

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACIÓN

SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

CARRERA LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



TESIS DE GRADO PREVIA, A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.

TEMA:

LA FALTA DE LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DR. PLUTARCO NARANJO.

AUTOR: Segundo Enrique Tisalema Tisalema

DIRECTOR: Dr. Patricio Rojas

Quito, 2014

RESPONSABILIDAD

Es mi incumbencia la responsabilidad de este documento, como también en llevar en alto el título que me otorgue a través de la universidad, luego de haber cumplido con los requisitos pertinentes, en mi vida profesional en beneficio de los niños comprometo en realizar como mi sociedad y el país lo necesita.

Segundo Enrique Tisalema

AGRADECIMIENTO

Agradezco de corazón primero a Dios por permitir realizar este trabajo, luego al la Universidad Tecnológica Equinoccial por haberme permitido mejorar profesional y personalmente, para de esta manera enfrentar los nuevos retos educativos con eficiencia.

A mis maestras y maestros por su calidad humana demostrada, de igual forma a sus vastos conocimientos que me supieron encaminar por el sendero de la superación y perseverancia, a fin de asimilar e impartir las nuevas experiencias adquiridas en bien de la niñez, la juventud y la educación en general.

De manera especial al Dr. Roberto Romero Gallardo, Director de la Tesis, por sus sabios consejos y conocimientos impartidos.

Segundo Enrique Tisalema

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico con todo cariño a mí esposa, Felipa Poaquiza, símbolo inagotable de virtudes y perseverancia, quien me ha brindado su apoyo magnánimo en todo el trayecto de mis estudios; a mis hijos: Tupac, Alex, fuente perenne de mi superación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESPONSABILIDAD	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
INDICE DE TABLA	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
INTRODUCCION	

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA	3
1.1. TEMA	3
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	5
1.5. JUSTIFICACIÓN	5
1.6. OBJETIVOS	6
1.6.1. OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
1.7. HIPÓTESIS	7
1.8. VARIABLES	7

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA	8
2.- MARCO TEÓRICO	8
2.1. LIDERAZGO:	8
2.1.1. DEFINICIÓN:	8
2.1.2. ESTILOS INDIVIDUALES DE LA DIRECCIÓN	9
2.1.3. ESTILOS DE DIRECCIÓN	10

2.1.4. ACTITUDES QUE DEBEN CULTIVARSE EN EL LÍDER	11
2.1.5. CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER.....	12
2.1.6. FORMAS DE COMPORTAMIENTO QUE NO DEBE TENER EL DIRIGENTE	12
2.1.7. CUALIDADES DEL LÍDER.....	12
2.1.8. LIDERAZGO EDUCATIVO	16
2.1.9. CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER.....	17
2.1.10. FUNCIONES DE LIDERAZGO	18
2.1.11. ACTITUDES CULTIVADAS EN LOS LÍDERES	20
2.1.12. LIDERAZGO EDUCATIVO	21
2.1.13. CLASES DE LIDERAZGO.....	23
2.1.14. EL LÍDER EFICAZ Y EFICIENTE.....	25
2.1.15 CAUSAS PARA EL FRACASO EN EL LIDERAZGO.....	26
2.1.16. DEFECTOS MÁS USUALES QUE NO DEBE COMETER UN LÍDER ...	27
2.1.17. PERFIL DEL LÍDER DE ALTA GERENCIA EDUCATIVA	27
2.1.18. CAUSAS DE LA FALTA DE LIDERAZGO	28
2.1.19. EFECTOS O CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE LIDERAZGO.....	28
2.2. DESARROLLO INSTITUCIONAL.....	29
2.2.1 LA MOTIVACIÓN HUMANA.....	29
2.2.2. LA COMUNICACIÓN.....	30
2.2.3. LA COMUNICACIÓN EN RELACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA.....	30
2.2.3.1. COMUNICACIÓN FORMAL.	30
2.2.4. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA ORGANIZACIÓN	31
2.2.5. PUNTOS DE ÉNFASIS EN LA ORGANIZACIÓN DEL FUTURO	32
2.2.6. EL DIRECTOR DEL FUTURO	33
2.2.7. PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN.....	35
2.2.8. LA ADMINISTRACIÓN Y SU APLICACIÓN A LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	36
2.2.9. ELEMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN:	38
2.2.9.1 PERSONAS:	39
2.2.9.2. IDEAS:.....	39

2.2.9.3. RECURSOS:.....	39
2.2.9.4. OBJETIVOS:	39
2.2.9.5. EL HUMANO:.....	39
2.2.9.6. EL ESTRUCTURAL:	40
2.2.9.7. EL ECONÓMICO:	40
2.2.10. LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA:	40
2.2.11. ADMINISTRACIÓN.....	41
2.2.11.1. DEFINICIÓN.....	41
2.2.12. PROBLEMAS DE UNA MALA ADMINISTRACIÓN ESCOLAR.....	42
2.2.13. CAUSAS QUE INTERVIENEN EN LA FALTA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL.....	42
2.2.14. EFECTOS DE LA FALTA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	43

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA	44
3.1. MÉTODOS.	44
3.2. POBLACIÓN.....	44
3.3. MUESTRA.....	44
3.4 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	45

CAPITULO IV

4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	46
4.2. ENCUESTA APLICADA A LOS ESTUDIANTES.....	46
4.3. ENCUESTA PARA DOCENTES	56
4.4. ENCUESTA PARA PADRES DE FAMILIA.....	66
RESULTADOS.....	76

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	79
5.1. CONCLUSIONES	79
5.2 RECOMENDACIONES.....	80

CAPITULO VI

6.1. PROPUESTA:.....	81
6.2. JUSTIFICACIÓN	81
6.3. OBJETIVOS.	82
6.3.1. OBJETIVO GENERAL DE LA PROPUESTA	82
6.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	82
6.4. FUNDAMENTACIÓN.....	82
6.5. LISTADO DE CONTENIDOS.....	84
6.6. DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS.....	86
6.6.1. PRESUPUESTA	113
ANEXOS	115
BIBLIOGRAFÍA	126

ÍNDICE DE TABLAS

ENCUESTA ESTUDIANTES

Tabla 4.1: Significado de Liderazgo	46
Tabla 4.2: El Líder debe explicar y guiar bien las cosas.....	47
Tabla 4.3: En que campos se necesita liderazgo.	48
Tabla 4.4: Cree que existe una falta de liderazgo en los miembros de la Escuela.....	49
Tabla 4.5: Lo que no debe poseer un líder	50
Tabla 4.6: Los problemas de la escuela son producto de una falta de liderazgo	51
Tabla 4.7: Conocimiento de los problemas de la Escuela.....	52
Tabla 4.8: La falta de liderazgo educativo incide en el aprovechamiento del estudiante.....	53
Tabla 4.9: La falta de organización incide en el crecimiento de la Escuela.	54
Tabla 4.10: Participación activa para solucionar los problemas de la Escuela.....	55

ENCUESTA DOCENTES

Tabla 4.1: Significado de Liderazgo.	56
Tabla 4.2: Causas de la falta de Liderazgo.	57
Tabla 4.3: Existe un ámbito en el que no se necesite el Liderazgo.....	58
Tabla 4.4: Ha experimentado la falta de liderazgo en su vida profesional.	59
Tabla 4.5: Cualidades de un Líder.	60
Tabla 4.6: El liderazgo y la administración incide en el desarrollo de la escuela.	61
Tabla 4.7: Conoce la administración.....	62
Tabla 4.8: ¿La falta de conocimiento en administración puede causar un mal desarrollo Institucional?	63
Tabla 4.9: Opinión de la falta de conocimiento sobre administración.....	64
Tabla 4.10: Actualización de los temas de liderazgo y administración.	65

ENCUESTA PADRES DE FAMILIA

Tabla 4.1: Conocimiento de liderazgo.	66
Tabla 4.2: La juventud como causa para la falta de Liderazgo.....	67
Tabla 4.3: El liderazgo debe estar presente en todo.....	68
Tabla 4.4: Existe una falta de liderazgo educativo en la escuela.	69
Tabla 4.5: La conformación de comisiones solucionan los problemas de la escuela. 70	

Tabla 4.6: La falta de Liderazgo Educativo y la Administración impide el desarrollo de la Institución.	71
Tabla 4.7: Conocimiento de los problemas de la Escuela.....	72
Tabla 4.8: Los problemas existentes impiden el crecimiento de la Institución.	73
Tabla 4.9: La falta de crecimiento de la institución se debe a problemas de comunidad.....	74
Tabla 4.10: Participación activa para solucionar los problemas de la Escuela.....	75

ÍNDICE DE GRÁFICOS

ENCUESTA ESTUDIANTES

GRÁFICO N°4.1: Significado de Liderazgo	46
GRÁFICO N°4.2: El Líder debe explicar y guiar bien las cosas.	47
GRÁFICO N°4.3: En que campos se necesita liderazgo.	48
GRÁFICO N°4.4: Cree que existe falta de liderazgo en los miembros de la Escuela	49
GRÁFICO N°4.5: Lo que no debe poseer un líder.	50
GRÁFICO N°4.6: Los problemas de la escuela son producto de una falta de liderazgo.....	51
GRÁFICO N°4.7: Conocimiento de los problemas de la Escuela.	52
GRÁFICO N°4.8: La falta de liderazgo educativo incide en el aprovechamiento del estudiante.	53
GRÁFICO N°4.9: La falta de organización incide en el crecimiento de la Escuela..	54
GRÁFICO N°4.10: Participación activa para solucionar los problemas de la Escuela.	55

ENCUESTA DOCENTES

GRÁFICO N°4.1: Significado de Liderazgo.	56
GRÁFICO N°4.2: Causa de la falta de Liderazgo.	57
GRÁFICO N°4.3: Existe un ámbito en el que no se necesite el Liderazgo.	58
GRÁFICO N°4.4: Ha experimentado la falta de liderazgo en su vida profesional....	59
GRÁFICO N°4.5: cualidades de un Líder.....	60
GRÁFICO N°4.6: El liderazgo y la administración incide en el desarrollo de la escuela.	61
GRÁFICO N°4.7: Conoce la administración.	62
GRÁFICO N°4.8: ¿La falta de conocimiento en administración puede causar un mal desarrollo Institucional?.....	63
GRÁFICO N°4.9: Opinión de la falta de conocimiento sobre administración.	64
GRÁFICO N°4.10: Actualización de los temas de liderazgo y administración.	65

ENCUESTA PADRES DE FAMILIA

GRÁFICO N°4.1: Conocimiento de liderazgo.....	66
GRÁFICO N°4.2: La juventud como causa para la falta de Liderazgo.	67
GRÁFICO N°4.3: El liderazgo debe estar presente en todo.	68
GRÁFICO N°4.4: Existe una falta de liderazgo educativo en la escuela.	69
GRÁFICO N°4.5: La conformación de comisiones solucionan los problemas de la escuela.	70
GRÁFICO N°4.6: La falta de Liderazgo Educativo y la Administración impide el desarrollo de la Institución.	71
GRÁFICO N°4.7: Conocimiento de los problemas de la Escuela.	72
GRÁFICO N°4.8: Los problemas existentes impiden el crecimiento de la Institución.	73
GRÁFICO N°4.9: La falta de crecimiento de la institución se debe a problemas de la comunidad.	74
GRÁFICO N°4.10: Participación activa para solucionar los problemas de la Escuela.	75

RESUMEN EJECUTIVO

La comunidad educativa, en la actualidad debe trabajar en conjunto de acuerdo a las necesidades que presente la niñez y juventud en la sociedad de acuerdo a los avances Tecnológicos y científicos para ello es menester coordinar trabajos, actualizar conocimientos, planificar mancomunadamente con el único propósito de lograr que nuestros niños presente y futuro de la patria sean tratados como son, “seres humanos.”

Este trabajo comienza con la presentación los contenidos, distribuidos en la Introducción y seis capítulos, con estos elementos se busca explicar en forma resumida el contexto y objetivos del mismo. Continuando con el desarrollo del capítulo uno en la que encontrará los objetivos, la hipótesis y la variable, luego el segundo capítulo consta de la fundamentación teórica, en el tercer capítulo contiene la metodología, métodos de la investigación, en el cuarto capítulo se encuentra el análisis e interpretación de los resultados, el cuadro de resultados, seguido se encuentra el quinto capítulo en el que consta las conclusiones y recomendaciones, en el sexto capítulo se encontrará la propuesta de manera detallada con tres talleres resumidos en un cuadro así como también encontrará los anexos.

El cumplimiento de este compromiso por parte de los integrantes de la institución y comunidad, requiere poner en práctica este documento a cabalidad y por qué no mejorar con la participación activa de todos.

A lo largo del tiempo la educación ha sido el único camino para el desarrollo de los pueblos, lo que hace necesario actualizar en todo los ámbitos y para ello es necesario que la institución este guiado por un líder que recoja todas las necesidades y aspiraciones de nuestra comunidad, profesores, estudiantes y plasme para el beneficio de nuestra querida institución.

El documento está dirigido a los docentes, docentes, padres de familia y comunidad que estén interesados en el desarrollo de nuestra tierra, trabajado pensando en la niñez, en ese ser humano que necesita del apoyo y guía de todos los que queremos una sociedad justa, equitativa y solidaria para el futuro, con una juventud capaz de enfrentar a los retos que se presenten en la vida diaria.

DESCRIPTORES: Liderazgo – Desarrollo institucional.

INTRODUCCION

En todos los tiempos ha sido necesaria la presencia del liderazgo en el desarrollo de los pueblos y especialmente de las instituciones que pretenden brindar un servicio de calidad, comprometidos con sus objetivos, quienes además deben tener una visión y misión coherente, que genere un eficiente servicio a los integrantes de la institución que están bajo su responsabilidad.

El trabajo consta de seis capítulos que se encuentran desarrollados de manera minuciosa y sistemática.

En el capítulo I, se describe el Tema de la presente investigación, el planteamiento del Problema, su delimitación, su justificación, sus objetivos generales y específicos, la hipótesis y sus variables, es decir el por qué y para quién se realiza este documento, así como su posible solución.

En el capítulo II, consta el marco teórico, la definición del Líder, estilos y diferencias que marcan el liderazgo de una institución Educativa, los perfiles que deben desarrollar un Líder así como las consecuencias de contar o no con un Líder en una Institución Educativa.

En el capítulo III, se detalla la metodología de la investigación utilizada en el presente trabajo, cual es el método inductivo, se detalla de manera clara la muestra, los métodos y técnicas a utilizados, así también las fuentes de información y la tabulación de los resultados obtenidos en el presente trabajo.

En el capítulo IV, se determina la recopilación de toda la información de la investigación, se realiza la síntesis de los datos y el análisis detallado de los mismos.

En el capítulo V se presentan las conclusiones y las recomendaciones de la presente investigación, con lo que claramente se demuestra que existe el problema, así como también existe una serie de mecanismos que se puede adoptar para dar posibles soluciones al presente caso.

Finalmente, en el capítulo VI, luego de todo este proceso investigativo se planea plantea una propuesta técnica, en dónde se visibilizan los recursos y elementos que se utilizan en pos de solucionar el problema en mención, con su respectivo plan de solución y cronograma de trabajo.

El presente trabajo es de interés de los miembros de la comunidad, docente, juventud y niñez y especialmente de la DIPEIB-T Dirección Provincial de Educación Intercultural Bilingüe de Tungurahua, quienes deben interesarse por este documento y aunar esfuerzos para cristalizar el objetivo propuesto en bien de nuestra sociedad y país.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. TEMA

LA FALTA DE LIDERAZGO Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DR. PLUTARCO NARANJO

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el Ecuador existen los indicadores educativos como una medida de participación de la sociedad frente a las necesidades de conocimiento, uno de los parámetros que se considera es la educación escolarizada y no escolarizada, los docentes deben conocer que la educación de calidad cumple inclusive con las normas internacionales sobre los Objetivos del Milenio de la UNESCO, que indica en uno de sus compromisos: “Lograr la educación primaria universal” (Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Tecnología, 2000)

El problema principal en cuanto a la educación es la falta de oportunidades para el manejo de la tecnología, en la década de los 70s a 80s, existía una grave condición para los niños especialmente del área rural, la condición precaria de las escuelas y centros infantiles, ocasionaba un sinnúmero de deserciones, en la década del 90, la situación era similar, a partir de la promulgación de la Constitución de la República del Ecuador, en el año 2008, se reconoce el derecho de la interculturalidad, en donde las diferentes etnias tienen los mismos derechos que se establecía solamente para el área urbana. El respeto a la Ley se ha puesto en práctica en la actualidad, al año 2014, los jóvenes están siendo considerados para estudiar inclusive fuera del país, el requisito único es que sean alumnos excelentes, por ello cabe la pregunta: ¿El liderazgo que se aplique en las Instituciones educativas, se relaciona con la competitividad de los estudiantes del área rural?

El desempeño del aprendizaje en el proceso cognitivo es importante, por ello, el problema de un limitado liderazgo en las escuelas rurales debe ser considerado como una prioridad de parte de todos los involucrados, es decir, de padres de familia, profesores y estudiantes.

La provincia de Tungurahua tiene la siguiente estadística en cuanto a escolaridad, según el censo de población y vivienda, efectuado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, el nivel de instrucción de 12 a 17 años es del 85%, los niños de edades comprendidas entre 6 a 11 años es de 98,4%, siendo la tasa de asistencia neta del 96% en las edades comprendidas de 5 años a 14 años, los datos indican que el nivel de escolaridad es alto, lo cual es positivo para el desarrollo individual y de la sociedad.

En el cantón Ambato, las parroquias rurales, tenían el problema de la falta de maestros en las aulas, el mismo profesor se dedicaba a dictar clases para dos paralelos al mismo tiempo, esto ocasionaba una pérdida de atención por parte de los niños, ahora en el 2014, con la nueva ley se ha solucionado la participación de los profesores para cada área. El servicio de calidad en la educación debe ser ponderado de acuerdo al cumplimiento de los planes curriculares que el docente debe llevar y también enfocarse en la macro programación de la educación.

La falta de comunicación, compromiso institucional y porque no decirlo cierta marginación detectada en los docentes de la escuela Dr. Plutarco Naranjo ha traído consigo una serie de factores que impiden la evolución del quehacer educativo en la institución, por lo tanto, es de imperiosa necesidad advertir y encarar el presente problema de investigación, en aras de proponer mejoras que beneficien y permitan enrumbar en el camino de la superación a los actores de la presente institución educativa.

Angahuana Alto es una comunidad rural perteneciente a la parroquia Santa Rosa, cantón Ambato, provincia de Tungurahua, ubicada aproximadamente a 3300 msnm. Esta comunidad goza de un clima templado y está rodeada de una fascinante

naturaleza, a pocos kilómetros de la ciudad de Ambato por la vía Ambato-Guaranda. Es un sector que cuenta con excelente producción agrícola no explotado en su totalidad.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo afecta la falta de liderazgo en el desarrollo institucional de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo?

1.4. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

La investigación se realizó a los estudiantes del sexto y séptimo año de educación básica de la Escuela Fiscal Mixta Dr. Plutarco Naranjo, ubicada en la comunidad Angahuana Alto, parroquia Santa Rosa, del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, durante el año escolar 2008-2009.

La institución fue creada el 5 de noviembre de 1964, por razones desconocidas no contamos con el acuerdo Ministerial, pero estos se hallan al momento en trámite por lo que adjuntamos la certificación correspondiente (ver anexos)

1.5. JUSTIFICACIÓN

La Escuela Dr. Plutarco Naranjo ubicada en la comunidad Angahuana Alto viene trabajando con niños del sector desde 1964, actualmente cuenta con un local de funcionamiento propio, siete maestros titulares, cuatro maestros bonificados y ciento ochenta estudiantes.

La institución posee 44 años de funcionamiento y considerando la cantidad de años que tiene de vida institucional, se diría que debe de tener un mejor desarrollo.

Considerando la extensión de la comunidad Angahuana Alto, es menester que esta posea una escuela con una organización y funcionamiento así como también personal administrativo adecuado, para que de esta manera los estudiantes existentes al momento tengan una mejor educación y desarrollo académico en lo posterior de sus estudios.

Por lo anteriormente expuesto, es necesario hacer una investigación minuciosa de los problemas que se presentan en la escuela, para así determinar la causa de que esta escuela con 44 años de existencia no muestre un óptimo desarrollo dado que las condiciones son oportunas para ello.

La presente investigación tendrá beneficiarios directos: Los estudiantes y maestros, siendo los beneficiarios indirectos los miembros de la comunidad.

1.6. OBJETIVOS

1.6.1. OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

Conocer la incidencia de la falta de liderazgo en el desarrollo institucional de la Escuela en el período escolar 2008-2009, utilizando métodos y técnicas apropiadas para posterior a ello, proponer acciones correctivas.

1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Investigar el marco teórico que sustente la investigación.
- Efectuar un diagnóstico participativo con todos los actores de la comunidad educativa.
- Conocer las causas y consecuencias de la falta de liderazgo directivo.
- Proponer la metodología de la investigación.
- Proponer alternativas de solución.

1.7. HIPÓTESIS

La falta de liderazgo incide en el desarrollo institucional de la Escuela.

1.8. VARIABLES

Variable Independiente : La falta de liderazgo.

Variable Dependiente : Desarrollo institucional

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

2.- MARCO TEÓRICO

2.1 LIDERAZGO

2.1.1 DEFINICIÓN

HOGG (2008:310) "Un proceso de influencia social a través del cual un individuo recluta y moviliza la ayuda de otros para alcanzar un objetivo colectivo". El liderazgo requiere que haya un individuo o una camarilla que influyan en las conductas de otros individuos o grupos de individuos (si hay líderes debe haber seguidores).

LIDERAZGO. Situación de superioridad en que se halla una empresa, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito. Diccionario DRAE 2007, pg. 28

Liderazgo, en psicología social, rol de la personalidad en el análisis de grupos pequeños. En sociología, influencia que se puede ejercer sobre una colectividad.

La corriente seguidora del alemán Max Weber, considerado el fundador de la sociología moderna, distingue tres tipos de liderazgo que se refieren a otras tantas formas de autoridad:

EL LÍDER CARISMÁTICO, al que sus seguidores se atribuyen condiciones y poderes superiores a los de otros dirigentes:

El líder tradicional, que hereda el poder, ya sea por la costumbre de que ocupe un cargo destacado o porque pertenece a un grupo familiar que ha ostentado el poder desde hace mucho tiempo, y el líder legal, que asciende al poder por los métodos oficiales, ya sean las elecciones o votaciones, o porque demuestra su

calidad de experto sobre los demás. Esta figura se reconoce comúnmente en el campo de la política y de la empresa privada.

La sociología contemporánea subraya la importancia del papel que desempeña el poder que se le otorga y que ejerce el líder, o jefe, sobre los subordinados. También se interroga sobre cuál es la estructura que favorece que una persona se sitúe en posiciones superiores a los demás, cuál es la naturaleza de la legitimidad que obtiene.

2.1.2 ESTILOS INDIVIDUALES DE LA DIRECCIÓN

El estilo de dirección es el conjunto de relaciones entre el dirigente y los dirigidos que en mayor grado caracterizan al grupo.

El estilo de dirección surge como manifestación de los rasgos de carácter Sico-individuales de conducta más típica para el dirigente en su actitud hacia los integrantes del colectivo.

En toda organización debe existir un líder ya que es el que guía, orienta y conduce a los miembros del grupo, debe estar atento a los acontecimientos, solo así podrá ser un gran líder.

TEORÍAS DE UN LÍDER

- La de un gran hombre. Es la más antigua, sostiene que el líder nace no se hace.
- De los tiempos.- Que es una respuesta a tipos de circunstancias de un pueblo o país.
- Interacción. Necesita de circunstancias que ayuden al desarrollo de un pueblo.
- Algunos psicólogos sostienen que no deben existir los líderes, porque estos impiden el desarrollo de los pueblos.

Los líderes son necesarios pero no todos son buenos.

Todos tenemos personalidad: que es un conjunto de características innatas, adquiridas por el hombre en el transcurso de su vida. Cada individuo es un ser diferente, podemos cambiar para ser mejores.

2.1.3 ESTILOS DE DIRECCIÓN

García. (2002:126). Todos los enfoques para administrar, representados por los estilos de dirección, obedecen también a las necesidades de la época, en concordancia con las características que la sociedad manifiesta en los diversos períodos históricos.

De esta manera, la forma o estilo de administración no es casual; obedece a circunstancias que lo favorecen y lo requieren.

Los libros de psicología social en lo referente a las cuestiones de dirección se destacan cuatro estilos fundamentales: el autoritario, pasivo o formal, paternalista y el democrático.

-El autoritarismo: El dirigente tiene una actitud impositiva, organiza las actividades a su gusto, impone resoluciones, no las discuten, burocratizan las actividades, no las agiliza, genera rutina, pasividad y dependencia.

-El dirigente pasivo: Es aquel dirigente que deja hacer y deja pasar las cosas, es uno más del grupo, su acción se refleja en la ausencia de objetivos, expresa desinterés o falta de confianza en el resto de los miembros de su organización, fomenta el anarquismo bajo el falso criterio de democracia, este estilo de dirección lleva a la disgregación y fracaso de la organización.

-El paternalista: El dirigente paternalista aparentemente permite el diálogo, incorpora a la gente a la discusión pero al final somete al grupo a su criterio, este lleva a sus dirigidos a la comodidad, a la pasividad, mata la creatividad, se apoya en el

amiguismo, no permite que se desarrollen otros dirigentes, en el momento que este se separe del grupo u organización ésta tiende a desaparecer, este tipo de dirigentes destruye la organización.

-El democrático: El dirigente democrático genera la participación colectiva, promueve el análisis y la discusión, estimula la incorporación de todos, distribuye el trabajo, promueve la discusión para que se acepten conscientemente las tareas.

El dirigente ejerce la dirección, cuando logra incorporar a sus dirigidos a la organización y estos atiendan, asimilen, hagan suya y ejecuten las orientaciones trazadas.

2.1.4 ACTITUDES QUE DEBEN CULTIVARSE EN EL LÍDER

Maxwell (2008:58-59). Las personas no se pueden cultivar a distancia o por medio de pocas o frecuentes llamadas de atención. Necesitan que usted pase tiempo con ellas, tiempo planificado, no solo unas cuantas palabras en el camino a una reunión. Convierto en una prioridad estar en contacto con los líderes de mi organización. Planifico y desarrollo sesiones de entrenamiento para mi personal, programo tiempo para guía individual y planifico reuniones en las que los miembros del equipo puedan intercambiar información. A menudo invito a almorzar a un líder potencial. Con frecuencia me pongo de acuerdo con mi personal para ver como progresa su área de necesidad y para dar la ayuda necesaria.

Vivimos en un mundo exigente y de ritmo acelerado, y el tiempo es algo difícil de dar. Es la comodidad más valiosa de un líder. Peter Drucker escribió: "Quizá nada distingue más a los ejecutivos eficaces que su dulce cuidado del tiempo". El tiempo es valioso, pero el tiempo pasado con un líder potencial es una inversión. Cuando se da a si mismo se benefician usted, la organización y quien recibe. Al cultivar líderes se debe mantener una actitud de entrega. Norman Vincent Peale lo califico muy bien cuando dijo que el hombre que vive para sí mismo es un fracaso; el que vive para los demás ha alcanzado el éxito verdadero.

- Demostrar interés por lo que otros dicen.

- Estimular la participación de los demás.
- Debatir con calma.
- Desarrollar la solidaridad.
- Asumir compromisos.
- Ver los problemas a la luz de la realidad nacional.

Liderazgo Educativo Dra. Cristina Romero PROPAD 2006, pág. 15

2.1.5 CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER

- Respetar a los demás.
- Confiar en el grupo.
- Saber desarrollar la crítica.
- Dar siempre el ejemplo.
- Procurar la cooperación de todos.
- Dar a cada uno su lugar.
- Tomar las tareas de otros cuando sea necesario.
- Consultar a los miembros de la organización
- Explicar al grupo y debatir lo que se va hacer.
- respetar la decisión del grupo.

2.1. 6.- FORMAS DE COMPORTAMIENTO QUE NO DEBE TENER EL DIRIGENTE

- Perezoso - cómodo.
- Individualista, ego centrista
- Oportunista.
- Vanidoso
- Inmoral.
- Pesimista

2.1.7 CUALIDADES DEL LÍDER

Tayals. (2003:13-15). El líder debe poseer todas estas cualidades básicas,

Lógicamente unas más que otras, pero todas ellas deben estar presentes.

La ausencia de alguna de ellas dificultaría ejercer un auténtico liderazgo.

Como cualidades básicas señalamos:

Visionario: el líder se caracteriza por su visión a largo plazo, por adelantarse a los acontecimientos, por anticipar los problemas y detectar oportunidades mucho antes que los demás.

El líder no se contenta con lo que hay, es una persona inconformista, creativa, que le gusta ir por delante.

Persona de acción: el líder no solo fija unos objetivos exigentes sino que lucha denodadamente por alcanzarlos, sin rendirse, con enorme persistencia, lo que en última instancia constituye la clave de su éxito.

El líder no se contenta con sonar, el líder quiere resultados.

Brillante: el líder sobresale sobre el resto del equipo, bien por su inteligencia, bien por su espíritu combativo, bien por la claridad de sus planteamientos, etc., o probablemente por una combinación de todo lo anterior.

Coraje: el líder no se amilana ante las dificultades; las metas que propone son difíciles (aunque no imposibles), hay que salvar muchos obstáculos, hay que convencer a mucha gente, pero el líder no se desalienta, está tan convencido de la importancia de las mismas que luchara por ellas, superando aquellos obstáculos que vayan surgiendo.

El líder defiende con determinación sus convicciones.

Contagia entusiasmo: el líder consigue entusiasmar a su equipo; ellos perciben que las metas que persigue el líder son positivas tanto para la empresa como para los empleados.

El futuro que ofrece el líder es tan sugerente que merece la pena luchar por ello.

Esta es una de las características fundamentales del líder, el saber contagiar su entusiasmo, el conseguir que el equipo le siga, que comparta sus objetivos.

Sin un equipo que le siga, una persona con las demás características sería un lobo solitario pero nunca un líder (el liderazgo va siempre unido a un equipo).

Gran comunicador: otra cualidad que caracteriza al líder son sus dotes de buen comunicador, habilidad que le va a permitir "vender" su visión, dar a conocer sus planes de manera sugerente.

Gran negociador: el líder es muy hábil negociando. La lucha por sus objetivos le exige negociar continuamente, tanto dentro de la empresa, como con clientes, proveedores, entidades financieras, accionistas, etc.

El líder demuestra una especial habilidad para ir avanzando en el largo camino hacia sus objetivos.

Capacidad de mando: el líder debe basar su liderazgo en el arte de la convicción, pero también tiene que ser capaz de utilizar su autoridad cuando sea necesario.

El líder es una persona comprensiva, pero no una persona blanda (los subordinados le perderían el respeto).

El líder no puede abusar del "orden y mando" ya que resulta imposible motivar a un equipo a base de autoritarismo, pero debe ser capaz de aplicar su autoridad sin temblarle el pulso en aquellas ocasiones que lo requieran.

Exigente: con sus empleados, pero también, y muy especialmente, consigo mismo.

La lucha por unas metas difíciles requiere un nivel de excelencia en el trabajo que tan solo se consigue con un alto nivel de exigencia.

Si el líder fuera exigente con sus empleados pero no consigo mismo no sería un líder, sería un déspota que pondría a toda la organización en su contra.

Carismático: si además de las características anteriores, el líder es una persona carismática, nos encontraríamos ante un líder completo.

El carisma es una habilidad natural para seducir y atraer a las personas, es auténtico magnetismo personal. El carisma permite ganarse al equipo, que se siente atraído por su líder.

No obstante, hay que señalar que es perfectamente posible un líder sin carisma.

Para una empresa es preferible tener un líder sin carisma con un alto sentido de la honestidad, que un líder carismático que utilice la organización en su propio beneficio.

Honestidad: unos elevados valores éticos son fundamentales para que el liderazgo se mantenga en el tiempo y no se trate de un simple "bluff" pasajero.

El equipo tiene que tener confianza plena en su líder, tiene que estar absolutamente convencido que el líder va a actuar honestamente y no le va a dejar en la estacada.

Si los subordinados detectan que el líder no juega limpio y que tan sólo le preocupan sus propios intereses, perderán su confianza en él, proceso que una vez iniciado es muy difícil de parar.

Cumplidor: el líder tiene que ser una persona de palabra: lo que promete lo cumple.

Es la única forma de que el equipo tenga una confianza ciega en él. Coherente: el líder tiene que vivir aquello que predica.

Si exige dedicación, él tiene que ser el primero; si habla de austeridad, él tiene que dar ejemplo; si demanda lealtad, él por delante.

El líder predica principalmente con el ejemplo: no puede exigir a/lo a sus subordinados que él no cumple.

Además, el mensaje del líder debe ser coherente en el tiempo.

No puede pensar hoy de una manera y mañana de otra radicalmente distinta: confundiría a su equipo.

- Don de mando, dirigir.
- Capacidad para persuadir y lograr que sus opiniones sean aprobadas.
- Dirigir con amabilidad.
- Cabeza fría.- ser ejemplo.
- Saber escuchar, entender a los demás.
- Valiente para actuar con seguridad en los momentos difíciles.
- Conocer la realidad del sector.
- Comprender los problemas y encontrar la salida.
- Moverse con habilidad y destreza.
- Ser positivo y desarrollarse.
- Leer, informarse permanentemente.

2.1.8 LIDERAZGO EDUCATIVO

Gago. (2006:231-232). Ejercer este liderazgo implica en cierta medida asumir el papel de "formador de formadores". El líder tiene como finalidad influir en los docentes para mejorar su actuación): su intervención apunta directamente a personas adultas. De ahí se deduce que el liderazgo "educacional requiere preguntarse no sólo sobre las formas de aprendizaje del alumnado, sino también sobre como aprenden los adultos. Aunque no conviene exagerar las diferencias

entre las condiciones que favorecen el aprendizaje de los unos respecto a las de los otros, hay algunas características que parecen especialmente relevantes en el aprendizaje adulto.

.Supone ante todo, una forma de difundir conocimientos y destrezas curriculares entre los profesores. Su finalidad deberá ser la de crear redes de comunicación profesional permanentes, lo más cercanas posible al propio puesto de trabajo, donde el docente pueda, a un mismo tiempo, actuar como formador y como aprendiz de sus propios colegas. Por su propia naturaleza, este liderazgo busca extenderse cada vez a un mayor número de personas. De ahí que su impacto real vaya a depender no tanto de las cualidades de unas pocas personas, como de la capacidad y actitud general de todos los docentes del centro.

Según la Dra. Cristina Romero "Se puede definir como el arte de inducir a los subordinados a cumplir sus tareas con celo y confianza; el celo refleja la honradez y la intensidad en la ejecución del trabajo, la confianza refleja experiencia, habilidad técnica". Liderazgo Educativo Dra. Cristina Romero PROPAD 2006 Pág., 13

Actuar de líder es guiar, conducir, dirigir y ayudar a un grupo a lograr los objetivos aplicando su capacidad, pero nunca pierde su propia identidad.

2.1.9 CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER

- Actuación natural: carisma, empatía, acción pluralista, poder mágico de conocer a los demás.
- Convicción de sus ideas: todo se puede negociar menos sus principios.
- Ideas que engendran: iniciativas, estímulos, fuerza vital, cambios.
- Actitud profética: tener poder de confianza.
- Prestigio profesional: persuasivo, alegre, optimista.
- Honradez, prudencia, sabiduría en el área educativa.
- Ser respetado, amado, pero jamás odiado.

- Don de proteger.
- Solidario.
- Justo, oportuno y humano en el premio y la sanción.
- Apertura a las sugerencias, aprender a oír.
- Disciplina, y autodisciplina.
- Representa la unidad y cohesión del grupo.
- Planificador, estratega y táctico por el bien de la organización administrativa.
- Palabra de honor.
- Vocación de servicio.
- Decisión de servicio
- Creador.
- Supervisor, verificador de las acciones educativas.
- Delega funciones.

2.1.10 FUNCIONES DEL LIDERAZGO

Son las tres funciones en las que el líder debe ser un experto.

- Dirigir equipos de trabajo.
- Preparar otros en el trabajo.
- Asesorar

- DIRIGIR EQUIPOS DE TRABAJO

Para dirigir equipos de trabajo es necesario planear una agenda, ofrecerles a todos una oportunidad igual de participar, formular preguntas apropiadas.

- **PLANIFICACIÓN DE LA AGENDA**

Una agenda es un perfil de los temas que necesitan ser cubiertos. Este debe ser entregado con anticipación para que los miembros se preparen, esta incluye por lo general los temas a tratarse y que están por resolver en un conflicto o disolución.

- **OFRECER A TODOS LA OPORTUNIDAD DE PARTICIPAR.**

El líder debe asumir la idea de que todos los miembros del grupo tienen algo con lo que pueden contribuir. Como consecuencia puede que tenga que mantener controlados a algunos miembros y tendrá que invitar a aquellos que no se integren o que no quieran debatir. Lograr el equilibrio es una prueba de liderazgo.

- **FORMULAR PREGUNTAS ADECUADAS**

Una de las herramientas más efectivas del liderazgo es la capacidad de interrogar de manera apropiada. Esta habilidad requiere saber el tipo de preguntas a hacer y en qué momento. Los dos tipos de preguntas más efectivas son aquellas que solicitan información de apoyo y aquellas que son completamente abiertas y que les dan a los miembros una total libertad de respuesta. Saber cuándo formular las preguntas es igual de importante.

- **BATALLAR CON LA DIVERSIDAD CULTURAL**

Es importante para un líder reconocer y aceptar las diferencias dentro del grupo. Antes de que un grupo con diferencias culturales importantes pueda funcionar de manera eficaz, es importante que todos los miembros reconozcan tales diferencias que estén dispuestos a tratar de funcionar a pesar de ellas.

- **PREPARAR A OTROS PARA EL TRABAJO.**

Prepara es el proceso diario de ayudar a los otros a que reconozcan las oportunidades para perfeccionar su desempeño. Un buen preparador observa lo que la gente hace, le muestra los problemas o ineficiencias de sus métodos, ofrece sugerencias para mejorarlos y ayuda a utilizarlos de una manera efectiva.

Un líder eficaz analiza y suministra sugerencias específicas para el mejoramiento. Algunas personas son buenas observadoras pero en realidad no saben lo que necesita el empleo para mejorar.

Es el que se basa en el supuesto de que la gente desea participar, quiere cumplir y trabajar mejor cuando se emplea la supervisión general, donde el supervisor no sólo le permite su propia iniciativa sino que le da su apoyo para el cumplimiento de sus tareas.

2.1.11 ACTITUDES CULTIVADAS EN LOS LÍDERES

Cleri. (2007:72). Las actitudes positivas mejoran el ambiente laboral y el rendimiento propio y el de los demás integrantes del grupo.

En general, los seguidores reflejan el carácter de su líder. Si la actitud del conductor es positiva, la gente que lo sigue tendría confianza y actuara también de manera positiva.

Siempre es más agradable convivir con gente alegre que con el malhumor y los costados negativos.

Las relaciones interpersonales del líder y los seguidores se pueden mejorar considerablemente a medida que el líder cultiva ciertas actitudes. Se vuelve más importante que el simple conocimiento debido a que estas actitudes pueden usarse y aprenderse con habilidad.

En todo liderazgo, los seguidores ven a sus líderes como modelos y símbolos con los que se identifican en formas de pensar y actuar. El líder simboliza la identidad del grupo y por tanto se espera que en toda su actuación estén representados los valores del grupo.

En el primer campo educativo, como en el hogar, luego la escuela, y el colegio, la identificación es aún más fuerte y duradera .el proceso de identificación del niño tiene características peculiares por la necesidad de encontrar ejemplos para la formación de su personalidad y desarrollar valores, ideas técnicas de quien admira. La persona admirada se convierte en un modelo imitable.

Los padres son los primeros modelos, luego los maestros en general, toda persona que tiene contacto real o intelectual pueden convertirse en un modelo imitable. El profesor es un modelo, un guía de gran influencia, que en forma consciente o inconsciente muestra al estudiante formas de comportarse.

2.1.12 LIDERAZGO EDUCATIVO

Argos. (2013:182-183). El liderazgo pedagógico implica pilotar el proyecto educativo en toda su vertiente pedagógico-didáctica; significa conocer y reorientar de forma permanente los procesos de enseñanza y aprendizaje que tienen lugar en el centro, para dotarlos de coherencia y sumarlos a la orientación propuesta por la dirección pedagógica de la institución.

Habrá liderazgo efectivo en los centros cuando este sea capaz de crear un clima de incentivación e implicación de todos los agentes educativos con los objetivos de la institución, y esos objetivos puedan ser evaluados con absoluta transparencia. Según Gordo (2010, 130) algunas variables indicadoras de este clima serian: la socialización que acoge de forma efectiva y motivadora a los nuevos profesionales en el centro; el aprendizaje y la formación tanto informal como formal como proceso de mejora; la satisfacción personal en el trabajo motivada por unas expectativas informadas y realistas; las experiencias de éxito que se obtienen a partir de objetivos alcanzables y

evaluados positivamente; los espacios de relación que garantizan el sentimiento de pertenencia a la organización y el compromiso; y la promoción para la motivación de los integrantes de la institución educativa que implica ejercer responsabilidades, pero junto al reconocimiento de los éxitos personales y colectivos. A partir de un clima de incentivación como el descrito, que implica de forma positiva a los miembros del centro, es posible ejercer una evaluación rigurosa de los procesos y resultados de cada uno de los miembros de la institución educativa y, en conjunto, de los propios objetivos y finalidades institucionales; en definitiva, rendir cuentas de forma transparente y pública frente a la sociedad de los resultados obtenidos y del grado de eficacia del liderazgo ejercido para alcanzar dichos resultados.

Es un proceso social, colectivo, participativo. Por eso, se trata de un equipo de líderes que actúan en diversos niveles y áreas, aunque precisamente el directivo no sea un experto en todo. Pero ha de motivar, apoyar, inducir, y seducir a sus colaboradores a dar más allá de lo que ellos mismos suponen que pueden dar.

El liderazgo es el principal instrumento de cambio, a través de él se realiza la Acción Directiva de las instituciones para conducir las hacia el logro de sus objetivos.

Para actuar con liderazgo desde la directiva educativa, se debe estar preparado para ello. Si lo que se necesita es el cambio proactivo de las instituciones educativas y no sólo el cambio reactivo, el liderazgo educativo es la única vía.

El cambio reactivo es aquel lo actual solamente. Al contrario el cambio proactivo es el que pretende fijar un nuevo curso, más que corregir el actual, se adelanta a los problemas. Es el cambio planificado que es más riesgoso, pues busca anticiparse a los cambios.

El cambio debe basarse en una filosofía de cambio que contemple el cambio de las personas que en ella laboran.

Cambio que significa desarrollo de esas personas. En ese proceso, el liderazgo es una herramienta de invaluable importancia para el cumplimiento de la Misión de la institución educativa. ¿Cómo materializar esto? Ese es el punto clave.

Es necesario formar líderes educativos que tengan en su perfil el conocimiento de las personas, las teorías educativas, la práctica docente, los modelos y técnicas de organización. (Organización y Métodos).

Además de ello el líder debe:

- Conocer las necesidades de la organización educativa. Esta idea de conocimiento se debe fundamentar en las necesidades de los estudiantes, de los colaboradores y estar en relación con las demandas y necesidades sociales.
- Ser capaz de involucrar a la comunidad en la tarea educativa y viceversa.
- Apoyar al profesor en el ámbito curricular.
- Crear climas socio psicológico que apoyen el proceso pedagógica
- Conocer la enseñanza de calidad y desarrollar la capacidad profesional de los docentes; y supervisar y evaluar el rendimiento del centro.
- El líder debe de conocer las necesidades de sus colaboradores para que puede desarrollar comportamientos motivados.

2.1.13.-CLASES DE LIDERAZGO

- Liderazgo transaccional

Palomo. (2010:42-43). Este tipo de liderazgo, de transacción o transaccional, considera que el líder ayuda a los colaboradores para que logren los resultados esperados. Según Bums (1978), el líder transaccional es inmaduro pues ante|sine sus necesidades a la de sus colaboradores, es más, no consigue aunar los esfuerzos de los miembros del grupo para alcanzar las metas comunes, sino que se centra bien en los intereses individuales o bien en los grupales, pero de manera aislada. Es más, «el Liderazgo Transaccional ocurre cuando el líder premia o castiga al seguidor en función de la calidad del trabajo del seguidor.

El liderazgo transaccional depende del refuerzo contingente (contigent reinforcement)". Estos líderes fundamentan las relaciones con sus colaboradores poco menos que en transacciones económicas. Es decir, su influencia es claramente económica, si además unimos que suelen ser buenos negociadores, la combinación da sus frutos.

Opina que el líder es transaccional en la mayoría de los casos, simplemente cambia de seguridad y un ambiente de trabajo agradable, por la dirección de la escuela y esto satisface en gran medida a los maestros y estudiantes.

- **Liderazgo transformacional**

Palomo. (2010:43). El término «Transformacional» está relacionado con el liderazgo que implica o conlleva la modificación de la organización, a diferencia, de lo que sucede con el transaccional, que se caracteriza por ser elástico o mantener el «status quo» dentro de la organización, donde líderes se sienten cómodos y relajados,

También se le ha definido como la habilidad de desarrollar y movilizar a los recursos humanos hacia los niveles más altos de satisfacción, es decir, que los colaboradores consigan más de lo que esperaban conseguir por ellos mismos, antes de ser liderados.

Según Bass y Avolio (1994:3), el líder transformacional «es una extensión del líder transaccional», o del liderazgo a través de recompensas o castigos.

Además, según estos autores, los líderes transformacionales pueden actuar tanto de forma transformacional como de forma transaccional, pero no ocurre lo contrario en el caso de los transaccionales. Ahora bien, el líder transformacional no es el opuesto al líder transaccional, es un líder transaccional mejorado.

Es el líder que establece metas, objetivos en el intento de hacer a su seguidor líder.

- **Actuación:**

Es más carismático, suscita lealtad a la escuela, inspira respeto y es capaz de saber qué es lo que es lo más importante, lo que normalmente se traduce en una misión. Da oportunidades y crea una cultura de la escuela que favorece y desarrolla el crecimiento personal.

Discierne, comprende, conceptualiza y enuncia ante todos los actores del claustro, las posibilidades y amenazas con que se enfrenta la organización, así como los puntos fuertes y débiles y las ventajas competitivas de la misma.

- **Liderazgo participativo**

Crespo. (2001:233). Es un sistema democrático en el que los directivos tienen una total confianza en los subordinados, considerando sus ideas y opiniones en todos los asuntos. La comunicación fluye en todos los sentidos y miembros de todos los la empresa participan en la toma de decisiones, actuando como un grupo. La motivación se basa en recompensas sociales y salariales, mientras que el castigo se utiliza de forma excepcional.

Participar, supone colaborar con los demás para conseguir un objetivo común, compartiendo métodos de trabajo y decisiones en equipo. Participar es comprometerse crítica y constructivamente con una tarea colectiva.

Un elemento indispensable para que exista la participación, es el grupo, convertido en equipo.

2.1.14.- EL LÍDER EFICAZ Y EFICIENTE

- Valora altamente las decisiones creativas y bien fundadas, que tengan como resultado la comprensión y el acuerdo.

- Escucha, busca ideas, opiniones y actitudes diferentes de las propias, tienen fuertes convicciones pero sabe aceptar ideas que sean mejores que las suyas.
- Cuando surgen conflictos trata de encontrar los motivos de éstos e intenta eliminar las causas subyacentes.
- Cuando le provocan se contiene, aunque su impaciencia sea visible.
- Su humor responde a la situación y le da perspectiva, mantiene el buen humor aún bajo presión.

2.1.15 CAUSAS PARA EL FRACASO EN EL LIDERAZGO

- Incapacidad para organizar detalles.
- Mala disposición para prestar servicios.
- Expectativas de gratificación por lo que "saben" y no por lo que hacen.
- Temor ante la competencia de los seguidores.
- Falta de imaginación.
- Egoísmo.
- Deslealtad.
- Acentuar la autoridad del liderazgo.
- Insistir en el título.

La regla de oro del líder dice:

“Me tengo que comportar con las personas exactamente como quisiera que me traten”.

2.1.16.- DEFECTOS MÁS USUALES QUE NO DEBE DE COMETER UN LÍDER

La gerencia debe de tener muy claro los defectos más recurrentes en la dirección de las instituciones, a fin de no comentarlos y en donde los líderes deben estar atentos, como son:

- No responsabilizarse de los actos.
- No promover el desarrollo de la gente,
- Concentrarse sólo en los resultados,
- Dirigir a todas las personas por igual,
- Concentrarse demasiado en los problemas,
- Actuar como padre gerente,
- Desconocer las áreas clave de productividad del subordinado,
- No asignar importancia al entrenamiento del personal,
- Rodearse de subordinados inadecuados y
- Manipular al personal.

El líder de Alta Gerencia Educativa mantiene un espíritu de filosofía, organización, acción práctica, creatividad, competencia, autocrática, buena fe, calidad humana, vocación de trabajo y servicio a la comunidad.

2.1.17 PERFIL DEL LÍDER DE ALTA GERENCIA EDUCATIVA

- Participar con la palabra hablada y escrita en la institución, siempre bien documentado de manera clara y sencilla.
- Tomar las iniciativas en la planificación de una actividad, proyecto o solución de problemas.
- Ser perseverante, sabio, paciente, sereno y nunca caer en la provocación.
- Llegar a los demás, en algunas circunstancias pensar con el poder para que todos se integren y lo fortalezcan.

- Llegar a los demás, en algunas circunstancias pensar con el corazón y dar ese toque mágico y psicológico.
- Instruirse permanentemente, estar actualizado y buscar nuevas ideas.
- Ser ejemplo de trabajo participando activamente en toda labor que beneficie a la institución.
- Aceptar el cambio y romper los paradigmas.
- Saber controlar y vencer al medio de actuar y tomar decisiones.
- Tener un pensamiento positivo.
- Pensar siempre que se consigue el triunfo y éxito con trabajo.
- La experiencia nos hará cada día más perfectos.
- El mundo de los humanos no es tan ordenado como el mundo material, cada hombre es un mundo que el líder lo identifica,
- Saber que de las derrotas nacen los grandes triunfos.

2.1.18 CAUSAS DE LA FALTA DE LIDERAZGO

- Egoísmo, por lo cual no se busca un bien común.
- Falta de comunicación y por tanto descoordinación entre los entes del que hacer educativo.
- Falencia en la delegación de funciones.
- Indiferencia ante lo que acontece a su alrededor.
- Un carisma deficiente.
- Conocimientos deficientes ante el tema a su responsabilidad.
- Actitudes rutinarias.
- Falta de poder de mediación.
- Falta de poder de negociación.
- Falta de respeto.

2.1.19 EFECTOS O CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE LIDERAZGO

- Poco desarrollo de una organización o institución.

- Discordia entre los entes del que hacer educativo.
- Desorganización de las responsabilidades por cumplir.
- Irresponsabilidad.
- No logra armonía en el acontecer cotidiano.
- Provoca estatismo.
- Produce problemas pues no posee la capacidad para llegar a acuerdos.
- No consigue el objetivo por el que se trabaja, por lo que no obtiene beneficios para la institución.
- Falta de disciplina y trabajo grupal

2.2 DESARROLLO INSTITUCIONAL

2.2.1 LA MOTIVACIÓN HUMANA

Hernández. (2002:5). La motivación, por tanto, no es el único origen del comportamiento. Para estudiar la motivación humana se debe considerar: a) el ámbito sociocultural en que se ha desarrollado, b) las necesidades cognoscitivas particulares del sujeto y c) su personalidad.

En sentido general, motivo es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada forma. Puede tener su origen al interior del individuo o en el medio externo.

La motivación tiene que ver con «el por qué» del comportamiento humano.

En relación con la organización el estudio de este tema trata de resolver preguntas como las siguientes:

¿Qué hace que una persona trabaje con entusiasmo mientras que otra lo quiere evitar?

¿Por qué una persona se siente cómoda en la empresa, mientras que la otra rechaza?

2.2.2.- LA COMUNICACIÓN.

- a) Madrigal. (2002:5). Comunicación es la acción y efecto de comunicar algo o de comunicarse.
- b) Correspondencia o reciprocidad amistosa entre dos o más personas.
- c) Hacer a otro participe de lo que uno tiene.
- d) Es el intercambio de mundos de experiencias entre dos personas. Una que envía el mundo de experiencias: emisor. Otro que capta el mundo de experiencias: receptor.

Uno de los factores que más poderosamente influyen en el buen ambiente de trabajo de una empresa y de hecho en la motivación de sus funcionarios es el aspecto de la comunicación.

Chruden y Sherman en su trabajo sobre administración personal define la comunicación como "sistema nervioso del organización", queriendo significar que es la red de operación que vincula a todos sus miembros.

Dada la importancia que este aspecto tiene dentro de la organización, conviene que el administrador educativo lo conozca y valore en toda su dimensión.

2.2.3.- LA COMUNICACIÓN EN RELACIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA.

Es el proceso de comunicación dentro de la estructura de la organización, se identifican dos tipos: la comunicación formal y la comunicación informal.

2.2.3.1.- COMUNICACIÓN FORMAL.

Es el sistema regular preestablecido por el esquema, puede darse en tres sentidos.

Descendente:

Es la que parte de la cúspide para llegar a la base o algunos de los escalones intermedios.

Ascendente:

Procede del personal de base hacia el alta, dirección a través de los mandos, o se queda en alguno de los escalones intermedios.

Horizontal o Colateral:

Se da entre personas del mismo nivel, entre las cuales no hay relación de dependencia dentro de la organización.

Comunicación Informal: Que se da a través de grupos informales, corrillos, etc., y va desde los comentarios y el rumor hasta el chisme.

A medida que la comunicación formal se restringe, la Comunicación informal se desarrolla más y más deformada. ¡Mucho cuidado!.

2.2.4 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA ORGANIZACIÓN

En la organización de los centros educativos debe tomarse en cuenta algunos principios generales. Entre ellos podemos mencionar los siguientes:

- a) **Planificación:** El planificar es un principio fundamental de la organización y se debe hacerlo siempre con estricto apego a lo previsto.

- b) **Autoridad y responsabilidad:** A la persona o grupo que se le ha asignado ciertas funciones, se le responsabiliza y además se le debe revestir de autoridad suficiente, a fin de lograr los objetivos propuestos.

c) Unidad de dirección: La dirección debe estar concentrada en la persona que debe hacer la cabeza administrativa, pues es la encargada de orientar y dirigir todas las actividades que persiguen un fin común específico.

d) Unidad de mando: Las órdenes deben ser dadas por una sola persona y no por dos a la vez pues, resulta difícil, responder a órdenes distintas que en muchos casos pueden resultar contradictorias.

e) Jerarquía: La función de autoridad va descendiendo en categorías o niveles según la responsabilidad asignada.

f) Centralización: Todo aquello que se realiza en una institución educativa debe enmarcarse dentro de lo que persigue su máxima autoridad pues, se supone que ella tiene la orientación más apropiada para el logro de los objetivos. La integración de las actividades, producto de la centralización, permite que la institución funcione como un todo orgánicamente coordinado.

g) Especialización: Las actividades asignadas a una persona o grupo deben estar de acuerdo a la preparación que ha recibido o por lo menos que tenga conocimiento o habilidades afines.

h) Definición: Toda responsabilidad asignada debe estar estrictamente definida y conocida por todos los miembros de la institución.

i) Organización de cada unidad: Todas las actividades homogéneas por su naturaleza, deben integrarse en una sola unidad y distribuirse y subunidades.

2.2.5 PUNTOS DE ÉNFASIS EN LA ORGANIZACIÓN DEL FUTURO

El acelerado cambio social y tecnológico afectará a la organización del futuro mucho más que a la de hoy. Es posible que tengan la misma forma pero tendrá que ser más cuidadosamente planteada y poseer una gran flexibilidad para dar respuesta a las demandas del medio externo cambiante.

En los renglones siguientes se exponen algunos puntos en los cuales la organización del futuro deberá hacer especial énfasis.

1. Diferenciación en las actividades, lo cual requerirá grandes esfuerzos en cuanto a la coordinación. El enfoque sistémico total aparece como la solución más viable.
2. Dominio de las técnicas para generar y usar la información que proceda de los bancos de datos.
3. Participación a todo nivel en la toma de decisiones. Hasta las instituciones militares entrarán a discutir las cosas conjuntamente.
- 4.- Mayor empleo de grupos temporales de trabajo
- 5.- La organización matricial entrará a reemplazar el modelo tradicional rígido.
- 6.- Los sistemas de información - decisiones computarizadas tendrán un gran impacto.
- 7.- Nuevas técnicas para la evaluación del desempeño profesional deberán ser diseñadas de acuerdo con los nuevos estilos de administración.

2.2.6 EL DIRECTOR DEL FUTURO

El director es el enlace institucional entre los tres subsistemas de la organización: humano, estructural y técnico

Frente a la complejidad de las organizaciones de hoy y los cambios previstos, el papel del director deberá dimensionar en tres sentidos: líder de sus subordinados, participe en los procesos del trabajo, promotor y enlace con el medio externo.

Perfil Profesional.

Para poder cumplir el rol que la época le impone, el director del futuro deberá poseer las siguientes condiciones y características:

Mayor capacidad para ocuparse del conflicto y del cambio

- Para el manejo de los grupos temporales
- Para el planteamiento organizativo
- Para la participación de los funcionarios a todo nivel
- Para la resolución de todo tipo de conflictos

Educación más amplia e integral.

- Para similar los adelantos tecnológico y social
- Para entender las ciencias del comportamiento humano
- Para desarrollar las habilidades administrativas necesarias
- para administrar el cambio

Mayor tolerancia para la ambigüedad e incertidumbre

- Para tomar decisiones de acuerdo con su saber y autoridad con desconocimiento a falta de acceso a los datos
- Para luchar contra las informaciones vagas, generales y no programables

Mayor aptitud para:

1. Para la explotación y definición de los problemas,
2. Para la puesta en práctica de nuevas ideas,
3. Para reducir las fuerzas que se oponen al cambio

Capacidad para actuar dentro de un entorno más amplio

- Para desarrollar elaciones de trabajo con otras organizaciones, con los sectores privados y públicos
- Para negociar con grandes empresas

- Para llevar una política a través de diferentes medios.

2.2.7.- PRINCIPIOS DE ADMINISTRACIÓN

Render. (2004:4). Producción es la creación de bienes y servicios. Administración de operaciones (AO) es el conjunto de actividades que crean valor en forma de bienes y servicios al transformar los insumos en productos terminados. Las actividades que crean bienes y servicios se realizan en todas las organizaciones. En las empresas de manufacture, las actividades de producción que crean bienes suelen ser bastante obvias.

En las organizaciones que no crean productos físicos, la función de producción puede ser menos evidente. Puede estar "escondida" para el público e incluso para el cliente.

A menudo cuando se realizan los servicios, no se producen bienes tangibles. En su lugar, el producto puede tomar la forma de una transferencia de fondos de una cuenta de ahorros a una de cheques, el trasplante de un hígado, la ocupación de un asiento vacío en una acrítica o la educación de un estudiante. Ya sea que el producto final sea un bien o un servicio, nos referimos a las actividades de producción que ocurren en la compañía como operaciones o administración de operaciones.

Con el propósito de caracterizar de manera más completa la naturaleza y los alcances de la actividad administrativa, como un antecedente para ingresar después al estudio del proceso de planificación y el presupuesto y la organización, conviene indicar a continuación en forma resumida los principios de administración.

Para este fin se ha seguido estrictamente la exposición del Capítulo 11 del tratado de administración general de José Calvan; sin embargo por razones de espacio solo se presenta una síntesis muy breve.

Los tratadistas y estudiosos de la ciencia ADMINISTRATIVA, han elaborado un conjunto de principios, cuya utilidad consiste en disponer de una serie

decoimientos de valor universal, que sirven para solucionar los distintos problemas que plantea la Administración.

2.2.8 LA ADMINISTRACIÓN Y SU APLICACIÓN A LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Siempre que existe una organización que involucra dos o más personas, existe la necesidad de coordinar sus esfuerzos. A medida que aumenta la complejidad de la organización aumenta así mismo la dificultad para la coordinación de los esfuerzos, hasta que se llega a su punto en que se necesita hacer arreglos especiales para asegurar dicha coordinación; estos arreglos especiales reciben el nombre de administración.

Aunque se considera que en el fondo los principios básicos de la administración son aplicables igualmente a cualquier actividad, en cualquier tipo de organización, parece obvio que en la práctica hay variaciones en cómo se aplican los principios en situaciones distintas.

Cabe señalar la diferencia entre el trabajo administrativo y las otras actividades que se realizan dentro de la organización; el trabajo administrativo no es el trabajo de llevar a cabo directamente las funciones organizacionales; el trabajo administrativo es el trabajo especializado de mantener en operación la organización. Es decir, el trabajo administrativo es el de conseguir, proporcionar y coordinar los recursos humanos y materiales para llevar a cabo las funciones de la organización. Se incluye en ese trabajo las siguientes actividades: discernir y explicar las funciones o propósitos; establecer y coordinar estructuras organizacionales para implementar aquellos programas; obtener y manejar recursos necesarios para apoyar los programas; y vigilar y evaluar la efectividad y eficiencia con que se han llevado a cabo dichos programas.

Para analizar la administración y relacionar el proceso administrativo a otras funciones organizacionales podemos usar un modelo de sistemas. En este

contexto el término sistema significa cierta entidad que se puede distinguir de otras entidades, la cual desarrolla mecanismos para mantenerse, desarrollarse y eventualmente crecer. Para este propósito tales entidades, se llaman sistemas; reciben de su ambiente ciertos recursos y a través de sus propios procesos de transformación entregan a su ambiente ciertos productos o capacidades especializadas.

El centro educativo es un sistema abierto que tiene múltiples objetivos y funciones, lo que origina diversos tipos de interacciones con medio ambiente en que se encuentra inserto. Además, el centro educativo está compuesto por muchos subsistemas que interactúan dinámicamente, por lo que no se deberían analizar los fenómenos o procesos del mismo en términos de conductas individuales, sino más bien, en términos de subsistemas, de grupos o de roles. Se deriva del anterior que los cambios en un subsistema afectarán, probablemente a otros subsistemas y al sistema total.

El término sistema significa también que hay relaciones sistemáticas entre varios sistemas, siendo algunos subsistemas de otros. Lo que es un rendimiento de un subsistema es un recurso para otro subsistema.

En este contexto el trabajo administrativo es el de organizar y dirigir los procesos de transformación de un subsistema para asegurar rendimientos de su deficiente calidad y cantidad para que ellos puedan ser usados como recursos por otros subsistemas. En el caso de las escuelas, tales rendimientos consisten en capacidades especializados por parte de los estudiantes.

Un sistema social es un tipo especial de sistema en que las relaciones e intercambios constan básicamente de actividades humanas o de resultados de tales actividades. En el uso de este modelo es importante notar que el término social no es descriptivo, sino conceptual. Para ciertos propósitos se puede considerar el estado como un sistema dentro del sistema general. Para otros propósitos la escuela misma, o aún una sola clase, puede ser considerada como un sistema social.

Lo que nos interesa directamente en cuanto a la Administración dentro de un sistema social es el comportamiento observado, o sea la conducta que es dirigida hacia el cumplimiento de funciones esenciales del sistema.

2.2.9 ELEMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN:

Sánchez. (2001:121). Una definición histórica; las demisiones se encuentran enmarcadas en su contexto histórico real y corresponden a condiciones prevalecientes en el momento de su construcción teórica, solo pueden entenderse en su circunstancia. Esta situación es determinante para el análisis de las demisiones que fueron presentadas, las cuales no pueden ser aisladas artificialmente. Cada una responde al grado de avance teórico que los cultivadores de la Administración Pública fueron sustentando.

Una definición flexible; las demisiones expuestas muestran en la mayoría de los casos elementos esenciales en el conocimiento de la Administración Pública, los cuales son expuestos de manera flexible y adaptativa. La generalidad con que son presentadas en el ámbito del campo de estudio permite emplear a las demisiones de esa manera en las investigaciones que se realizan en la actualidad.

Una definición científica; toda definición debe contar con una afirmación o apartado donde se destaque el carácter de ciencia en gestación de la Administración Pública dentro del contexto de las Ciencias Sociales. El arte o las técnicas no permiten valorar los esfuerzos realizados desde los primeros trabajos de los cameralitas y la ciencia de la policía, que dieron sustento a la disciplina. Este elemento es sine qua non para cualquier definición de Administración Pública.

George Terry en su libro principios de la Administración .entre sus criterios expresa que la Administración se refiere es establecer y lograr objetivos. Que es el principal medio del hombre para utilizar los recursos materiales y los talentos de las gentes en la búsqueda y logro de los objetivos estipulados; y con estos antecedentes, menciona como elementos básicos de la administración a las personas, ideas, recursos y objetivos.

2.2.9.1 PERSONAS:

Son los recursos o elementos de mayor importancia, pues la administración manifiesta, es para la persona y mediante las personas; por ello que el administrador debe estar consciente de que las personas necesitan ser persuadidas comunicadas y capaces de desempeñar tareas de trabajo satisfactorios.

2.2.9.2 IDEAS:

Son las respuestas que se fragua con el esfuerzo mental de las personas y que entre otras contestan a estos cuestionarios; que deseo alcanzar, con qué lograrlo, qué es lo más urgente, que secuencia conviene seguir y en qué tiempo debe cumplirse.

2.2.9.3 RECURSOS:

Son todos aquellos medios que pueden utilizarse para lograr objetivos propuestos

2.2.9.4 OBJETIVOS:

Son los propósitos que se deben lograr a través del buen uso de las personas, ideas y recursos.

Luís Arturo Lemus en su obra «Administración, Dirección y Supervisión», cita por su parte tres elementos de la Administración: el humano, el estructural y el económico.

2.2.9.5.-EL HUMANO:

Coincidiendo con George Terry, manifiesta que es el más importante, porque toda administración se lleva a cabo por hombres y sin éste ninguna forma administrativa es concebible.

2.2.9.6. EL ESTRUCTURAL:

Toda administración por rudimentaria que sea, posee una organización que le da forma y sentido.

2.2.9.7 EL ECONÓMICO:

Estos son los recursos materiales requeridos para el funcionamiento adecuado del cuerpo administrativo y la consecución de sus planes de trabajo.

El buen o mal funcionamiento del cuerpo, administrativo depende de! grado de eficiencia, coordinación y control de estos tres factores o elementos y por tanto de ello depende también el logro de los objetivos, lo que deben fundamentalmente relacionarse con el bienestar y mejoramiento de la sociedad.

2.2.10 LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA:

La administración educativa es la parte de la administración general encargada del quehacer educativo.

En líneas generales y a nivel teórico, los principios y procedimientos de la administración educativa y de la administración general son los mismos, sin embargo, aquella tiene características propias, objetivos y acciones privativas y un medio ambiente de operaciones particulares; su finalidad es alcanzar un mayor grado de desarrollo del ser humano en íntima relación con el medio socio-cultural en que se desenvuelve.

Si aceptamos que el sistema educativo debe responder a las necesidades de las personas y a los requerimientos de la sociedad y que esas demandas se modifican con la evolución social, el sistema educativo deberá tener una estructura flexible, dinámica, que surja como consecuencia de las necesidades. La administración educativa tendrá que ser instrumento de cambio, un medio para lograr el desarrollo social y uno de los factores que lo hagan permanentemente posible. La organización de los servicios educativos estará en constante formación, según las

actividades que sean necesarios programar e instrumentar. Los organismos que componen el sistema educativo irán cambiando defunciones o desapareciendo, para dar lugar a otros.

Las personas se verán obligadas a «adaptarse» a los nuevos requerimientos. La ciencia de la administración tendrá que elaborar sus principios y conceptos básicos, para dar fundamento a dicho proceso.

2.2.11 ADMINISTRACIÓN

2.2.11.1 DEFINICIÓN

Sánchez. (2001:212). Se asume que la administración es proceso único, esencialmente uniforme en sus características. Se asume que el estudio de la administración debe empezar desde su base gerencial en vez de su base legal. Se asume que es principalmente un arte, pero se le da importancia a la tendencia a transformarse en ciencia. Se asume que la administración ha venido y seguirá siendo el corazón de los problemas del gobierno moderno.

Administración. (Del lat. adminístrenlo, - onis), el mangto. f. Acción y efecto de administrar. || 2. Empleo de administrador, j 3. Casa u oficina donde el administrador y sus dependientes ejercen su empleo. |I 4. En los Estados Unidos de América y otros países, equipo de gobierno que actúa bajo un presidente. j Administración activa, f. Administración Pública. l| Administración autonómica, f. Administración Pública propia de las comunidades autónomas. || Administración central.

Administración Pública propia del gobierno del Estado. II Administración de Justicia.

Administrador: Persona que administra bienes de otro.

Administrar.- Gobernar, regir, cuidar, Servir o ejercer un empleo, Graduar, dosificar los usos de alguna cosa, para obtener mayor rendimiento de ella o para que ofrezca un efecto superior.

Aprendizaje, adquisición de una nueva conducta en un individuo a consecuencia de su interacción con el medio externo. Psicología; Psicología de la educación; Memoria (psicología).

Aprendizaje significativo, concepto acuñado por David Paul Ausubel con la intención de superar tanto los límites de la enseñanza tradicional (memorística y acumulativa), como el exceso de actividad que se derivaba de las corrientes a favor del aprendizaje por descubrimiento, el cual impedía en ocasiones la asimilación de nuevos contenidos

2.2.12 PROBLEMAS DE UNA MALA ADMINISTRACIÓN ESCOLAR

- Pérdida de estudiantes
- División del personal

2.2.13 CAUSAS QUE INTERVIENEN EN LA FALTA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

- La falta de organización
- La falta de una planificación verdadera, con objetivos, claros, estrategias y metas consensuadas entre todos los actores.
- La falta de comunicación sobre las preocupaciones, dudas e inquietudes de los integrantes
- Los acuerdos consensuados no son respetados
- La falta de creatividad
- La falta de aplicación de mecanismos de participación y consulta
- La falta de información necesaria, y al momento adecuado

2.2.14. EFECTOS DE LA FALTA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL

- 1 Estatización de la institución, hasta llegar a la decadencia
- 2 No existe un trabajo en equipo
- 3 Trabajo unilateral, autoritario, e impositivo.
- 4 Produce división, rezagando todo trabajo en beneficio del mismo
- 5 No existe participación de ninguna índole, trabajo individual
- 6 Desconocimiento de todos los actos que desarrolla en la institución
- 7 Discordia
- 8 Lucha de poderes.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. MÉTODOS.

Los métodos empleados para el desarrollo de la presente investigación son: Inductivo y deductivo.

El método inductivo es aquel que va de lo particular a lo general, es decir permite establecer cuál es la causa que más incide en el desarrollo institucional.

El método deductivo es aquel que va de lo general a lo particular, es decir con el empleo de este método se puede establecer las posibles causas que inciden en el liderazgo.

3.2 POBLACIÓN

El día lunes 03 de septiembre del 2008, se procedió a aplicar las encuestas en la Escuela "Dr. Plutarco Naranjo" en el sexto y séptimo años de Educación Básica así como al personal docente y los padres de familia simultáneamente siendo en un total de cuarenta y tres (43) estudiantes.

3.3 MUESTRA.

Se trabajó con toda la población, en vista de que la muestra es muy pequeña.

La población se divide en 3 grupos: 44

- Estudiantes
- Docentes
- Padres de familia

El primer grupo está conformado por los 25 estudiantes de sexto año y 18 estudiantes de séptimo años de Educación Básica.

AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA	N° DE ESTUDIANTES
SEXTO	25
SÉPTIMO	18
TOTAL	43

El segundo grupo está conformado por los docentes que laboran en la institución.

DOCENTES	N° DE DOCENTES
TITULARES	7
BONIFICADOS	4
TOTAL	11

El tercer grupo está conformado por los padres de familia de los estudiantes del sexto y séptimo año de básica.

PADRES DE FAMILIA	No DE PADRES DE FAMILIA
SEXTO	25
SÉPTIMO	18
TOTAL	43

Fuente: Escuela Plutarco Naranjo

Elaboración: Enrique Tisalema

3.4 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica empleada para la recolección de datos será la encuesta a través de un cuestionario aplicado a estudiantes, docentes y padres de familia de la Escuela Fiscal Mixta Dr. Plutarco Naranjo, de la comunidad Angahuana Alto, parroquia Santa Rosa, cantón Ambato, Provincia de Tungurahua.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 ENCUESTA APLICADA A LOS ESTUDIANTES.

1.- ¿Conoce usted el significado de liderazgo?

Tabla 4.1: Significado de Liderazgo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	25	58%
NO	18	42%
TOTAL	43	100%

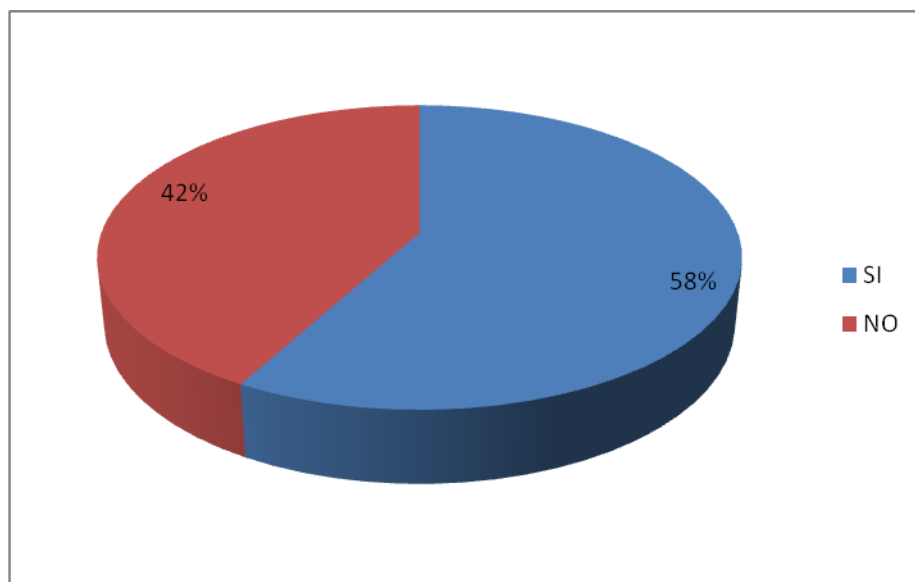


GRÁFICO N°4.1: Análisis porcentual sobre el significado de Liderazgo

FUENTE: Estudiantes de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Según estos resultados el 58% manifiesta conocer sobre el concepto de liderazgo y el 42% manifiesta no conocer sobre el tema.

De esto se deduce que la mayor parte de los consultados conoce lo que es el liderazgo, pero se debe capacitar a los que no conocen.

2. ¿Cree usted que para ser un buen líder se debe saber explicar y guiar bien las cosas?

Tabla 4.2.: El Líder debe explicar y guiar bien las cosas.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	56%
NO	19	44%
TOTAL	43	100%

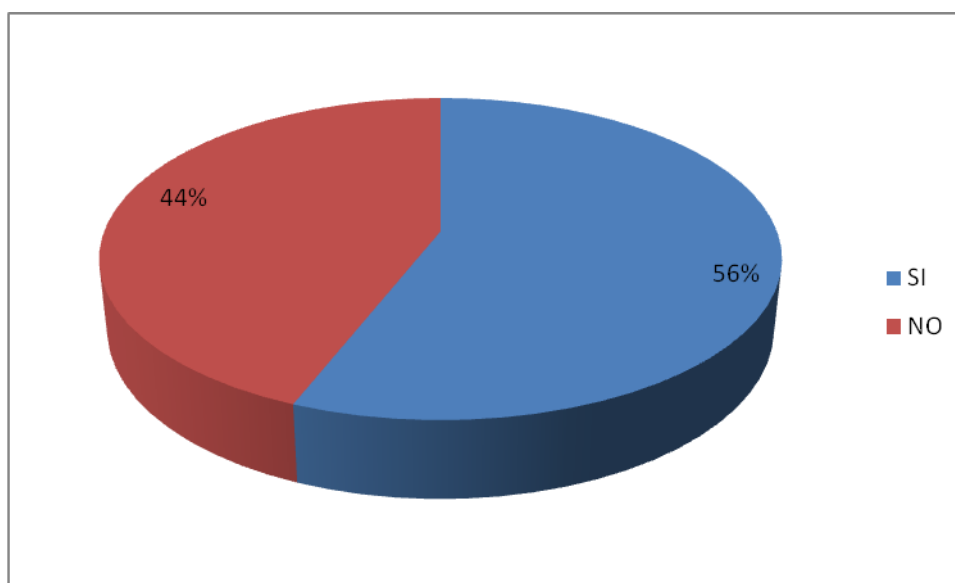


GRÁFICO N°4.2: Análisis porcentual sobre si el líder debe explicar y guiar bien las cosas.

FUENTE: Estudiantes de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 56% de los estudiantes encuestados manifestaron que para ser un buen líder hay que saber explicar bien y guiar bien las cosas, y el 44% dice lo contrario.

Se deduce entonces que la mayor cantidad de estudiantes están conscientes del rol de un líder sin embargo se debe difundir el tema entre quienes no la conocen.

3. ¿Piensa usted que se necesita de liderazgo en?

Tabla 4.3: En que campos se necesita liderazgo.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
En todos los campos	39	91%
No se	4	9%
TOTAL	43	100

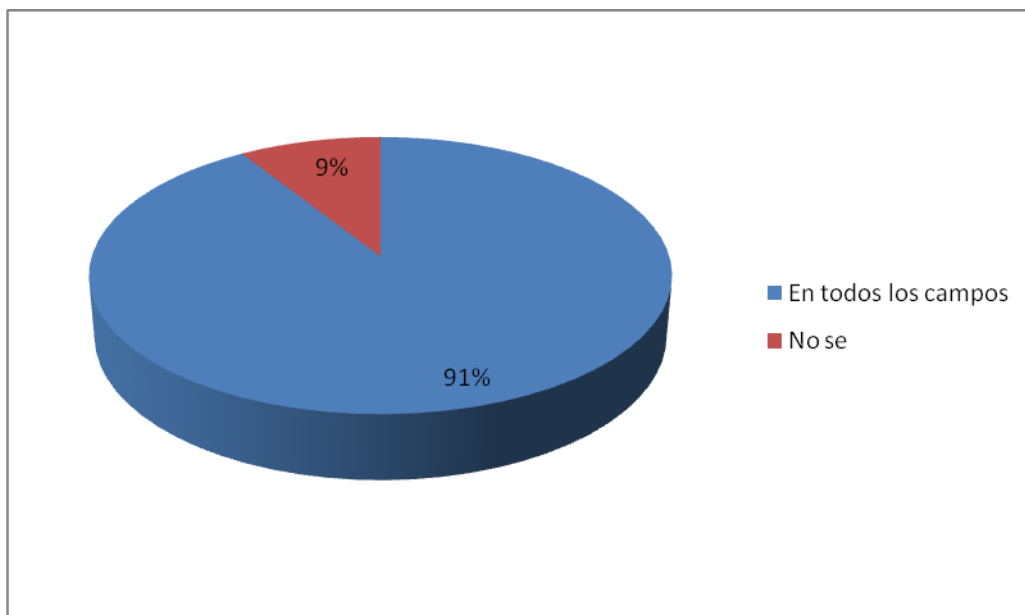


GRÁFICO N°4.3: Análisis porcentual sobre en qué campos se necesita liderazgo.

FUENTE: Estudiantes de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Un 91% de los encuestados dicen que en todos los ámbitos se necesita de liderazgo, mientras que apenas un 9% dice no saber,

En consecuencia los estudiantes encuestados en su mayoría manifiestan que en todos los ámbitos es necesario el liderazgo para lograr una buena dirección de alguna organización o institución y hay que contar a quienes no estén en ese orden.

4.- ¿Durante el tiempo que lleva usted en la escuela cree que ha habido una falta de liderazgo por parte de alguno de los miembros de la escuela?

Tabla 4.4: Cree que existe una falta de liderazgo en los miembros de la Escuela

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	22	51%
No	17	40%
No se	4	9%
Total	43	100%

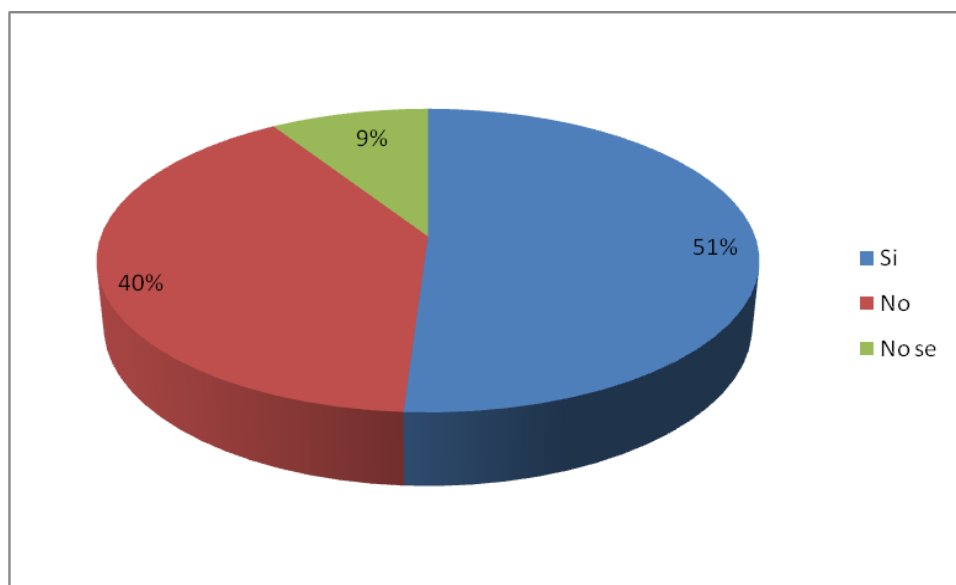


GRÁFICO N°4.4: Análisis porcentual sobre si creen que existe falta de liderazgo en los miembros de la Escuela

FUENTE: Estudiantes de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 51% de los encuestados manifiesta que Si El 40% manifiesta que no El 9% manifiesta no sé.

Por lo tanto del porcentaje de las encuestas realizadas se deduce que el 51% de estudiantes manifiesta que si habido falta el liderazgo, el 40 por % manifiesta que no ha existido falta de liderazgo, y el 9% manifiesta desconocer del tema por lo tanto hay que dar a conocer a quienes carecen de ese conocimiento.

5. ¿Cree usted que un líder no debe de enojarse con facilidad y ser impaciente?

Tabla 4.5.: Lo que no debe poseer un líder

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	33	76%
No	10	24%
Total	43	100%

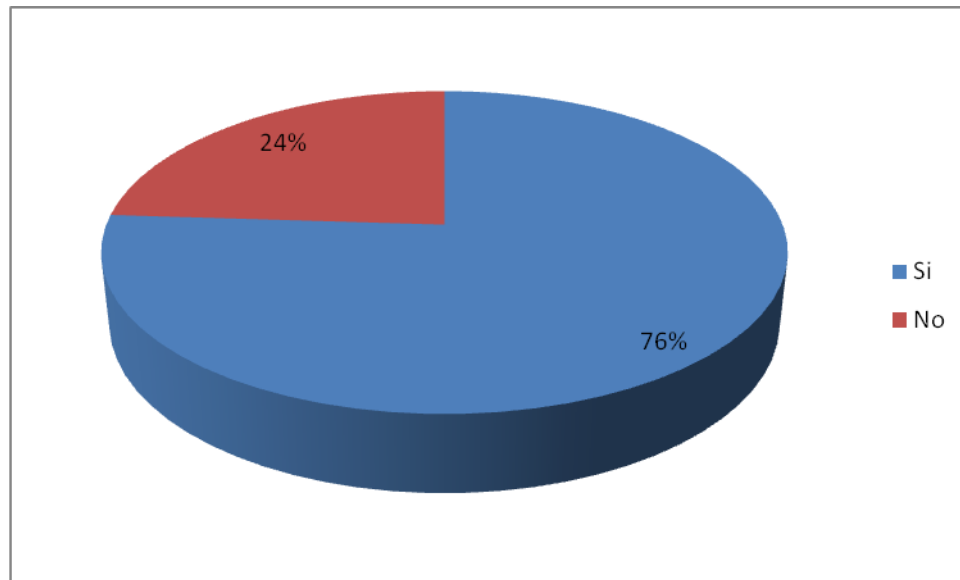


GRÁFICO N°4.5.: Análisis porcentual sobre lo que no debe poseer un líder.

FUENTE: Estudiantes de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 76% manifiesta que no debe enojarse fácilmente. El 24% manifiesta que un líder si debe enojarse.

Las tres cuartas partes de los encuestados coinciden al decir que un líder no debe de ser impaciente y enojarse con facilidad, ya que debe coordinar todas las actividades y en una organización o institución se trabaja con elementos de muchas diferencias individuales por esa razón la paciencia es primordial en un buen líder.

6.- ¿Piensa usted que si existen problemas en la escuela, estos son producto de una falta de liderazgo?

Tabla 4.6: Los problemas de la escuela son producto de una falta de liderazgo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	22	51%
No	17	40%
No se	4	9%
Total	43	100%

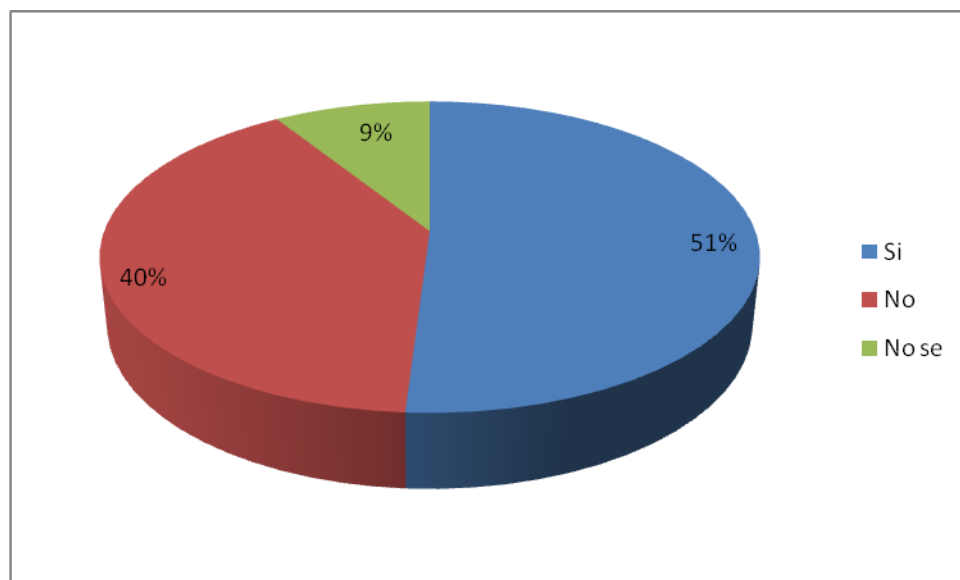


GRÁFICO N°4.6: Análisis porcentual sobre si los problemas de la escuela son producto de una falta de liderazgo.

FUENTE: Estudiantes de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 51 % manifiesta que sí El 40% manifiesta que no El 9% manifiesta la opción “no sé”.

En consecuencia el 51% de los estudiantes encuestados dicen que los problemas de la escuela se deben a la falta de liderazgo, mientras que un 40% dice que no es eso posible y los restantes dicen no conocer nada del tema, por lo tanto se debería dar una capacitación adecuada a los que no tienen conocimiento sobre ello.

7. ¿Qué sabe usted de los problemas que existen en la escuela?

Tabla 4.7: Conocimiento de los problemas de la Escuela.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nada	5	12%
Poco	38	88%
Total	43	100%

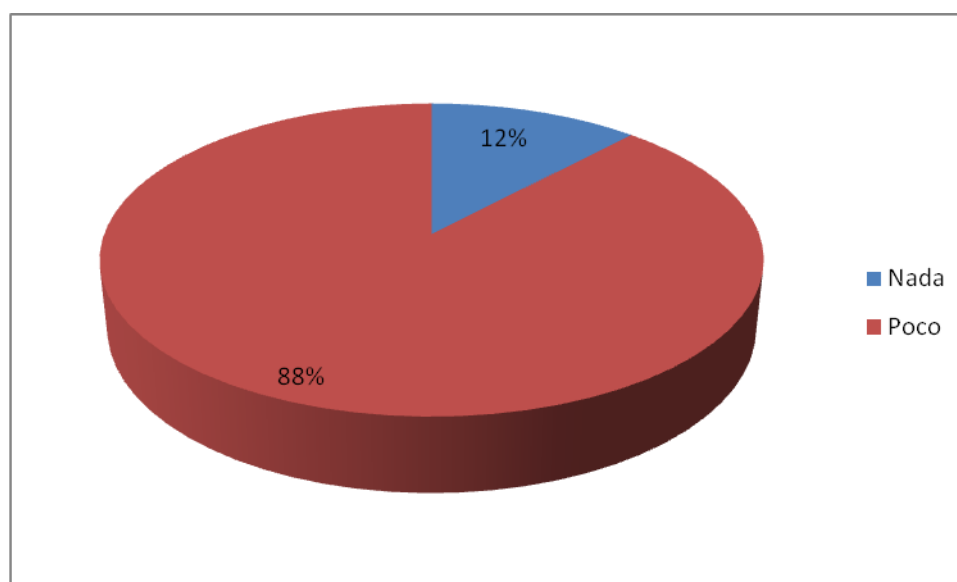


GRÁFICO N°4.7: Análisis porcentual sobre el conocimiento de los problemas de la Escuela.

FUENTE: Estudiantes de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De los resultados obtenidos, el 12% manifiesta que no conocen nada del problema, el 88% manifiesta que conocen poco sobre el problema, el 88% afirman conocer de los problemas que presenta la escuela de manera ligera, mientras que un 12% dicen no conocer acerca de ningún problema existente en la institución, es por ese motivo que se debe difundir el tema con más profundidad a los que no conocen.

8. ¿Cree usted que la falta de liderazgo educativo incide en su aprovechamiento como estudiante?

Tabla 4.8: La falta de liderazgo educativo incide en el aprovechamiento del estudiante.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	77%
NO	13	23%
Total	43	100%

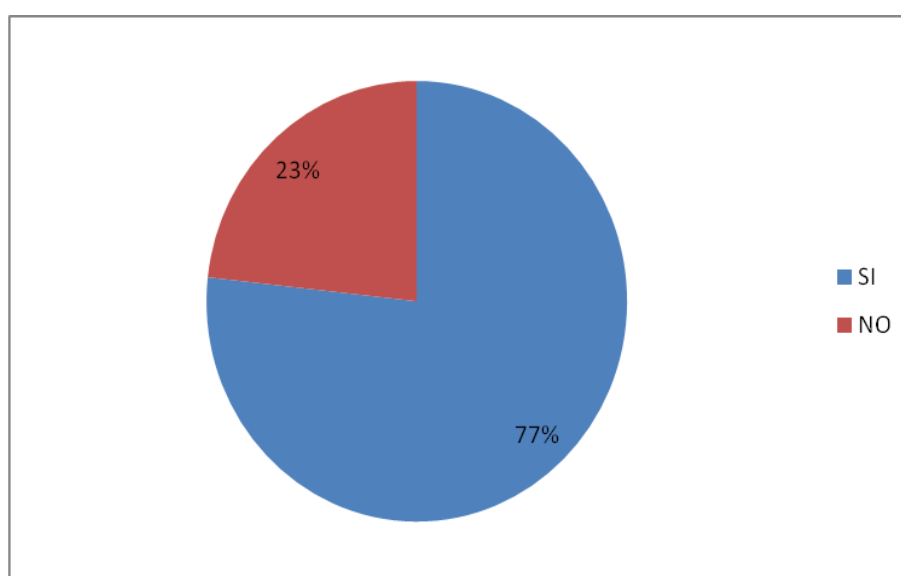


GRÁFICO 4.8: Análisis porcentual sobre si la falta de liderazgo educativo incide en el aprovechamiento del estudiante.

FUENTE: Estudiantes de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De la investigación realizada, se obtuvo que el 77% de los encuestados, considera que no sabe las consecuencias de la falta de liderazgo que tiene al momento y un 23% manifiesta que no tiene problemas al momento.

Por lo tanto, el 77% de los estudiantes no conoce las consecuencias por la falta de liderazgo educativo en las que pueden estar inmersos, mientras que un 23% manifiesta que no hay ningún motivo para este problema y el resto afirma no saber, por eso hay que capacitar a quienes no conocen.

9. ¿De acuerdo a usted la falta de organización en la escuela sería la razón para que no exista un crecimiento adecuado en la institución?

Tabla 4.9: La falta de organización incide en el crecimiento de la Escuela.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	65%
NO	11	26%
NO SE	4	9%
Total	43	100%

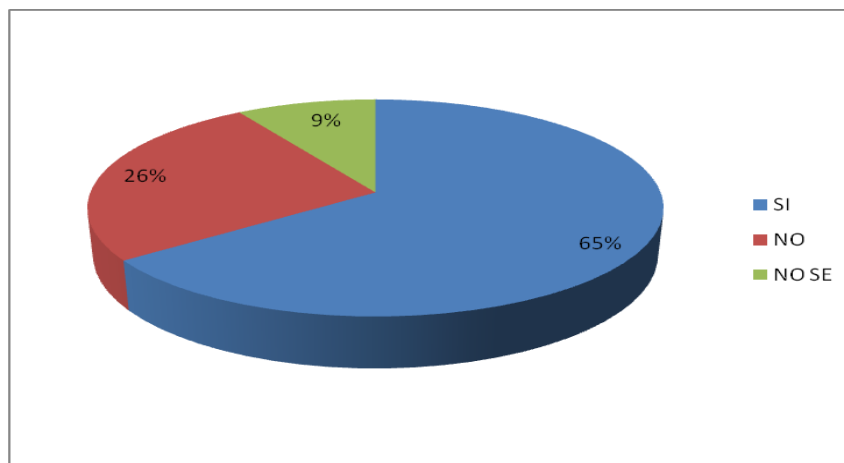


GRÁFICO N°4.9: Análisis porcentual sobre si la falta de organización incide en el crecimiento de la Escuela.

FUENTE: Estudiantes de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Con respecto a que si la falta de organización es la razón para que no exista un crecimiento adecuado en la Escuela, el 65% manifiesta su respuesta positiva, el 26% manifiesta que no es la razón para no desarrollar, el 9% manifiesta no saber cuál razón.

En consecuencia, la mayoría de los estudiantes considera que se debe tener más organización en la escuela, una menor parte de los estudiantes piensa que no tiene relación la organización con el crecimiento de la escuela, por considerarlo irrelevante, y es por eso que es primordial la enseñanza sobre la organización.

10. ¿Estaría usted dispuesto a participar de alguna manera para solucionar los problemas existentes en la escuela?

Tabla 4.10: Participación activa para solucionar los problemas de la Escuela.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	43	100%
NO	0	0%
Total	43	100%

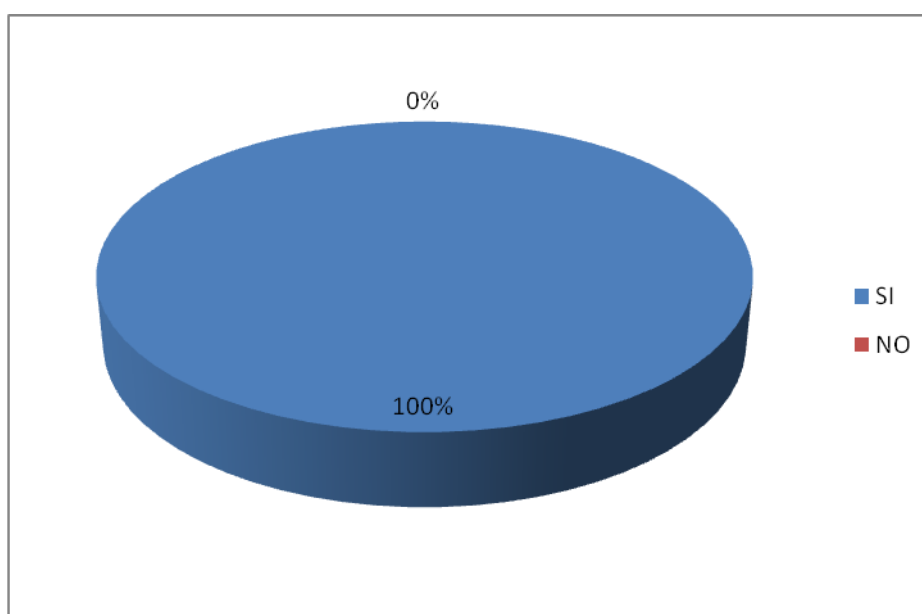


GRÁFICO N°4.10: Análisis porcentual sobre la participación activa para solucionar los problemas de la Escuela.

FUENTE: Estudiantes de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 100 % manifiesta que está de acuerdo a apoyar.

Todos los estudiantes están dispuestos a colaborar de alguna manera para ayudar en el desarrollo de su Escuela Dr. Plutarco Naranjo frente a cualquier problema que exista, por ello es necesario prepararlos y contribuir en sus conocimientos.

4.2 ENCUESTA PARA DOCENTES

1.- ¿Conoce usted qué significa liderazgo?

Tabla 4.1: Significado de Liderazgo.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	70%
NO	13	30%
Total	43	100%

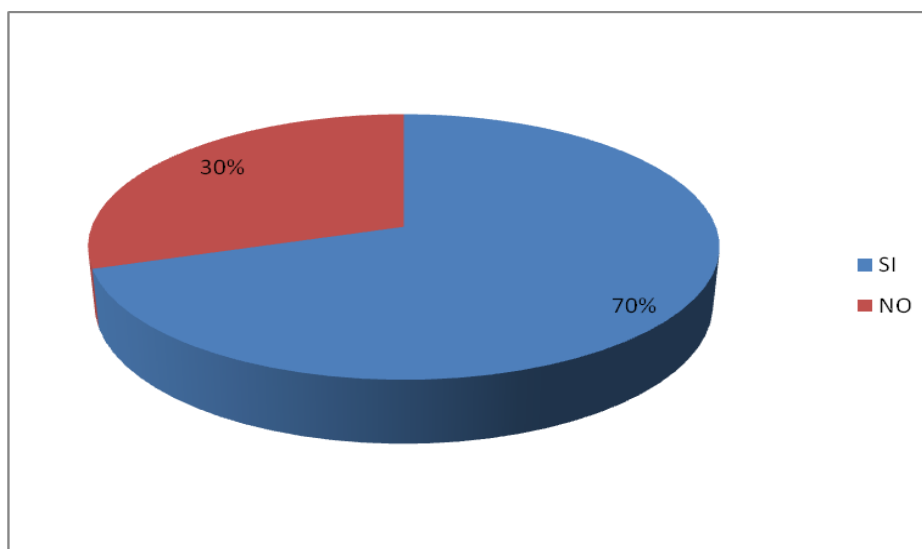


GRÁFICO N°4.1: Análisis porcentual sobre el significado de Liderazgo.

FUENTE: Docentes de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 70% de encuestados manifiesta conocer sobre el tema, el 30 % de encuestados manifiesta no conocer sobre el tema.

En consecuencia, la mayoría de los docentes conocen sobre el liderazgo como una característica positiva en el desempeño de sus funciones, lo cual es importante en el contexto de la investigación por lo tanto es necesario difundir el tema en quienes lo desconocen.

2.- ¿Cuáles cree usted que serían las causas de la falta de liderazgo?

Tabla 4.2: Causas de la falta de Liderazgo.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Falta de capacitación	13	30%
Falta de experiencia	5	12%
Indiferencia ante el tema	25	58%
Total	43	100%

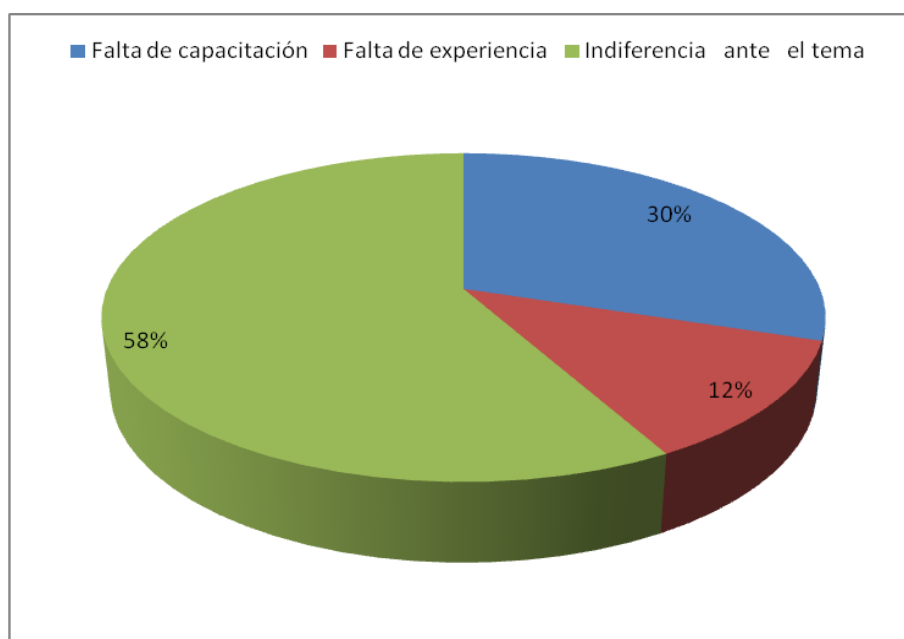


GRÁFICO N°4.2: Análisis porcentual sobre la causa de la falta de Liderazgo.

FUENTE: Docentes de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 58% manifiesta por indiferencia, el 30% manifiesta por falta de capacitación, el 12 % manifiesta por falta de experiencia.

En consecuencia la mayoría de las personas que contestaron a esta pregunta opinan que la principal causa para la falta de liderazgo es la indiferencia que muestra el señor director ante el tema, por eso se debe dar una capacitación para que obtengan conocimientos sobre ello.

3.- ¿Piensa usted que puede existir un ámbito en el que no se necesite de liderazgo?

Tabla 4.3: Existe un ámbito en el que no se necesite el Liderazgo.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	0	0%
NO	43	100%
Total	43	100%

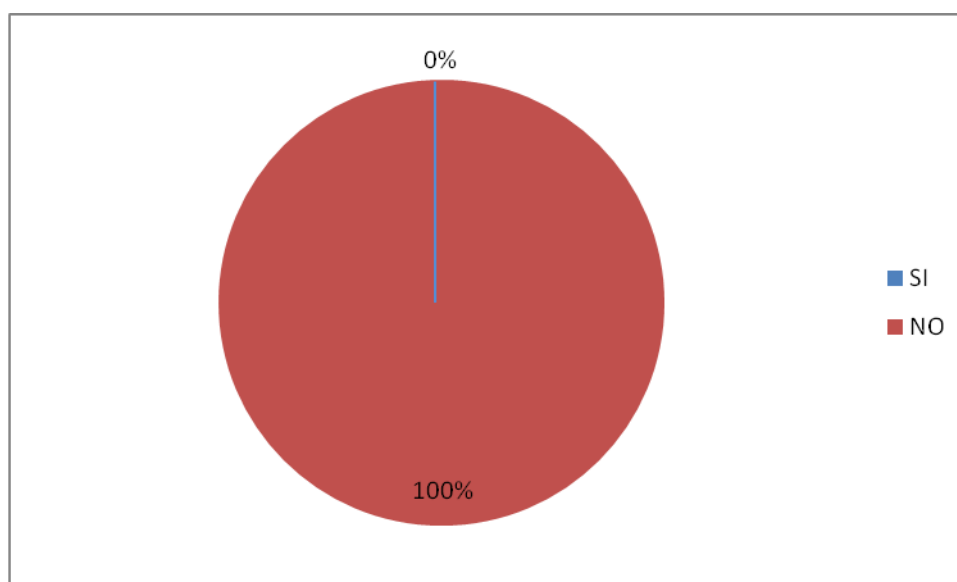


GRÁFICO N°4.3: Análisis porcentual sobre si existe un ámbito en el que no se necesite el Liderazgo.

FUENTE: Docentes de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 100% de los encuestados manifiestan que no existe un ámbito en el cual pueda estar ausente el liderazgo. En consecuencia, la totalidad de las personas que contestaron a esta interrogante dicen que es muy necesario tener un liderazgo para darle un mejor desarrollo a una organización o el buen desarrollo de cualquier acción, por ese motivo es necesario el saber ser un buen líder.

4.- ¿Ha experimentado la falta de liderazgo educativo alguna vez durante su vida profesional?

Tabla 4.4: Ha experimentado la falta de liderazgo en su vida profesional.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	30	70%
NO	13	30%
Total	43	100%

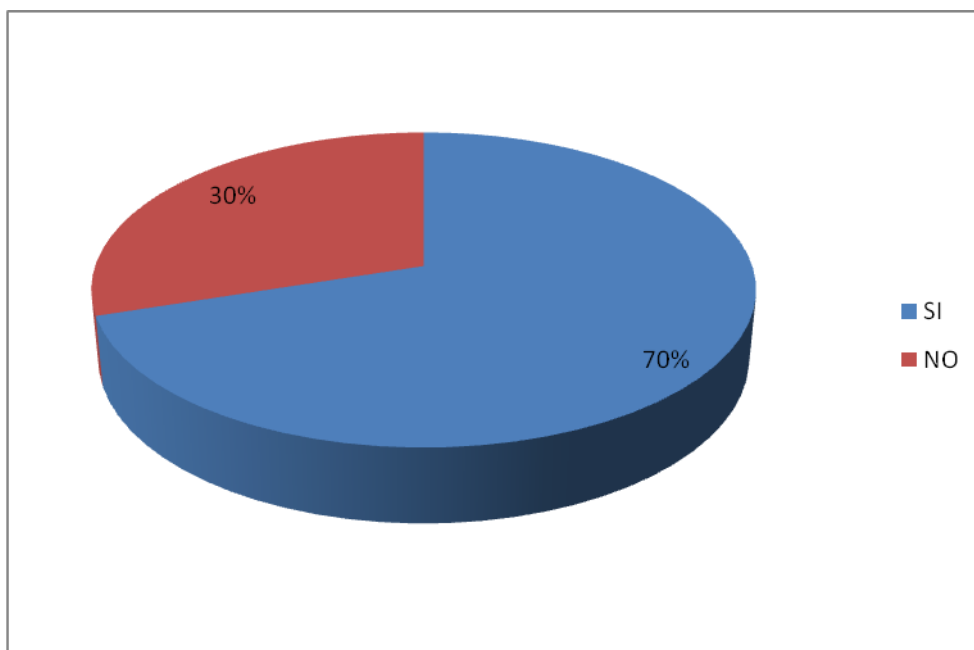


GRÁFICO N°4.4: Análisis porcentual sobre si se ha experimentado la falta de liderazgo en su vida profesional.

FUENTE: Docentes de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 70% manifiesta que si ha experimentado la falta de liderazgo en su vida profesional, el 30% manifiesta expresamente que no lo ha experimentado. En consecuencia menos de la mitad de los encuestados ha tenido una experiencia satisfactoria en su vida profesional en cuanto a la aplicación del liderazgo, pero en consecuencia no han tenido experiencia sobre ello.

5.- ¿Cree usted que deben ser las partes de un líder las siguientes cualidades?

Tabla 4.5: Cualidades de un Líder.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Comprensivo	21	48%
Eficaz	11	26%
Carismático	11	26%
Total	43	100%

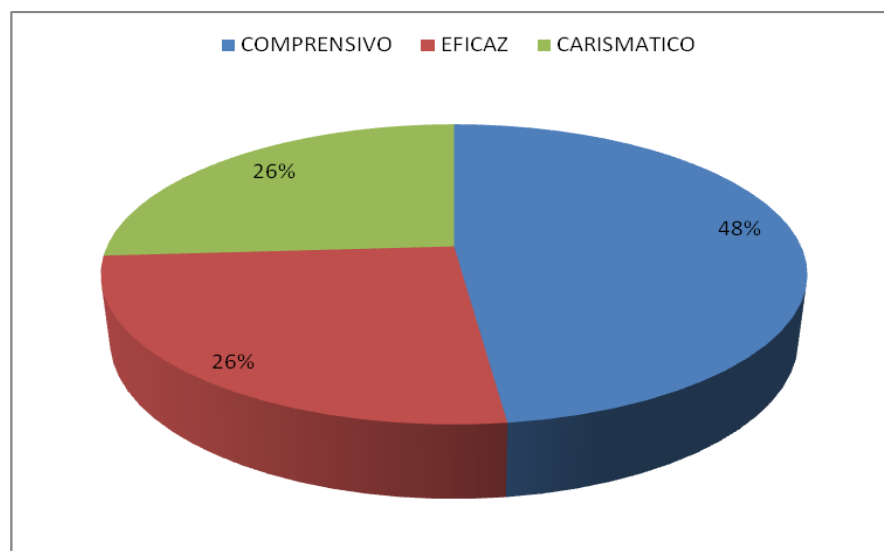


GRÁFICO N°4.5: Análisis porcentual sobre las cualidades de un Líder.

FUENTE: Docentes de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 48% manifiesta que debe ser comprensivo, el 26% manifiesta que debe de ser carismático, el 26% manifiesta que debe de ser eficaz.

En consecuencia los que contestaron esta pregunta dijeron en su mayoría que la comprensión es la base para ser un buen líder, lo cual implica al análisis de las necesidades particulares de los demás, el carisma está en segundo lugar de las respuestas, lo que significa que es una característica del líder, y se deberá poner en práctica.

6.- ¿Piensa usted que al existir un liderazgo y una administración adecuada, Contribuiría a un mejor desarrollo de la Escuela?

Tabla 4.6: El liderazgo y la administración incide en el desarrollo de la escuela.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	67%
NO	14	33%
Total	43	100%

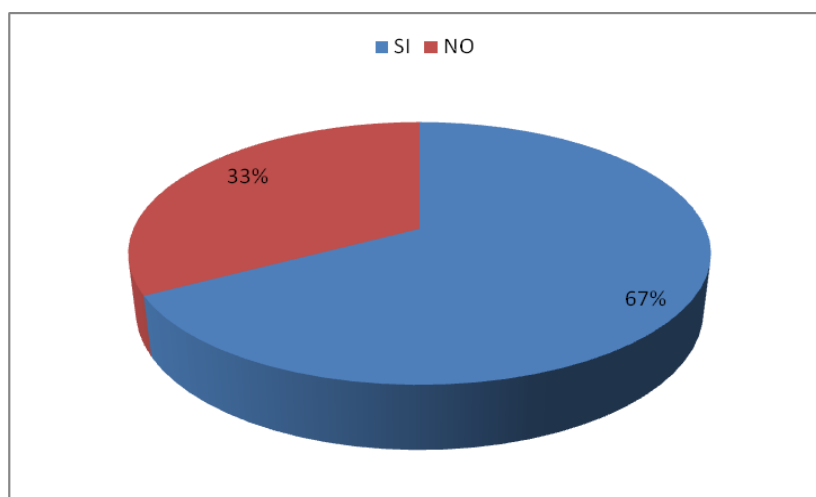


GRÁFICO N°4.6: Análisis porcentual sobre si el liderazgo y la administración incide en el desarrollo de la escuela.

FUENTE: Docentes de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANALISIS E INTERPRETACION.

El 67% manifiesta que al existir un liderazgo y administración adecuada contribuye al desarrollo de la Escuela, el 33% manifiesta que no es necesario.

Por lo tanto a esta pregunta, la mayoría consideran que el liderazgo y una administración adecuada, incide notablemente en el desarrollo institucional, por ello es importante que se determine en la institución, la necesidad de implementar herramientas para potencializar el liderazgo, una repuesta minoritaria se obtuvo de quienes opinan que el liderazgo no tiene que relación con el crecimiento de la institución, pues al parecer carecen de conocimientos de este tema, por eso es necesario difundirlo en ellos.

7.- ¿Conoce usted de administración?

Tabla 4.7: Conoce la administración.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	35%
NO	28	65%
Total	43	100%

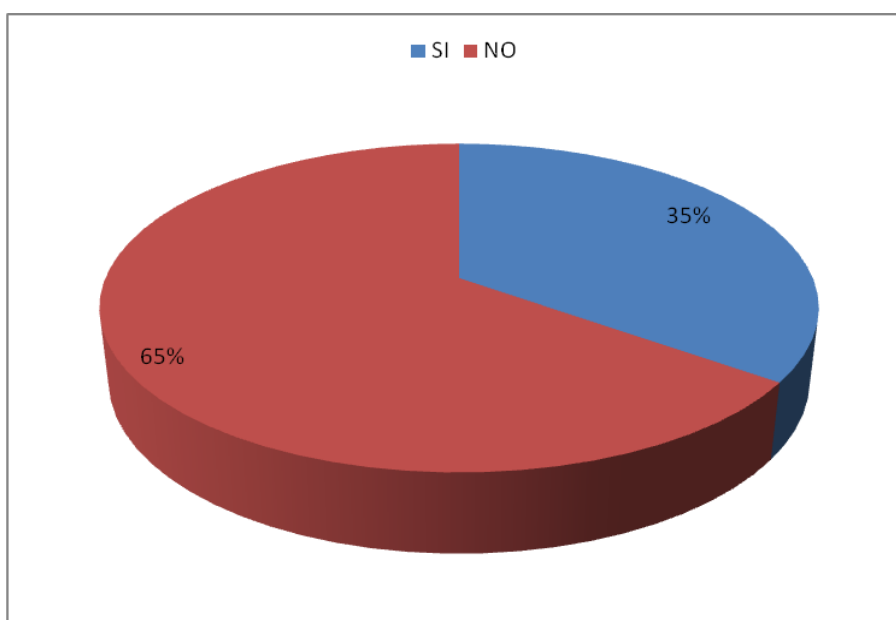


GRÁFICO N°4.7: Análisis porcentual sobre si conoce la administración.

FUENTE: Docentes de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 65% manifiesta que no conocen sobre administración, mientras que el 35 % manifiesta afirmativamente sobre el conocimiento de administración. Esta respuesta implica que la mayoría relaciona los aspectos administrativos con la forma de planificar, organizar, dirigir y controlar una organización, estos criterios deben ser utilizados para mejorar los procesos, y se debería dar a conocer a todos aquellos que lo desconocen.

8. ¿Opina usted que la falta de conocimientos de administración pueden causar un mal desarrollo de la institución y hasta pérdidas económicas?

Tabla 4.8: ¿La falta de conocimiento en administración puede causar un mal desarrollo Institucional?

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	67%
NO	14	33%
Total	43	100%

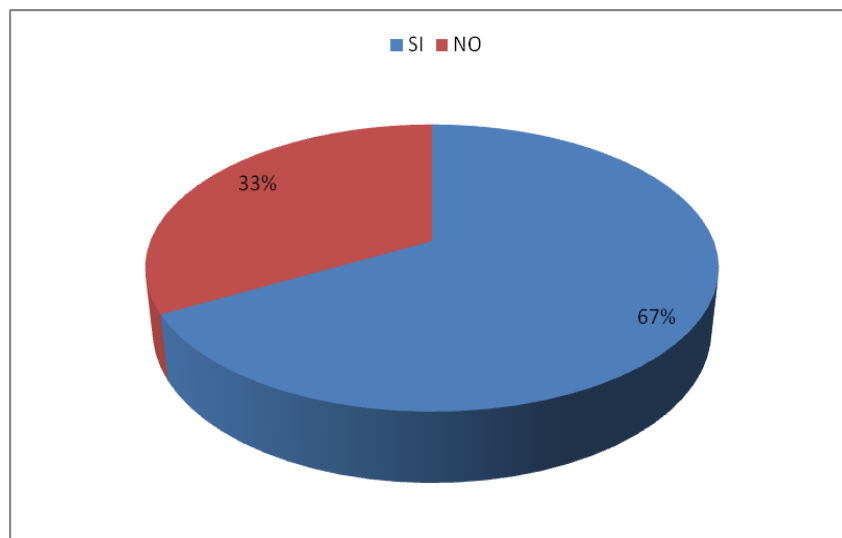


GRÁFICO N°4.8: Análisis porcentual sobre si ¿La falta de conocimiento en administración puede causar un mal desarrollo institucional?

FUENTE: Docentes de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Con respecto a esta pregunta, el 67% de los encuestados manifiesta que si puede causar un mal desarrollo, mientras el 33% manifiesta que no.

Por lo tanto, la utilización de herramientas administrativas son de vital importancia para el desarrollo de los procesos internos, solo así se resguarda la posibilidad de tener buenos resultados, la mayoría de los encuestados considera que se justifica la gestión por la administración que se lleve a cabo, por lo tanto es importante tratar sobre este tema.

9. ¿Qué opina acerca de la falta de conocimiento sobre administración?

Tabla 4.9: Opinión de la falta de conocimiento sobre administración.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Está bien	0	0%
Es negativo	43	100%
Total	43	100%

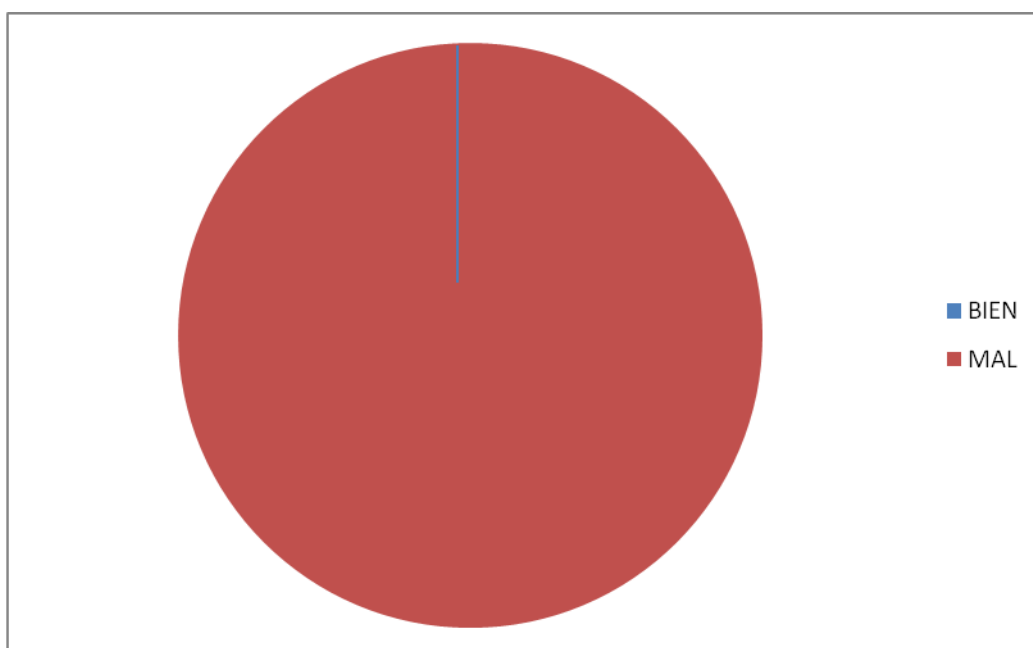


GRÁFICO N°4.9: Análisis porcentual sobre la opinión de la falta de conocimiento sobre administración.

FUENTE: Docentes de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 100% manifiesta que la falta de conocimiento de administración es negativo, porque tiene relación directa con el limitado desarrollo de la institución. Los maestros que contestaron a esta pregunta opinan que tener conocimientos sobre administración es sumamente importante, por ello es primordial obtener conocimientos y además de eso compartir a quienes tienen desconocen el tema.

10.- ¿Piensa usted que es oportuno en este momento aprender o actualizarse en cuanto a liderazgo y administración se refiere?

Tabla 4.10: Actualización de los temas de liderazgo y administración.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	42	98%
NO	1	2%
Total	43	100%

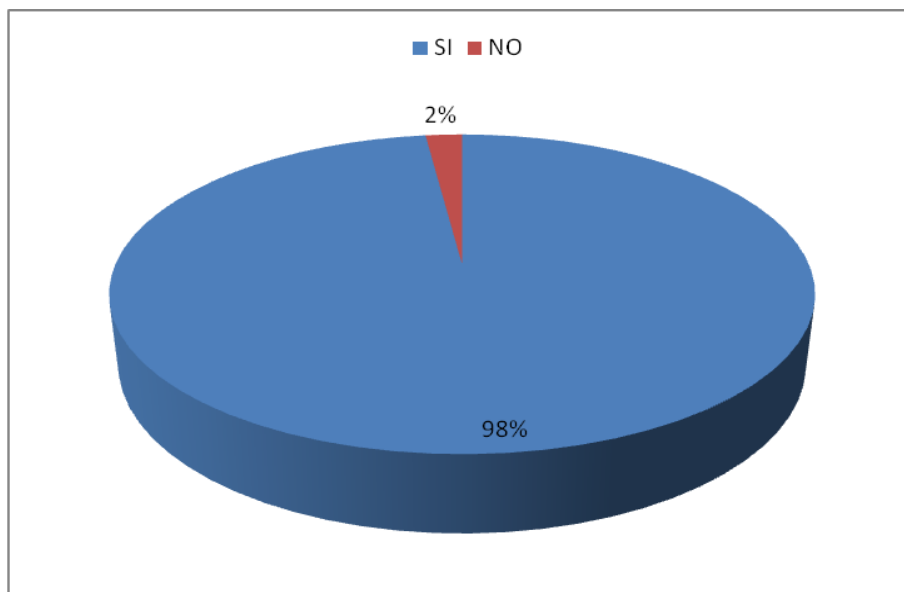


GRÁFICO N°4.10: Análisis porcentual sobre la actualización de los temas de liderazgo y administración.

FUENTE: Docentes de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 98% de los encuestados, manifiesta que es oportuno, mientras que el 2% manifiesta que no es necesario.

Por lo tanto el 98 % de las respuestas son afirmativas, puesto que consideran que nunca es tarde para aprender, para de esa forma dar una mejor educación a sus estudiantes y por su puesto se debe motivar a los que no creen que es importante.

4.3 ENCUESTA PARA PADRES DE FAMILIA

1.- ¿Conoce usted el significado de liderazgo?

Tabla 4.1: Conocimiento de liderazgo.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	56%
NO	19	44%
Total	43	100%

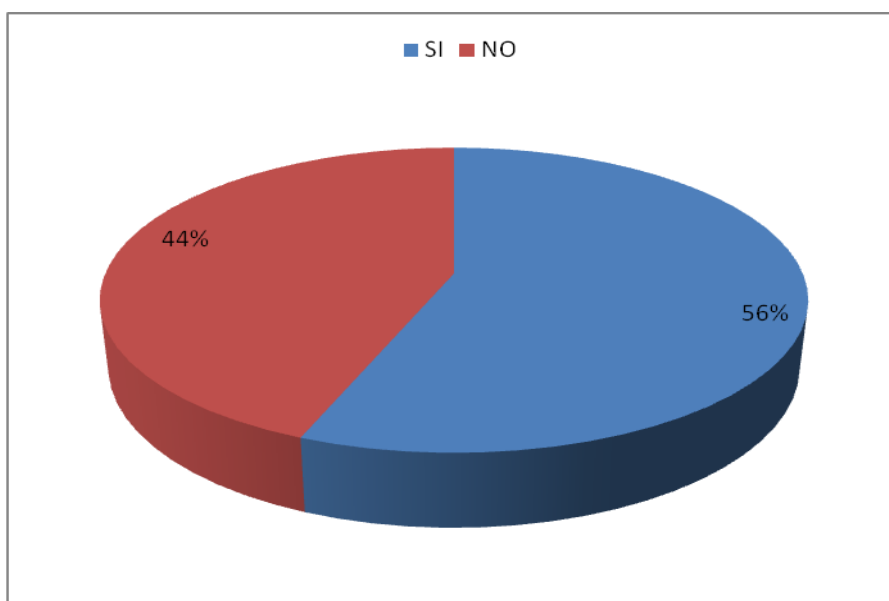


GRÁFICO N°4.1: Análisis porcentual sobre conocimiento de liderazgo.

FUENTE: Padres de familia de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 56% manifiesta que si conoce sobre el tema, el 44% manifiesta no conocer sobre el tema.

Por lo tanto más de la mitad de los padres de familia que contestaron a esta pregunta dijeron conocer lo que era el liderazgo, pero es necesario capacitar a los que dicen no conocer.

2.- ¿Piensa usted que la juventud sea una causa para la falta de liderazgo?

Tabla 4.2: La juventud como causa para la falta de Liderazgo.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	35%
NO	28	65%
Total	43	100%

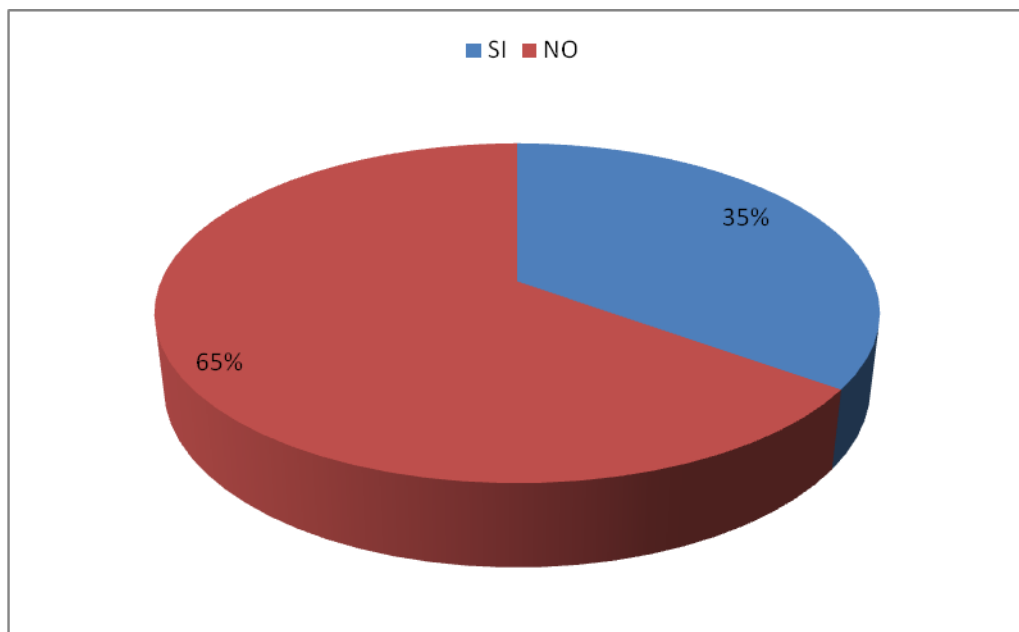


GRÁFICO N°4.2: Análisis porcentual sobre la juventud como causa para la falta de Liderazgo.

FUENTE: Padres de familia de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 65% manifiesta que no es la causa, el 35% manifiesta que si es la causa.

En consecuencia un 65% de las personas que contestaron esta pregunta opinan que la juventud no es una razón para que una persona no pueda llegar a ser un gran líder, pero la menoría al parecer debe ser capacitada.

3.- ¿Cree usted que es necesario el liderazgo para el buen desarrollo de algo?

Tabla 4..3: El liderazgo debe estar presente en todo.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sí	43	100%
NO	0	0%
Total	43	100%

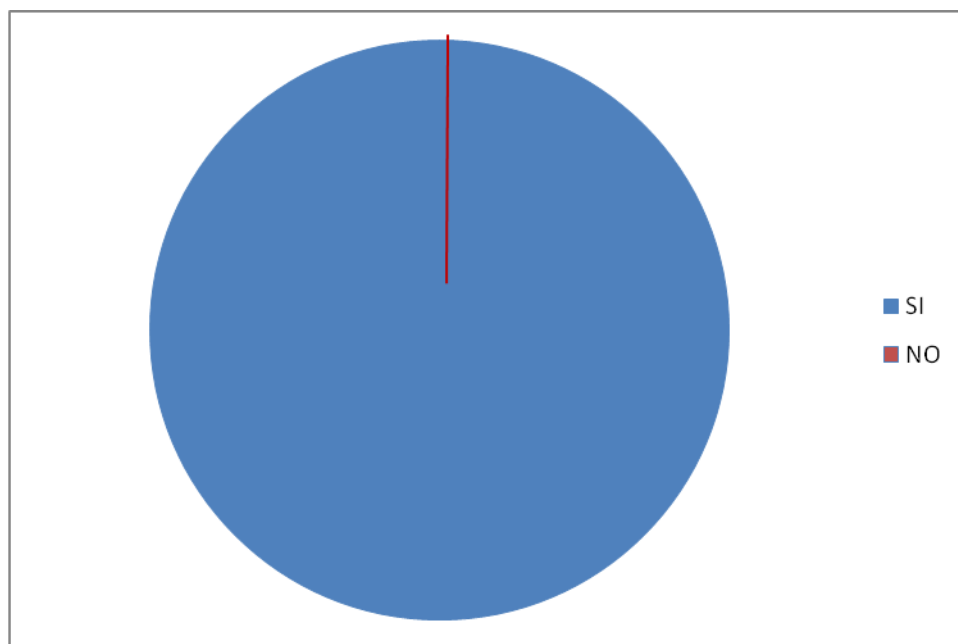


GRÁFICO N°4.3: Análisis porcentual sobre si el liderazgo debe estar presente en todo.

FUENTE: Padres de familia de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 100% de los encuestados manifiestan que sí.

La totalidad de las personas que contestaron a esta interrogante dicen que es muy necesario tener a un líder para un mejor desarrollo de la Institución Educativa, por esa razón es necesario compartir el tema con todas las personas sin excepción.

4.- ¿Cree usted que exista una falta de liderazgo educativo en la Escuela Dr. Plutarco Naranjo?

Tabla 4.4: Existe una falta de liderazgo educativo en la escuela.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	46%
NO	10	23%
NO SE	13	31%
Total	43	100%

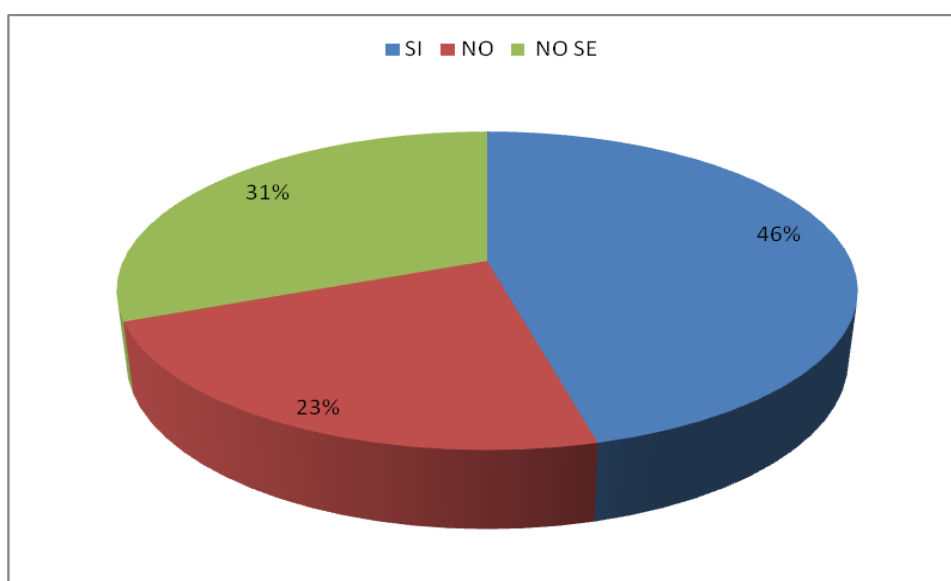


GRÁFICO N°4.4: Análisis porcentual sobre si existe una falta de liderazgo educativo en la escuela.

FUENTE: Padres de familia de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 46 % manifiesta que sí, el 23 % manifiesta que no y el 31% manifiestan no conocer.

Por lo tanto cerca de la mitad de los encuestados piensan que en la Escuela Dr. Plutarco Naranjo existen problemas de liderazgo educativo, con lo cual se debe mejorar este aspecto y por ende se debe realizar charlas y motivar a que investiguen sobre el tema.

5.- ¿Cree usted que organizar comisiones tanto de padres de familia como de maestros solucionarían los problemas que se presentan en la institución?

Tabla 4. 5: La conformación de comisiones solucionan los problemas de la escuela.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	37	86%
NO	6	14%
Total	3	100%

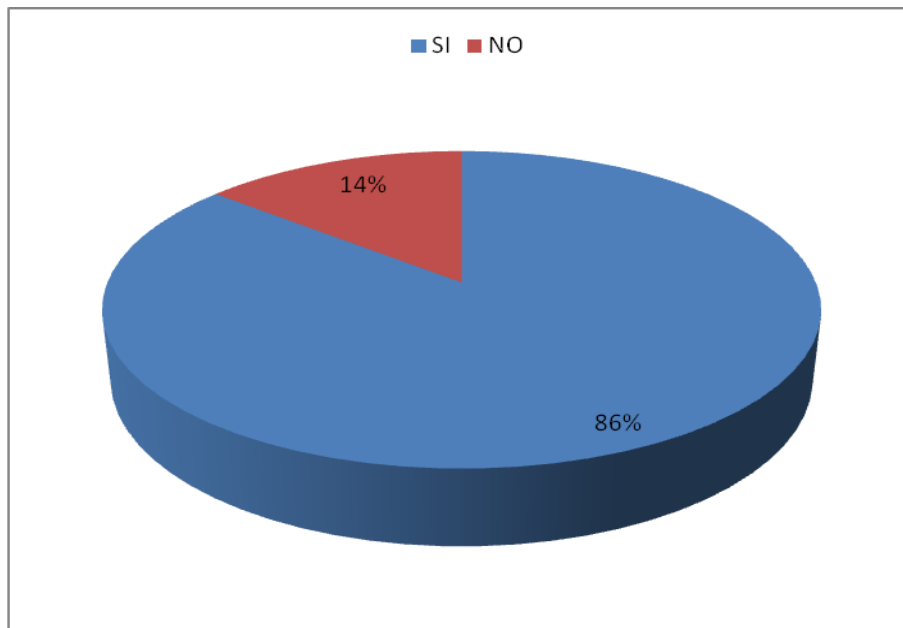


GRÁFICO N°4.5: Análisis porcentual sobre si la conformación de comisiones solucionan los problemas de la escuela.

FUENTE: Padres de familia de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 86% manifiesta que sí, el 14% manifiesta que no.

Por lo tanto e 14% de personas que contestaron a estas preguntas afirman que el organizar comisiones de padres de familia y maestros ayudará a un mejor funcionamiento de algunas cosas de la escuela, pero por su puesto deberán conocer y tratar el tema.

6.- ¿Piensa usted que si no hay un adecuado liderazgo educativo y administración no se desarrollará la escuela?

Tabla 4.6: La falta de Liderazgo Educativo y la Administración impide el desarrollo de la Institución.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	35	81%
NO	8	19%
Total	43	100%

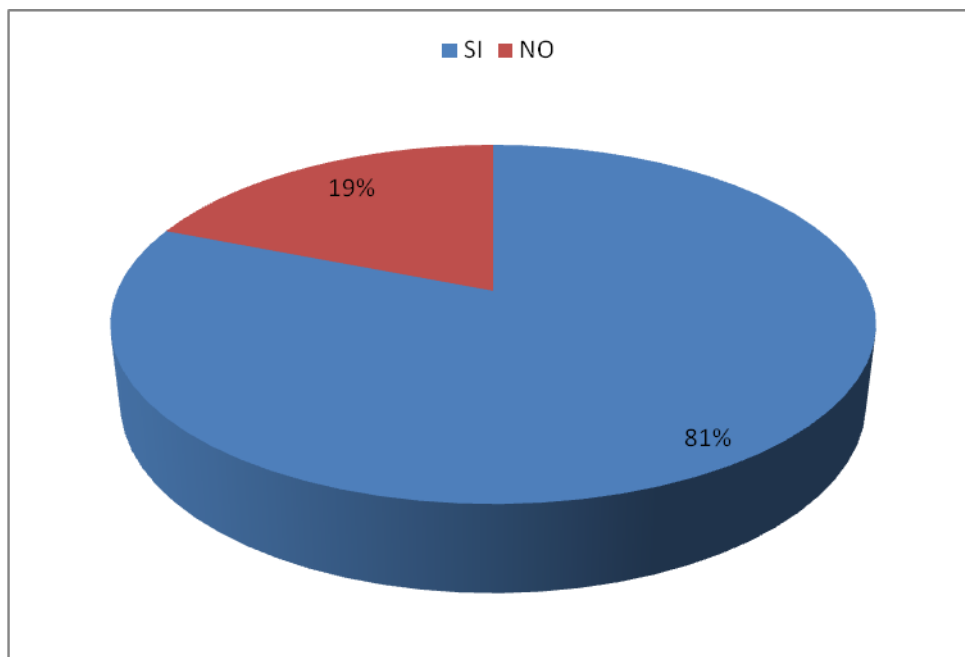


GRÁFICO N°4.6: Análisis porcentual sobre si la falta de Liderazgo Educativo y la Administración impide el desarrollo de la Institución.

FUENTE: Padres de familia de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 81 % manifiesta que sí, el 19% manifiesta que no.

Por lo tanto un 81% de padres familia opinan que si no hay una adecuada administración de la escuela es natural que esta no se desarrolle, por lo tanto es primordial obtener conocimientos sobre ello.

7-¿Conoce usted acerca de los problemas que existen en la escuela?

Tabla 4.7: Conocimiento de los problemas de la Escuela.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	56%
NO	19	44%
Total	43	100%

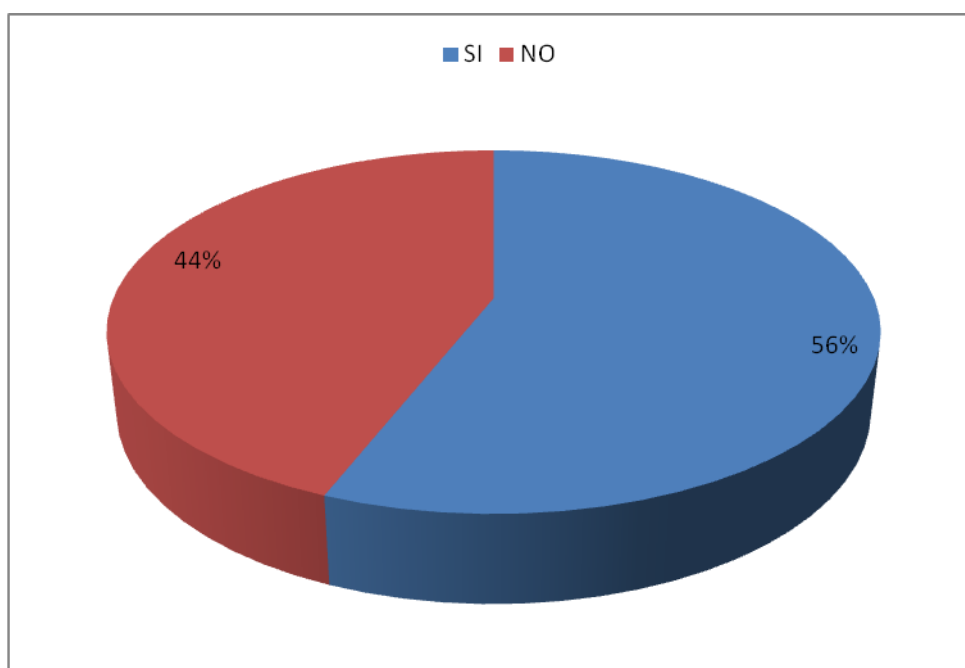


GRÁFICO N°4.7: Análisis porcentual sobre el conocimiento de los problemas de la Escuela.

FUENTE: Padres de familia de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 56 % manifiesta que si conocen; el 44% manifiesta no conocen.

En consecuencia más de la mitad de los padres de familia reconocen que conocen de los problemas de la escuela y afirman que están dispuestos participar en las soluciones que se planteen, pero también hay que dar a conocer a quienes no lo conocen.

8. ¿Usted piensa que los problemas existentes en la institución no permiten el crecimiento la misma?

Tabla 4.8: Los problemas existentes impiden el crecimiento de la Institución.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	22	51%
NO	12	28%
NO SE	9	21%
Total	43	100%

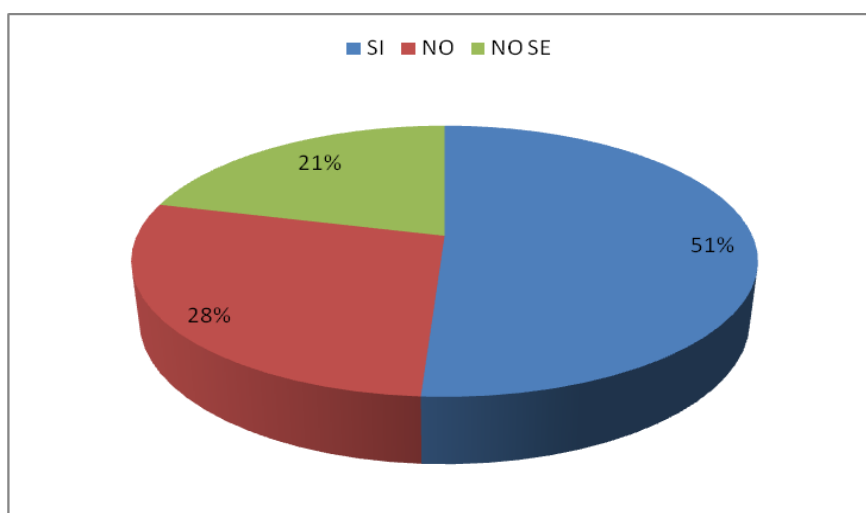


GRÁFICO N°4.8: Análisis porcentual sobre si los problemas existentes impiden el crecimiento de la Institución.

FUENTE: Padres de familia de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 51% manifiesta que sí es el motivo, el 28 % manifiesta que no es el motivo, el 21 % manifiesta que no sabe nada al respecto.

En consecuencia la mitad de las personas que contestaron esta encuesta afirman que los problemas de la escuela no permiten el crecimiento de esta y que por tanto hay que corregir este problema, mientras que un 28% dice que esta no es una razón de peso para que no haya un buen desarrollo en esta y el 21% restante ha dicho no saber que afirmar, por ende hay que trabajar en conjunto para erradicar los problemas que se presenten.

9.- ¿Piensa usted que la falta de crecimiento de la institución se debe a razones internas de la escuela o a razones externas, es decir a algún problema en la comunidad?

Tabla 4.9: La falta de crecimiento de la institución se debe a problemas de la comunidad.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	28	65%
NO	15	35%
Total	43	100%

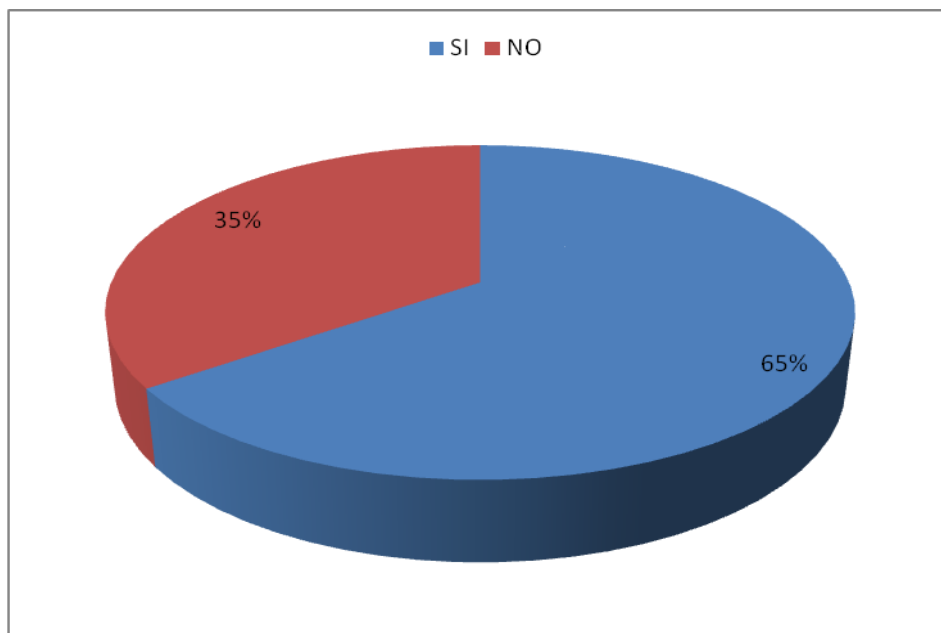


GRÁFICO N°4.9: Análisis porcentual sobre si la falta de crecimiento de la institución se debe a problemas de la comunidad.

FUENTE: Padres de familia de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 65% de los encuestados manifiesta que sí, el 35% manifiesta que no.

Por lo tanto un 65% piensa que los motivos por los que la escuela no tiene un buen desarrollo vienen desde su interior, por eso se debe realizar un análisis para identificar las raíces del problema.

10. ¿Está dispuesto usted a colaborar de alguna manera para la superación de los problemas que no permiten el crecimiento de la institución?

Tabla 4.10: Participación activa para solucionar los problemas de la Escuela.

ALTERATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	38	88%
NO	5	12%
Total	43	100%

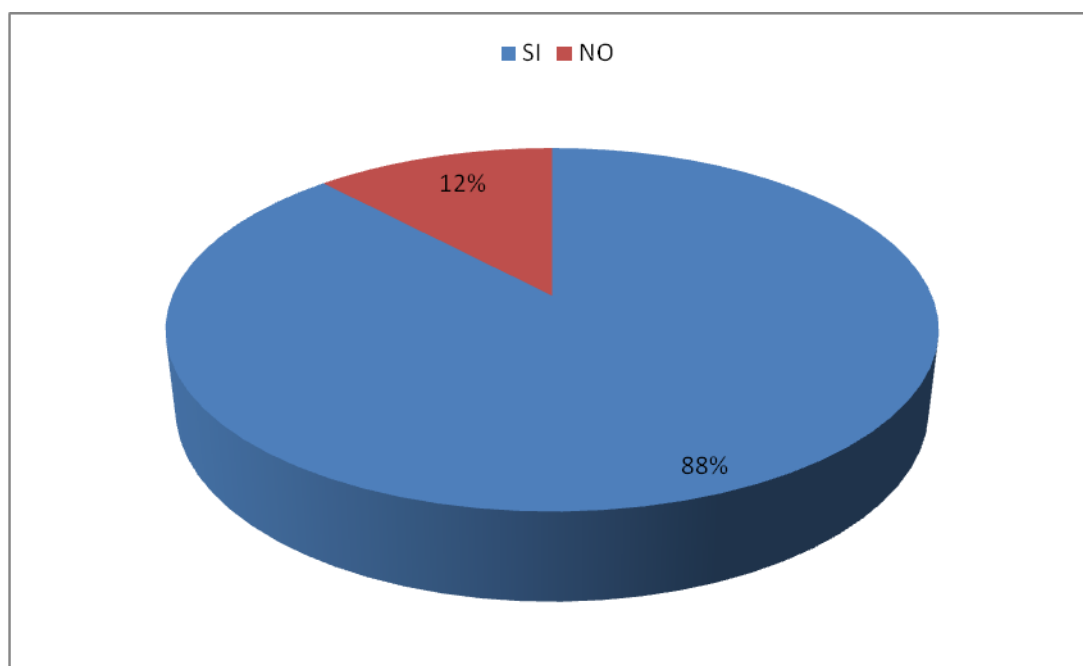


GRÁFICO N°4.10: Análisis porcentual sobre la participación activa para solucionar los problemas de la Escuela.

FUENTE: Padres de familia de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo

AUTOR: Elaborado por Enrique Tisalema

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El 88% manifiesta que si, mientras que el 12% manifiesta que no.

En un 88% los padres de familia están dispuestos a colaborar de la forma necesaria para así eliminar los problemas de la escuela a la que asisten sus hijos, pero es necesario motivar a todos para así entrar en desarrollo.

RESULTADOS

ENCUESTAS REALIZADAS A LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA Dr. PLUTARCO NARANJO			
PREGUNTA	ALTERNATIVAS	N° DE	PORCENTAJES REFERENTES A LAS PREGUNTAS
		ESTUDIANTES LA ENCUESTA	
1	SI	25	58%
	NO	18	42%
2	SI	24	56%
	NO	19	44%
3	En todos los	39	91%
	No se	4	9%
4	SI	22	51%
	No	17	40%
	NO SE	4	9%
5	SI	33	76%
	NO	10	24%
6	SI	22	51%
	NO	17	40%
	NO SE	4	9 %
7	NADA	5	12%
	POCO	38	88%
8	Si	35	77%
	No	13	23%
9	SI	28	65%
	NO	11	26%
	NO SE	4	9%
10	SI	43	100%
	NO	0	0

ENCUESTAS REALIZADAS A LOS PROFESORES DE LA ESCUELA Dr. PLUTARCO NARANJO			
PREGUNTA	ALTERNATIVAS	N° DE PROFESORES	PORCENTAJE REFERENTE A LAS PREGUNTAS
		LA ENCUESTA	
1	SI	30	70%
	NO	13	30%
2	Falta de capacitación	13	30%
	Falta de experiencia	5	12%
	Indiferencia ante el tema	25	58%
3	SI	0	0%
	NO	43	100%
4	SI	30	70%
	NO	13	30%
5	Comprensivo	21	48%
	Eficaz	11	26%
	Carismático	11	26%
6	SI	29	67%
	NO	14	33%
7	SI	15	35%
	NO	28	65%
8	SI	29	67%
	NO	14	33%
9	Bien	0	0%
	Mal	43	100%
10	SI	42	98%
	NO	1	2%

ENCUESTAS REALIZADAS A PADRES DE FAMILIA DE LA ESCUELA Dr. PLUTARCO NARANJO			
PREGUNTA	ALTERNATIVAS	PADRES DE FAMILIA	PORCENTAJE REFERENTES A LAS PREGUNTAS
		LA ENCUESTA	
1	SI	24	56%
	NO	19	44%
2	SI	15	35%
	NO	28	65%
3	SI	43	100%
	NO	0	0%
4	SI	20	46%
	NO	10	23%
	NO SE	13	31%
5	SI	37	86%
	NO	6	14%
6	SI	35	81%
	NO	8	19%
7	SI	24	56%
	NO	19	44%
8	SI	22	51%
	NO	12	28%
	NO SE	9	21%
9	SI	28	65%
	NO	15	35%
10	SI	38	88%
	NO	5	12%

Fuente: Escuela Plutarco Naranjo

Elaboración: Enrique Tisalema

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- De acuerdo a la investigación realizada se detectó que, para ser un buen líder hay que saber explicar bien las cosas, lo que permitirá obtener resultados positivos en la institución.
- El liderazgo es necesario para el desarrollo de una institución en cualquiera de los campos, la indiferencia sobre el tema afecta en el avance de la misma.
- Los encuestados manifestaron que en la institución existe falta del liderazgo.
- Los encuestados coinciden al decir que un líder no debe de ser impaciente y enojarse con facilidad, ya que debe coordinar todas las actividades de una organización o institución, ya que se trabaja con elementos con diferencias individuales.
- Afirman conocer los problemas que presenta la escuela de manera ligera, una pequeña parte dicen no conocer nada al respecto, pero si ven que no existe un trabajo en equipo y organizado del personal docente de la institución.
- Los estudiantes creen que la falta de liderazgo que se le imputa al momento al señor Director, tiene consecuencia en el desarrollo y el resto dice no saber la consecuencia de la misma.

5.2 RECOMENDACIONES

- El Consejo Directivo debe organizarse y motivar a las/os docentes, alumnas/os y padres de familia del establecimiento mediante capacitaciones, charlas, conferencias, talleres, incentivos, ascensos, concursos y demostrar un don de gentes, amistad y don de mando, etc.
- El Director y el Consejo Directivo debe ser paciente y no alterar por cualquier cosa, mantener canales de comunicación abiertos de manera frecuente, mediante oficios, reuniones, periódico mural, talleres, entre otros, comunicar las preocupaciones, dudas e inquietudes existentes dentro del establecimiento.
- Lo Docentes deben recibir capacitación sobre el manejo de sus competencias y trabajar en equipo, como también innovar las técnicas de enseñanza aprendizaje, comunicar las preocupaciones, dudas e inquietudes existentes dentro del establecimiento.
- El Director debe potencializar todas las actitudes y aptitudes de los docentes en el aula, estudiantes y padres de familia del plantel, con la finalidad de lograr un trabajo en equipo, aprovechando todo el personal de la comunidad.
- Tanto el Director como los profesores deberán dar a conocer los problemas que se presentan en la institución, y buscar una solución mediante el dialogo.
- El Consejo Directivo por su parte debe actuar de manera organizada, para erradicar la falta de liderazgo educativo por parte del Director.

CAPITULO VI

PROPUESTA:

6.1. TEMA

TALLERES SOBRE LIDERAZGO QUE PROMUEVA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA DR. PLUTARCO NARANJO.

6.2 JUSTIFICACIÓN

La Escuela Dr. Plutarco Naranjo ubicada en la comunidad Angahuana Alto viene trabajando con niños del sector desde 1964, actualmente cuenta con un local de funcionamiento propio, siete maestros titulares, cuatro maestros bonificados y ciento ochenta estudiantes.

La institución posee 44 años de funcionamiento y considerando la cantidad de años que tiene de vida institucional se diría que debe de tener un mejor desarrollo.

Considerando la extensión de la comunidad Angahuana Alto, es menester que esta posea una escuela con una organización y funcionamiento, así como también personal administrativo adecuado, para que de esta manera los estudiantes existentes al momento tengan una mejor educación y desarrollo académico en lo posterior de sus estudios.

Por lo tanto de acuerdo a la investigación realizada, se dará mayor énfasis en la coordinación con toda la comunidad educativa, motivando a los docentes, estudiantes y padres de familia del establecimiento, mediante incentivos, charlas, capacitaciones, conferencias, talleres, ascensos, concursos, demostrando un don de gentes, amistad y don de mando. De la misma manera siendo pacientes, atendiendo y entendiendo las individualidades de quienes hacen la comunidad educativa, con una comunicación abierta para todos y por todos los medios como oficios, reuniones, periódico mural, talleres, entre otros y dilucidar cualquier

Duda e inquietudes del establecimiento mediante el diálogo consensuado, logrando así la participación de todas las personas que hacen la institución.

Por lo anteriormente expuesto notaremos que es necesario hacer una investigación minuciosa de los problemas que se presentan en la escuela, para así determinar la causa de que esta escuela con 44 años de existencia no muestre un óptimo desarrollo dado que las condiciones son oportunas para ello.

De los resultados que obtendremos en la presente investigación los que serán beneficiarios directos son los estudiantes y maestros y los beneficiarios indirectos serán los miembros de la comunidad.

6.3 OBJETIVOS.

6.3.1.-OBJETIVO GENERAL

Fortalecer a la Escuela Plutarco Naranjo, mediante el trabajo en equipo y coordinado de toda la comunidad educativa, para lograr el desarrollo de la misma.

6.3.2.-OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Investigar los temas a ser impartidos en los talleres,
- Procesar un plan de capacitación con talleres
- Socializar el trabajo realizado y promover acuerdos.
- Ejecutar responsabilidades.

6.4.- FUNDAMENTACIÓN

El trabajo en equipo y coordinado con la comunidad educativa, logrará que los padres de familia participen activamente, en diálogo con los maestros y sus hijos por el desarrollo de la misma en beneficio de los suyos y la comunidad.

Tendremos docentes trabajando en equipo por el bien de la educación, incentivados, sin egoísmos, en armonía, solidarios, ayudándose el uno al otro, en comunicación

abierta entre docente y docentes. Todos dispuestos a poner un grano de arena por el adelanto de su institución y la comunidad.

Trabajo que dará como resultado el desarrollo de la Escuela DR. Plutarco Naranjo y la comunidad de Angahuana.

-VENTAJAS DE ADMINISTRAR TÉCNICAMENTE.

Una administración con fundamentos técnicos da muchos beneficios a estudiantes, docentes y comunidad.

-BENEFICIOS DE LOS DOCENTES.

Los docentes tendrán un ambiente de trabajo armónico para que puedan trabajar en equipo.

-BENEFICIOS PARA LOS ESTUDIANTES

Los estudiantes tendrán como ejemplo de aprendizaje la manera como se lleve la administración de la institución

Tendrán mejor servicio en la institución, como también el ambiente acogedor, que permitirá a los estudiantes trabajar de la mejor manera.

-BIENESTAR PARA LA COMUNIDAD.

Tendrán una institución acorde a los avances tecnológicos y administrativos como la comunidad se merece.

Con una institución administrada de manera óptima no habrá la necesidad de la migración con el objetivo de estudiar en establecimientos educativos de la ciudad.

6.5.- LISTADO DE CONTENIDOS.

UNIDAD I

Valores morales y Relaciones humanas.

1. Actos Humanos y Actos del Hombre.
 - Actos Humanos.
 - Actos del Hombre.
2. Valores Morales, Relaciones Humanas y Públicas
 - Valores Morales.
 - Relaciones Humanas
 - Relaciones Públicas.
3. Conclusiones

UNIDAD II

Administración Educativa,

1. La Administración Educativa
2. Elementos de la Administración.
 - Personas
 - Ideas
 - Recursos
 - Objetivos
 - Humano
 - Estructural
 - Económico
3. La Administración y su aplicación en la Institución Educativa

UNIDAD III

Diagnóstico Participativo.

1. Que es un Diagnóstico Participativo
2. Pasos para el Diagnóstico Participativo.

- Identificar el Problema
 - Plan del Diagnóstico
 - Recoger la Información
 - Procesar la Información.
 - Socializar los Resultados
3. Trabajo en Grupo

UNIDAD IV

Liderazgo Educativo.

1. Definición
2. Liderazgo.
3. Características del Líder
4. Funciones del Liderazgo
 - Dirigir equipos de Trabajo
 - Preparar a otros en el Trabajo
 - Asesorar
5. Rasgos personales del Líder
 - Líder Autocrático
 - Líder Participativo
6. Actitudes Cultivadas en los Líderes.

6.6.- DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS

TALLER DE LA UNIDAD I

TEMA; Valores Morales y Relaciones Humanas.

OBJETIVO: Generar en los directivos y docentes cuestionamientos y reflexiones sobre el trato a su equipo de trabajo en una institución educativa para que surja la necesidad del cambio y los apliquen dentro y fuera de la institución educativa.

Duración: 3 días

Carga Horaria 2 horas

Total 6 horas

Dirigido a: Padres de Familia de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo,

Capacitador: Sr. Enrique Tisalema,

CONTENIDOS	ACTIVIDADES
1. Actos Humanos y Actos del Hombre. Actos Humanos. Actos del Hombre. 2, Valores Morales, Relaciones Humanas y Públicas Valores Morales. Relaciones Humanas. Relaciones Públicas. 3, Conclusiones,	1. Dinámica Metáfora Vuelo de Gansos. 2 Reflexión de la dinámica 3. Exposición del Tema mediante la Técnica de Conferencia Modificada. 4. El capacitador responderá el toro abierto de preguntas. 5. Se realizará una evaluación oral a los participantes.
TÉCNICAS Trabajo en Grupo. Exposición Preguntas Respuestas	RECURSOS Infoco Computadora Esferos Hojas de papel Bond

Fuente: Investigación de campo

Elaboración: Enrique Tisalema

DESARROLLO DEL TALLER DE LA UNIDAD I

TEMA: Valores Morales y Relaciones Humanas,

DINÁMICA: Exposición en Diapositivas de la Metáfora Vuelo de Gansos.

La dinámica consiste en conocer las ventajas de trabajar en equipo.

Conocer las desventajas de no trabajar en Equipo.

Conocer la importancia de dar y recibir ayuda, saber crear (Sinergia).

Objetivo de la dinámica: Incentivar el trabajo en equipo con los padres de Familia de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo.

Exposición de los Contenidos:

1.- Los Actos Humanos y los Actos del Hombre.

Existen dos tipos de actos, los Actos humanos y los Actos del hombre, ambos son ejecutados por el hombre pero poseen ciertas diferencias:

a. Los Actos Humanos.

Son ejecutados consciente y libremente, es decir, en un nivel racional. Son originados en la parte típicamente humana del hombre, es decir, en sus facultades específicas, como son la inteligencia y la voluntad. Estos son el objeto material de la Ética y son los que pueden ser juzgados como buenos o malos desde el punto de vista de la Moral.

b. Los Actos del Hombre.

Carecen de conciencia o de libertad o de ambas cosas, un ejemplo claro es por ejemplo la digestión, la respiración, etc. Los actos del hombre sólo pertenecen al hombre porque él los ha ejecutado, pero no son propiamente humanos porque su origen no está en el hombre en cuanto a hombre, sino en cuanto a animal. Estos actos carecen de moral (son amorales) por lo tanto no pueden juzgarse desde el punto de vista moral como buenos o malos, si pueden juzgarse como buenos o malos pero desde otro punto de vista, como por ejemplo el fisiológico.

Los actos, ya sean humanos o del hombre, tiene un cierto valor ontológico independiente del valor moral. El valor ontológico o metafísico de la

conducta humana se refiere al hecho real, a la existencia, a la objetividad del acto. En cambio el valor moral depende de ciertas condiciones subjetivas y propias de la persona que ejecuta dicho acto, como la intención, la libertad, el grado conciencia, etc. El valor moral se encuentra solo en los actos humanos y el valor ontológico se encuentra, en ambos.

Cuando se dice que un acto humano tiene un valor moral, se está implicando que este valor moral puede ser de signo positivo o de signo negativo. Trabajar, por ejemplo, tiene valor moral positivo, pero asesinar tiene un valor moral negativo. Normalmente hemos designado al valor moral negativo como "inmoral", pero esta palabra, en su etimología, indica más bien un desligamiento del valor moral y los únicos actos que están desligados de los valores morales son los actos del hombre, pero estos ya han sido calificados como "amorales".

Todo acto humano tiene un elemento psíquico que también es motivo de una valoración moral, este es el "Fin" o "intención" que es el objetivo o finalidad por la cual se realiza un acto humano, por medio del fin o intención dos actos humanos idénticos pueden diferir notablemente por el autor que realizó cada acto.

La palabra "Fin" tiene varios significados, desde luego no se tomará en cuenta el que se refiere a lo último, lo extremo. La palabra fin significa intención, objetivo, finalidad.

La palabra fin tiene una doble división cuando significa objetivo o finalidad.

- a. Cuando significa objetivo, suele considerarse el fin próximo (**es** el que se subordina a otros), el fin último (no se subordina a ningún otro), el fin intermedio (**participa** de los dos. o sea, se subordina al fin último y él mismo mantiene subordinado al fin próximo).
- b. Cuando hablamos del fin como intención o finalidad, podemos referirnos al fin intrínseco del acto (es el que posee la acción misma de acuerdo a su propia naturaleza) o al fin del sujeto que ejecuta el acto (es el que de hecho intenta

el actor en la acción, en alguna* ocasiones este fin difiere con respecto al fin del acto).

Otro aspecto que ha estado conectado a la Ética desde el tiempo de Aristóteles es el tema de la felicidad. La felicidad es la actualización de las potencias humanas, es decir, la realización y el ejercicio de las facultades y demás capacidades del hombre. Cuando el hombre pone a funcionar sus potencialidades, la consecuencia natural es la felicidad. Además, éste es el fin propio del hombre. El hombre está hecho para ser feliz. Desde el punto de vista de la Filosofía y la Psicología la felicidad es la consecuencia normal de un funcionamiento correcto del ser humano. Se pueden distinguir tres tipos o niveles de felicidad:

- a. La felicidad Sensible. Es la experiencia de satisfacción y beneplácito a partir de los sentidos.
- b. La felicidad Espiritual. Es superior a la sensible y se obtiene por el correcto funcionamiento de las potencialidades humanas es un nivel suprasensible, como la inteligencia, la voluntad, el amor, la libertad, el arte, las virtudes, etc.
- c. La Felicidad Profunda Proviene del núcleo de identidad personal. Es una felicidad más refinada que las dos anteriores y sólo se percibe cuando el individuo capta su propio núcleo por medio de un conocimiento conceptual y matemático.

Cuando disponemos de los recursos emocionales adecuados, lo que anteriormente parecía amenazador, podemos terminar abordándolo como un desafío y afrontarlo con energía y hasta con entusiasmo.

2. Valores Morales. Relaciones Humanas y Públicas.

2.1 Los valores Morales

Cuando nos referimos a los valores morales nos referimos a aquellos valores que perfeccionan al hombre en lo más humano con mayor calidad como personas.

Los valores morales surgen primordialmente en el individuo por influjo y en el seno de la familia, y son valores como el respeto, la tolerancia, la honestidad, la lealtad, el

trabajo, la responsabilidad, en fin todos aquellos valores que definen a una persona como un apoyo para la sociedad, jamás que vaya en contra de otra persona.

Para que se dé esta transmisión de valores son de vital importancia la calidad de las relaciones con las personas significativas en su vida, sus padres, hermanos, parientes y posteriormente amigos y maestros. Es además indispensable el modelo y ejemplo que estas personas significativas muestren al niño, para que se dé una coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

Además es de suma importancia la comunicación de la familia. Cuando el niño ha alcanzado la edad escolar se hará participe de esta comunicación abierta, en la toma de decisiones y en aportaciones sobre asuntos familiares.

Posteriormente estos valores morales adquiridos en el seno de la familia ayudarán a insertarnos eficaz y fecundamente en la vida social. De este modo la lamilla contribuye a lanzar personas valiosas para el bien de la sociedad. Recordemos que una persona valiosa, es una persona que posee valores interiores y que vive de acuerdo a ellos. Un hombre vale entonces, lo que valen sus valores y la manera en como los vive.

Ya en el ámbito social, la persona valiosa buscará ir más allá de "mi libertad", "mi comodidad o bienestar" y se traducirán estos valores en solidaridad, honestidad, libertad de otros, paz, etc.

La libertad: La libertad parece ser el bien máspreciado que posee el hombre. Libertad de conciencia, para alcanzar una vida coherente y equilibrada desde el interior, libertad de expresión, para poder difundir nuestras ideas y promover el debate y la discusión abierta, libertad de reunión como garantía para asociarme con aquellos que comparten ideales y trabajar por los mismos, libertad para elegir responsable y pacíficamente a nuestros gobernantes.

La solidaridad: Surge cuando mi libertad, mi desarrollo y mi bienestar ya no son" compatibles con las necesidades y desgracias de los demás. Ya no nos limitamos a compartir en el seno familiar, sino con los demás.

A escala internacional supone que nuestro país debe ser solidario con los países más necesitados del planeta, compartir no sólo en el ámbito económico, también en el educativo y cultural.

Compartir el conocimiento para combatir el analfabetismo y la incultura, para reducir

enfermedades y epidemias, por ejemplo.

La paz: Es quizás prioridad esencial de nuestro mundo, un mundo que ha sufrido dos grandes guerras, con consecuencias devastadoras para los pueblos y las personas, un mundo que todavía se enfrenta a un sinnúmero de conflictos locales y regionales. Una persona con altos valores morales promoverá el respeto al hombre, la cooperación y comprensión, una actitud abierta y de tolerancia, así como de servicio para el bienestar común, jamás en contra de ellos.

2.2 Las Relaciones Humanas

Las Relaciones Humanas son las enderezadas a crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana

2.3 Las Relaciones Públicas

Las Relaciones Públicas por su parte, buscan insertar a la organización dentro de la comunidad, haciéndose comprender, tanto por sus públicos internos como externos, de sus objetivos y procedimientos a fin de crear vinculaciones provechosas para ambas partes mediante la concordancia de sus respectivos intereses.

3. Trabajos en Grupo

- Se dividirá en Grupos de 6 personas.
- Cada grupo elegirá un tema
- El Grupo número uno escogió el tema "Que son los Actos Humanos"
- El Grupo numero dos escogió el tema "Que son los Actos del Hombre""
- El Grupo número tres escogió el tema "Que son los Valores morales*"
- El Grupo número cuatro escogió el tema "Valores Morales. Relaciones Humanas y Publicar'.
- Cada grupo prepara su tema y elegirá un representante al cual los representara en la plenaria,
- La plenaria calificará a cada grupo, el que menos puntaje tenga realizará una penitencia.

4. Conclusiones

1. Por los cambios tan acelerados que se han experimentado en las últimas décadas, como consecuencia de los avances tecnológicos y la promoción del libre mercado, todo evaluado bajo la perspectiva de competitividad, eficiencia, eficacia, rentabilidad y economicidad. se han deteriorado las relaciones humanas, debido a la nueva jerarquía de valores que se basan más en un bienestar material individual y se descuida la dignidad de la persona.
2. Comprendimos que los valores son un conjunto de creencias que nos dictan la forma de conducta más aceptada socialmente.
3. Los valores determinan las normas morales, es decir que los valores establecen un modelo de conducta aceptable en una sociedad y para garantizar que este modelo sea observado por los miembros de esa sociedad se emiten las normas que regulan la actuación del individuo dentro de la sociedad.
4. La relación entre ética y los valores es que la primera es el estudio de los actos humanos o costumbres y los valores son en sí esos actos o costumbres preferidos o aceptados por una sociedad.
5. Solo el ser humano tiene conciencia moral porque solo él tiene capacidad o conciencia de sí mismo, de valorizarse y poder juzgar su conducta
6. Es importante utilizar la brújula de la "conciencia emocional", para evaluar si la actividad que vamos a emprender vale la pena Como conciencia emocional se entiende como la capacidad de reconocer el modo en que nuestras emociones afectan a nuestras acciones y la capacidad de utilizar nuestros valores como guía en el proceso de toma de decisiones.
7. El éxito de las personas en cualquier actividad depende más de las competencias emocionales que de las capacidades cognitivas.
8. En un mundo tan cambiante encontramos que la flexibilidad, la posibilidad de adaptarse al cambio es más importante que la experiencia.
9. Entendemos que el ser humano no solamente actúa por razonamiento, también influyen las emociones y los sentimientos.

Compromisos

Tanto el capacitador como los padres de familia se comprometen a aplicar y difundir los Valores Morales y las Relaciones Humanas en aras de buscar alcanzar objetivos comunes, bajo el conocimiento y respeto mutuo, lo que redundará en beneficio de la comunidad educativa de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo,

Evaluación

Al realizar un foro abierto de preguntas nos permite evaluar el conocimiento que los padres de familia poseen acerca de:

- Los Valores Morales
- Las Relaciones Humanas.
- Qué beneficios podemos obtener si aplicamos los valores Humanos.
- Se realizará un cuestionario de preguntas tanto del capacitador como de los señores capacitados conforme al tema tratado.

TALLER DE LA UNIDAD II

TEMA: Administración Educativa

OBJETIVO: Generar en los directivos y docentes cuestionamientos y reflexiones sobre el trato a su equipo de trabajo en una institución educativa, para que surja la necesidad del cambio y los apliquen dentro y fuera de la institución educativa

Duración:	3 días
Carga Horaria	2 horas
Total	6 horas
Dirigido a:	Comité de Padres de Familia de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo,
Capacitador:	Sr. Enrique Tisalema

CONTENIDOS	Actividades
<p>a La Administración Educativa</p> <p>b. Elementas de la Administración,</p> <p style="padding-left: 20px;">Personas</p> <p style="padding-left: 20px;">Ideas</p> <p style="padding-left: 20px;">Recursos</p> <p style="padding-left: 20px;">Objetivos</p> <p style="padding-left: 20px;">Humano</p> <p style="padding-left: 20px;">Estructural</p> <p style="padding-left: 20px;">Económico</p> <p>c. L a Administración y su aplicación en la Institución Educativa</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dinámica Metáfora Escuela de Animales. 2. Reflexión de la dinámica 3. Exposición del Terna mediante la Técnica de Conferencia Modificada. 4. El capacitado! responderá el foro abierto de preguntas. 5. Se realizará una evaluación ora! a los participantes.
<p>TÉCNICAS</p> <p style="padding-left: 20px;">Trabajo en Grupo.</p> <p style="padding-left: 20px;">Exposición</p> <p style="padding-left: 20px;">Preguntas</p> <p style="padding-left: 20px;">Respuestas</p>	<p>RECURSOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Infocus - Computadora - Esteros - Hojas de papel Bond

Fuente: Investigación de campo

Elaboración: Enrique Tisalema

DESARROLLO DEL TALLER DE LA UNIDAD II

TEMA: Administración Educativa.

DINÁMICA: Exposición en Diapositivas de la Metáfora la Escuela de Animales

- La dinámica consiste en conocer las fortalezas y debilidades que posee cada persona.
- Conocer las debilidades que podemos poseer cada persona
- Conocer la importancia de saber administrar inteligentemente el Recurso Humano existente conforme a sus habilidades y destrezas para alcanzar un objetivo común.

Objetivo de la dinámica: Conocer las habilidades y destrezas que posee cada persona para alcanzar objetivos comunes con los padres de Familia de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo.

Exposición de los Contenidos:

1. La Administración Educativa:

La administración educativa es la parte de la administración general encargada del quehacer educativo.

En líneas generales y a nivel teórico, los principios y procedimientos de la administración educativa y de la administración general son los mismos, sin embargo, aquella tiene características propias, objetivos y acciones privativas y un medio ambiente de operaciones particulares: su finalidad es alcanzar un mayor grado de desarrollo del ser humano en íntima relación con el medio socio-cultural en que se desenvuelve.

Si aceptamos que el sistema educativo debe responder a las necesidades de las personas y a los requerimientos de la sociedad y que esas demandas se modifican con la evolución social, el sistema educativo deberá tener una estructura flexible, dinámica, que surja como consecuencia de las necesidades. La administración

educativa tendrá que ser instrumento de cambio, un medio para lograr el desarrollo social y uno de los factores que lo hagan permanentemente posible. La organización de los servicios educativos estará en constante formación, según las actividades que sean necesarios programar e instrumentar. Los organismos que componen el sistema educativo irán cambiando defunciones o desapareciendo, para dar lugar a otros, las personas se verán obligadas a «adaptarse:» a los nuevos requerimientos.

2. Elementos de la Administración;

George Terry en su libro principios de la Administración .entre sus criterios expresa que la Administración se refiere es establecer y lograr objetivos. Que es el principal medio del hombre pata utilizar los recursos materiales y los talentos de las gentes en la búsqueda y logro de los objetivos estipulados, y con estos antecedentes, menciona como elementos básicos de la administración a las personas, ideas, recursos y objetivos.

2.1. Personas:

Son los recursos o elementos de mayor importancia pues la administración manifiesta, es para la persona y mediante las personas: por ello que el administrador debe estar consciente de que las personas necesitan ser persuadidas comunicadas y capaces de desempeñar tareas de trabajo satisfactorios.

2.2. Ideas;

Son las respuestas que se fragua con el esfuerzo mental de las personas y que entre otras contestan a estos cuestionarios; que deseo alcanzar, con qué lograrlo, qué es lo más urgente, que secuencia conviene seguir y en qué tiempo debe cumplirse.

2.3. Recursos:

Son todos aquellos medios que pueden utilizarse para lograr objetivos propuestos

2.4. Objetivos:

Son los propósitos que se deben lograr a través del buen uso de las personas, ideas y recursos.

Luis Arturo Lemus en su obra «Administración, Dirección y Supervisión», cita por su parte tres elementos de la Administración: el humano, el estructural y el económico.

b. El Humano:

Coincidiendo con George Teny, manifiesta que es el más importante, porque toda administración se lleva a cabo por hombres y sin éste ninguna forma administrativa es concebible.

c. El Estructural:

Toda administración por rudimentaria que sea, posee una organización que le da forma y sentido.

d. El Económico:

Estos son los recursos materiales requeridos para el funcionamiento adecuado del cuerpo administrativo y la consecución de sus planes de trabajo.

El buen o mal funcionamiento del cuerpo, administrativo depende de! grado de eficiencia, coordinación y control de estos tres factores o elementos y por tanto de ello depende también el logro de los objetivos, lo que deben fundamentalmente relacionarse con el bienestar y mejoramiento de la sociedad.

3. La Administración y su aplicación a las Instituciones Educativas

Siempre que existe una organización que involucra dos o más personas, existe la necesidad de coordinar sus esfuerzos. A medida que aumenta la complejidad de la

organización aumenta así mismo la dificultad para la coordinación de los esfuerzos, hasta que se llega a su punto en que se necesita hacer arreglos especiales para asegurar dicha coordinación; estos arreglos especiales reciben el nombre de administración.

Aunque se considera que en el fondo los principios básicos de la administración son aplicables igualmente a cualquier actividad, en cualquier tipo de organización, parece obvio que en la práctica hay variaciones en cómo se aplican los principios en situaciones distintas, por lo tanto la ciencia de la administración tendrá que elaborar sus principios y conceptos básicos, para dar fundamento a dicho proceso.

4, Trabajos en Grupo.

- Se dividirá en Grupos de 6 personas.
- Cada grupo elegirá un tema
- El Grupo número uno escogió el tema "Administración Educativa"
- El Grupo número dos escogió el tema "Elementos de la Administración"
- El Grupo número tres escogió el tema "La Administración y su aplicación a las Instituciones educativas"
- Cada grupo prepara su tema y elegirá un representante al cual los representará en la *plenaria*.
- La plenaria calificará a cada grupo, el que menos puntaje tenga realizará una penitencia

Conclusiones

1. Con respecto a la Administración educativa se debe considerar ciertos principios que ayudarán a la toma de decisiones en las organizaciones

2. Las partes de la Administración brindan herramientas para que en las organizaciones se logre cumplir con la planificación, la organización, la dirección y el control.
3. Los recursos que se deben considerar en el proceso de administrar son: Materiales, humanos, económicos, financieros, etc. con ello se sustenta una buena gestión.

Compromisos

El Comité de padres de familia se comprometen a aplicar y difundir los conocimientos de la Administración Educativa en aras de buscar alcanzar objetivos comunes que vayan en beneficio de la comunidad educativa de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo.

Evaluación

Al realizar un foro abierto de preguntas nos permite evaluar el conocimiento que los padres de familia poseen acerca de:

- Que es la Administración Educativa
- Como se aplica la Administración en una Institución Educativa
- Cuáles son los elementos de la Administración,
- Qué ventajas se obtiene al conocer estos temas.

TALLER DE LA UNIDAD III

TEMA: Diagnóstico Participativo.

OBJETIVO: Identificar los problemas existentes en la escuela Dr. Plutarco Naranjo, mediante la participación de los padres de familia con la finalidad de conocer los problemas que perjudican el desarrollo de la misma y poder planificar de manera conjunta para el bien de la comunidad educativa.

Duración: 5 días
 Carga Horaria 2 horas
 Total 10 horas
 Dirigido a: Comité Central ele Padres de Familia de la
 Escuela Dr. Plutarco Naranjo
 Capacitación Sr. Enrique Tisalema

CONTENIDOS	ACTIVIDADES
1. Que es un Diagnóstico Participativo 2. Pasos para el Diagnóstico Participativo. - Identificar el Problema Plan del Diagnóstico Recoger la Información Procesar la Información. Socializar los Resultados 3. Ejercicio Práctico.	1. Exposición en Diapositivas de la Metáfora Cambio de Estrategia 2 Reflexión de la dinámica 3. Exposición del Tema mediante la Técnica de Conferencia Modificada. 4. El capacitado responderá el foro abierto de pregunta?. 5. Realización del Ejercicio Practico 6. Se realizará una evaluación oral a los participantes.
TÉCNICAS Trabajo en Grupo. Exposición Preguntas Respuestas	RECURSOS - Infocus - Computadora - Esferos - Hojas de papel Bond

Fuente: Investigación de campo

Elaboración: Enrique Tisalema

DESARROLLO DEL TALLER DE LA UNIDAD III

TEMA: Diagnóstico Participativo

DINÁMICA: Exposición en Diapositivas de la Metáfora Cambio de Estrategia

-La dinámica consiste en conocer los resultados que se obtiene al hacer siempre lo mismo.

-Conocer los resultados **que** se puede obtener al cambial" de estrategia.

Objetivo de la dinámica; Diferencial" los resultados que se pueden obtener al utilizar una estrategia adecuada para alcanzar un objetivo.

Exposición de contenidos

1. Que es un Diagnóstico Participativo

Es un instrumento utilizado por las comunidades para la edificación en colectivo del conocimiento de su realidad en el que se publican los problemas que las afectan, los recursos con los que cuentan, y las potencialidades propias de cada comunidad que puedan ser aprovechadas en beneficios de todos, lo cual permite identificar, ordenar y jerarquizar los problemas comunitarios, y a través de ello hacer que la gente llegue mejor preparada para la formulación del presupuesto participativo.

2. Pasos del Diagnóstico Participativo,

El proceso de diagnóstico participativo toma algún tiempo y consiste en algunos pasos:

a. Identificar el problema, la pregunta central

Es muy común perderse en la cantidad de información que existe. Esto ocurre casi siempre cuando no delimitamos bien el problema, la pregunta central.

En base de las preguntas ¿qué sabemos?, ¿qué más necesitamos saber?, elaboramos nuestra pregunta, la inquietud central. Para contestar esta pregunta formulamos una lista de preguntas claves concretas.

b. Plan de diagnóstico.-

Especialmente cuando se trabaja en grupo para recabar la información necesaria es útil elaborar un pequeño plan de trabajo definiendo ¿quién va a recolectar?, ¿qué información?, ¿dónde? y si es necesario ¿cómo?, eventualmente ¿con qué? y

c. Recoger la información

Aquí la principal diferencia es con respecto a las fuentes secundarias y principales.

d. Procesar la información

Incluso en el caso de información de fuentes secundarias, la información casi nunca está disponible en la forma como la necesitamos. No hay que olvidarse nunca que esto es solo un: diagnóstico básico como primer paso en un proceso de Planificación Estratégica. Esto significa que la información tiene que ser procesada. Esto implica clasificar, relacionar; resumir y reflexionar

e. Socializar los resultados

Después de todo este proceso es importante socializar los resultados del diagnóstico, no sólo porque es cuestión de principio, sino también como mecanismo de comunicación y motivación de la población.

3. Trabajos en Grupo.

El diagnóstico participativo es el primer paso para transformar la realidad. Lo ideal es que cada paso quede escrito en un papelógrafo para que la lectura se exhiba y se retome.

3.1. El Problema (Qué pasa)

¿CUÁLES SON LAS SITUACIONES O PROBLEMAS QUE DEBERÍAMOS TRABAJAR?

Es necesario facilitar un proceso de discusión grupal, en el cual los participantes enuncien sus problemas, sin clasificación previa (por urgencia, importancia o recursos disponibles). Finalizado el tiempo del trabajo grupal, los participantes (preferentemente) escriben en un papel afiche.

LOS PROBLEMAS o situaciones que queremos resolver son:.....(detallarlos)

3.2. La Priorización

Los Integrantes del grupo establecerán un orden de prioridades a los problemas identificados. La priorización tiene por propósito elegir entre una serie de alternativas, dónde comenzar a trabajar. En el primer papelógrafo los problemas estaban sin orden, tal cual fueron transcritos por los participantes. LISTADO DE SITUACIONES O PROBLEMAS SEGÚN LAS PRIORIDADES ASIGNADAS POR EL GRUPO.

HEMOS ELEGIDO:

Seleccionada la situación, o problema priorizado, los participantes deben identificar las causas que lo originan.

3.3. Las causas (Por qué ocurren)

Recuerden que en la discusión de las causas pueden surgir temas relacionados con el funcionamiento institucional, sus recursos humanos, condiciones sociales, culturales y políticas. Todas deben ser trabajadas.

Algunas de las causas pueden ser consecuencia de las representaciones sociales que tienen los participantes, (ideología, actitudes, prejuicios, etc.), que deberán ser tomadas en cuenta y pueden ser parte de un trabajo posterior.

Al analizar el listado seleccionen por lo menos 3, aquellas que consideran posibles de modificar. Recuerden que los problemas están multideterminados.

Listado de causas

Las tres principales son:.....

3.4. Las consecuencias (¿Cómo nos afecta?)

Las respuestas a este interrogante se espera que se den en el marco de la discusión, el intercambio de información y una mayor conciencia de la realidad. Las consecuencias deben incorporar la cantidad de afectados, lugar (indicadores con frecuencia, magnitud, número de casos), etc.

Esta información dará cuenta posteriormente en la etapa de planificación de la "importancia del problema y la necesidad de modificarlo". ,

3.5. La solución

¿CUÁLES SON LAS ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN PARA EL PROBLEMA Y CUÁL ES LA MAS VIABLE? Un problema o situación puede tener varias soluciones, es necesario examinar cada una de ellas para buscar la más eficaz y la que está más de acuerdo con nuestras posibilidades.

Conclusión

Por último el diagnóstico participativo es el primer paso para transformar una realidad, pero si el esfuerzo colectivo queda en la formulación del problema sin integración a la planificación y no hay efectos transformadores, de esta manera solo se estaría contribuyendo a "la inhibición de la participación.

Compromisos

El Comité de padres de familia se comprometen a aplicar y difundir los conocimientos del Diagnostico Participativo en aras buscar alcanzar objetivos comunes que vayan en beneficio de la comunidad educativa de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo.

Evaluación

Al realizar un foro abierto de preguntas nos permite evaluar el conocimiento que los padres de familia poseen acerca de:

- Que es la un diagnóstico Participativo
- Como se aplica un Diagnostico Participativo.
- Cuáles son los pasos de un Diagnóstico Participativo.
- Qué ventajas se obtiene al realizar un diagnóstico Participativo.

TALLER DE LA UNIDAD IV

TEMA: Liderazgo Educativo.

OBJETIVO: Reconocer las características del liderazgo educativo y plantear estrategias para implementarlas en la institución, a fin de mejorar la calidad de la educación.

Duración: 3 días
 Carga Horaria 2 horas
 Total 6 horas
 Dirigido a; Directivos y Profesores de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo.
 Capacitador: Sr. Enrique Tisalema.

CONTENIDOS	ACTIVIDADES
Liderazgo Educativo 1. Definición 2. Liderazgo. 3. Características del Líder 4. Funciones del Liderazgo Dirigir equipos de Trabajo Preparar a otros en el Trabajo Asesorar 5. Rasgos <i>personales del Líder</i> Líder Autocrático Líder Participativo 6. Actitudes Cultivadas en los Líderes.	1. Exposición en Diapositivas de la Metáfora Cambio de Estrategia. 2. Reflexión de la dinámica 3. Exposición del Tema mediante la Técnica de Conferencia Modificada. 4. El capacitador responderá el foro abierto de preguntas. 5. Se realizará una evaluación oral a los participantes.
TÉCNICAS Trabajo en Grupo. Exposición Preguntas Respuestas	RECURSOS Infocus Computadora Esferos Hojas de papel Bond

Fuente: Investigación de campo

Elaboración: Enrique Tisalema

DESARROLLO DEL TALLER DE LA UNIDAD IV

TEMA: Liderazgo Educativo.

DINÁMICA: Exposición en Diapositivas de la Reflexión sobre la Pintura "La balsa de Medusa" de Théodore Géricault 1819

-La dinámica consiste en conocer los distintos tipos de actitud que las personas adoptamos frente a las adversidades.

Objetivo de la dinámica: Diferenciar y conocer la mejor actitud que se puede adoptar frente a un problema y aplicarlo tanto en la vida personal y profesional.

Exposición de los Contenidos:

Liderazgo Educativo

1. Definición.- Liderazgo educativo es el proceso de ejercer una influencia, mayor que lo que permite la estructura de dirección u organización de la institución educativa, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes.

2. Liderazgo

Se puede definir como el arte de inducir a los subordinados a cumplir sus tareas con celo y confianza; el celo refleja honradez e intensidad en la ejecución del trabajo, la confianza refleja experiencia, habilidad técnica.

3. Características del líder

Actuación natural, carisma, simpatía, empatía, acción, pluralista, poder mágico de conocer a los demás.

Convicción de sus ideas. Todo se puede negociar menos sus principios.

4. Funciones del liderazgo

Son tres las funciones en las que el líder debe ser un experto.

- 1.- Dirigir Equipos de Trabajo,
- 2.- Preparar a otros en el Trabajo.
- 3.- Asesorar.

a) Dirigir Equipos de Trabajo

Para dirigir equipos de trabajo es necesario planear una agenda, ofrecerles a todos una oportunidad igual de participar, formular preguntas apropiadas, conocer que no todas las personas son iguales, por tanto debe respetar la diversidad cultural.

-Planificación de la Agenda.

Una agenda es el perfil de los temas que necesitan ser cubiertos. Esta debe ser entregada con anticipación para que los miembros se preparen, ésta incluye por lo general los temas a tratarse y que están por resolver en un conflicto o discusión. Ofrecer a todos la oportunidad de participar.

El líder debe asumir la idea de que todos los miembros del grupo tienen algo con lo que pueden contribuir. Como consecuencia puede que tenga los miembros del grupo tienen algo con lo que pueden contribuir. Como consecuencia puede que tenga que mantener controlados a algunos miembros y tendrá que invitar a aquellos que no se integren o no quieran debatir. Lograr el equilibrio es una prueba de liderazgo.

-Formular preguntas adecuadas.

Una de las herramientas más efectivas del liderazgo es la capacidad de interrogar de manera apropiada

-Batallar con la diversidad Cultural,

Es importante para un líder reconocer y aceptar las diferencias dentro del grupo con diferencias culturales importantes pueda funcionar de manera eficaz.

b) Preparar a otros para el Trabajo

Prepara el trabajo diario de ayudar a los otros a que reconozcan las oportunidades para perfeccionar su desempeño, un buen preparador observa lo que la gente hace, le muestra los problemas o ineficiencias de sus métodos, ofrece sugerencias para mejorarlos y ayuda a utilizarlos de una manera efectiva.

Un líder eficaz analiza y suministra sugerencias específicas para el mejoramiento, algunas personas son buenas observadoras pero en realidad no saben lo que necesitan el empleo para mejorar.

c) Asesorar

La asesoría es el debate de un problema emocional con otra persona para poder resolverlo y ayudar al otro mejor con el mismo. La gente experimenta una variedad de problemas que afectan sus vidas de una manera general y en particular su desempeño en el trabajo, es necesario entonces demostrar nuestro liderazgo por medio de la asesoría.

5. Rasgos personales del líder

En general el comportamiento puede identificarse como autocrático o participativo.

- Líder Autocrático.

Se ve como alguien quien manda y espera el cumplimiento, es dogmático y posesivo, dirige con habilidad de retener o dar premios.

- Líder Participativo.

Es el que se basa en el supuesto de que la gente desea participar, quiere cumplir y trabajar mejor cuando se emplea la supervisión general, donde el supervisor no sólo

le permite su propia iniciativa sino que le da su apoyo para el cumplimiento de sus tareas.

6. Actitudes cultivadas de los líderes.

El líder se caracteriza por un fuerte impulso hacia la responsabilidad y hacia la terminación de tareas, vigor y perseverancia en la prosecución de metas aventurando y original en la solución de problemas, tiene un impulso para ejercer iniciativa en situaciones sociales, confianza en sí mismo y un sentimiento de identidad personal, disposición a aceptar las consecuencias de sus decisiones y acciones, disposición para mitigar tensiones interpersonales, disposición para tolerar, frustración y retrasos, habilidad para influir sobre otras personas y capacidad para estructurar sistemas de interacción social para lograr el propósito que se tiene a la vista.

Las actitudes que presentan los líderes de grupos llevan como rasgos principalmente característicos como la inteligencia, la confianza en sí mismo, etc. estos rasgos se manifiestan en características y actitudes que presentan algunos individuos que se perfilan como líderes dentro de los grupos en las organizaciones, otras actitudes representativas de los líderes consisten en que estos individuos al presentarse ante diferentes rasgos éstos logran los mejores porcentajes, estos rasgos pueden ser habilidades, habilidad social, motivación y desempeño en el trabajo, habilidad mental, personalidad; etc.

Las relaciones interpersonales de un líder y los seguidores se pueden mejorar considerablemente a medida que el líder cultiva ciertas actitudes. Se vuelve más importante que el simple conocimiento debido a que estas actitudes pueden usarse o aprenderse con habilidad.

En todo liderazgo, los seguidores ven a sus líderes con modelos y símbolos con los que se identifican en formas de pensar, de actuar. El líder simboliza la identidad del grupo y por tanto se espera que en toda su actuación estén representados los valores del grupo.

En el primer campo educativo, como es el hogar, luego la escuela, y el colegio, la identificación es aún más fuerte y duradero. El proceso de identificación del niño tiene características peculiares por la necesidad de encontrar ejemplos para la formación de su personalidad y desarrollar valores, ideas y técnicas de quienes admira. La persona admirada se convierte en un modelo evitable.

Los padres son los primeros modelos, luego los maestros y en general, toda persona que tiene contacto real o intelectual puede convertirse en un modelo imitable. El profesor es un modelo, una guía de gran influencia que toma consciente o inconsciente muestra al estudiante formas de comportarse.

4. Trabajos en Grupo.

- Se dividirá en Grupos de 6 personas.
- Cada grupo elegirá un tema
- El Grupo número uno escogió el tema "Que es el Liderazgo educativo""
- El Grupo numero dos escogió el tema "Características del Líder"
- El Grupo número tres escogió el tema "Funciones del Liderazgo"
- El Grupo numero dos escogió el terna "Rasgos personales del Líder"
- El Grupo número tres escogió el tema "Actitudes cultivadas en los Líderes"
- Cada grupo prepara su tema y elegirá un representante al cual los representara en la plenaria.

- La plenaria calificara a cada grupo, el que menos puntaje tenga realizara una penitencia.

Conclusiones

1. El liderazgo debe formar parte de los directivos, pues con ello se da prioridad a una gestión académica de calidad
2. Las características del líder se basan no solo en su personalidad sino en comprender a los demás, con lo cual se concreta acciones con los demás que pueden ser muy positivas para la institución

3. El liderazgo educativo es una herramienta que sirve para que se cumpla el objetivo de una educación de calidad y se considere el contexto en donde se desarrollan los niños.

Compromisos

El Comité de padres de familia se comprometen a aplicar y difundir los conocimientos del Liderazgo Educativo en aras buscar alcanzar objetivos comunes que vayan en beneficio de la comunidad educativa de la Escuela Dr. Plutarco Naranjo.

Evaluación.

Al realizar un foro abierto de preguntas nos permite evaluar el conocimiento que los padres de familia poseen acerca de:

- Que es el Liderazgo Educativo
- Que *característica* Posee un Líder
- Cuáles son las funciones del Liderazgo,
- Qué ventajas se obtiene al conocer estos temas.

6.6.1 –PRESUPUESTO

#	Actividades	Materiales	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total,	Responsable
1	Diagnostico participativo	Papelotes	24	0,25	6,25	Director, PPF y fundación auspiciante
		Cartulina	12	0,50	6	
		Marcadores	12	0,50	6	
		Masque	1	1USD	1USD	
		Papel boom	1resma	4,50	4,50	
		Esferos	4 cajas	5USD	20USD	
		Carpetas	100	0,25	25USD	
		Almuerzo	100	1	100USD	
		Refrigerio	100	0,50	50,00	
2	Plan estratégico	Papelotes	24	0,25	6,25	Director y PPF, fundación auspiciante
		Cartulina	12	0,50	6,00	
		Marcadores	12	0,50	6,00	
		Masque	1	1USD	1USD	
		Papel boom	1resma	4,50	4,50	
		Esferos	4 cajas	5USD	20USD	
		Carpetas	100	0,25	25	
		Almuerzo	100	1	100	
		Refrigerio	100	0,50	50	
		Transcripción	1	100	100	
3	Plan anual	Papelotes	24	0,25	6,25	Director y fundación auspiciante
		Cartulina	12	0,50	6,00	
		Marcadores	12	0,50	6,00	
		Masque	1	1USD	1	
		Papel boom	1resma	4,50	5USD	
		Esferos	4 cajas	5USD	20.00	
		Carpetas	100	0,25	25	

		Almuerzo	100	1.00	100	
		Refrigerio	100	0,50	50,00	
4	Socialización	Infocus				DIPEIB_T.
5	Gestión de recursos					Director, profesores, PPFF
6	Ejecución					Director, profesores, PPFF
7	Evaluación					Director, profesores, PPFF
	Total				850.00	Apoyo institucional

Fuente: Investigación de campo

Elaboración: Enrique Tisalema

ANEXOS

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES

1. ¿Conoce usted el significado de liderazgo?

SI ()

NO. ()

2. ¿Cree usted que para ser un buen líder se debe saber explicar y guiar bien las cosas?

SI ()

NO ()

3.- ¿Piensa usted que se necesita de liderazgo en?:

En todos los campos ()

No sé ()

4. ¿Durante el tiempo que lleva usted en la escuela cree que ha habido una falta de liderazgo por parte de alguno de los miembros de la escuela?

Si ()

No ()

No sé ()

5. ¿Cree usted que un líder no debe de enojarse con facilidad y ser impaciente?

Si ()

No ()

No sé. ()

6. ¿Piensa usted que si existen problemas en la escuela, estos son producto de un falta de liderazgo?

Si ()

No ()

No sé. ()

7. ¿Qué sabe usted de los problemas que existen en la escuela?

Nada ()

Poco. ()

8. ¿Según usted cuáles son las consecuencias de la falta de liderazgo en el aprendizaje que tiene al momento?

Ninguna ()

No sé ()

9. ¿De acuerdo a usted la falta de organización en la escuela sería la razón para que no exista un crecimiento adecuado de la escuela?

SI ()

NO ()

NOSE ()

10.-Estaría Ud. Dispuesto a participar de alguna manera par a solucionar los problemas existentes en la escuela.

Si ()

No ()

Gracias por su colaboración.

ENCUESTA PARA DOCENTES

1.- ¿Conoce usted qué significa liderazgo?

Si ()

No ()

2.- Cuáles cree usted que serían las causas de la falta de liderazgo?

Falta de capacitación ()

Falta de experiencia ()

Indiferencia ante el tema ()

3.-¿Piensa usted que puede existir un ámbito en el que no se necesite de liderazgo?

SI ()

No ()

4.- Ha experimentado la falta de liderazgo educativo alguna vez durante su vida profesional?

SI ()

NO ()

5.- ¿Cree usted que deben ser parte de un líder las siguientes cualidades?

Comprensivo ()

Eficaz ()

Carismático ()

6. ¿Piensa usted que al existir un liderazgo educativo y administración adecuada existiría un mejor desarrollo de la escuela?

Si. ()

No ()

7. ¿Conoce usted de administración?

SI ()

NO ()

8.¿Opina usted que la falta de conocimientos de administración pueden causar un mal desarrollo de la institución y hasta pérdidas económicas?

SI ()

NO ()

9.¿Qué opina a cerca de la falta de conocimiento sobre administración, esta?:

Bien ()

Mal ()

10. ¿Piensa usted que es oportuno en este momento aprender o actualizarse en cuanto a liderazgo y administración se refiere?

Si. ()

No. ()

Gracias por su colaboración

ENCUESTA PARA PADRES DE FAMILIA

1. ¿Conoce usted el significado de liderazgo?

SI ()

NO ()

2. ¿Piensa usted que la juventud sea una causa para la falta de liderazgo?

SI ()

NO ()

3. ¿Cree usted que es necesario el liderazgo para el buen desarrollo de algo?

SI ()

NO ()

4. ¿Cree usted que exista una falta de liderazgo educativo en la escuela Dr. Plutarco Naranjo?

Si ()

No ()

No se. ()

5. ¿Cree usted que organizar comisiones tanto de padres de familia como de maestros solucionarían los problemas que se presentan en la institución?

SI ()

NO. ()

6. ¿Piensa usted que si no hay un adecuado liderazgo educativo y administración no se desarrollará la escuela?

Si ()

No ()

7.¿Conoce usted acerca de los problemas que existen en la escuela?

Si ()

No ()

8. ¿Usted piensa que los problemas existentes en la institución no permiten el crecimiento de la misma?

Si ()

No ()

No se. ()

9.¿Piensa usted que la falta de crecimiento de la institución se debe a razones internas de la escuela o a razones externas, es decir a algún problema en la comunidad?

Si ()

No ()

10. ¿Está dispuesto usted a colaborar de alguna manera para la superación de los problemas que no permiten el crecimiento de la institución?

Si ()

No ()

Gracias por su colaboración

**AGENDA DEL TALLER DIRIGIDO A LOS PROFESORES DE LA
ESCUELA Dr. PLUTARCO NARANJO**

TEMA: Administración Educativa

Objetivo: Fortalecer los conocimientos de administración Educativa a los maestros de la escuela Dr. Plutarco Naranjo, mediante un taller sobre el tema con la finalidad de mejorar el desenvolvimiento de nuestra institución.

Horario: 7:45 a 13H00

Participantes: 11 docentes

Fecha: 23-06-2009

Taller

No: 3

#	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	MATERIALES	METODOLOGIA	TIEMPO	LUGAR
1	Ingreso	Conserje	Registro de firmas		7:45	Escuela Dr. Plutarco Naranjo
2	Dinámica. Las cualidades	Enrique Tisalema	Docentes	grupal	8:30	Aula
3	Análisis de la dinámica	Enrique Tisalema	Docentes	Lluvia de ideas	8:45	Aula
4	Exposición del tema	Enrique Tisalema	<ul style="list-style-type: none"> • Infocus • Computadora • Pizarrón de tiza líquida • Marcadores de Tiza líquida 	Expositiva	9:15	Aula
5.	Refrigerio	Cocinera de la Escuela	Vajillas	Participativo	10:15	Aula
6	Dinámica “La construcción”	Enrique Tisalema	sorbetes	grupal	10:45	Aula
7	Mesas de Trabajo	Profesores	Papelotes Marcadores permanentes Masqui	Grupal	11:h00	La escuela

8	Plenaria	Profesores	Pizarra paredes	Expositiva	11:45	Aula
9	Clausura del evento	Lcdo. Director			13H00	Aula

MEMORIA DEL TALLER DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

El evento empezó a las 7:45 horas en la mañana con la presencia de todos los compañeros docentes en el aula del séptimo de educación básica con el primer punto de la agenda. El registro de firmas por parte del conserje, acto seguido se realizó la dinámica las cualidades, el mismo que nos permite una motivación para una mayor integración grupal. Para luego realizar el análisis de la misma, mediante una lluvia de ideas, para por fin exponer el tema. Los temas son los siguientes: Principios de la administración, La aplicación en las instituciones educativas, Elementos de la administración, Causas que intervienen en la falta de desarrollo institucional, Problemas de una mala administración, luego al refrigerio para luego realizar 3 grupos de trabajo en la que detallaran un grupo como fue antes la administración, la segunda como es en la actualidad y el otro como quisiera que fuese la administración, para posteriormente realizar la exposición y llegar a consensuar algunos acuerdos, y finalmente a las 13 horas dar por finalizado el taller.

5.6.2.-CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE LA PROPUESTA

#	ACTIVIDADES	Período Escolar: 2009- 2010											
		Agosto	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Enero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto
1	Diagnostico participativo	x											
2	Plan Estratégico		x	x	X								
3	Plan anual		x										
4	Socialización				X								
5	Gestión de recursos					x	x	x					
6	Ejecución de la propuesta	x	x	x	X	x	x	x	x	x	x	x	x
7	Evaluación	x	x	x	X	x	x	x	x	x	x	x	x

BIBLIOGRAFÍA

1. ARGOS Javier. (2013). Liderazgo y educación. Ediciones Publicam. España. 182-183
2. CAMPO, E. 2006. Guía Práctica para la Elaboración de Tesis. Quito, EC. 49p.
3. CLERI Carlos. (2007). Libro de las pymes. Ediciones Pymes. Argentina. 72
4. CANTOS, E. 2006. Diseño y gestión de Microempresas. 107 p.
5. CRESPO Ramos Tomas. (2001). Administración de Empresas. Editorial Mad. España. P. 233
6. ENCARTA. 2007. Aprendizaje. Disponible en: Microsoft Encarta 2007 (DVD). Microsoft corporación, 2006. Consultado el: marzo 12 del 2010.
7. ESPE. ?. Texto Autodidáctico de Administración General. Quito, EC. 260 p.
8. GAGO Rodríguez Francisco Manuel. (2006). La Dirección pedagógica en los institutos de enseñanza secundaria. Ediciones CIDE. Chile. P. 231-132
9. GARCÍA Lizano Nidia. (2002). La Administración Escolar Para El Cambio Y El Mejoramiento de Las Instituciones Educativas . Editorial Universidad de Costa Rica. Costa Rica. P.126
10. HERNÁNDEZ González Marisela. (2002). Motivación animal y humana. Ediciones Manual Moderno. México. P. 5
11. MIRA, et al. 1992. Psicología de la Administración Educativa. 142p.
12. MADRIGAL López Damaris. (2002). Comunicación Administrativa. Ediciones UENED. España. P. 5

13. Michael Hogg. (2008). Psicología Social. Editorial Panamericana. España. p.310.
14. MAXWELL John. (2008). Desarrolle los líderes. Ediciones San Pablo. Colombia. P. 58-59
15. PALOMO Vadillo María Teresa. (2010). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. Esic Editorial. España. P. 42-43
16. ROMERO, C. 2006. Liderazgo Educativo. Quito, EC. 61p.
17. ROMERO, C. 2006. Administración Educativa. Quito, EC. 135-137 p.
18. RENDER Barry. (2004). Principios de administración de operaciones. Ediciones Pearson. México. P. 4
19. ROMERO, C. 2007. Gerencia y Calidad de la Educación. Quito, EC. 67p.
20. SÁNCHEZ González José Juan. (2001). La administración pública como ciencia: su objeto y su estudio. Ediciones PyV. México. P. 121,212
21. SANCHEZ, O. 2007. Supervisión Educativa. Quito, EC. 124 p.
22. TAYALS Danadith. (2003). El Liderazgo Genuino. Ediciones Días de Santos. España. P. 13-15
23. LESSONS FROM NATURE FOR YOUTH (lecciones de la naturaleza para los jóvenes) - Original:1836.
24. CAMILO CRUZ 2003, Los genios no nacen, ¡se hacen! CO. 71 p. (Taller del éxito, 2003).
25. monografias.com
26. <http://www.diariocritico.com/noticias/234488>
27. <http://es.scribd.com/doc/46434801/El-sistema-educativo-del-Ecuador>

28. http://portal.unesco.org/geography/es/ev.php-URL_ID=9649&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.htm