historias personales, profesionales, disposiciones vigentes en cada momento.

La carrera profesional del docente es un desarrollo profesional continuo que, partiendo de la formación inicial, va evolucionando, mejorando, adaptándose a la realidad que se produce en tres entornos: en la enseñanza directa, con la asistencia a cursos, seminarios, conferencias, etc., en el aprendizaje en la escuela por el trabajo, la colaboración con los compañeros y en el aprendizaje fuera de la escuela, colaborando con grupos de otros niveles educativos, participando en grupos de reforma.

El perfil del docente

La labor de enseñar está vinculada con la historia de la humanidad, todas las sociedades, en todas las épocas han tenido imágenes y valores sobre la persona del maestro, su labor pedagógica. Los griegos, los romanos, o padres de la iglesia como “San Agustín o Santo Tomás de Aquino ya dejaron sus reflexiones sobre el maestro, el papel que debía desempeñar”. En el siglo XVIII la corriente filosófica, pedagógica de la Ilustración da gran importancia a la educación, considerándola como una fuerza importante para el progreso de la humanidad. Además, esta corriente define claramente el perfil profesional y asegura que el docente debe poseer determinadas características personales: elevada educación, amplia cultura general, sabiduría, tacto y amor, desarrollándose un modelo de organización que funcionaría con éxito durante muchos años, que trascendería a muchos países, sin embargo, esta actividad se consolida como profesión cuando los países estructuran sus propios sistemas educativos.

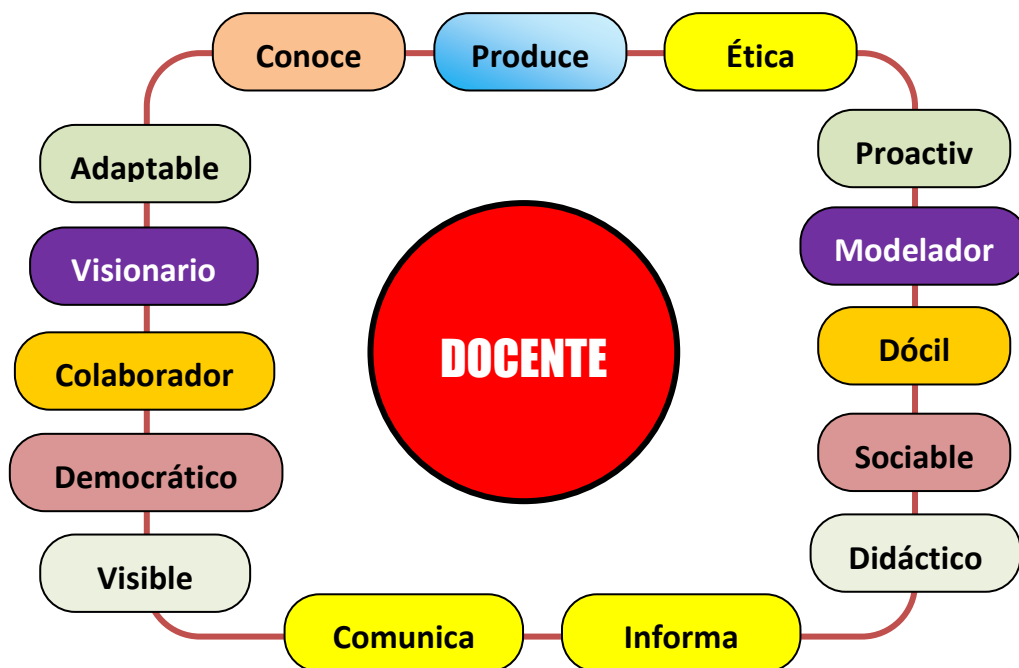
El final del siglo XX se caracteriza por las reformas educativas llevadas a cabo por los gobiernos occidentales, estas reformas tenían unas metas comunes, entre las que destacan: lograr el acceso de la educación para todos los ciudadanos, mejorar la calidad del servicio educativo, de los resultados, establecer un sistema de relación e información con los miembros de la comunidad escolar sobre el proceso educativo, los resultados, revisar los contenidos que se integran al currículo e incorporar los aportes de la psicología educativa, de las teorías sobre el aprendizaje a las orientaciones para la formación de los docentes.

El docente, a lo largo de la historia, en la actualidad, cumple una función social, es el formador de las nuevas generaciones, alguien que, además del conocimiento necesario tiene las habilidades para el ejercicio de la

profesión, debe ser modelo para sus discípulos. Mientras que en un modelo de educación tradicional el docente es el que aporta la información, tomando el rol de director del proceso educativo, siendo él su materia el centro de la enseñanza, sin espacio para la confrontación y la libertad de expresión de los educandos.

El estudiante es, de este modo, receptor del proceso de enseñanza, el que recibe el conocimiento, tiene como misión aprenderlo y repetirlo de la misma manera que recibió. En la actualidad, el cambio se ha producido en la sociedad, por lo tanto la escuela demanda otro tipo de modelo de aprendizaje que debe establecer el docente de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, la función es de ser tutor guías del aprendizaje de la enseñanza de las nuevas generaciones de acuerdo a la época, entorno social, económico que se desenvuelven.

Gráfico N° 4



Fuente: Marcelo (2008)

Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez–Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez

De esta manera se hace patente que la función del docente adquiere mayor relevancia, trascendencia, aunque esté menos reconocida socialmente, deja de tener como misión única la de transmitir conocimientos, educar en valores a las nuevas generaciones, para convertirse en un guía del proceso educativo a través del cual tendrá que facilitar sus estudiantes las herramientas necesarias para que puedan vivir, convivir, desenvolverse en el presente y futuro.

El docente es el actor principal en el proceso de mejora de la calidad educativa, pues es el nexo en los procesos de aprendizaje de los estudiantes, las modificaciones en la organización institucional. Además, como afirma Bar (2009), las reformas educativas se traducen en las escuelas y llegan al aula por medio del docente.

Para determinar el perfil del profesorado del siglo XXI, tendremos que pensar en las características de los estudiantes que vamos a formar, en lo que la sociedad demanda de la educación. Se está viviendo un rápido cambio en las escalas de valores, tendencias, actitudes, creencias, esto provoca nuevas necesidades a las que habrá que dar respuesta desde la escuela. Los cambios acelerados que nos rodean modifican la forma en que vivimos, cómo trabajamos, cómo educamos a nuestros niños, por tanto implican un cambio en las instituciones educativas y en las funciones de los docentes.

La profesión docente tiene unas dificultades estructurales que vienen marcadas, entre otras cuestiones, por la presión que originan los cambios sociales tan acelerados de la vida contemporánea, que exige transformaciones constantes de los profesionales para anticiparse, proyectarse de cara al futuro inmediato, por la resistencia al cambio de las instituciones escolares. Esta situación provoca en los docentes un

sentimiento de inseguridad e incertidumbre acerca de su futuro, les hace perder la vista de la finalidad de su labor.

Entre los cambios que afectan directamente a la forma de enseñar se encuentran las Tics, que cambian los esquemas, algunos de los objetivos de la educación. Hasta ahora la única fuente de información, o al menos la fundamental, era el docente, a través del centro educativo. El docente era el centro del proceso educativo, el encargado de transmitir el conocimiento a la siguiente generación, el que conocía, dominaba la materia a enseñar, por tanto, el único que podía transmitirla.

Pero esto ha cambiado con la cantidad de información a la que estamos expuestos y acostumbrados en los últimos años, ahora el estudiante también tiene acceso a la información, al saber, al conocimiento, lo que necesita es aprender a procesar, comunicar, transformar esa información: aprender a aprender, para luego aplicarlo en las actividades que se desarrollan en el aula de clases.

La escuela en la actualidad debe cumplir otra función, que desde luego no es únicamente la de transmitir conocimientos, sino que debe incorporar diferentes habilidades, que vayan desde el acceso a la información hasta su transmisión en distintos soportes una vez tratada. Debe, también, incluir la utilización de las tecnologías de la información, la comunicación como elemento esencial para informarse, aprender, comunicarse; se trata de enseñar al estudiante a investigar, a analizar, a seleccionar, a no perderse en un mundo de datos e informaciones, a saber aprovecharlos en su propio beneficio, conforme a sus necesidades, deseos.

El estudiante tiene que formarse para ser competente en la utilización de las tecnologías de la información, la comunicación como instrumento de trabajo intelectual y esto implica utilizarlas como transmisoras,

generadoras de información, conocimiento. Las TICS serán, por tanto, herramientas en el uso de modelos de procesos matemáticos, físicos, sociales, económicos o artísticos, al mismo tiempo permitirán procesar, gestionar adecuadamente la información abundante, compleja, resolver problemas reales, tomar decisiones, trabajar en entornos colaborativos, generar producciones responsables, creativas.

En síntesis, el uso de las Tics desarrollará la competencia digital e implicará formar personas autónomas, eficaces, responsables, críticas, reflexivas al tratar de utilizar las nuevas informaciones, así como al valorarlas, contrastarlas para su posterior verificación, además del uso continuo que se las dé, en las series de configuraciones que estas tengan en la vida del estudiante, en el desarrollo de su vida en sociedad, y vida laboral.

El docente, por su parte, se enfrenta a un doble reto, por un lado, el de aprender a utilizar las Tics para su provecho, preparación, adecuación personal, profesional, por otro el de llevar a cabo su incorporación en el aula, lo que supone establecer nuevos objetivos. Este nuevo modelo exige al docente estar actualizado, capacitado constantemente para el desarrollo de estrategias, habilidades que le permitan transmitir al estudiante los conocimientos, descubrir las aptitudes.

Para ello es necesario concebir al docente bajo otro paradigma, no sólo definir un listado de competencias que debe tener, sino que es preciso desentrañar qué elementos cognitivos, actitudinales, valorativos, de destrezas favorecen la resolución de los problemas educativos, desde todos los niveles de desempeño del docente, para que, de esta manera, sea posible identificar, analizar aquellas capacidades requeridas por un grupo social determinado, en un contexto específico, lo cual dará a este perfil la pertinencia social.

Se concibe, desde esta perspectiva, a un educador capaz de despertar el interés por aprender, cómo aprender, mantener al día estos conocimientos. Cualquiera que sea el perfil del docente como un profesional de la educación, sus competencias, funciones, constituyen un problema teórico, práctico difícil de resolver, que se encuentra, además, influenciado por las condiciones contextuales, personales, de cualquier proceso de enseñanza aprendizaje.

El perfil del docente viene determinado por dos conceptos, capacidad - competencia. La capacidad hace referencia al final de un proceso en el que se ha dotado al profesional de los conocimientos, procedimientos, actitudes, valores necesarios para desempeñar su tarea; la competencia es un proceso variado, mucho más flexible que se va alcanzando a lo largo del desarrollo de la profesión generando nuevas capacidades. Las competencias tienen valor cuando se construyen desde el aprendizaje significativo, se apoyan en el constructivismo, cuando es el sujeto quien construye su propio conocimiento.

Los modelos de formación docente

El análisis de la evolución de los sistemas educativos, ha demostrado que ninguno de ellos es igual, ni de país a país, ni siquiera de plantel a plantel en el mismo territorio. En virtud de ello, nada sorprendente resulta ser, que tampoco existen modelos de formación continua de los docentes, que deban ser repetidos o imitados sin sus correspondientes modificaciones considerando el contexto en el que se lleven a cabo, los objetivos de cada institución.

En el campo educativo no es posible prescribir fórmulas que el profesor esté llamado a seguir; pero, es posible proporcionar conceptos, generalizaciones para avivar la sensibilidad hacia ciertos eventos, problemas, posibilidades que pueden contemplarse, considerarse en la

formación del docente. La formación docente: perfil, líneas de formación se distingue cuatro perspectivas básicas de los modelos de formación docente, puntualizando dentro de ellas, los enfoques que enriquecen o singularizan las posiciones de la perspectiva de formación; perspectiva, modelos que sirven de referencia, pero que no pueden considerarse cerrados en sí mismos.

Grafico N° 5

Perspectivas de formación docente



Fuente: Comprender y transformar la enseñanza (2005)

Elaboradopor: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez - Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez

Perspectiva académica

Correspondiente con la orientación académica de la enseñanza, la perspectiva académica de formación docente, indica que es a partir del proceso de enseñanza que se realiza la transmisión de conocimientos, se propicia la adquisición de la cultura pública; bajo la clara idea de que la sociedad a lo largo de la historia se encarga de desarrollar la información, los conocimientos necesarios que deben ser aprendidos por los estudiantes, quienes funcionan como meros recipientes, en donde el docente vierte el bagaje de contenidos.

Como consecuencia, el docente es concebido como un experto en algunas disciplinas de la información que transmitirá, cuya formación está íntimamente relacionada al dominio pleno de esas disciplinas cuyos contenidos debe transmitir. Esta perspectiva vive dos enfoques extremos, que si bien en lo general no tienen grandes diferencias, en lo particular tienen actitudes diferentes respecto a la forma de concebir los conocimientos en el acercamiento a ellos.

(Perez Gómez, 2011),

“El enfoque denominado enciclopédico en consonancia con la concepción de la enseñanza como transmisión de los contenidos de la cultura, del aprendizaje como acumulación de conocimientos, propone la formación del profesor como la de un especialista en una o varias ramas del conocimiento académico; cuantos más conocimientos posea mejor podrá desarrollar su función de transmisión”.

Se enaltece que todo docente debe conocer los contenidos a transmitir. El conocimiento del profesor se concibe como una acumulación de los productos de la ciencia, de la cultura, misma que para ser transmitida sólo

requiere de seguir la lógica interna de cada disciplina, explicarla de forma clara, ordenada, en donde la racionalidad de los mismos es la confirmación de su asimilación.

En esta perspectiva, es la lógica didáctica de la homogeneidad la única que tiene cabida, para que el docente tenga que exponer los contenidos preestablecidos en el currículo, en un nivel académico en el que se presupone existe homogeneidad entre los estudiantes que componen la clase, más aún si esta debe ser aplicada para lograr objetivos claros, concretos, que beneficien a la educación de los estudiantes, mejorando la calidad de educación que se imparte en la Institución educativa.

La competencia del docente reside en la posesión de los conocimientos disciplinares requeridos, en la capacidad para explicar con claridad, orden de dichos contenidos, así como para evaluar con rigor la adquisición de éstos por parte de los estudiantes; dando poca o nula importancia a la formación didáctica, contextual, en habilidades, actitudes, destrezas que deben contemplarse en la formación pedagógica del docente.

(Perez Gómez, 2011), por su parte expresa sobre el enfoque comprensivo **“parte de la prioridad del conocimiento de las disciplinas como objetivo clave en la formación del docente, concebido como un intelectual que pone en contacto al estudiante con las adquisiciones científicas, culturales de la humanidad”**.

El docente no es una enciclopedia sino un sujeto pensante que comprende la estructura lógica de la materia a impartir, sabe los conocimientos, el desarrollo histórico de los mismos, por lo cual, se propone que, la enseñanza no se presente solo como cuerpos estáticos de principios, hechos interconectados sino como un conjunto de procesos

de búsqueda, de utilidad, provisionalidad de los resultados de la investigación humana, como lo puntualizaba Floren y Bauchman.

Perspectiva técnica

(Gutiérrez, P. 2012), establece que: “Contrariamente a los planteamientos de la perspectiva académica de formación docente, la perspectiva técnica se preocupa por darle a la enseñanza un nuevo status, elevándola a una ciencia aplicada; dejando atrás, la identificación de la docencia como una actividad artesanal que si bien no resulta suficiente para enfrentar las circunstancias educativas actuales, si fomenta grandes avances en el estudio, desarrollo de la práctica docente”

La calidad de enseñanza se mide a partir de los resultados que se obtienen al final de cada evaluación que realiza el docente, por lo que éste se convierte en un técnico evaluador, donde obtiene resultados independientemente del área de trabajo o asignatura que imparte en el aula de clases, que participan directamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Por ello, ante esta postura, el profesor aprenderá conocimientos, desarrollará actitudes adecuadas a su intervención práctica, sin la necesidad de acceder al conocimiento científico, sino dominando cada una de las rutinas de intervención que se deriven de aquel; creándose así, una plena subordinación del docente.

Perspectiva práctica

De acuerdo a (Álvarez, C. 2012), esta se da: “Como una crítica abierta al tecnicismo, surge el enfoque reflexivo sobre la práctica que contempla a la enseñanza como una actividad en la que no se pueden dictar recetas ni normas a través de las cuales se tenga la posibilidad de obtener los

productos deseados. La formación docente se basa prioritariamente en el aprendizaje de la práctica, para ella, desde ésta, es decir, la experiencia obtiene fundamental trascendencia”

De acuerdo a este criterio, se establece que la educación es una actividad que se desarrolla en las aulas de clases, determinada por el contexto, la zona de convergencia, el sector, con resultados impredecibles en un cúmulo de juicios de valor, que son los elementos que dan vida sustancialmente a la perspectiva práctica que desarrolla el docente

Perspectiva de reflexión en la práctica para la reconstrucción social

Según (Estrada 2011), “Esta perspectiva, en extremo vinculada con la anterior, concibe la enseñanza como una actividad crítica, una práctica social saturada de opciones de carácter ético, en la que los valores que presiden su intencionalidad deben traducirse en principios de procedimientos que rijan, se realicen a lo largo de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje”,

Pone de manifiesto al docente como un perito autónomo que reflexiona críticamente su práctica educativa en búsqueda de las características que se presentan en los procesos de enseñanza aprendizaje, en el contexto en el que se desarrolla, dependiendo del sector donde desenvuelve su trabajo, de tal forma que su acción facilite el desarrollo autónomo, emancipador de todos los que participan en el proceso educativo.

Una vez más se encuentran dos enfoques diferenciales en esta perspectiva:

a) Enfoque de crítica y reconstrucción social;

- b) Enfoque de investigación-acción, formación del profesor para la comprensión.

Formación docente y calidad educativa

La formación docente y la calidad educativa, dependen de la escuela, la estructura, proceso de las educativos de las instituciones educativas. La calidad. La calidad de las instituciones educativas se caracteriza por la calidad de experiencias, procesos, resultados del rendimiento de los estudiantes.

La calidad centrada en el proceso

Se entiende por calidad como “Proceso o Principio” a un modo de ir haciendo, poco a poco las cosas para alcanzar los mejores resultados posibles “ Según García Hoz, la calidad de la educación es el modelo de ser de la educación que reúne las características de integridad, coherencia, eficacia”. La Integridad se resuelve en el hecho de que en la educación se incluyan todos los factores necesarios para el desenvolvimiento del hombre.

La Coherencia es concebida como la necesidad de que cada uno de los elementos de la educación tenga la importancia correspondiente a su papel en la vida humana. La Eficacia viene condicionada por el hecho de que todos los elementos cumplan adecuadamente su función para que cada hombre desarrolle sus posibilidades, supere en la medida de lo posible, todo tipo de límites.

La Calidad centrada en el Producto

Una educación será de calidad en la medida en que todos los elementos que intervienen en ella se orienten a la mayor consecución posible. La calidad educativa se identifica con un producto educativo válido, que implica la adquisición del equipamiento intelectual, a la perspectiva cultural para discriminar el valor de las diferentes elecciones en el proceso de dar forma a la propia vida, contribuir a la dinámica social.

De los sistemas educativos se han esperado aportes significativos como la de crear identidad nacional, mejorar el bienestar de la población, su calidad de vida, propiciar la movilidad social, mejorar la oportunidad de empleo de sus egresados, aumentar los niveles de ingresos, formar ciudadanos democráticos, extender la cultura universal, formar seres humanos capaces de resolver problemas, formar personas aptas para seguir estudiando, la de ser función reproductora, legitimadora que inculque ideologías, que legitime las diferencias sociales, de seleccionar a quienes pueden llegar a ser clase dominante.

Factores en la Capacitación docente y calidad de la Educación

Los factores que muchos investigadores consideran en la capacitación docente y la calidad de la educación son:

FACTORES EN LA CALIDAD DE LA EDUCACION, CENTRADOS EN:	CONTENIDO
1.- El Docente	Proceso de Selección, Remuneración adecuada, estabilidad y condiciones de trabajo, Toma de decisiones compartida, Desarrollo Profesional Continuo, Coordinación Curricular, Promociones. Capacitación Promueve y Desarrolla el Aprendizaje Formativo del Alumno
2.- El Alumno	Capacidades de Asimilación de Contenidos, Hábitos de lectura, Actitudes y autoestima, Pensamiento Crítico, Interacción Didáctica y ambiental, Actividad Socio-crítica
3.- El Currículo	Planificar, proporcionar y evaluar el Currículo Optimo para cada alumno según Capacidad de proporcionar a los alumnos del Código Cultural Básico, su participación democrática y ciudadana
4.- En la Institución Educativa	Las Instituciones Exitosas deben participar en la Formación Inicial de Docentes , en la descentralización de la Gestión y de los presupuestos, creación de redes para facilitar intercambio de informaciones y apoyo. La calidad depende de los docentes, los alumnos y la comunidad a la cual sirven
5.- El Proceso Enseñanza - Aprendizaje	Es el elemento Nuclear de la Calidad. Debe contemplarse las características de los elementos estudiantes, docentes, instalaciones, equipamiento, sus objetivos, contenidos de la programación y tecnologías educativas, los entornos socioeconómicos, culturales y políticos. Riqueza de la Interacción, la significatividad, validez de las tareas en el aprendizaje formativo de los alumnos.
6. Otros Elementos	La Calidad debe basarse también en Aspectos Internos, como el Clima Organizacional, la Autonomía , Recursos Financieros, y la Cultura Cooperativa, Compartida y Participativa, el Nexo de la Eficacia escolar , la existencia de una Línea Pedagógica y los Procesos de Mejora de cada institución educativa, la Calidad y Liderazgo del director, la Tradición del trabajo en Equipo.

Propósitos de la Formación Docente

Seis son los propósitos genéricos que han orientado los fines de la formación docente en la región, sea esta inicial o para profesores en servicio:

1. Aumentar la solidez en la formación disciplinaria.

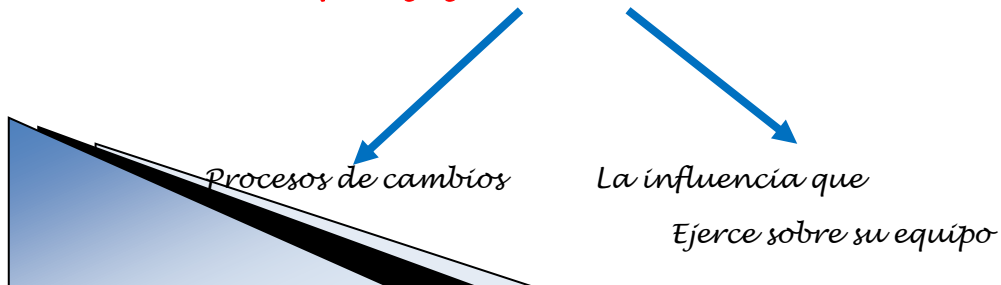
2. Promover la adquisición de nuevas competencias que favorezcan el aprendizaje de los educandos mediante el dominio de prácticas de enseñanza eficaces.
3. Impulsar una formación docente integral que atienda simultáneamente el desarrollo de destrezas intelectuales, saberes y prácticas, así como la consolidación de valores humanistas.
4. Estimular la adopción de una actitud indagadora que consolide la habilidad para actualizarse continuamente de manera autónoma.
5. Fomentar la inclusión de tecnologías de la información, la comunicación (TIC) en la práctica cotidiana de los maestros para usos académicos, administrativos.
6. Introducir reformas y nuevas regulaciones. Ello demanda la modificación de las reglas de formación, los estándares que certifican la práctica, o los modelos educativos que guían la enseñanza en el aula.

Muchos países, organizaciones internacionales han documentado iniciativas de formación convencional de docentes que atienden alguno de los fines anteriores.

Gráfico N° 6



*En las Instituciones Educativas donde existe un **liderazgo pedagógico** se evidencian*



Fuente: Vargas Víctor (2008)

Elaborador: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez - Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez

1.5.2. Marco conceptual (Glosario de términos)

- **Actualización:** Adaptarse al tiempo presente, teniendo en cuenta las circunstancias contemporáneas, las necesidades de un público nuevo, las modificaciones de la historia que la evolución de la sociedad hace necesarias.
- **Alternativo:** Opción alterna que se adecua más apropiadamente a las necesidades específicas.
- **Capacitación:** Acciones para habilitar, para hacer algo de acuerdo a sus necesidades.
- **Competencias:** Características personales que han demostrado tener una relación con el desempeño sobresaliente en un cargo/rol determinado en una organización en particular.
- **Docente:** Un docente es una persona que enseña una determinada ciencia o arte, que guía, facilita o estimula el proceso de aprendizaje.
- **Formación:** Término derivado del latín Formato, que significa acción o efecto de formar; aplicado al ser humano significa: desarrollar las capacidades naturales, hacer capaz de alguna función determinada
- **Muestra:** Conjunto de elementos que representan confiablemente el comportamiento de una población.
- **Perfeccionamiento:** Se refiere al trabajo de retoque realizado para el acabado de las partes funcionales de una herramienta.
- **Población:** Conjunto universo de todos los elementos que participan de un determinado fenómeno.

- **Sistema:** Conjunto de elementos interrelacionados de manera lógica, sistemática y ordenada.

1.6. Formulación de la Hipótesis y variables

1.6.1. Hipótesis general

- Si se trabaja en el liderazgo docente en el proceso de enseñanza, mejorará la calidad educativa que reciben los estudiantes de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Letamendi”, del recinto Febres Cordero, Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Periodo Lectivo 2015 – 2016.

1.6.2. Hipótesis particular

- Si se establece en qué medida afecta la influencia del liderazgo docente mejorará la calidad educativa de los estudiantes
- Al verificar como influye la capacitación docente en la aplicación del liderazgo va a fortalecer la calidad de la educación
- Si se identifica la comunicación del liderazgo como uno de los factores que inciden en el mejoramiento de la calidad de la educación en los estudiantes.

1.6.3. Variables (Independiente y dependiente)

Variable Independiente

- El Liderazgo docente

Variable Dependiente

- Calidad educativa

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

1.7. Aspectos metodológicos de la investigación

1.7.1. Tipo de diseño, estudio y enfoque de investigación

La modalidad de la presente investigación será la bajo la clase de proyecto factible, demostrado por la investigación de campo. Según Arias, (2006, p. 134), manifiesta que: **“La investigación de proyecto factible se trata de una propuesta de acción para resolver un problema práctico o satisfacer una necesidad. Es indispensable que dicha propuesta se acompañe de una investigación, que demuestre su factibilidad o posibilidad de realización”**.

Con estos conceptos, el presente trabajo investigativo es factible, debido a que con los resultados obtenidos de la investigación se establece la problemática y la solución a la misma que se suscita en la Escuela de Educación Básica Miguel de Letamendi, Recinto Febres Cordero, parroquia Colonche, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena, que mejorará la formación del docente y por lo tanto los estudiantes obtendrían una educación de calidad.

La Investigación es de Campo porque se la realizó en la misma institución educativa donde se pudo realizar las debidas observaciones sobre el objeto de estudio, plantear la problemática, analizarla, plantear una solución a ésta.

Nivel o tipo de estudio.

Investigación de campo

Se empleará la investigación de campo, debido a que los datos para este trabajo investigativo se obtendrán en el mismo sitio donde ocurren los hechos, es decir en la Escuela de Educación Básica Miguel de Letamendi, Recinto Febres Cordero, Parroquia Colonche, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena durante el periodo lectivo 2015 - 2016.

Investigación Bibliográfica

Se utilizará para fundamentar el trabajo investigativo teórico, legal, demás categorías fundamentales en el desarrollo del presente trabajo investigativo, se recurrirá a textos de diferentes autores que se puedan encontrar en las bibliotecas disponibles de la península de Santa Elena o de bibliotecas particulares, además de utilizar los recursos tecnológicos.

1.7.2. Población y muestra

Población

La población a investigar se encuentra basado en la implicación de tres sectores, específicamente en directivo, docentes y estudiantes de la Escuela de Educación Básica "Miguel de Letamendi".

Los estudiantes seleccionados para realizar el cuestionario son los estudiantes de la Escuela de Educación Básica, los docentes seleccionados son todos los que laboran en la institución educativa durante el periodo lectivo 2015 – 2016.

A continuación se describe la cantidad de cada estrato que será objeto de estudio:

Cuadro N° 1

N°	DESCRIPCIÓN	POBLACIÓN
1	Directivo	1
2	Docentes	15
3	Estudiantes	500
4	Padres de Familia	350
Total		866

FUENTE: Escuela de Educación Básica Miguel de Letamendi

ELABORADO POR: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez- Lcda. Blanca Bernabé Ramírez

Muestra

La muestra es definida como una parte proporcional de la población que permite realizar el estudio de la población en su general, es importante ya que los resultados que se obtienen de la misma son generalizados para toda la población.

Para la ejecución del presente trabajo se procedió al cálculo de la muestra probabilística la misma que es expresada de la siguiente forma:

$$n = \frac{Npq}{\frac{(N-1)E^2}{z^2} + pq}$$

La fórmula contiene:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

E = Error de muestreo = 5% = 0,05

P = Posibilidad de que ocurra un evento = 0,5q

q = Posibilidad de que no ocurra un evento = 0,5

z = Nivel de confianza que para el 95 % es de z = 1,96

APLICACIÓN DEL CÁLCULO PARA MUESTRA DE ESTUDIANTES

$$n = \frac{500 (0,5)(0,5)}{\frac{(500-1)(0,05)^2}{(1,96)^2} + (0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{125}{\frac{(499)(0,0025)}{3,8416} + 0,25}$$

$$n = \frac{125}{\frac{1,2475}{3,8416} + 0,25}$$

$$n = \frac{125}{0,3247 + 0,25}$$

$$n = \frac{125}{0,575}$$

$$n = 217$$

APLICACIÓN DEL CÁLCULO PARA MUESTRA DE PADRES DE FAMILIA

$$n = \frac{350 (0,5)(0,5)}{\frac{(350-1)(0,05)^2}{(1,96)^2} + (0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{87,5}{\frac{(349)(0,0025)}{3,8416} + 0,25}$$

$$n = \frac{87,5}{\frac{0,8725}{3,8416} + 0,25}$$

$$n = \frac{87.5}{0,2271 + 0,25}$$

$$n = \frac{87.5}{0,477}$$

$$n = 183$$

Cuadro N° 2

N°	DESCRIPCIÓN	MUESTRA
1	Directivo	1
2	Docentes	15
3	Estudiantes	217
4	Padres de Familia	183
Total		306

FUENTE: Escuela de Educación Básica Miguel de Letamendi

ELABORADO POR: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez- Lcda. Blanca Bernabé Ramírez

Los estudiantes con los que se trabajaron fueron: Octavo A = 36; Octavo B = 37; Noveno A = 35, Noveno B = 36; Décimo A = 38, Décimo B = 35, dando un total de 217 estudiantes para trabajar como muestra.

1.7.3. Fuentes y técnicas para la recolección de información

Para la recolección de datos que posteriormente serán analizados se recurrió al uso de técnicas de recolección de datos, específicamente a la aplicación de la encuesta y la observación directa.

Entrevista

Es la comunicación interpersonal establecida entre el investigador, el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto. La investigación aplicará la

entrevista al Director de la Escuela de Educación Básica “Miguel de Letamendi” del recinto Febres Cordero, parroquia Colonche, cantón Santa Elena, que por medio de ella permitirá conocer las interrogantes planteadas en las preguntas directrices, las mismas que ayudarán a visualizar un criterio más amplio sobre la problemática que se investiga y en base a la información recopilada se planteará soluciones a corto y mediano plazo.

Encuesta

La encuesta es el conjunto de interrogantes estructuradas de forma tal que sean de fácil comprensión para el encuestado con el fin de conocer estados de opinión de hechos específicos.

La encuesta será dirigida a los estudiantes y docentes de la Escuela de Educación Básica Miguel de Letamendi

Observación

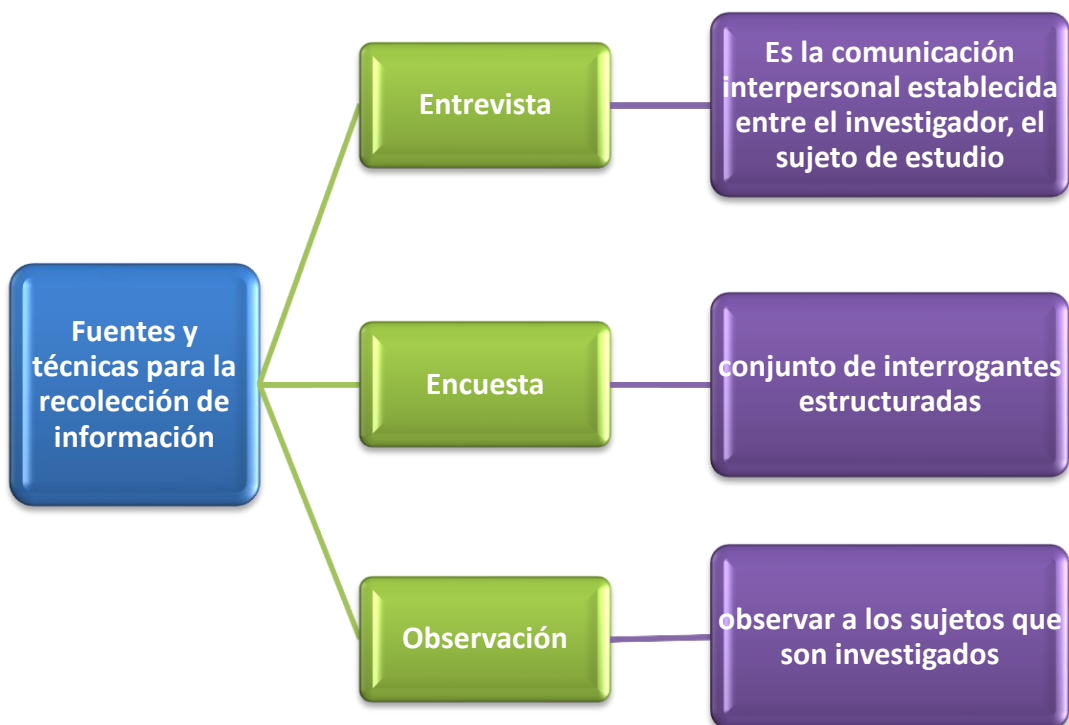
La técnica de observación consiste en observar a los sujetos que son investigados cuando ejecutan las acciones. Se hace uso de una percepción activa de los hechos con el fin de seleccionar, organizar y relacionar los datos referentes al problema. La observación se aplicará en la Escuela de Educación Básica “Miguel de Letamendi”, donde se establecerá cual es la problemática que se investiga, a través del diálogo con los docentes, directivos, estudiantes, además de visitar las aulas donde se trabaja con los estudiantes, estableciéndose criterios que permitan conocer de cerca la realidad que se vive en este establecimiento educativo.

1.7.4. Tratamiento de la información

Como uno de los pasos más importantes que se realizaron antes de diseñar el proceso de la tabulación de datos es el determinar los programas que se utilizarán para el análisis de la información.

Se determinó que se utilizará el programa Microsoft Excel para la elaboración de las tablas, la tabulación de los datos, adicional también se utilizará el programa Microsoft Word para realizar el análisis y presentación de resultados.

Gráfico N° 7



FUENTE: Escuela de Educación Básica Miguel de Letamendi
ELABORADO POR: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez- Lcda. Blanca Bernabé Ramírez

1.8. Resultados e impactos esperados

Los resultados que se pretenden obtener con la ejecución de la presente investigación es el de imprimir un giro hacia un modelo de enseñanza educativa que ponga énfasis en el aprendizaje de los estudiantes, superando un modelo tradicional obsesionado con los contenidos, ese buen propósito no se podrá alcanzar sin el diseño y buena aplicación de proyectos de formación y desarrollo profesional del docente.

CAPÍTULO II
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS
ENCUESTA A DOCENTES

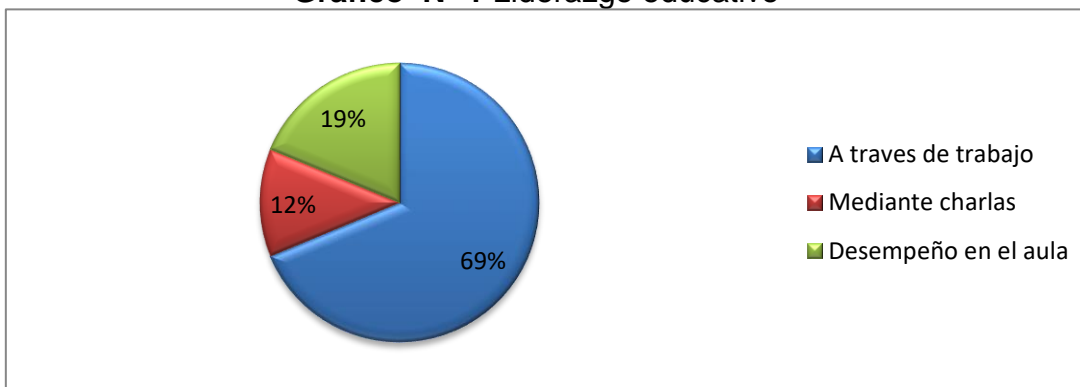
1. ¿Cómo se forma el liderazgo educativo en los estudiantes?

Cuadro N° 3. Liderazgo educativo

ÍTEM	VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
1	A través de trabajo educativo	11	67 %
2	Mediante charlas	2	16 %
3	Desempeño en el aula	3	17 %
TOTAL		16	100 %

Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
 Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico N° 1 Liderazgo educativo



Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
 Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e interpretación de resultados

El 67 % manifestó que a través del trabajo, el 17 % desempeño en el aula, el 16 % mediante charlas. Esto permitirá elevar la calidad del proceso educativo y la vez ayudará a mejorar el desarrollo de las clases en el aula. De acuerdo a estos resultados es necesario que la comunidad educativa de la Institución priorice entre sus metas el fomento a inculcar en los docentes la formación de líderes educativos, mejorando de esta forma el desempeño de los estudiantes.

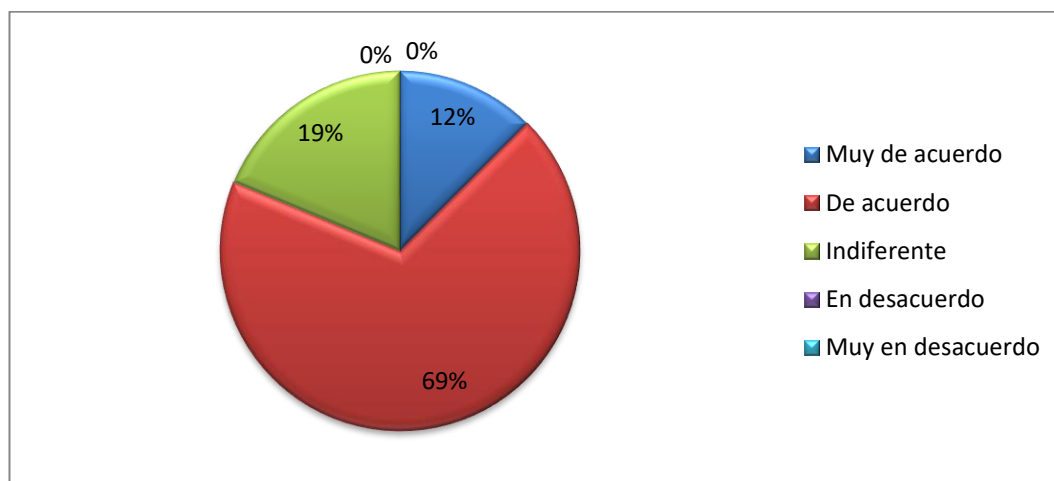
2. ¿Está usted de acuerdo que se debe inculcar el liderazgo en los estudiantes?

Cuadro N° 4.Liderazgo en los estudiantes

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Muy de acuerdo	2	12%
De acuerdo	11	69%
Indiferente	3	19%
En desacuerdo	0	0
Muy en desacuerdo	0	0
TOTAL	16	100 %

Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico N° 2.Liderazgo en los estudiantes



Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

En cuanto a conocer si inculcar el liderazgo a los estudiantes el 12 % de los encuestados manifestó que sí, el 69% expresó su negativa a este planteamiento y el 19 % manifestó que tal vez. Por lo que, es necesario e importante inculcar el liderazgo a los estudiante, para que de esta manera puedan ser personas reflexivas, críticas y con una alta autoestima y que de esta manera contribuyan con el progreso de la sociedad peninsular.

3. ¿Cuáles considera que deben ser las características de un líder educativo?

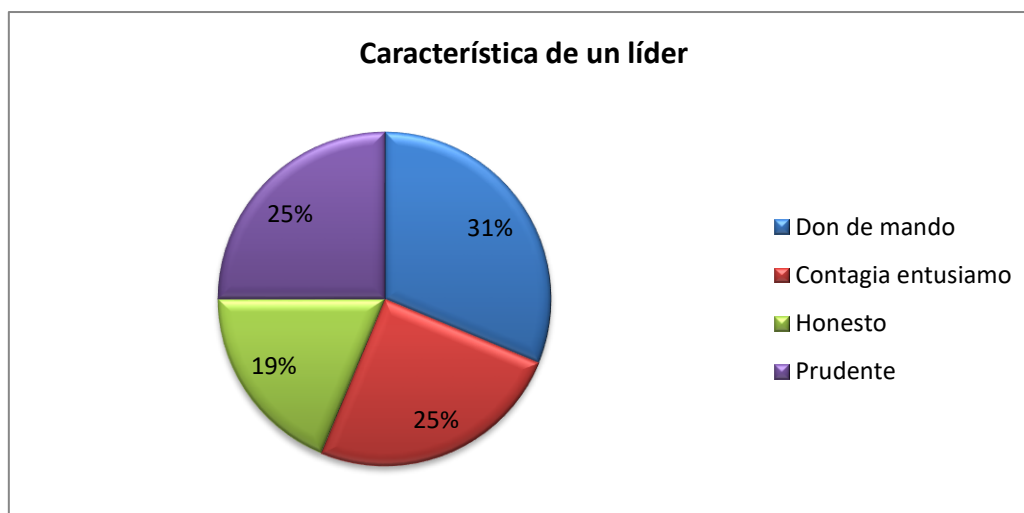
Cuadro N° 5. Visión progresiva a través del liderazgo

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Don de mando	5	31
Contagia entusiasmo	4	25
Honesto	3	19
Prudente	4	25
TOTAL	16	100 %

Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi

Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico N° 3. Características de un líder



Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi

Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e interpretación de resultados

El 31% manifestó que don de mando; el 25% contagia entusiasmo; 19% honesto; 25% actúa con prudencia. Es necesario puntualizar que la labor del docente es la de ayudar al estudiante a despejar sus dudas, inquietudes, por lo tanto, es necesario que retomem su labor y en el presente caso se inculque a que los estudiantes tengan una visión progresista a través del liderazgo educativo, donde se les enseñe las características básicas de un buen líder.

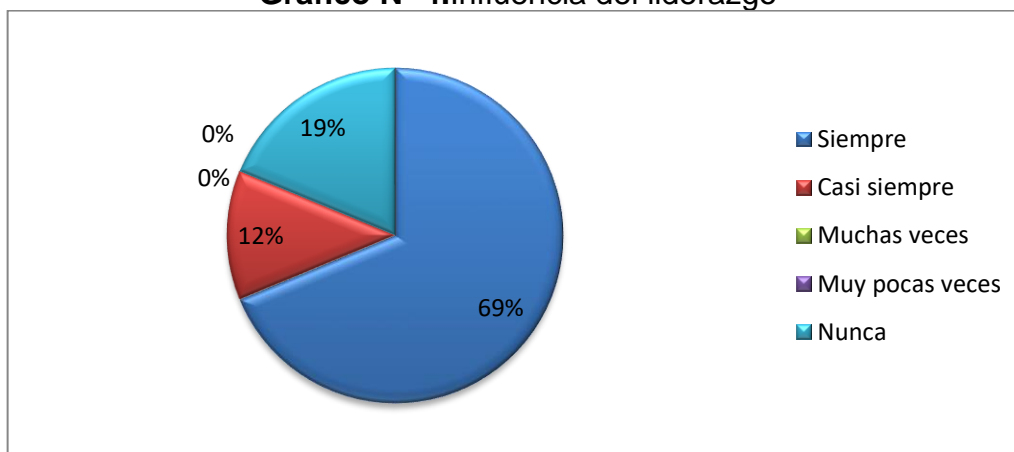
4. ¿En qué medida influye el liderazgo en los estudiantes de la institución?

Cuadro Nº 6. Influencia del liderazgo

ENCUESTADOS	VALORACIÓN	PORCENTAJES
Siempre	11	69%
Casi siempre	2	12%
Muchas veces	0	0
Muy pocas veces	0	0
Nunca	3	19%
TOTAL	16	100 %

Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico Nº 4. Influencia del liderazgo



Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 69% manifestó siempre, el 19% nunca, el 12% casi siempre, sobre la importancia del desarrollo visionario en la unidad educativa. Es necesario que los docentes combinen sus actividades docentes con el desarrollo visionario de los estudiantes, para que de esta manera se pueda establecer parámetros de desarrollo de la personalidad del estudiante y de esta manera se sienta estimulado a seguir creciendo de manera intelectual y personal.

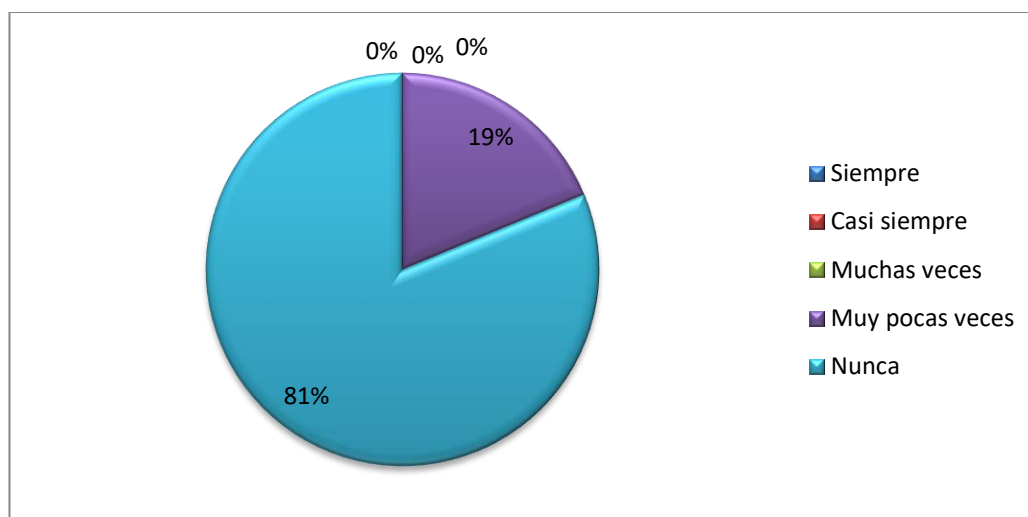
5. ¿Los docentes reciben capacitación sobre liderazgo?

Cuadro N° 7.Capacitación sobre liderazgo

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
Muchas veces	0	0
Muy pocas veces	3	19%
Nunca	13	81%
TOTAL	16	100 %

Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico N° 5 Capacitación sobre liderazgo



Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 19% manifestó muy pocas veces, el 0% tal vez, el 81% que nunca, han recibido capacitación sobre liderazgo. Los docentes desconocen que con el desarrollo de la de este tema en los estudiantes, se está ayudando al desarrollo del liderazgo integral en los estudiantes, esta situación debe de cambiar, pues la labor docente no se está cumpliendo a cabalidad, y se desaprovecha una oportunidad tan grande de mejorar el desarrollo intelectual, afectivo e integral del estudiante.

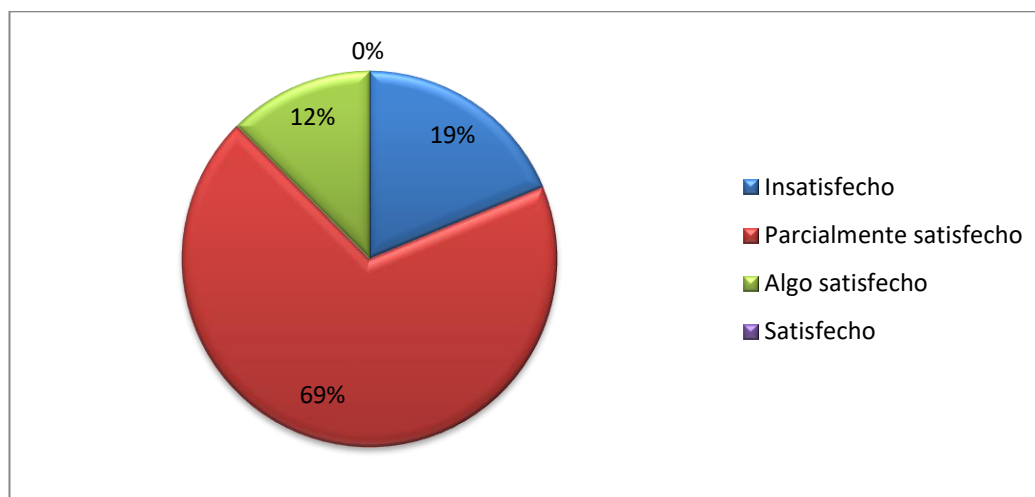
6. ¿Cómo considera usted el liderazgo de la institución?

Cuadro Nº 8.Liderazgo institucional

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Insatisfecho	3	19%
Parcialmente satisfecho	11	69%
Algo satisfecho	2	12%
Satisfecho	0	0
TOTAL	16	100 %

Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico Nº 6.Liderazgo institucional



Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 19% manifestó estar insatisfecho, el 12% algo satisfecho, el 69% parcialmente satisfecho. Los Docentes dela Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi consideran de una manera posa satisfactoria el liderazgo en los institucional, esto contrasta con los principios docentes que practica la institución educativa motivo de estudio, motivo por el cual, se debe establecer normas de conducta en los docentes para que sean puestas en prácticas y que el estudiante no salga perjudicado por este tipo de conducta en el docente.

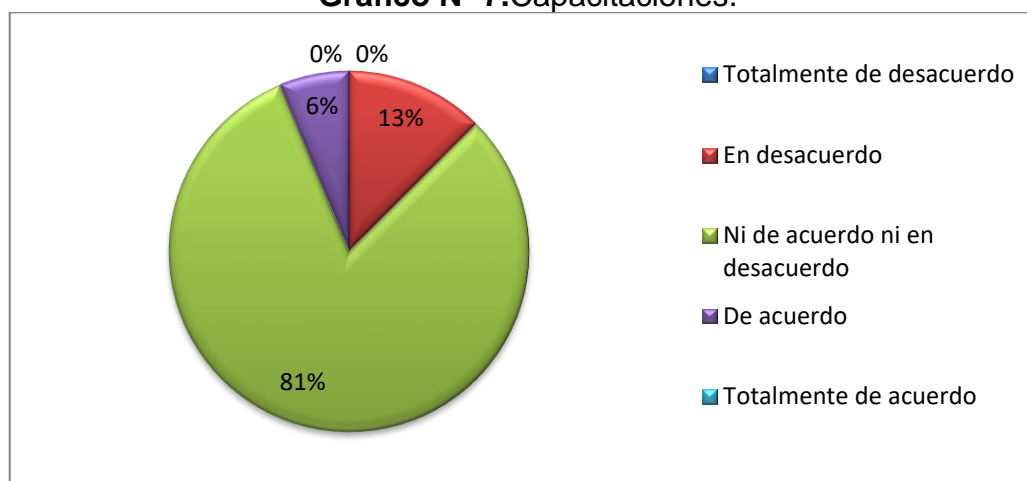
7. ¿Las capacitaciones que han recibido ha influenciado en mejorar la calidad educativa?

Cuadro N° 9. Capacitaciones.

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Totalmente de desacuerdo	0	0
En desacuerdo	2	13%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	81%
De acuerdo	1	06%
Totalmente de acuerdo	0	0
TOTAL	16	100 %

Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico N° 7. Capacitaciones.



Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 13%, se mostró en desacuerdo, el 81% manifestó no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, y el 6% de acuerdo. La mayoría de los docentes no ha concienciado en posibilidad de capacitarse para que aprendan a ser buenos líderes educativos. Como se expresó la labor del docente no es solamente de ir al aula y dar su clase, él debe de ser una persona que se involucre más en cuanto a mejorar la calidad de educación que imparte en las aulas de clases.

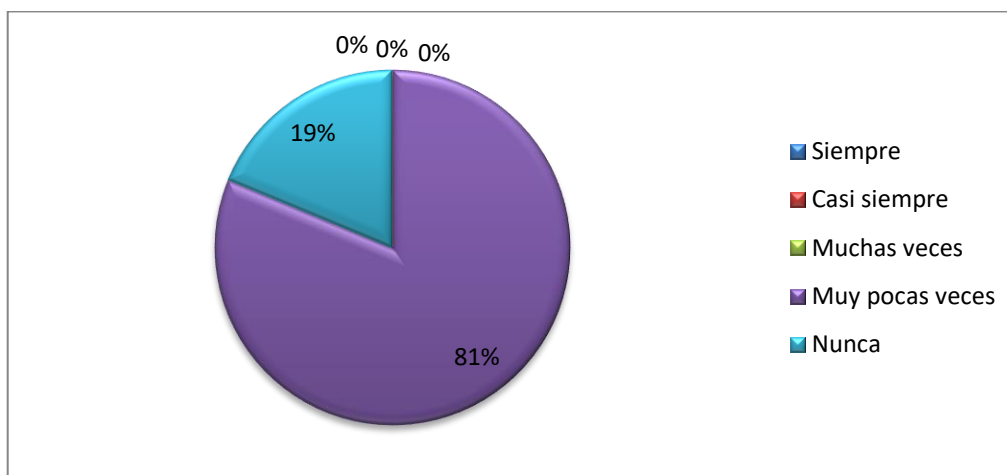
8. ¿Considera usted que el liderazgo influye en el estudio de los estudiantes?

Cuadro Nº 10.Influencia del liderazgo en los estudiantes

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Siempre	0	0
Casi siempre	0	0
Muchas veces	0	0
Muy pocas veces	13	81%
Nunca	3	19%
TOTAL	16	100 %

Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico Nº 8.Influencia del liderazgo en los estudiantes



Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 81% manifestó muy pocas veces, el 19% que nunca ha influenciado el liderazgo en los estudiantes. Los docentes deben ser portavoz para que el liderazgo sea fuente de progreso en los estudiantes, la misma que permitirá desarrollar la personalidad de cada uno de ellos, elevará la autoestima, y mejorará el rendimiento académico de cada uno de los estudiantes de la institución.

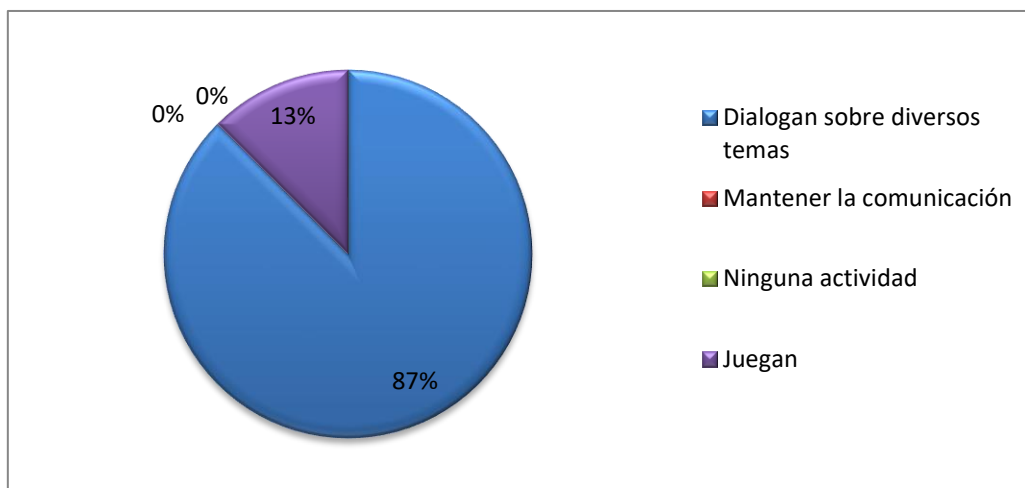
9. ¿El liderazgo en su institución se vive de la siguiente manera:

Cuadro N° 11.Forma de liderazgo

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Dialogan sobre diversos temas	14	87%
Mantener la comunicación	0	0
Ninguna actividad	0	0%
Juegan	2	13%
TOTAL	16	100 %

Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico N° 9.Forma de liderazgo



Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 87% manifestó que dialogan sobre diversos temas; el 13% juegan. La mayor parte si considera que sería beneficioso para la entidad educativa que existan niños y niñas líderes dentro de ella. Esto va a fortalecer el status de la institución en donde los estudiantes se destacan en las distintas áreas de la educación, y no solo en las materias de conocimiento general, sino también en el ambiente deportivo, social, afectivo; demostrando compañerismo y responsabilidad en las acciones a seguir.

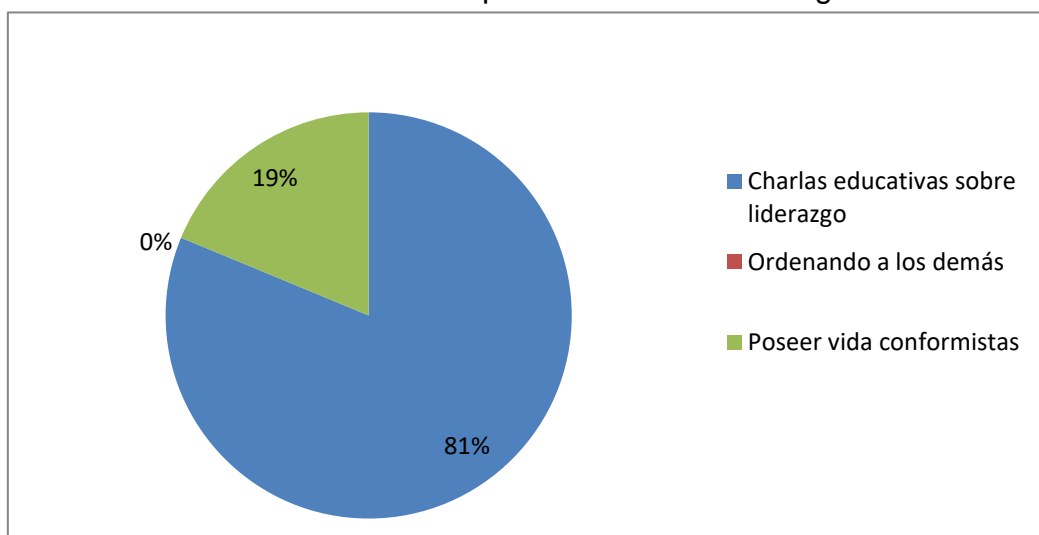
10. ¿Cómo se emprende el liderazgo en la institución?

Cuadro N° 12.Emprendimiento de liderazgo

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Charlas educativas sobre liderazgo	13	81%
Ordenando a los demás	0	0%
Poseer vida conformistas	3	19%
TOTAL	16	100 %

Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico N° 10.Emprendimiento de liderazgo



Fuente: Docentes Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 81% manifestó que lo hace a través de charlas educativas sobre liderazgo, el 19% lo hace para conocer como es poseer una vida conformista. La mayor parte de los docentes si está en la capacidad de emprender acciones que permitan la formación del líder estudiantil, el cual va a incidir en la formación del liderazgo formativo y práctico en los estudiantes. Por lo tanto, estas acciones deben de ser orientadas de la mejor manera posible y así poder cumplir con las metas de la institución.

ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES

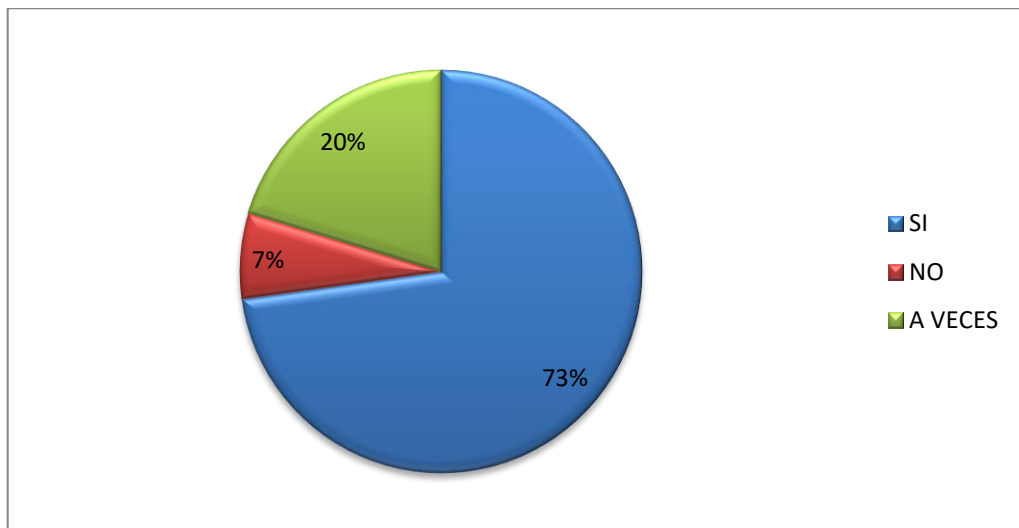
1. ¿Te gustaría ser un líder entre tus compañeros de aula?

Cuadro N° 13. Ser un líder.

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
SI	158	73%
NO	015	7%
A VECES	044	20%
TOTAL	217	100 %

Fuente: Estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico N° 11. Ser un líder.



Fuente: Estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 73% sí, el 7 tal vez, y el 20% no, sobre la formación del líder dentro del aula. La mayor parte de los estudiantes si le gustaría ser un líder entre tus compañeros de aula, por lo que el docente debe encaminar sus esfuerzos en un momento dado, para establecer normas y formas de conducta en los estudiantes y de esta manera garantizar líderes estudiantiles que fortalezcan el proceso educativo.

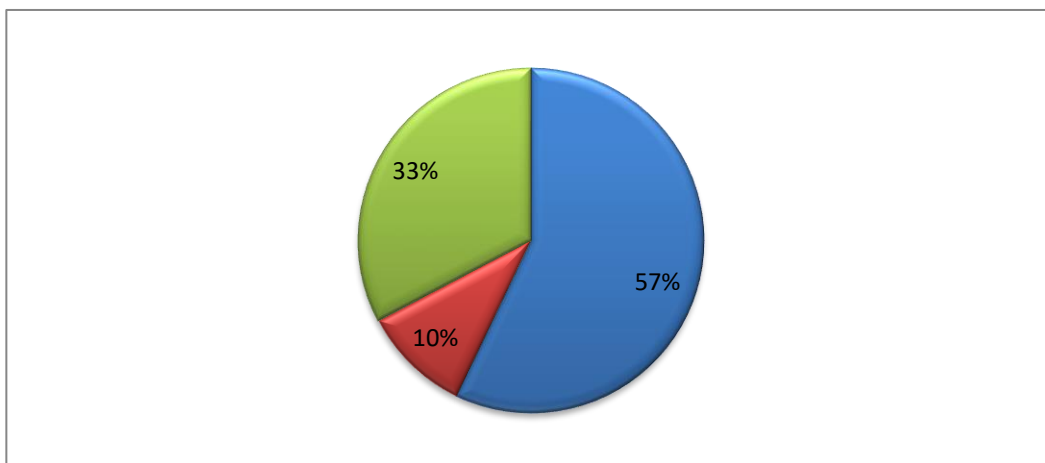
2. ¿Cuál es tu conocimiento sobre el liderazgo?

Cuadro N° 14.Conocimiento sobre liderazgo

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Muy poco	124	57%
Poco	22	10%
Mucho	71	33%
TOTAL	217	100 %

Fuente: Estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico N° 12.Conocimiento sobre liderazgo



Fuente: Estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 57% manifestó que sabe muy poco sobre el tema; el 10% que poco, el 33% que mucho. Más de la mitad del estudiantado conoce sobre el tema, pues no se socializa y no se enriquece con actividades. Esta situación de integrar al niño, joven y adolescentes es muy buena, pues desde pequeño hay que acostumbrar a los niños a que se interesen por los problemas que aquejan al sector donde habitan, que ellos sean parte integral de la solución a los problemas y que ellos no se conviertan en problemas sociales.

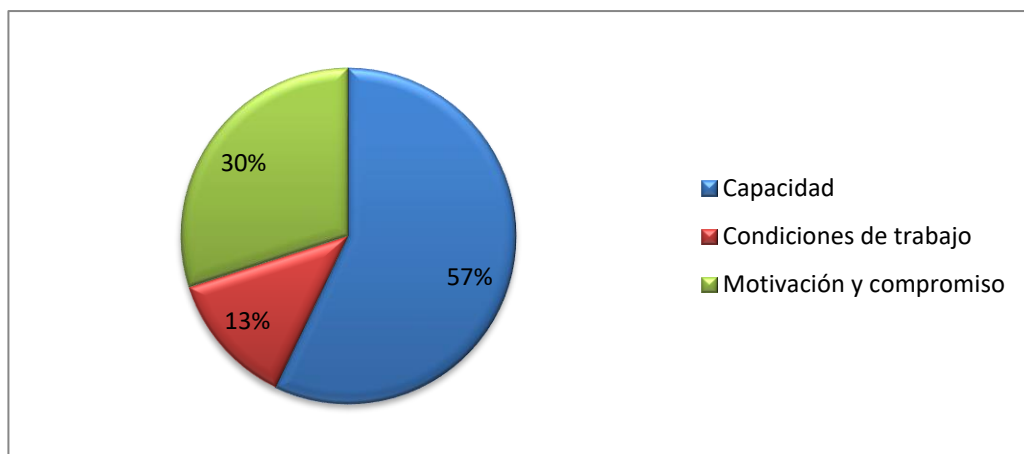
3. ¿Cuál de estos atributos tiene el líder educativo?

Cuadro N° 15. Líderes educativos estudiantiles.

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Capacidad de comunicación	124	57%
Condiciones de trabajo	28	13%
Motivación y compromiso	65	30%
Capacidad para desarrollar y ejecutar planes		
TOTAL	217	100 %

Fuente: Estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico N° 13. Líderes educativos estudiantiles.



Fuente: Estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 57% expresó que capacidad, el 13% condiciones de trabajo, el 30% motivación y compromiso, sobre cuál de estos atributos debe tener un líder dentro del aula. Vale destacar que la mayor parte del estudiantado consultado estipula que si participaría en la formación de líderes educativos estudiantiles que se implementen dentro de la Institución educativa motivo de estudio. Por lo que es necesario que las autoridades de la Institución establezcan coordinadamente que tipo de talleres son los que van a dar, horarios, fechas y de esta manera no interrumpir las labores de clases.

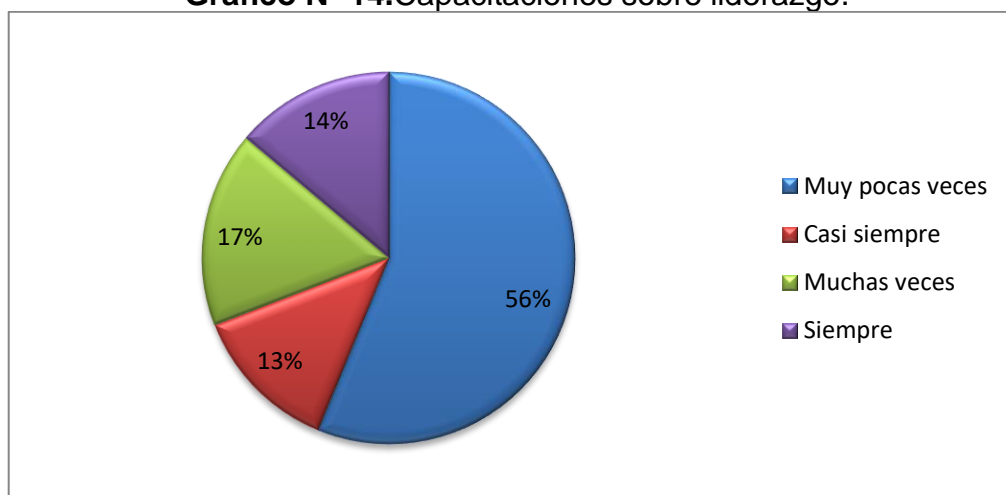
4. ¿Los docentes tienen capacitaciones sobre liderazgo:

Cuadro Nº 16.Capacitaciones sobre liderazgo

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Muy pocas veces	122	56%
Casi siempre	28	13%
Muchas veces	37	17%
Siempre	30	14%
TOTAL	217	100 %

Fuente: Estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico Nº 14.Capacitaciones sobre liderazgo.



Fuente: Estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 56% comenta que muy pocas veces reciben capacitaciones; el 13% casi siempre; el 17% muchas veces, el 14 % siempre. Se debe tener una orientación al directivo que conlleve a mejorar las condiciones de liderazgo, pues los docentes necesitan capacitaciones frecuentes, de las perspectivas actuales de liderazgo, y que es lo que se trabaja con la comunidad educativa motivo de estudio. Por lo que es necesario como se expresó anteriormente, que las autoridades deben de coordinar, planificar y establecer un cronograma de trabajo tendiente a conseguir este fin.

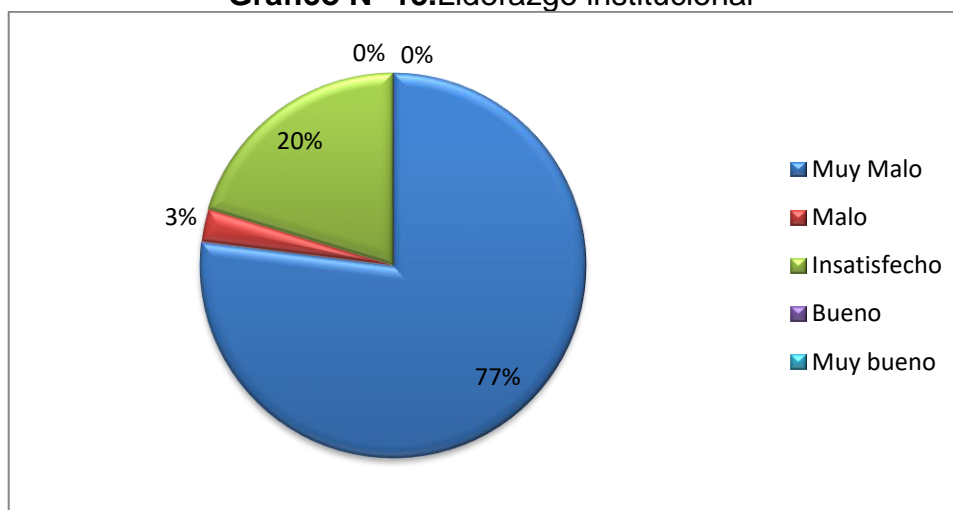
5. Cómo considera usted que es el liderazgo en la institución?

Cuadro Nº 17. Liderazgo institucional

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Muy Malo	167	77%
Malo	006	3%
Insatisfecho	044	20%
Bueno	00	0
Muy bueno	00	0
TOTAL	217	100 %

Fuente: Estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico Nº 15. Liderazgo institucional



Fuente: Estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 77% considera el liderazgo como muy malo, el 3% malo, el 20% no, insatisfecho. Se puntualiza que la mayor parte de los estudiantes encuestados si serían capaces de formar parte del liderazgo institucional para apoyar al directivo en su gestión.

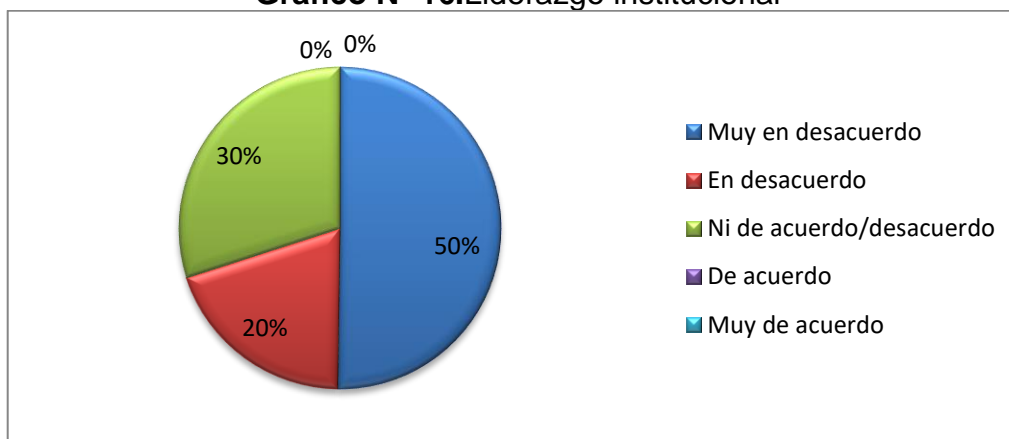
6. ¿Está usted de acuerdo con el liderazgo que se lleva en la institución?

Cuadro Nº 18. Liderazgo institucional

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Muy en desacuerdo	109	50%
En desacuerdo	043	20%
Ni de acuerdo/desacuerdo	065	30%
De acuerdo	00	0
Muy de acuerdo	00	0
TOTAL	217	100 %

Fuente: Estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico Nº 16. Liderazgo institucional



Fuente: Estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 50% manifestó estar muy desacuerdo, el 20% en desacuerdo, el 30% ni de acuerdo ni en desacuerdo, sobre el liderazgo que se vive en la institución. De acuerdo a los datos obtenidos, se deduce que la mitad de los encuestados si le gustaría no está de acuerdo con el liderazgo que se vive en la institución. Como se puede apreciar en este gráfico los criterios están divididos, aquí es donde la labor del docente debe aflorar para incentivar a los estudiantes a que formen parte de este selecto grupo de líderes estudiantiles.

7. ¿El líder educativo realiza las siguientes acciones?

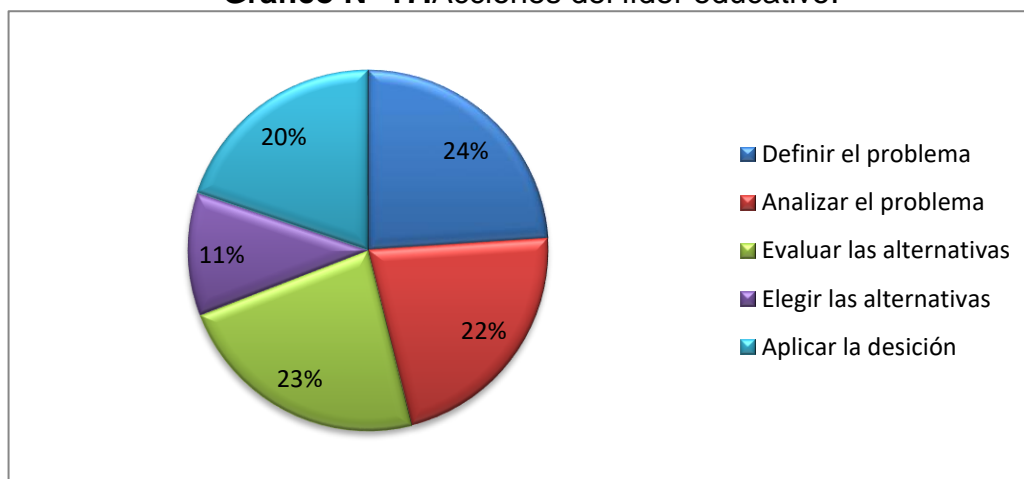
Cuadro N° 19. Acciones del líder educativo

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Definir el problema	52	24%
Analizar el problema	48	22%
Evaluar las alternativas	50	23%
Elegir las alternativas	24	11%
Aplicar la decisión	43	20%
TOTAL	217	100 %

Fuente: Estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi

Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico N° 17. Acciones del líder educativo.



Fuente: Estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi

Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 24% de los encuestados manifestó que un líder educativo en la toma de decisiones debe definir el problema; el 22% se manifestó que analizar el problema; 23% evaluar las alternativas; el 11% elegir las alternativas; el 20% aplicar la decisión. Situaciones que deben ser analizadas de manera responsables por los docentes tutores a fin de poderlas aplicar en el aula de clases al momento de dar las charlas de concientización en la formación de líderes educativos.

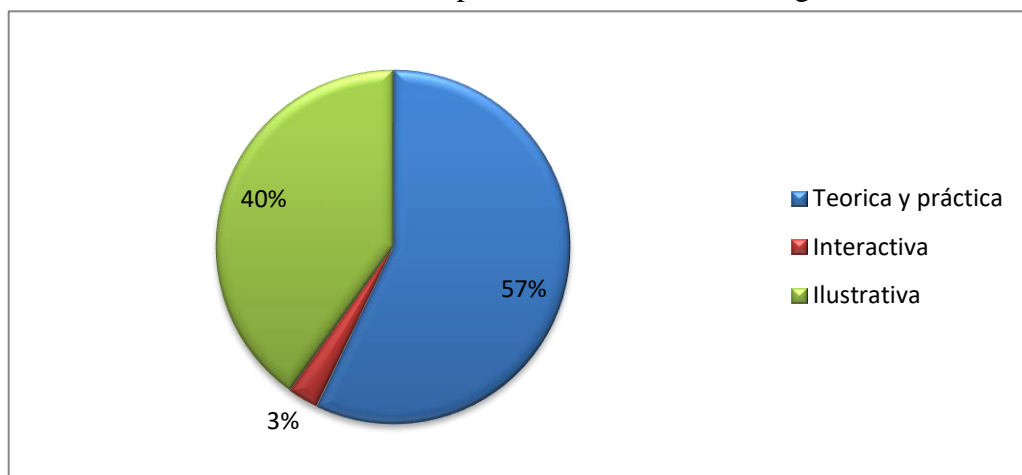
8. ¿En qué tipo de capacitación participarías para la elaboración de una guía para la formación de líderes de niños y niñas?

Cuadro N° 20.Capacitación a través de una guía

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Teórica y práctica	124	57%
Interactiva	006	3%
Ilustrativa	087	40%
TOTAL	217	100 %

Fuente: Estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico N° 18.Capacitación a través de una guía



Fuente: Estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 57% manifestó que teórica y práctica; el 3% interactiva; el 40% ilustrativa. Un poco más de la mitad de los encuestados respondió que sí participaría de la capacitación para la elaboración de una guía para la formación de líderes en niños y niñas que sientan la responsabilidad de poder salir adelante en todas las actividades que planifica la institución, de esta manera fortalecer las capacidades intelectuales de cada uno de ellos, logrando establecer responsabilidades en cada uno de los participantes.

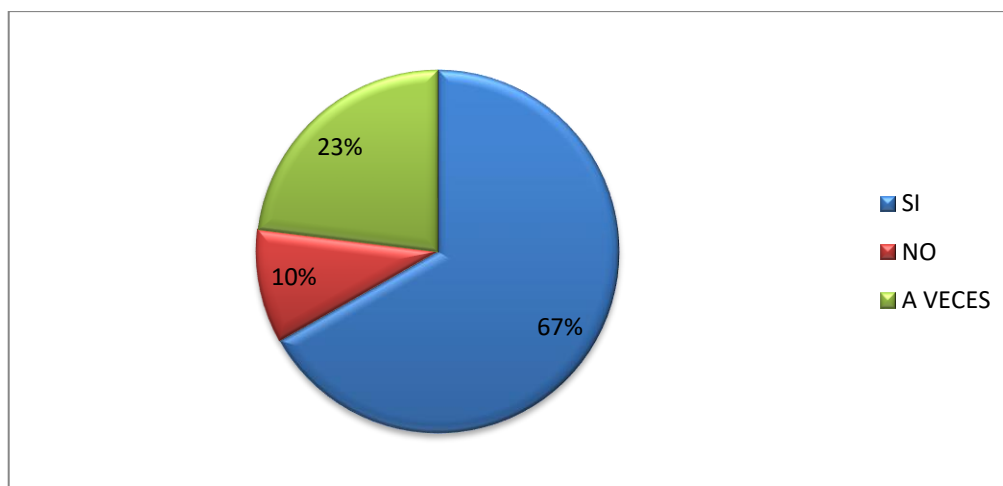
9. ¿Consideras que el liderazgo influye en la calidad educativa?

Cuadro Nº 21. Practica con ejemplos fácil de imitar

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
SI	145	67%
NO	022	10%
A VECES	050	23%
TOTAL	217	100 %

Fuente: Estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico Nº 19. Practica con ejemplos fácil de imitar



Fuente: Estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 67% sí, el 10% tal vez, el 23% no, sobre la formación del líder dentro del aula. La mayor parte del estudiantado investigado, manifiesta que siendo líder de la comunidad educativa lo practicarías con ejemplos fácil de imitar entre todos los estudiantes, y de esta manera se incentiva a promover los valores, muy venida a menos durante estos últimos años.

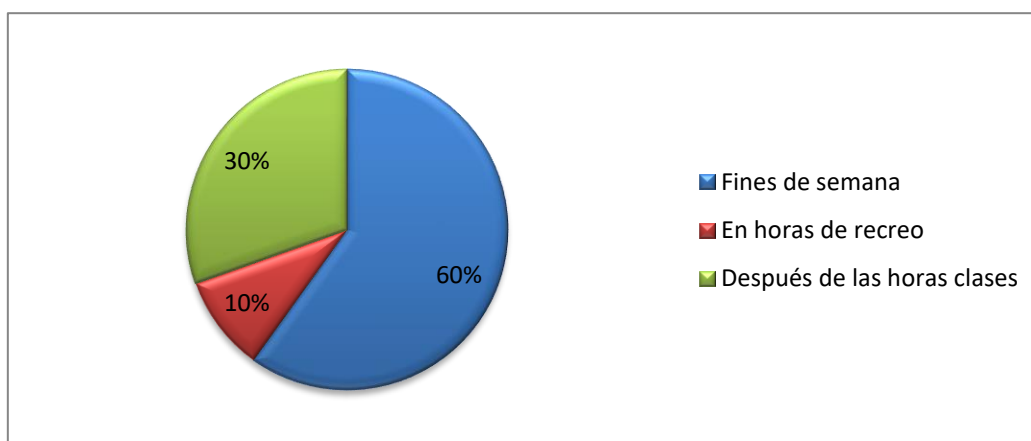
10. ¿Cuándo se debe orientar en el tema de liderazgo?

Cuadro N° 22.Parte de tu tiempo para formar nuevos grupos de liderazgo.

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Fines de semana	130	60%
En horas de recreo	021	10%
Después de las horas clases	066	30%
TOTAL	217	100 %

Fuente: Estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico N° 20.Parte de tu tiempo para formar nuevos grupos de liderazgo.



Fuente: Estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 60% los fines de semana, el 10% en horas de recreo, el 30% después de las horas de clases, sobre la formación de nuevos grupos de líderes dentro del aula. La responsabilidad es tan grande en que los estudiantes manifiestan que si dedicarían parte de su tiempo para formar nuevos grupos de liderazgo en donde se vea la participación de nuevos compañeros, no importa la edad. Corresponde a las autoridades educativas iniciar nuevos emprendimientos para beneficio de los estudiantes.

ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

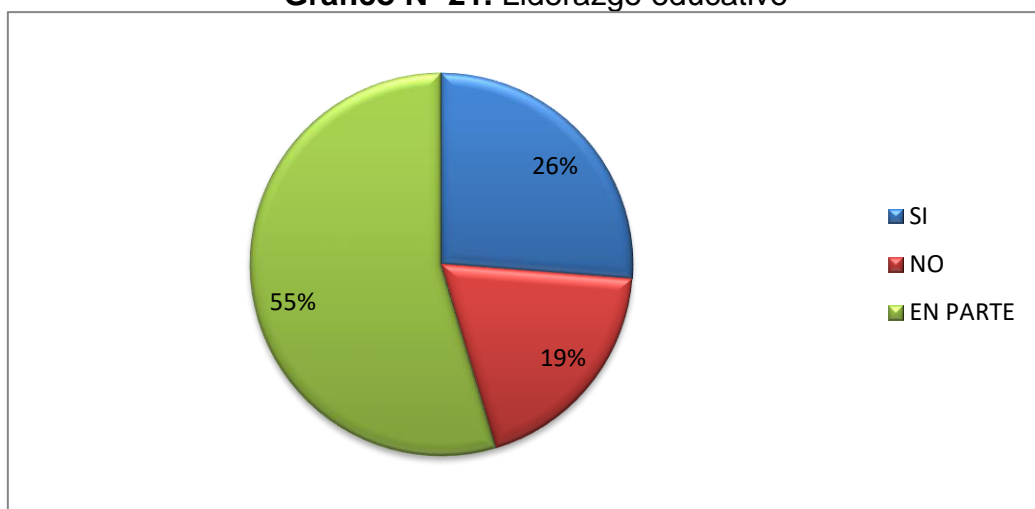
1. Se aplica un liderazgo educativo dentro de la Institución educativa

Cuadro N° 23. Liderazgo educativo

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
SI	48	26%
NO	35	19%
EN PARTE	100	55%
TOTAL	183	100 %

Fuente: Padres de familia de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico N° 21. Liderazgo educativo



Fuente: Padres de familia de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 26 % sí, el 19 % no, el 55 % en parte sobre el liderazgo educativo dentro de la institución educativa. Los padres de familia consultados, consideran que el en parte existe un liderazgo educativo. Esto significa que es necesario poner en práctica un verdadero liderazgo educativo para mejorar la gestión institucional, que va ayudar a la formación de niños que se educan en la escuela.

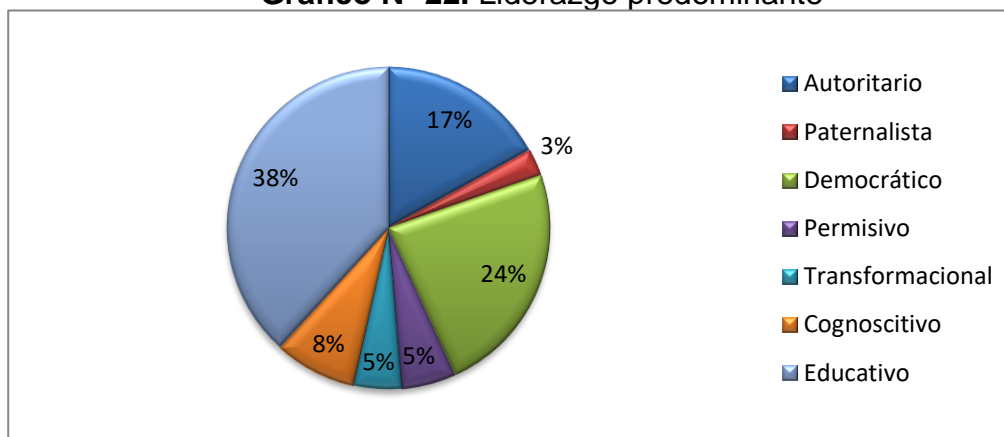
2. ¿Qué tipo de liderazgo cree que se aplica en la Escuela de Educación Básica “Miguel De Letamendi” de parte de los directivos y docentes?

Cuadro N° 24. Liderazgo predominante

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Autoritario	31	17%
Paternalista	05	3%
Democrático	43	23%
Permisivo	10	6%
Transformacional	09	5%
Cognoscitivo	15	8%
Educativo	70	38%
TOTAL	183	100 %

Fuente: Padres de familia de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico N° 22. Liderazgo predominante



Fuente: Padres de familia de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 17 % Autoritario, el 3 % paternalista, el 23 % democrático, el 6% permisivo, el 5% transformacional, el 8% cognoscitivo y el 38% educativo sobre el liderazgo predominante en la institución educativa. Los padres de familia plantean que se ejerce un liderazgo educativo, sin embargo, se requiere impulsar procesos para el desarrollo de este tipo de liderazgo ya que solo de esta manera podremos mejorar el proceso de formación de nuestros estudiantes.

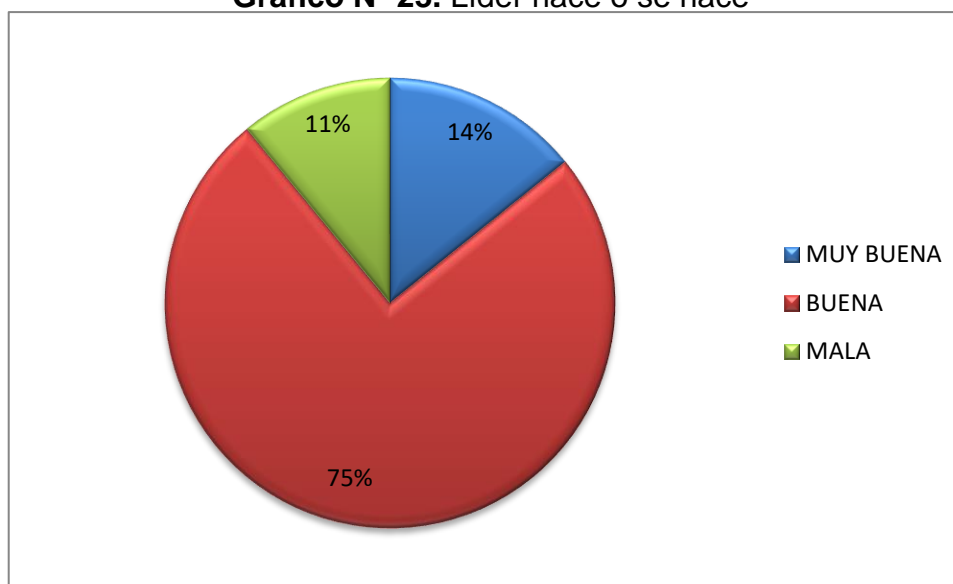
3. ¿Cómo considera la calidad de la educación en su institución?

Cuadro N° 25. Líder nace o se hace

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
MUY BUENA	26	14%
BUENA	137	75%
MALA	20	11%
TOTAL	183	100 %

Fuente: Padres de familia de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico N° 23. Líder nace o se hace



Fuente: Padres de familia de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 14 % muy buena, el 75 % buena y el 11 % mala, sobre la calidad de la educación en la escuela a la que pertenece . Una pregunta apta para un debate filosófico y sobre la cual podríamos pasar revisando a centenares de autores. Los padres de familia creen que los líderes se hacen, entonces es nuestra oportunidad de trabajar en su formación integral.

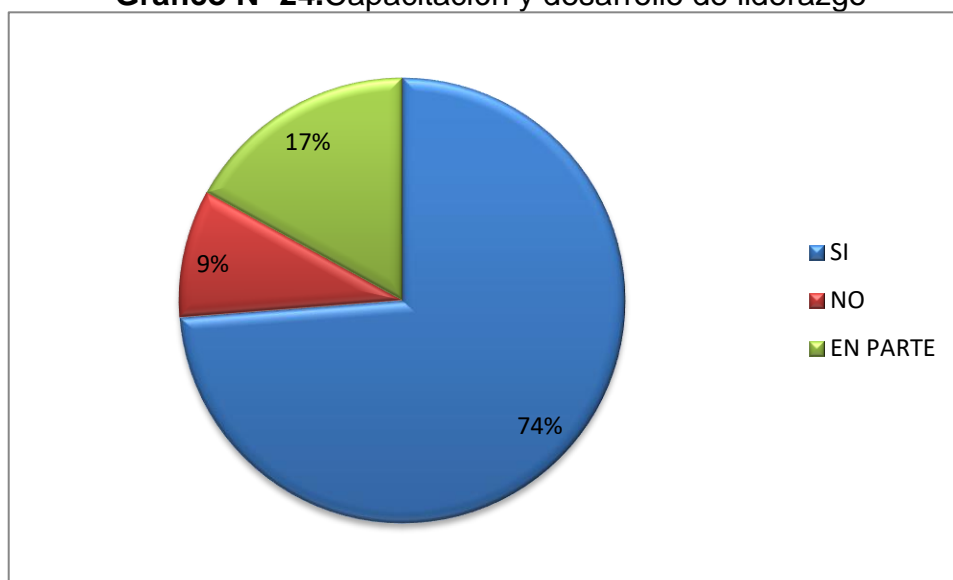
4. ¿Las capacitaciones que han recibido favorece la calidad educativa?

Cuadro N° 26.Capacitación y desarrollo de liderazgo

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
SI	135	74%
NO	17	9%
EN PARTE	31	17%
TOTAL	183	100 %

Fuente: Padres de familia de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico N° 24.Capacitación y desarrollo de liderazgo



Fuente: Padres de familia de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 74 % si, el 9 % no y el 17 % en parte si la inteligencia la calidad educativa. El porcentaje tabulado demuestra que la inteligencia es un factor importante para desarrollar el liderazgo educativo. Es justamente en este punto donde los maestros como líderes de nuestros estudiantes deben contribuir al desarrollo efectivo de capacidades individuales y colectivas que estos poseen.

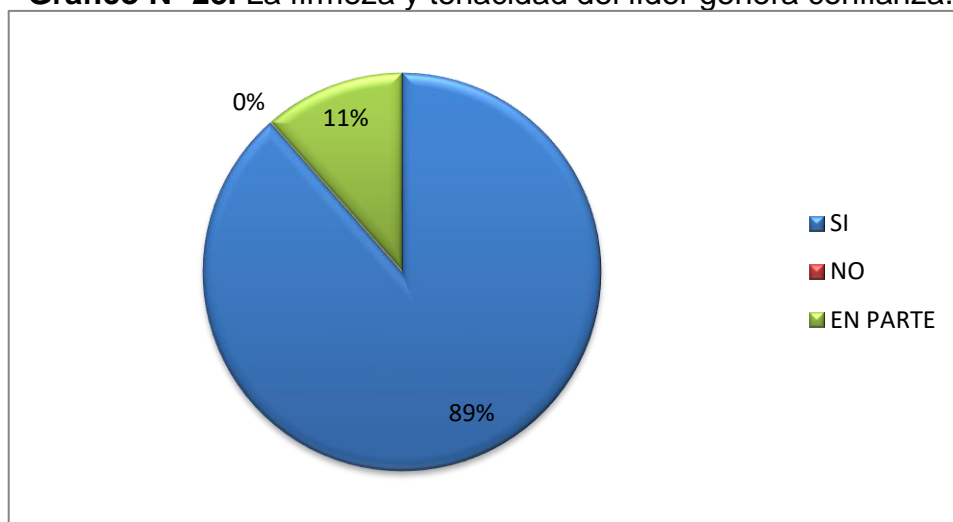
5. ¿El líder de la institución demuestra la confianza por su posición firme y tenaz?

Cuadro N° 27. La firmeza y tenacidad del líder genera confianza

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
SI	162	89%
NO	00	0%
EN PARTE	21	11%
TOTAL	183	100 %

Fuente: Padres de familia de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico N° 25. La firmeza y tenacidad del líder genera confianza.



Fuente: Padres de familia de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 89 % si, y el 11 % en parte si Los lideres educativos consiguen la confianza por su posición firme y tenaz. A criterio de los padres de familia, éstos comparten que la firmeza y tenacidad del líder educativo es lo que genera confianza en sus seguidores, por lo que permite acrecentar muchos más adeptos a la labor que estos realizan dentro del contexto educativo.

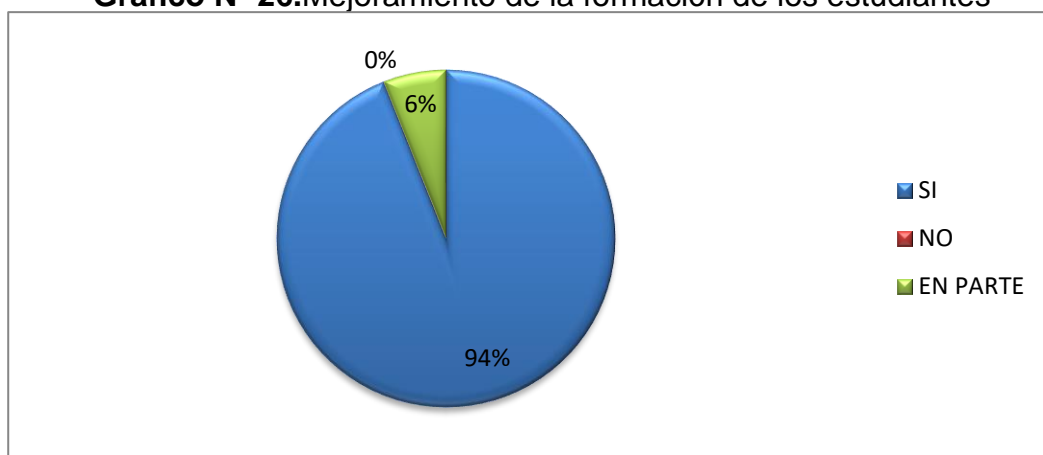
6. ¿El liderazgo de la institución ha mejorado con la gestión educativa que se maneja en la formación de los estudiantes de la Escuela Miguel De Letamendi?

Cuadro N° 28.Mejoramiento de la formación de los estudiantes

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
SI	172	94%
NO	0	0%
EN PARTE	011	6%
TOTAL	183	100 %

Fuente: Padres de familia de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico N° 26.Mejoramiento de la formación de los estudiantes



Fuente: Padres de familia de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 94 % si, y el 6 % en parte ha mejorado con la gestión educativa que se maneja. Los padres de familia expresaron lo siguiente: los resultados son contundentes en demostrar que poner en práctica el liderazgo educativo, mejorará la Gestión Institucional, por lo que es necesario que se ponga en práctica las actividades que se sugieren para mejorar la personalidad de los estudiantes y con ello acrecentar el liderazgo.

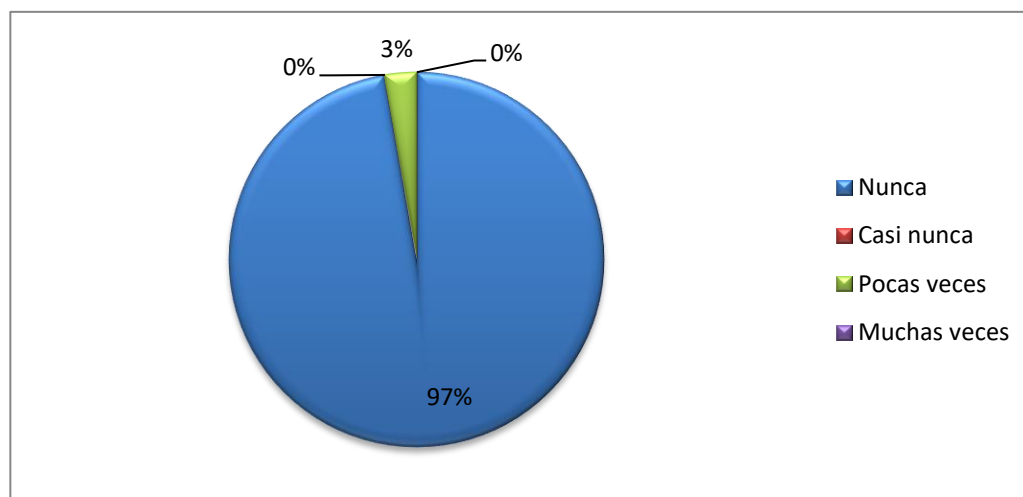
7. ¿Los docentes de la institución son capacitados sobre el tema de liderazgo?

Cuadro N° 29.Capacitación de liderazgo

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Nunca	178	97%
Casi nunca	00	0%
Pocas veces	05	3%
Muchas veces	0	0
TOTAL	183	100 %

Fuente: Padres de familia de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico N° 27.Capacitación de liderazgo



Fuente: Padres de familia de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 97 % si, y el 3 % manifestó que nunca los docentes son capacitados sobre este tema, no así el 3% que pocas veces. Los datos corroboran la inquietud anterior; demostrando una vez y en un alto porcentaje, que para ayudar a mejorar la gestión educativa dela Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi se debe cgontrar con estrategias institucionales que mediante el liderazgo educativo potencien el equipo humano y generen sistemas innovadores de enseñanza.

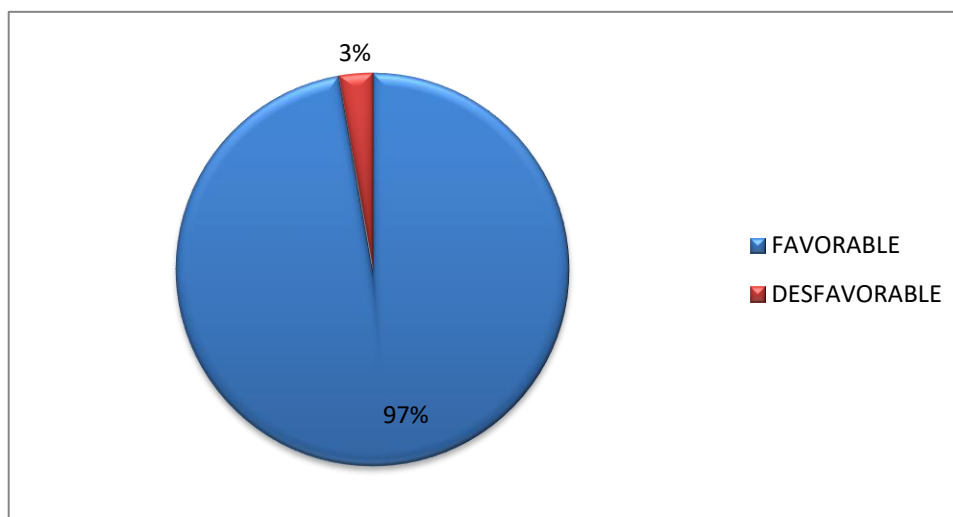
8. ¿Con talleres de liderazgo favorecerán para mejorar la calidad educativa?

Cuadro N° 30. Impacto de aplicación de liderazgo educativo

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
FAVORABLE	178	97%
DESFAVORABLE	005	3%
TOTAL	183	100 %

Fuente: Padres de familia de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico N° 28. Impacto de aplicación de liderazgo educativo



Fuente: Padres de familia de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 97 % si, y el 3 % manifiestan que la puesta en práctica de un liderazgo educativo ocasiona un impacto en la gestión institucional. La aplicación de un liderazgo educativo ocasionará un impacto favorable en la gestión educativa; de allí, que se haga necesario plantear estrategias que permitan su aplicación urgente dentro del contexto educativo de la Escuela de Educación Básica "Miguel De Letamendi".

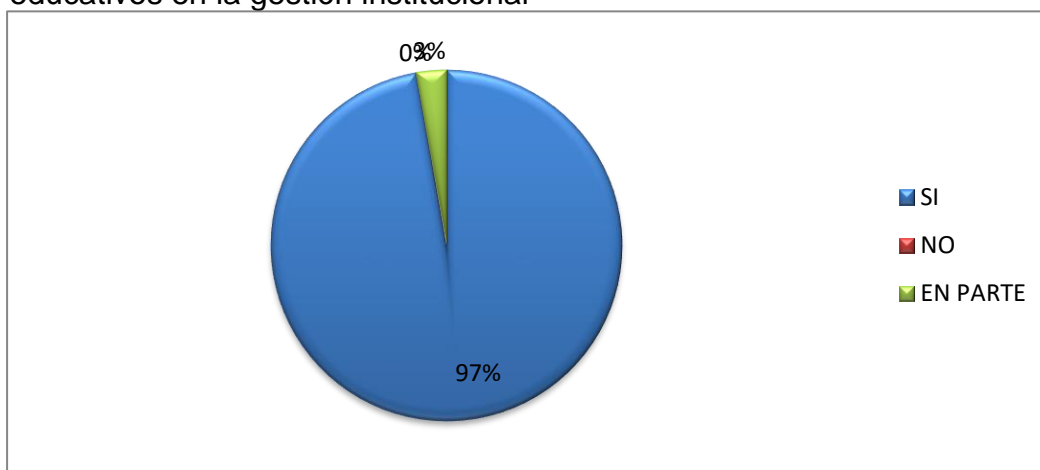
9. ¿Considera necesario que los maestros de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi cuenten con una guía de formación de tipos de líderes educativos en la gestión institucional?

Cuadro Nº 31. Es necesaria una guía de formación de tipos de líderes educativos en la gestión institucional.

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
SI	178	97%
NO	0	0%
EN PARTE	5	3%
TOTAL	183	100 %

Fuente: Padres de familia de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico Nº 29. Es necesaria una guía de formación de tipos de líderes educativos en la gestión institucional



Fuente: Padres de familia de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 97 % si, y el 3 % manifiestan que es necesario que los maestros cuenten con una guía de formación de líderes educativos. Casi la totalidad de los maestros de nuestro centro de estudios son partícipes de contar con una guía de formación de tipos de líderes educativos en la gestión institucional. Esto sin duda alguna permitirá dar una solución al problema de investigación.

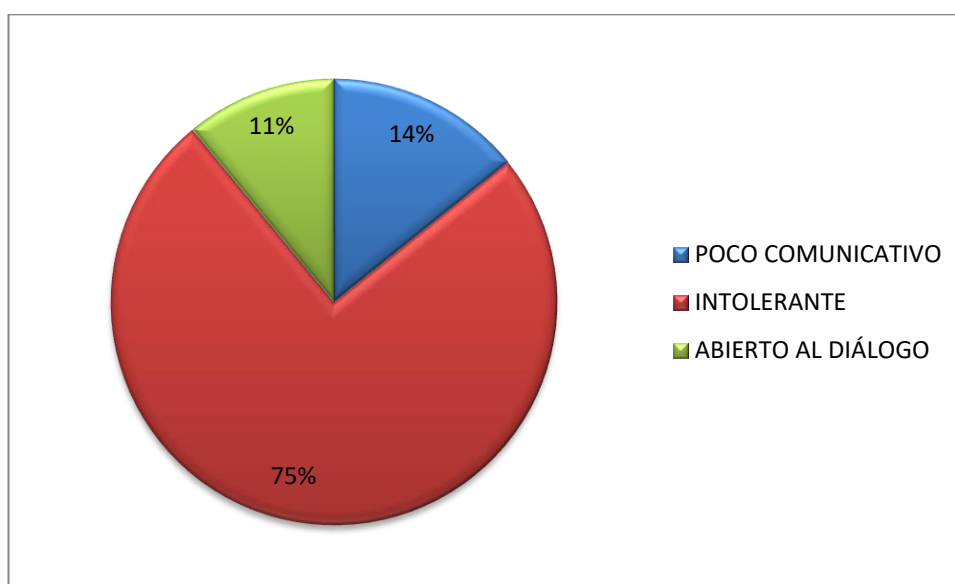
10 ¿Cómo considera al directivo de la institución donde se educan sus hijos?

Cuadro Nº 25. Líder Institucional

VALORACIÓN	ENCUESTADOS	PORCENTAJES
Poco Comunicativo	26	14%
Intolerante	137	75%
Abierto Al Diálogo	20	11%
TOTAL	183	100 %

Fuente: Padres de familia de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Gráfico Nº 30. Líder nace o se hacen



Fuente: Padres de familia de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi
Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Análisis e Interpretación de resultados

El 14 % es poco comunicativo, el 75 % intolerante y el 11 % abierto al dialogo responder a la interrogante sobre el líder institucional es poco comunicativo intolerante. Los padres de familia creen que el directivo debe ser capacitado para que cambie la forma de actuar.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.

- Existe la escasez del conocimiento sobre la importancia del liderazgo estudiantil, formación y asociación al campo investigativo en los estudiantes de la Escuela de Educación Básica “Miguel De Letamendi”.
- El desconocimiento de liderazgo aplicado en los estudiantes, por parte de los docentes es notorio según los resultados obtenidos en las encuestas, pues el docente no dispone de estrategias, técnicas o métodos que le ayuden a inculcar el liderazgo en los educandos, para formar en ellos personas con autoestima alta, reflexivas, críticas, y que puedan llevar a cabo acciones de dirigente, desenvolviéndose de la mejor forma en la sociedad.
- La elaboración e implementación de una guía de didáctica de capacitación para docentes que ayude a desarrollar líderes en sus educandos, es acogida de forma innovadora y estimulante por parte de los docentes.
- La ejecución de nuevos mecanismos dentro de la enseñanza y aprendizaje, para lograr una educación de calidad, requiere del actuar y compromiso de toda la comunidad educativa, el estar preparados antes las diversas situaciones que se enfrenta el ser humano en su diario vivir, hace que necesite de la obtención de nuevos conocimientos acordes a la vivencia social actual, la escuela como ente pionero en la formación educativa del individuo es la base para forjar dichos conocimientos, a través de todos los métodos existentes.

Recomendaciones:

- Implementar por parte de la Escuela de Educación Básica “Miguel De Letamendi” programas de capacitación a todos los elementos involucrados de la comunidad educativa, para que de esta manera se promueva una correcta formación de líderes estudiantiles fomentando la investigación científica.
- La ejecución de distintas actividades desarrolladoras por medio de guías didácticas o talleres de capacitación, ayudará al alcance de los objetivos y metas propuestas, logrando un cambio de aptitud y actitud en cuanto a liderazgo en el alumnado de la comunidad educativa.
- Para que los estudiantes puedan participar de manera fructífera en las actividades que promuevan su desarrollo investigativo es necesario realizar y establecer una guía didáctica de capacitación que contribuya a la formación de competencias investigativas.
- La ejecución de una guía didáctica de capacitación se presenta como alternativa para alcanzar un óptimo proceso de formación de líderes estudiantiles, tanto para la generación actual como para las futuras, se ejecutarán distintas capacitaciones con el fin de lograr mejorar de manera progresiva el proceso de formación de líderes estudiantiles dentro de la unidad educativa.

CAPÍTULO III

LA PROPUESTA

Tema: Diseñar una guía metodológica de liderazgo educativo para fortalecer la calidad de la educación en los estudiantes de la Escuela de Educación Básica “Miguel De Letamendi”.

Datos Informativos:

Institución Ejecutora: Escuela de Educación Básica “Miguel De Letamendi”

Beneficiarios: Estudiantes de la Escuela.

Ubicación: Cantón Santa Elena.

Tiempo estimado para su ejecución: Junio – Agosto

Responsables: Victoria Bernabé Ramírez – Blanca Irene Bernabé Ramírez

Antecedentes de la Propuesta

En el devenir del tiempo, la humanidad ha gestado grandes hombres y mujeres que han dejado una huella imperecedera de; valores y principios, con una visión del futuro y de lo que se debe hacer para alcanzar los grandes sueños e ideales del ser humano.

Las cualidades más importantes del líder educativo del ayer han sido y son hasta nuestros días la de inspirar y visionar. Esta premisa, nos lleva al

plano de la formación misma del ser que inicia en el hogar y se fortalece en las aulas escolares donde se comparten intereses comunes, se desarrollan normas de actuación e interacción.

Este breve caminar por el tiempo, nos lleva a plantear el estudio del liderazgo en la gestión educativa en la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi, como hemos podido observar es un tema crucial para la humanidad más aún si consideramos, la necesidad de formar nuevos líderes, este es el reto de una institución pionera en la formación de jóvenes en la Provincia de Santa Elena.

Al estudiar el tema del liderazgo educativo, esperamos que quienes están vinculados a funciones: administrativas (Director, Consejo Técnico), docentes y estudiantes de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi asuman verdaderas actitudes formadoras de líderes demostrada en su actividad diaria en sus actitudes, sus mensajes y su trato con nuevos enfoques, mayores destrezas y renovado entusiasmo.

Justificación

Se ha fundamentado el surgimiento del liderazgo en el desarrollo mismo de la humanidad, como por medio de él, se han podido alcanzar grandes logros en beneficio de las diversas áreas del conocimiento y sobre todo en el fortalecimiento de; ideales, principios y valores.

Ante ello, es importante investigar los beneficios de poner en práctica un liderazgo educativo en la gestión institucional de la Escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi, que infunda libertad y entusiasmo, para dar la vuelta a un mundo que se nutre en la indolencia, la corrupción y la insuficiencia de conocimientos. En la actualidad este tipo de liderazgo ha pasado a un segundo plano. Por ello, es necesario considerar un análisis

serio del liderazgo educativo que debe poseer cada docente a dentro del proceso de formación, tomando en cuenta que su trabajo lo realizan con un grupo de seres humanos, con quienes deben fortalecer: la modificación de actitudes y el fortalecimiento de valores que permitan unir las voluntades en una causa común.

Su fin es formar, dirigir o desarrollar la vida humana para que esta llegue a su plenitud. Esto permitirá estudiar los tipos de liderazgo que gerencian a la institución educativa, cuya finalidad es la formación académica, técnica y científica, mejorar la calidad de vida y el prestigio del establecimiento escolar.

Al considerar al liderazgo educativo y a la gestión como elementos altamente novedosos en el accionar de las organizaciones escolares; es necesario que nuestra tarea se base en la búsqueda de teorías que permitan formar líderes que determinen verdaderas políticas de cambio y sean capaces de planificar, organizar, dirigir, controlar actividades y coordinar el uso de recursos humanos, financieros y físicos para alcanzar los fines perseguidos en una organización académica escolar.

Como docentes y formadores; se debe concebir al liderazgo educacional, no como la acción de un líder, sino como una acción colectiva: un equipo de líderes que actúan en los diferentes niveles y áreas de la Escuela. La tesis propuesta permitirá apoyar al profesorado en el ámbito curricular, creando un clima que facilite el proceso pedagógico profesional, que conozca la enseñanza de calidad y se logre desarrollar la capacidad profesional de los docentes. Finalmente que se generen políticas que supervisen y evalúen el rendimiento del centro escolar en beneficio de los estudiantes.

La presente guía ayudará a conducir con más visión las tareas educativas y hará de esta Institución educativa un semillero de nuevos líderes de la sociedad ecuatoriana en general.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

- Conocer el impacto que produce el liderazgo educativo en la gestión institucional para mejorar el desarrollo investigativo de los estudiantes.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar los factores que influyen en la aplicabilidad del liderazgo educativo en la gestión institucional.
- Identificar los tipos de liderazgo educativo en la gestión institucional de la escuela de Educación Básica Miguel De Letamendi.
- Proponer alternativas para el mejoramiento del liderazgo educativo en la gestión institucional de la escuela.

Análisis de Factibilidad

- La Propuesta es factible de ser realizada por que se cuenta con el aval y respaldo de los directivos de la Institución, Padres de Familia, estudiantes y Comunidad en general, y además de los recursos económicos que esta genera para su aplicación.

Fundamentación

Fundamentación Científica

La función básica de un líder será la dirección, aunque estén implícitas las restantes funciones de la gestión. Aunque mucho se ha escrito respecto a la dirección como actividad, a partir de la importancia que se le atribuye para el adecuado desarrollo de las organizaciones, en última instancia cada jefe o líder le imprime su propio matiz, determinado esto por las características personales, con independencia de los conocimientos que posea sobre la actividad.

No solo de elogios vive el hombre, también nos encanta luchar por resultados ambiciosos, de corto, mediano y de largo plazo. A los líderes que más se recuerda son a los que exigen resultados, los objetivos y metas para el tercer milenio deben estar en un 80% enfocado y centrado en el cliente (el padre de familia-estudiante) y en el negocio (formación educativa). El que lo haga será considerado un gran líder.

“El liderazgo involucra a otras personas; a los empleados o seguidores. Los miembros del grupo; dada su voluntad para aceptar las órdenes del líder, ayudan a definir la posición del líder y permiten que transcurra el proceso del liderazgo; si no hubiera a quien mandar, las cualidades del liderazgo serían irrelevantes”.(Palomo, 2010)

Objetivos de un líder.

Sus objetivos.

- Autonomía del grupo, aceptación mutua, solución común de los problemas que surgen dentro del grupo.
- El grupo se propone solucionar conjuntamente sus problemas y conflictos.

- Existe mucho interés y participación.

Condiciones personales.

Equilibrio emocional: Intervenir con naturalidad ante las diversas situaciones que se plantean en la actividad grupal. Resuelve los problemas que se le presentan orientando los esfuerzos hacia la consecución de los objetivos.

Responsabilidad: Cumplir con las obligaciones que se me asignen y con las metas establecidas, reflejando una actitud seria y comprometida.

Humildad: Conocer mis fortalezas y debilidades, y proceder conforme con este conocimiento. Mostrar interés y predisposición permanente por aprender, valorar el reconocimiento del otro e integrarlo a un proceso conceptual.

Sentido común: Poseer capacidad para ubicarme en el medio en que interactúe, respondiendo a las pautas y normas explícitas e implícitas que regulan el intercambio entre las personas. Contar con una visión realista de las consecuencias de mis acciones. Buscar resolver los problemas de manera lógica y racional. Manejar con criterio las situaciones imprevistas.

Prudencia: Actuar espontáneamente guardando la correspondiente reserva sobre aquellos datos que lo requieren. Mostrarme cauta cuando emita juicios u opiniones que no puede sustentar debidamente. Medir la consecuencia de mis intervenciones.

Receptividad a las críticas: Demostrar amplitud de criterio y apertura intelectual para escuchar opiniones que no concuerdan con las mis, sin sentirme personalmente afectado. Modificar mis propias opiniones cuando perciba que no responden fielmente al problema que se analiza, corrigiendo, si es necesario, el curso de acción emprendida.

Trabajo en equipo: Creo que si una persona no tiene la facilidad de interactuar con otros y de trabajar eficazmente en un equipo, difícilmente pueda sobrevivir en un mercado como el nuestro.

La mayoría de las soluciones que las empresas proponen, tienen que contar con gente con muchas habilidades específicas. Se cuenta siempre más fuerte con la necesidad de trabajar en equipo. Cuanto más uno trabaja en situaciones de grupos virtuales, aún más fina tiene que tener su capacidad para poder relacionarse con otros.

Requerimientos de un líder educativo

Un líder educativo debe cumplir con lo siguiente:

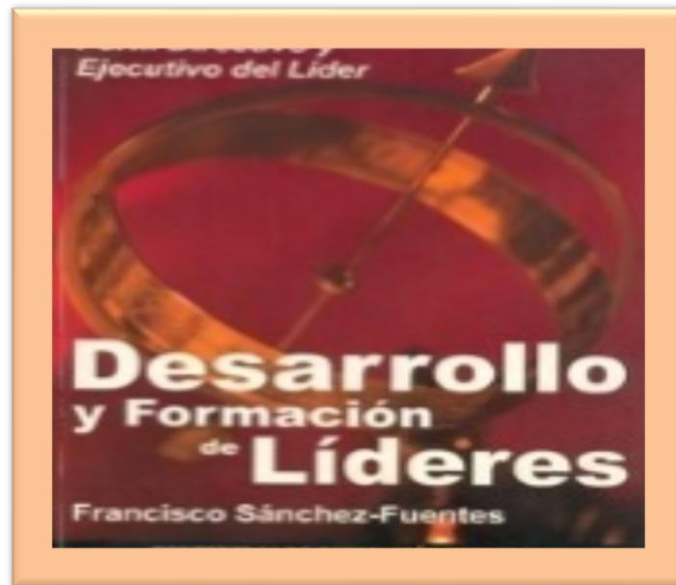
- Saber enmarcar los objetivos planteados.
- Visionario.
- Apasionado por implementar el cambio.
- Tacto psicológico para tratar a los estudiantes de acuerdo a las características particulares de cada uno de ellos.
- Intuir y prever los problemas.

- Hábil para tomar de decisiones.
- Entusiasta y motivador. Inspira con su visión de futuro.
- El líder pedagógico resume y trasmite su experiencia.

Los líderes educativos se destacan por poseer 7 atributos esenciales

- **Dejar Huellas:** legar a los demás docentes una trayectoria de resultados que serán recordados por las futuras generaciones.
- **Competencia científico - pedagógica:** capacidad para el dominio de una rama específica y sus métodos de enseñanza e investigación que debe implementar todo líder educativo.
- **Habilidades Conceptuales:** facilidad o habilidad para la abstracción y el pensamiento estratégico.
- **Habilidades Sociales o Interpersonales:** Habilidades para la comunicación, para delegar y motivar a los estudiantes, docentes, padres de familias.
- **Sensibilidad:** Habilidad para identificar y cultivar el talento.
- **Juicio:** para tomar decisiones difíciles en poco tiempo y con datos imprecisos y/o ambiguos.
- **Carácter:** cualidades personales que definen quienes somos.

Como formar líderes



“Hombres y mujeres que aparentemente tenían todas las condiciones de liderazgo para construir o contribuir al desarrollo de la comunidad que representan, venden sus valores desde que prueban el caramelo del poder. Lo realmente triste es que estos líderes han agotado la credibilidad de los votantes y, peor aún, han empañado el camino para los hombres y mujeres que desinteresadamente quieren trabajar para mejorar nuestra comunidad”

Nuestra gente está saturada de líderes falsos, de sonrisas y abrazos fingidos, de líderes desbordantes de amor mientras están en proceso de campaña. Nuestra gente está cansada de promesas vacías, de actitudes déspotas, de líderes que se comercializan en cuanto llegan al poder, que crean instituciones sin fines de lucro administradas por familiares y amigos.

Y yo me pregunto ¿qué tiene el poder que cambia tanto a la gente?, ¿qué tiene el poder, que deshumaniza a grandes líderes?, ¿qué tiene el poder, que hace olvidar el respeto, la honestidad, la integridad que le debe cada líder a sus seguidores?

“Los organizadores comunitarios unen a la gente para definir problemas. En vez de dar servicios sociales siguen un proceso para hacer que las personas hablen entre ellas y actúen colectivamente en los asuntos, adquiriendo confianza personal y conciencia cívica mientras lo hacen”.

Actividades a desarrollar para formar líderes

- Dinámicas sobre la formación de líderes.
- Juegos de integración.
- Videos de reflexión y valoración.
- Instrumentos musicales que incentiven su participación.
- Dar charlas con retroproyectors a través de conceptos o citas cortas.

LA PROPUESTA

GUÍA METODOLÓGICA DE LIDERAZGO EDUCATIVO



AUTORAS:

Lic. Victoria Bernabé Ramírez

Lic. Blanca I. Bernabé Ramírez

TUTORA:

MSc. Isabel Leal Maridueña

TALLER N° 1



EL LÍDER Y LIDERAZGO

Nombre de la actividad: El Líder y Liderazgo.

Lugar: Escuela de Educación Básica Miguel de Letamendi

Facilitador: Victoria Bernabé Ramírez – Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Fecha: 10 de Julio del 2015.

Hora: 9H00 a .m.

Participantes: Estudiantes.

Objetivo General: Definir los conceptos de líder y liderazgo a través de diagramas y gráficos para fomentar el emprendimiento de nuevos líderes en la comunidad educativa.

Contenidos	Estrategias Metodológicas	Recursos
Líder Liderazgo Semejanza y diferencia entre los dos términos.	<ul style="list-style-type: none">▪ Palabras de bienvenida.▪ Dinámica: El Tallarín▪ Intervención de la facilitadora.▪ Aclaración de los términos.▪ Sacar conclusiones y recomendaciones.	Humano Láminas Hojas Lápices de colores.

Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

LIDERAZGO



El liderazgo “es el proceso mediante el cual, de manera continua, un individuo ejerce más influencia que otros en el desarrollo de las funciones grupales”. No se trata de influenciar ocasionalmente, están ligadas al ejercicio de una tarea grupal concreta. Se trata de una influencia permanente, que tiene un referente colectivo, se dirige a un número relativamente amplio de personas en un tiempo considerable.

LIDERAZGO EDUCATIVO

Según Sydney Hook planteó en una ocasión: "Cualquiera que recuerde su propia experiencia educativa se acuerda de los profesores, no de los métodos y técnicas. El profesor es la persona clave de la situación educativa. El hace y deshace programas".

- **¿Cuál es la diferencia?**

- ¿Existe diferencia entre docente y líder educativo? - Sí.

“La diferencia entre docente y líder educativo radica en el origen de la autoridad de cada uno, ya que ella constituye la premisa de la relación dominio - subordinación. La autoridad del docente proviene de los niveles superiores en la institución educativa, en relación con el nivel que ocupa respecto a los estudiantes.

Requerimientos metodológicos para ejercer el liderazgo educativo

- Necesidad de cambios.
- Actuación incondicional.
- Diagnóstico pedagógico.

Conflictos del liderazgo pedagógico

1. Masividad y calidad.
2. Necesidades y posibilidades de financiamiento.
3. Autonomía e intervención estatal.

Cualidades del líder educativo

- Está dispuesto a correr riesgos.
- Audaz, inteligente.
- Vence su desánimo y las ideas negativas.
- Es paciente y consistente.
- Buen carácter.
- No le asusta ser un inconformista.
- Lucha por la calidad.
- Prevé las necesidades a largo plazo.
- Sabe enmarcar los objetivos del grupo de estudiantes.
- Apasionado por el cambio y lo nuevo.
- Hábil en la toma de decisiones.
- Arrastra y no empuja.
- Tiene autoridad moral.
- Aprender constantemente.
- Desarrollo de las personas e involucrar.
- Adaptabilidad.
- Creatividad.

TALLER N° 2



LIDERAZGO COMUNITARIO

Nombre de la actividad: Liderazgo Comunitario.

Lugar: Escuela de Educación Básica Miguel de Letamendi

Facilitador: Victoria Bernabé Ramírez – Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Fecha: 17 de Julio del 2015.

Hora: 9H00 A .M.

Participantes: Estudiantes.

Objetivo General: Lograr que los niños/as conozcan la participación en la comunidad educativa, mediante reflexiones e integraciones de actividades para que se puedan desenvolverse en el entorno social.

Contenidos	Estrategias Metodológicas	Recursos
Liderazgo Comunitario Tipos de liderazgo	<ul style="list-style-type: none">▪ Palabras de bienvenida▪ Dinámica: Canción El patio de mi casa.▪ Intervención de facilitadora▪ Entrega de folletos al tema▪ Comentar sobre la información.▪ Analizar conclusiones de los niños.	Humano Gráfico Hojas Lápices Folletos Grabadora

Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

TALLER N° 3



CARACTERÍSTICA DE UN LÍDER

Nombre de la actividad: Característica del Liderazgo.

Lugar: Escuela de Educación Básica Miguel de Letamendi

Facilitador: Victoria Bernabé Ramírez – Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Fecha: 24 de Julio del 2015.

Hora: 9H00 A .M.

Participantes: Estudiantes.

Objetivo General: Aclarar las características de un líder con su significado adecuado, mediante un análisis de gráficos en diferentes actitudes, para diferenciar la personalidad de cada ser humano.

Contenidos	Estrategias Metodológicas	Recursos
Características de un líder. La credibilidad La tenacidad Líder autoritario	Palabras de bienvenidas. Dramatización: El grupo Intervención de facilitadora Opiniones personales. Análisis sobre los temas Responder cuestionarios	Humano Láminas Hojas Lápices Cuestionarios

Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER



Gráfico No. 25

Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

- Es la persona de mayor confianza en el grupo o comunidad.
- Tiene una mayor capacidad de trabajo y demuestra el mayor entusiasmo en las obras de interés común.
- Hace de los intereses y las aspiraciones de la comunidad, su propia causa.

- Está dispuesto a representar a su grupo o comunidad, y a consagrarle el tiempo necesario para la defensa de sus intereses, aún con el sacrificio de sus ocupaciones.
- Dispone de un gran espíritu de tolerancia y comprensión.
- Da muestra de integridad, por lo cual las gentes confían en él y están convencidas de que no “aprovechará “el esfuerzo de la comunidad en su propio beneficio.
- Trata cortés y comprensivamente a los demás, y les delega responsabilidades para ampliar su radio de acción.
- Fomenta el surgimiento de otros líderes, y evita dominar el poder de decisión de la comunidad.
- Está siempre dispuesto a reconocer sus errores y aceptar las responsabilidades.
- Consulta a la comunidad cada vez que tiene que tomar una determinación para la cual no está facultado.

TALLER N° 4



VALORES DE UN LÍDER

Nombre de la actividad: Valores de un líder.

Lugar: Escuela de Educación Básica Miguel de Letamendi

Facilitador: Victoria Bernabé Ramírez – Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Fecha: 31 de Julio del 2015.

Hora: 9H00 A .M.

Participantes: Estudiantes.

Objetivo General: Inculcar los valores de un líder a través de dinámicas dibujos reflexiones audiovisuales para estimular la importancia que tienen los valores dentro de la personalidad del educando.

Contenidos	Estrategias Metodológicas	Recursos
Valores de un líder Tipos de valores Características de los valores Importancia de los valores.	<ul style="list-style-type: none">▪ Palabras de bienvenida▪ Dinámica: Canción Tres palmas.▪ Comentarios, ideas de la canción▪ Intercambio de idea de facilitadora▪ Intervención de audio video▪ Trabajar en grupo▪ Dibujo libre sobre su personalidad.	Humano Laminas Televisor Radio Hojas Lápices de colores Lápiz Borrador

Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

El líder es la persona que genera credibilidad. En efecto, el vacío está marcado profundamente por la falta de credibilidad de muchos organismos que a veces no suelen determinar de una mejor manera el liderazgo de tal manera que se desencadena un vicio de resultados de compromisos del líder, para lo cual el logro de la propia voluntad es querer decidir por sí mismo sin considerar las opiniones de los demás, sabiendo que una empresa no es dirigida por una sola persona sino por consenso de muchos de ellos, que han querido beneficiarse de la labor que diariamente realizan.

El optimismo, es uno de los valores con actitud positiva que ante los beneficios que la vida le brinda reacciona de una forma afirmativa y además logra afrontarse con éxito. Para logra un mundo con éxito es necesario trabajar duro para construirlo, pero sobre todo creer que es posible lograrlo. El optimismo lleva a mirar el horizonte de una manera diferente, sin deformarlo ni ignorar las dificultades, pero con los pies sobre la tierra con el convencimiento de que las cosas puedan mejorar.

El orden es la disposición armónica que sirve a su vez de herramienta para vivencia de otros valores, este valor se encadena con la responsabilidad, la disciplina, el aprovechamiento del tiempo y la prudencia, que es el valor de ayudar a dirigir toda la conducta. El orden es fruto, como es normal en los valores de una larga paciencia en adquirir los hábitos correspondientes.

Se puede sugerir algunos puntos que ayudan a mejorar el orden:

1. Hacer un plan antes de comenzar el día
2. Atenerse estrictamente a la secuencia de actividades planeadas.
3. Valora de manera adecuada el tiempo dedicado a una u otra actividad.

4. Evitar estar desocupado, sin hacer nada, por lo que se tiene siempre a la mano una lista de las cosas que las que de forma habitual no se tiene tiempo.
5. Respetar el horario propio de trabajo y el horario de los demás.
6. Concentrarse en las cosas importantes y no urgentes, no dejarse arrastrar por las no urgentes y no importantes.
7. Atender a las personas sin sensación de estar de carrera.
8. Tener en orden los documentos y papeles de trabajo, de modo que en caso de ser necesario otra persona pueda encontrarlos con facilidad..

TALLER N° 5



COMO FORMAR A UN LÍDER

Nombre de la actividad: Como formar a un líder.

Lugar: Escuela de Educación Básica Miguel de Letamendi

Facilitador: Victoria Bernabé Ramírez – Blanca Irene Bernabé Ramírez.

Fecha: 7 de Agosto del 2015.

Hora: 9H00 A .M.

Participantes: Estudiantes.

Objetivo General: Lograr la formación de líderes de aula, mediante razonamientos positivos, actividades, prácticas de compañerismo, para así en un futuro obtener grandes líderes capaces de liderar en su entorno social.

Contenidos	Estrategias Metodológicas	Recursos
Rol de un líder Principios de un líder	Palabras de bienvenida Dramatización: Formación de líderes Comentarios de facilitadora y educando Formar grupos de trabajos Exponer opiniones Propuestas a través de gráficos sobre los líderes comunitarios.	Humano Paleógrafo Hojas Lápices de colores Borrador Evaluaciones

Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

El rol de un líder se caracteriza por ser el sujeto quien se hace cargo de los aspectos favorables del grupo.

Se habla de diferentes tipologías de líderes, según el autor que lo defina, se centra en lo que define la teoría de Blake y Mouton.

Líder autoritario.

Concede mayor atención a las necesidades de la actividad y descuida la necesidad individual de los miembros del grupo. Sus requisitos para lograr máximos resultados son la disciplina y la dirección firme.

Considera a los miembros del grupo, en cierta medida, como órganos que cumplen la finalidad de ejecutar de forma perfilada las órdenes emanadas de él, en virtud de su autoridad. La característica con que se define al grupo es la pereza.

La principal exigencia consigo mismo es la energía y la firmeza. En la práctica se ha constatado que los miembros de los grupos autoritarios muestran comportamientos que se podrían considerar frustrantes.

MODELO OPERATIVO

ACTIVIDAD	OBJETIVO	METODOLOGÍA	FECHA	RESPONSABLE	BENEFICIARIOS	EVALUACIÓN
Comunicar por escrito a las autoridades de la institución, la propuesta del trabajo de Investigación	Dar a conocer la propuesta a los directivos y docentes	Reunión con las autoridades del plantel		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Victoria Bernabé Ramírez ▪ Blanca Irene Bernabé Ramírez 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Directivos, ▪ Docentes ▪ Estudiantes 	Se hará un seguimiento y se conseguirá cuando los maestros cambien su comportamiento
Dialogar con las autoridades	Consolidar aspiraciones para establecer la propuesta	Conversación		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Victoria Bernabé Ramírez ▪ Blanca Irene Bernabé Ramírez 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Directivos, ▪ Docentes ▪ Estudiantes 	Seguimiento
Socialización de la propuesta	Concienciar la importancia del tipo de líderes en la gestión institucional	Seminario – Taller		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Victoria Bernabé Ramírez ▪ Blanca Irene Bernabé Ramírez 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Directivos, ▪ Docentes ▪ Estudiantes 	Debate y plenaria
Trabajo de grupos	Analizar el documento de la propuesta	Trabajos de grupos Plenarias Conclusiones		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Victoria Bernabé Ramírez ▪ Blanca Irene Bernabé Ramírez 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Directivos, ▪ Docentes ▪ Estudiantes 	Mesa redonda

Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez

PLAN DE ACCIÓN

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	TIEMPO PROBABLE	EVALUACIÓN
<p>Objetivo General Capacitar a la comunidad educativa sobre el liderazgo integral para evitar la poca participación del niño en la sociedad.</p> <p>Objetivos Específicos Aplicar en el educando conocimientos prácticos a través de una guía didáctica para mejorar el liderazgo en la entidad educativa. Concientizar a los estudiantes mediante la guía didáctica para tener una mejor visión del liderazgo en la niñez. Formar líderes capaces de liderar a las comunidades, a través de grupos iniciadores para un mejor porvenir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Charlas ▪ Actividades ▪ Seminarios 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Computador ▪ Laptop ▪ Enfocas ▪ Papel ▪ Sillas ▪ Esferos ▪ Borrados 	<p style="text-align: center;">Julio –Agosto 2015</p>	<p>La evaluación se la podrá medir a través del éxito representado por la eficacia, eficiencia y oportunidades.</p> <p>La eficacia se la medirá de acuerdo al cumplimiento de los objetivos del proyecto.</p> <p>La eficiencia nos reflejará si los recursos se los encaminaron en condiciones óptimas de acuerdo a las necesidades generadas por el proyecto</p> <p>La oportunidad se evaluará de acuerdo al tiempo que se precisó el proyecto</p>

Elaborado por: Lcda. Victoria Bernabé Ramírez – Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez.

ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA

INSTITUCIÓN	RSPONSABLE	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	FINANCIAMIENTO
Escuela de Educación Básica Miguel de Letamendi	Lcda. Victoria Bernabé Ramírez Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez	Presentación y entrega de la propuesta a la autoridad correspondiente Dar a conocer la estructura de la propuesta Conocimiento de los beneficios de la aplicación de la misma. Explicación de las consecuencias de la no aplicación de la propuesta. Realización de la convivencia		Lcda. Victoria Bernabé Ramírez Lcda. Blanca Irene Bernabé Ramírez Institución

Elaborado por: Victoria Bernabé Ramírez – Blanca Irene Bernabé Ramírez.

PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	Para mejorar el desarrollo investigativo de los estudiantes
¿De qué personas?	Estudiantes de la Escuela
¿Sobre qué aspectos?	Inadecuado liderazgo educativo
¿Quién?	
¿Cuándo?	Julio – Agosto 2015
¿Dónde?	Escuela de Educación Básica Miguel de Letamendi
¿Cuántas veces?	Una vez
¿Qué técnicas de recolección?	Prueba oral y escrita
¿Con qué?	Cuestionarios
¿En qué situación?	Aulas de clase designadas.

Elaborado por: Victoria Bernabé Ramírez – Blanca Irene Bernabé Ramírez.

BIBLIOGRAFÍA

1. ANDERSON, S. (2010). Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 34-52.
2. Aguera, c. p. (2010). El liderazgo educativo como fuente de conocimientos. Quito - Ecuador : Basantes S.A.
3. ARROYO, J. (2009). Gestión directiva del currículo. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 9 (2), 1-17.
4. BALZÁN, Y. (2008). Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño docente en III etapa de educación básica. Trabajo especial de grado para optar al título de Magíster en Supervisión Educativa. Universidad de Maracaibo: Venezuela.
5. BATLLE, F. (2010). Acompañamiento docente como herramienta de construcción. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 5 (8), 102-110.
6. BRIGG, L. (2000). La supervisión. México: Ed. McGraw-Hill.
7. Carnoy, J. (2008). La calidad de la educación en las insttiuciones educativas. Malaga - España: Editex S.A.
8. Carriego, D. (2011). Los factores y agentes que interviene en el proceso educativo. La Habana - Cuba: Cienfuegos.
9. Cayulef, G. (2007). El liderazgo y las acciones de bien para el proceso educativo. Barcelona - España: Mc. Kallister.
10. CARRIEGO, C. (2006). Gestionar una escuela comprometida con las demandas de su tiempo. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39 (2), 3.

11. CAVALLI, M. (2006). La evaluación de la práctica pedagógica. Revista Iberoamérica de Educación, 35 (4), 29-46.
12. CHIAVENATO, I. (2000). Administración de recursos humanos. México: McGraw-Hill.
13. COX, C. (1997). La reforma de la educación chilena: contexto, contenidos, implementación. Colección de estudios CIEPLAN, N° 45.
14. CUADRA, D. (2009). Teorías subjetivas en docentes de una escuela de bajo rendimiento, sobre la enseñanza y el aprendizaje del alumno. Revista Mexicana de Investigación Educativa, 14 (42), 939-967.
15. CUEVAS, M. & Díaz, F. (2005). El liderazgo educativo en centros de secundaria. Un estudio en el contexto multicultural de Ceuta. Revista Iberoamericana de Educación, 37 (2), 1-18.
16. Day, L. (2010). Las investigaciones que permiten visualizar el espectro educativo. Buenos Aires - Argentina: McKallisters
17. DE FEDERICO, F. (2002). Un modelo de supervisión escolar democrático y centrado en lo pedagógico: la supervisión ampliada. Ponencia desarrollada para el Congreso de Innovaciones Educativas REDUC 2002, Provincia de Santa Cruz, Argentina.
18. Fergusson, D. (2012). Los cambios educativos a los que están expuestos los estudiantes desde la infancia. Venezuela: Dinamo Editex S.A.
19. Ferrebres, M. e. (2010). La determinación de la enseñanza hacia el Siglo XXI. Málaga - España: MINTEXTO. S.A.

20. MINEDUC (Ministerio de Educación) (2008 b). Resultados nacionales SIMCE. Santiago: Unidad de Currículum y Evaluación-Ministerio de Educación.
21. Mogollon, P. (2006). La transformación social del individuo en la sociedad. Buenos Aires - Argentina: Kapeluz S.A.
22. OCAMPO, E. (2009). El acompañamiento personal del docente: expresión de autoridad que previene el conflicto. Ponencia Decano Académico de la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Javeriana.
23. Perez Gómez, C. (2011). Los conocimientos para la transmisión de ideas y destrezas. Quito - Ecuador.
24. SÁEZ, G. (2009). Hacia un diseño de planificación didáctica para las escuelas insertas en contextos de alta vulnerabilidad social. Tesis doctoral no publicada, Escuela de Educación, Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Santiago, Chile.
25. SEIEM (Servicios Educativos Integrados al Estado de México) (2009). Procedimientos y formas de trabajo de los equipos de supervisión. Cuaderno Pedagógico, N° 4. México: SEIEM.
26. TELLO, C. (2008). Gestionar la escuela en Latinoamérica. Gestión educativa, realidad y política. Revista Iberoamericana de Educación, 46 (6), 149-156.
27. Tablada, J. (2010). Las raíces de la educación contemporánea. Caracas - Venezuela: Ferritempo S.A.

28. Vargas, P. (2010). El liderazgo educativo visto desde la òptica transformadora.

Pàginas WEB

- http://www.uned.ac.cr/SEP/recursos/investigaciones/documents/maria_marta.pdf.
- <http://www.uccor.edu.ar/paginas/encuentro1/difranco.D.pdf>.
- <http://www.redalyc.org>.
- <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol8num4/art2.pdf>.

Consultado el 23-09-2010.