

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN ADMINISTRACIÓN
EDUCATIVA

TEMA:

EL LIDERAZGO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE
APRENDIZAJE EN EL COLEGIO NACIONAL “JOSÉ DE LA CUADRA”

AUTOR:

ADRIANA ELIZABETH SIMBAÑA GUACHAMIN

DIRECTORA:

MSc. ESPERANZA BELTRÁN

QUITO

2014

CARTA DE CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Grado presentado por la señora Adriana Elizabeth Simbaña Guachamín, para optar el Grado Académico de Licenciada en Ciencias de la Educación – Mención ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA cuyo título es: “El liderazgo docente y su relación con la calidad de aprendizaje”

Considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la presentación pública y evaluación por parte del Jurado examinador que se digne.

En la ciudad de Quito D. M. a

MSc. Esperanza Beltrán

**TUTORA DE LA CARRERA DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Adriana Elizabeth Simbaña Guachamín, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento y que no he plagiado dicha información.

Adriana Elizabeth Simbaña Guachamín

DEDICATORIA

A Dios por haberme dado la fortaleza necesaria para llegar al camino del triunfo.

A mi madre, mis hijos, mi esposo y amigos por apoyarme en todo momento con sus ideas y experiencias por ser las personas que sembraron en mí la semilla de la esperanza, responsabilidad y sobre todo el respeto hacia los demás, gracias a todos ellos soy hoy en día una profesional.

A mi directora de tesis Magister Esperanza Beltrán quien me impulsó a seguir adelante a pesar de muchas falencias que se me presentaron en el camino, para que como persona entienda lo difícil que es la vida y con perseverancia podemos seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, en especial quienes de una u otra manera me apoyaron para culminar con éxito mi Tesis de Grado.

A la Señora Magister Esperanza Beltrán, por ese valioso tiempo que me brindó para la culminación de la tesis.

Al personal Docente y Administrativo de la carrera Ciencias de la Educación modalidad a distancia, quienes con sus constantes conocimientos impartidos me supieron formar una persona útil para la sociedad.

A los Docentes y alumnos del Colegio Nacional “José de la Cuadra”, quienes me abrieron las puertas para que pudiera aprender este camino de superación personal.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Certificación del tutor	ii
Autoría de la tesis.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Introducción	1
CAPÍTULO I.....	3
1.1 Tema.....	3
1.2 Planteamiento del problema.....	3
1.3 Formulación del problema	4
1.4 Objetivos	4
1.5 Justificación.....	5
CAPÍTULO II	7
2.1 El liderazgo.....	7
2.1.1 Liderazgo docente	7
2.1.2 Definición de liderazgo	8
2.1.3 Evolución	11
2.1.4 Estilos de liderazgo docente.....	13
2.1.5 Tipos de liderazgo	17
2.1.6 Líder	21
2.1.7 Características del líder	21
2.1.8 Liderazgo en la educación.....	22
2.1.9 Rol del docente en el aula	24

2.2 El aprendizaje.....	25
2.2.1 Calidad de aprendizaje	26
2.2.2 Concepto de aprendizaje	26
2.2.3 Teorías del aprendizaje	28
2.2.4 Características del aprendizaje.....	30
2.2.5 Tipos de aprendizaje	31
2.2.6 Factores del aprendizaje.....	33
2.2.7 Estrategias del aprendizaje.....	35
2.2.8 Metodología del aprendizaje.....	36
2.2.9 Clasificación de los métodos de enseñanza	36
2.2.10 Métodos activos de enseñanza – aprendizaje.....	39
2.3 Marco Institucional	39
2.4 Fundamentación legal	44
2.5 Hipótesis.....	44
2.6 Variables	44
2.7 Operacionalización de variables	45
CAPÍTULO III.....	47
3.1 Tipos de Investigación	47
3.2 Métodos de Investigación	48
3.3 Población y muestra	48
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	49
CAPÍTULO IV.....	50
4.1 Presentación de resultados	50
4.2 Verificación de la hipótesis.....	75
CAPÍTULO V	77
5.1 Conclusiones	77
5.2 Recomendaciones.....	78
CAPÍTULO VI.....	80

6.1 La propuesta	80
6.2 Justificación.....	80
6.3 Objetivos	81
6.4 Población objeto.....	81
6.5 Localización	81
6.6 Listado de contenidos temáticos	83
6.7 Desarrollo de la propuesta.....	85
Bibliografía	107
Anexos	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1 Considera que el docente es un líder en el aula	51
Tabla 4.2 El docente fomenta la igualdad y buenas relaciones.....	52
Tabla 4.3 El docente es un guía que apoya, motiva y dirige al grupo	53
Tabla 4.4 El docente se interesa por ayudar en la solución de problemas	54
Tabla 4.5 El docente cumple con su rol de motivador	55
Tabla 4.6 Considera en la institución se entrega una educación de calidad	56
Tabla 4.7 El docente fomenta el trabajo en equipo	57
Tabla 4.8 El docente permite la participación en clase	58
Tabla 4.9 Qué estrategias utiliza el docente.....	59
Tabla 4.10 Las clases son interesantes, amenas, agradables.....	60
Tabla 4.11 Su relación con los docentes es.....	61
Tabla 4.12 Su relación con sus padres es	62
Tabla 4.13 Considera que usted es un líder en el aula	63
Tabla 4.14 Usted fomenta la igualdad y las buenas relaciones.....	64
Tabla 4.15 Usted es un guía que apoya, motiva y dirige al grupo	65
Tabla 4.16 Se interesa por ayudar en la solución de problemas	66
Tabla 4.17 Cumple con su rol de motivador	67
Tabla 4.18 Considera que en la institución se entrega educación de calidad ..	68
Tabla 4.19 Usted fomenta el trabajo en equipo.....	69
Tabla 4.20 Usted permite la participación en clase.....	70
Tabla 4.21 Qué estrategias utiliza en el aula.....	71
Tabla 4.22 Sus clases son interesantes, amenas, agradables.....	72
Tabla 4.23 Su relación con los estudiantes es	73
Tabla 4.24 Su relación con los padres de familia es	74

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 4.1 Considera que el docente es un líder en el aula	51
Figura 4.2 El docente fomenta la igualdad y buenas relaciones	52
Figura 4.3 El docente es un guía que apoya, motiva y dirige al grupo	53
Figura 4.4 El docente se interesa por ayudar en la solución de problemas.....	54
Figura 4.5 El docente cumple con su rol de motivador.....	55
Figura 4.6 Considera en la institución se entrega una educación de calidad ...	56
Figura 4.7 El docente fomenta el trabajo en equipo.....	57
Figura 4.8 El docente permite la participación en clase.....	58
Figura 4.9 Qué estrategias utiliza el docente	59
Figura 4.10 Las clases son interesantes, amenas, agradables	60
Figura 4.11 Su relación con los docentes es	61
Figura 4.12 Su relación con sus padres es.....	62
Figura 4.13 Considera que usted es un líder en el aula.....	63
Figura 4.14 Usted fomenta la igualdad y las buenas relaciones	64
Figura 4.15 Usted es un guía que apoya, motiva y dirige al grupo.....	65
Figura 4.16 Se interesa por ayudar en la solución de problemas	66
Figura 4.17 Cumple con su rol de motivador.....	67
Figura 4.18 Considera que en la institución se entrega educación de calidad .	68
Figura 4.19 Usted fomenta el trabajo en equipo	69
Figura 4.20 Usted permite la participación en clase	70
Figura 4.21 Qué estrategias utiliza en el aula	71
Figura 4.22 Sus clases son interesantes, amenas, agradables	72
Figura 4.23 Su relación con los estudiantes es.....	73
Figura 4.24 Su relación con los padres de familia es.....	74

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA: Licenciatura en Ciencias de la Educación

**“El liderazgo docente y su relación con la calidad de aprendizaje de los
estudiantes”**

Autora: Adriana Elizabeth Simbaña Guachamín

Directora: Magister Esperanza Beltrán

Fecha: Quito 2014

RESUMEN

La presente investigación pretende buscar la mejor capacitación referente al liderazgo docente. El Gobierno, las autoridades educativas y la sociedad exigen líderes más activos dentro del aula, el liderazgo está asociado al desarrollo de ciertas conductas que vinculan directamente a los líderes con la organización, se caracteriza por dotar de un sentido común a la organización escolar el ejercer un buen liderazgo es esencial para transformar e innovar la educación teniendo pleno conocimiento de la buena aplicación de los estilos de liderazgo que hoy en día son imprescindibles y tienen que ser asumidos y practicados, un buen líder es capaz de resolver los problemas, de apoyar al personal y de hacer que la institución sea siempre reconocida por la calidad educativa, gracias al diseño de estrategias que hace que los docentes y estudiantes logren una mejor ruta para realizar una labor efectiva y un constante proceso de aprendizaje, avanzamos a un mundo que exige calidad y para ello se debe tener educación y un aprendizaje de calidad, es a lo que se debe apuntar, utilizar el tiempo de manera productiva, y esto significa que cada día los alumnos puedan resolver situaciones con mayores herramientas. Este resultado se logra enseñándoles a pensar, a manejar su propio tiempo, a relacionar contenidos a aplicarlos a situaciones concretas, por tal virtud, se pretende realizar una guía metodológica con técnicas motivacionales sobre liderazgo para docentes, logrando con esto potencializar sus habilidades ser una figura fundamental en la adquisición de conocimientos, por tal razón será de mucha importancia y gran utilidad esta guía la misma que se encuentra diseñada en base a las necesidades investigativas en el Colegio Nacional “José de la Cuadra”.

DESCRIPTORES: Liderazgo Docente, Calidad de Aprendizaje

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere sobre el liderazgo que es un tema que ha cobrado importancia creciente en los últimos años, lo que ha generado que las personas que las conforman sean eficientes y capaces de dar mucho de sí para el bienestar de la institución, las teorías actuales refieren también la presencia del liderazgo en el ámbito educativo y en otras áreas de la vida, distintas a la gerencia. Especialmente, en el campo educativo los docentes tienen en sus manos la capacidad de dirigir, guiar, liderar e influir en los estudiantes, a través de la formación académica dentro de las aulas de clase.

El presente trabajo se refiere al liderazgo del profesor en la conducción de una enseñanza integral desde el aula, ya que la autoridad y el poder del educador, hay que entenderlo como una energía básica y la capacidad para servir a los demás, a los estudiantes y a la sociedad en general; entenderlo como la autoridad moral necesaria para promover y desarrollar la acción educativa que permita traducir las intenciones y finalidades del proceso de enseñanza aprendizaje o docente educativo en realidades concretas que mejoren y enaltezcan la existencia y naturaleza humana. El líder docente que ejerce dicha función, puede marcar el camino hacia la excelencia o la decadencia y está asociado a la innovación, influencia y dirección de grupos para promover el desempeño y lograr el rendimiento acorde a las necesidades de la institución.

De ahí la necesidad de desarrollar el estudio del liderazgo docente y su relación con la calidad de aprendizaje en el Colegio Nacional “José de la Cuadra”. Con la finalidad de dar a conocer un aspecto importante para hacer que el liderazgo del docente vaya en ascenso hacia la excelencia, y va dirigido principalmente a los lectores que están involucrados con la educación, sean padres de familia, maestros, futuros docentes, directivos, etc.

Los resultados a los que se han llegado se encuentran en el presente trabajo, el mismo que, se ha organizado de la siguiente manera: En el primer capítulo, el planteamiento del problema de investigación, los objetivos, la justificación. En el segundo capítulo, el desarrollo del marco teórico, los conceptos básicos del liderazgo, se analizan las teorías, estilos del líder, tipos y así también los conceptos básicos de calidad de aprendizaje, teorías, métodos y estrategias. En el capítulo tres, la metodología de la investigación, que comprende el tipo de investigación, los métodos, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos para demostrar la confiabilidad y validez del instrumento utilizado en la investigación de campo. En el último capítulo se presenta las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 TEMA

“El liderazgo docente y su relación con la calidad de aprendizaje de los estudiantes del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En una sociedad cada vez más cambiante, hay que recordar que la pobre calidad de la enseñanza actual se debe a que no funciona el equipo de directivos y docentes como debería de ser, tanto a la ineptitud de los docentes, como a los conflictos inconscientes, motivaciones y necesidades no satisfechas. La violencia, el sarcasmo, el autoritarismo, la permisividad, las bajas expectativas sobre el aprendizaje de los alumnos, contribuyen al fracaso de la educación, por qué no pensar, que en este problema están involucrados padres y madres de familia o el sistema educativo.

Factores externos como los presupuestos, la infraestructura educativa y las técnicas didácticas tienen una importancia secundaria. En conclusión, podemos afirmar que se requiere, por tanto, de un liderazgo que haga despertar una multitud de fantasías, de sueños, de imágenes de mañanas posibles, de templos para la imaginación, un sistema práctico basado en dar respuestas correctas, ello promueve al conformismo de conducta o de criterio y ahoga las innovaciones. Debemos darnos cuenta de que necesitamos educar para una libertad por encima de todas las limitaciones. La capacidad para hacer cambiar de perspectiva constituye la estrategia fundamental del liderazgo educativo, que supone romper con el esquema de las verdades petrificadas. Para ello se pondrá a los estudiantes del Colegio Nacional “José de la Cuadra” en situación de tener que enfrentarse con paradojas, con posiciones.

El desarrollo de esta investigación y sus posibles resultados positivos, seguro invocará al debate académico, propiciando nuevas acciones tendientes a erradicar problemas como el que se ha presentado.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Se relaciona el liderazgo docente con la calidad de aprendizaje de los estudiantes del Colegio Nacional “José de la Cuadra” año lectivo 2013?

1.3.1 PREGUNTAS DIRECTRICES

- ¿De qué manera se relaciona el liderazgo docente con la calidad de aprendizaje de los estudiantes del octavo año de educación del Colegio Nacional “José de la Cuadra”
- ¿Qué tipo de liderazgo utiliza el docente en el centro educativo?
- ¿Qué características tiene el docente como líder en el centro educativo?
- ¿Existe motivación en el aula para facilitar el aprendizaje en los estudiantes?
- ¿Qué tipo de estrategias utiliza el docente para lograr el aprendizaje en los estudiantes?
- ¿Las habilidades por parte de los educandos contribuyen a ejercer el desarrollo de un liderazgo eficaz?
- ¿Existe o no hermetismo en los docentes a la hora de capacitarlos para ejercer un estilo de liderazgo en la educación?

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación del liderazgo docente con la calidad de aprendizaje en los estudiantes del octavo año de Educación Básica, mediante un estudio descriptivo,

con el propósito de buscar una solución que permita disminuir el problema encontrado.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Detectar el tipo de liderazgo empleado por el docente, en el cual, se relacione con la calidad de aprendizaje de los estudiantes del Colegio Nacional “José de la Cuadra”.
- Determinar la calidad de aprendizaje en los estudiantes del Colegio Nacional “José de la Cuadra”.
- Analizar alternativas de solución al problema, sobre el liderazgo para los docentes.

1.5 JUSTIFICACIÓN

En el ámbito educativo, en especial en el aula, se ha visto que el docente ha dado demasiada importancia por cumplir con objetivos y programas de estudio, lo que ha provocado poca dedicación en el acompañamiento que requiere cada alumno en su proceso de aprendizaje. Por ello que el Colegio Nacional “José de la Cuadra”, de la ciudad de Quito, pretende dar una respuesta a esta sentida necesidad creando líderes educativos que vayan desarrollando ciertos valores como: escuchar para poder identificar la voluntad del grupo de estudiantes, una empatía para comprender lo que los estudiantes necesitan, una conciencia de saber lo que sucede alrededor, una persuasión profunda para ejercer el mando, una capacidad para asumir grandes retos que superen la realidad diaria, una capacidad de previsión para proveer el resultado probable de una situación, una capacidad de administrar bien el currículo para servir las necesidades de los estudiantes y finalmente la habilidad de crear comunidad dentro del aula, donde el maestro es parte y su presencia será más espiritual y formadora de actitudes que encarnarán esperanza, audacia, creatividad y virtud de sus miembros.

Por ello la necesidad de formar líderes educativos, en este caso del docente que sean visionarios, ya que el visionario va más allá. El capta el sentido de las cosas y de los acontecimientos, no cae en la tentación de juzgar el pasado. Es el que ofrece a los suyos la luz de la fe, la fuerza de la esperanza, la alegría de su servicio. Finalmente, todo el presente y futuro de los estudiantes está en manos de cada docente y solamente generando profesores líderes educativos de calidad se puede tener una relación de calidad que involucra a todos los sectores: público, privado, social y hasta religioso.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 LIDERAZGO

El liderazgo tiene gran importancia a lo largo de la historia, se ha venido considerando, son raros en la naturaleza humana, que los líderes nacen, no se hacen; que los líderes son carismáticos, dinámicos, magnetizan, son joviales, optimistas poseen fortaleza, fuerza, que sólo existen en las cúspides organizacionales, controlan, manipulan, etc. Esto es lo que pensaba la mayoría de la gente, hasta que los científicos sociales comenzaron a hacer del liderazgo un tema legítimo de investigación intensiva, con el fin de clarificar un tema de tanta trascendencia en la vida de las organizaciones. La misión del líder consiste en “crear una visión y cuando el pensamiento de un individuo llega a convertirse en creencia de la multitud, no hay nadie que pueda contenerlo” (Cornejo, 2006, pág. 36).

Es importante la capacidad de un jefe para guiar y dirigir. El liderazgo se aplica en la esfera social, cívica y religiosa, nace de la misma condición humana que necesita para su supervivencia de dirigentes tanto políticos como religiosos que inicien, guíen y orienten, de lo contrario cae en la desorganización y en el caos. Es la respuesta a los desafíos a los que se enfrentan las organizaciones hoy en día. Toda organización necesita liderazgo en todos los niveles, adaptarse rápidamente, anticiparse a los cambios e innovar. Se tiene que promover la cooperación entre las personas, apostando por el potencial y por una mayor creatividad e iniciativa.

2.1.1 LIDERAZGO DOCENTE

La labor del profesor hoy en día se enmarca en un contexto diferente al de los profesores que educaron en la infancia o juventud, coincide en destacar al profesor y

su capacidad para influir en el aprendizaje del alumno como un factor clave en el resultado final de todo el proceso, lo cual quiere decir que, independientemente del nivel en el que se trabaje, sea cuál sea la materia que se imparta, es relevante que se vaya construyendo la identidad profunda en el acto de enseñar, a la vez individual y universal, que no se puede reducir a una lista de competencias.

Para (Argos, 2013), ser profesor es una forma de estar en el mundo, la función básica es de transmitir conocimientos, de forma planificada. Es decir, que el profesor se convierte en el intermediario entre la cultura de un país y las nuevas generaciones, es el responsable de que ésta entienda y aprenda los principios científicos, históricos y sociales que van a permitir al alumno interpretar al mundo e integrar en él, de forma constructiva. En el núcleo de la identidad profesional debe haber un conjunto de valores y creencias claros, un sentido de la finalidad de la tarea, de los principios morales que le sustente, un compromiso de accesibilidad y ayuda a todos los alumnos y una elevada autoestima. El maestro eficaz es “aquel que muestra mayor interés, mayor preocupación o mayor sensibilidad hacia los alumnos como personas en disposición de aprender (Carr, 2005, pág. 103).

2.1.2 DEFINICIÓN DE LIDERAZGO

En algunas investigaciones, se ha encontrado aclarar el significado sobre el término liderazgo, no existe una única definición del mismo. Sin embargo, citaremos algunas definiciones:

- Según el diccionario de la Real Academia Española, líder (del inglés *leader*, guía) es aquella persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefe u orientador.
- El diccionario de la Ciencia de la Conducta, lo define como las cualidades de personalidad y capacidad que favorece la guía y el control de una o varias metas.

- Según (Cepeda, 2006) “es aquella persona que va a la cabeza sobre sí tiene la responsabilidad de llevar adelante las aspiraciones del grupo”, en esta definición el autor se refiere al líder, que tiene todas las capacidades y aptitudes para llevar al grupo a cumplir con sus objetivos.
- Un líder es capaz de resolver problemas, de apoyar al personal y hacer que se cumplan todos los resultados deseados. Se puede establecer como un “proceso de influir en un grupo organizado hacia el cumplimiento de sus metas” (Curphy, 2007, pág. 8).
- Para (Sánchez, 2013) “liderazgo es un proceso a través del cual una persona – el líder – asegura la cooperación de sus seguidores”. En esta definición se puede entender que el líder es la figura, es el que toma las decisiones, para llevar a cabo la organización de los seguidores.

Más específicamente, se puede establecer que el liderazgo es el arte de la conducción de seres humanos. El liderazgo es un proceso continuo y de autoaprendizaje, no es el simple cumplimiento de pasos o reglas. Es un proceso de influencia que tiene una persona sobre una organización. El proceso de influencia se da recíprocamente entre líderes y seguidores y no sólo unilateralmente, saber cómo dirigir y cómo desarrollar destrezas de liderazgo hará un mejor líder y seguidor. (Achúa y Lussier, 2002).

Los autores tratan de explicar que este proceso de influir se da recíprocamente, entre un líder y un seguidor como una calle de doble sentido que se respaldan para efectuar el cambio. El liderazgo es un fenómeno complejo que involucra al líder, a los seguidores y la situación. Algunos investigadores en el liderazgo se han enfocado en la personalidad, rasgos físicos o comportamientos del líder, otros han estudiado cómo los aspectos de la situación afectan la actuación de los líderes, los falsos éxitos y fracasos organizacionales son atribuidos por el líder.

Según (Castañeda 2001), “Liderazgo es el conjunto de cualidades y hábitos positivos que motivan y permiten a un individuo conducir a un grupo de personas al logro de fines superiores por caminos acotados por principios y valores de alto contenido moral”. En esta definición se entiende que todo líder tiene cualidades y hábitos que son propios del liderazgo y que animan a quienes los poseen a hacer algo trascendente con su vida y les dan fuerza para llevar a cabo a pesar de los obstáculos que encuentre en el camino.

Líder, es una persona que guía, influye, que lleva “la voz cantante” dentro de un grupo, que aporta, que mueve, que estimula a los miembros de un equipo con una o varias metas en común, creando a su vez un buen ambiente de trabajo, se caracteriza principalmente por su visión de futuro. Distintas son las definiciones que se han formulado dentro del enfoque del comportamiento, no obstante, todas ellas concuerdan en considerar al liderazgo como el conjunto de conductas o actividades observables que despliega un individuo cuando se encuentra dirigiendo a un grupo y que ejercen un impacto en el comportamiento de los seguidores para alcanzar los objetivos propuestos.

Por su parte, Edwar y Hames (1995) enriquecen el concepto de liderazgo al sostener que:

Uno de los primeros elementos de confusión en el estudio del liderazgo fue la dificultad para distinguirlo como un proceso, y separarlo del líder como persona que realiza las acciones del mismo. El liderazgo constituye una relación influenciada entre dos o, en general, más personas que dependen entre sí para lograr ciertas metas mutuas dentro de una situación de grupo. Esta situación no sólo comprende la tarea sino que también abarca el tamaño de un grupo, estructura, recursos e historia, entre otras variables. (p. 387)

Es pertinente destacar que el liderazgo comprende no sólo la dimensión social sino también la histórica, el proceso consiste en la dirección de la conducta de los integrantes de un grupo hacia la realización de un conjunto de acciones interrelacionadas e interdependientes para el logro de una finalidad determinada.

Retomando las reflexiones de algunos de los autores citados, se afirma que el liderazgo es un proceso donde a partir del poder motivador del líder se influye y apoya a los demás para que se cumplan las metas de una organización o, bien, para conducir dentro de ella procesos de cambio destinados a vigorizar y fortalecer su cometido. Son varios los factores que contribuyen a que los miembros de una organización o grupo identifiquen sus metas por cumplir y en el proceso de lograr los objetivos comunes se ponen en marcha diferentes estrategias, algunas de ellas son la influencia y el apoyo, el esfuerzo voluntario y el cumplimiento de metas.

2.1.3 EVOLUCIÓN CONCEPTUAL DE LIDERAZGO

Se analizará a continuación, las concepciones más comunes que se ha tenido en relación al líder:

a) ¿El líder nace o se hace?

Según (Achúa, 2002) expresa: “la respuesta es cualquiera o ambas, los líderes eficaces no sólo nacen con cierta capacidad de liderazgo, sino que además la cultivan”. Los investigadores señalan que muchas habilidades cognitivas y rasgos de personalidad son innatos, cierta habilidad puede presentar ciertas ventajas o desventajas a un líder. Antiguamente, cuando las fuertes barreras de las clases sociales hacían casi imposible que alguien se convirtiera en líder, para muchas personas resultaba claro que el liderazgo se heredaba, especialmente en la época de los reyes y de la aristocracia, donde sus vasallos se entregaban ciegamente por una monarquía absoluta, y a los que la iglesia proclamaba solemnemente. Cuando esta época se derrumbó, se hizo obvio que los líderes provenían, de todos los estratos sociales, esta experiencia enseñó que el liderazgo era algo más complejo que haber nacido con los genes adecuados, aunque no deja de reconocer que algunas personas nacen con algunos dones naturales que les facilitan su relación con los demás, pero tampoco significa que esto les asegure un liderazgo de por vida.

b) Los líderes son una raza

Para (Falcón, 2005), el líder es percibido como un ser superior al resto de los miembros del grupo, con atributos o dones especiales de los dioses, es decir nacían con ellos, y al demostrar su superioridad ante la comunidad se convertía en su líder, son gentes connotadas dirigiendo en sus horas libres organizaciones religiosas de alcohólicos anónimos, ecologistas o artistas y deportistas, lo cual indica que la acción del líder es parecida a la de ser padre o madre de familia: es decir que está implícita en la naturaleza humana la posibilidad de liderazgo.

c) Los líderes son carismáticos

Es el clásico líder que, a través, de su personalidad y su influencia puede inspirar a los demás a seguirlo. Es un tipo de liderazgo que suele contar con gran popularidad, siendo el carisma una cualidad que para muchos es sinónimo de natural de liderazgo. Es indiscutible que algunos seres humanos poseen un don de gente especial, que los hace conquistar fácilmente la aceptación y la simpatía de los demás, pero esto no significa que sea una cualidad que poseen todos los líderes, ya que algunos en lugar de atraer, más bien inspiran miedo o terror, pero es indiscutible que mientras más alta sea la investidura del líder, su sencillez se convertirá automáticamente en carisma. En definitiva, el carisma se puede adquirir poniendo cuidado en las actitudes de cortesía hacia los otros seguidores, y a la inversa se perderá en la medida en que el líder menosprecie y humille a los demás.

d) Los líderes están en la cumbre

Por tradición se piensa que solamente es líder aquel que está en la cumbre, es indiscutible que quien ostente la máxima jerarquía en cualquier tipo de organización es el líder máximo, pero se ve obligado a delegar su liderazgo en otros subordinados, quienes a su vez, dependiendo del tamaño de la organización, se verán obligados a delegar parte de su liderazgo, ya que dirigir significa fundamentalmente hacer a

través de los demás, lo cual se traduce en que cualquiera que tenga subordinados adquiere una condición de líder. Un líder no necesita ser jefe, en efecto los líderes no siempre son las personas con mayor jerarquía dentro de las organizaciones, “los líderes son quienes saben hacia dónde quieren ir y transmiten esta seguridad a las personas que los rodean” (Falcón, 2005, pág.21)

2.1.4 TIPOS DE LIDERAZGO

Al igual que existen tipos de líderes muy diferentes, también hay distintos tipos de liderazgo, que responden a necesidades y objetivos diferentes y se desarrollan en las organizaciones. Se puede agrupar según los siguientes criterios (García, 2010, pág. 37):

2.1.4.1 RELACIÓN CON LOS SEGUIDORES

- a) **Relación basada en el intercambio:** destaca el denominado “liderazgo transaccional”, el líder impulsa, guía, apoya, motiva y retroalimenta a sus seguidores para lograr objetivos comunes; a cambio recibe recompensas a modo de reconocimiento, prestigio y consideración. Este intercambio se basa en una discusión conjunta, previa en la que ambas partes concuerdan tanto los objetivos como las condiciones y recompensas que los seguidores obtendrán por alcanzarlos, en consecuencia facilita el camino hacia los objetivos.

- b) **Relación basada en el cambio:** suelen incluir las llamadas “teorías del nuevo liderazgo”, que podrían concretarse en el liderazgo transformacional, el liderazgo carismático y el liderazgo visionario. En general, se plantea que producen altos niveles de motivación, compromiso, identificación, rendimiento y satisfacción en los seguidores, así como un rendimiento organizacional por encima de la media, excelente, sobre todo en condiciones de crisis o incertidumbre.

- c) **Relación basada en la participación:** por participación se entiende el grado en que los líderes comparten con sus seguidores la responsabilidad sobre las funciones directivas clásicas (planificar, organizar, dirigir y controlar), sobre los diferentes roles directivos que se desempeñan, y en general, sobre los procesos de toma de decisiones en todos los ámbitos (estrategias, tácticas u operativas). Existen varios tipos de participación, con contenidos similares, se puede agrupar así:
- ✓ **Liderazgo delegado:** supone delegar, en algún colaborador o en varios, la realización de determinadas funciones o tareas, las cuales pueden variar desde ser concretas y sencillas hasta más amplias y complejas.
 - ✓ **Coliderazgo:** implica un liderazgo comparativo de manera relativamente equitativa entre todos los miembros de un grupo, equipo, unidad u organización. las diferentes funciones de liderazgo se distribuyen entre todos los miembros que, de manera complementaria, simultánea o secuencial, se ejecutan. La responsabilidad y el poder también se comparten. El reparto de funciones de liderazgo puede mantenerse estable, o bien puede rotar periódicamente entre todos los miembros.
 - ✓ **Súper liderazgo:** va un paso más allá, consiste en convertir a los seguidores en líderes de sí mismos, en auto líderes, ya sea individual o en grupo, de modo que adquieran la responsabilidad de motivar y dirigir sus propios comportamientos. El superlíder se diferencia de otros líderes, al actuar como estratega, asesor y formador de las personas y grupos de transición hacia ese grado de autonomía: por una parte facilita el desarrollo del auto establecimiento de metas, la autoobservación, la autoevaluación, la autor retroalimentación y el auto refuerzo de las propias personas o grupos.
- d) **Relación basada en el desarrollo de los seguidores:** cabe mencionar dos procesos, que supone sendos tipos de liderazgo para favorecer el desarrollo

personal y profesional de personas y equipos en el contexto de una organización. Se puede aplicar de manera complementaria y son:

- ✓ **Coaching:** término extraído del ámbito deportivo, una persona prepara a alguien para algo, para referirse al líder como alguien que facilita el progreso y el desarrollo del potencial y de las competencias de otras personas. El líder adopta un papel más cercano al de preparador o tutor, por medio del cual acompaña y facilita el aprendizaje de los implicados por sí mismos. El coaching se orienta a la mejora a corto plazo. “Es la forma en que alguien ayuda a otra persona a que sea capaz de conseguir sus propios resultados en conexión con el equipo al que pertenece” (Payeras, 2004, pág. 2).

- ✓ **Mentoring:** a diferencia del coaching, este tiene una orientación temporal a medio-largo plazo. Es el proceso mediante el cual una persona con más experiencia (el mentor) enseña, aconseja, guía y ayuda a otra (el tutelado) en su desarrollo personal y profesional, invirtiendo tiempo, energía y conocimientos, el líder actúa como un mentor que aconseja y guía a los colaboradores a lo largo del desarrollo de la carrera profesional dentro de la organización (Soler, 2003, pág. 27).

2.1.4.2 NIVEL JERÁRQUICO

- a) **Liderazgo estratégico:** va asociado a quienes ocupan puestos de alta dirección y, por lo tanto, tiene un área de responsabilidad e influencia que abarca la globalidad de la organización (presidencia, dirección general, equipo de alta dirección, etc.) ejerce un liderazgo de las organizaciones, toman decisiones estratégicas; crean significado y propósito para la organización; crean y comunican una visión de futuro, crean y mantienen la cultura organizacional, desarrollan estructuras, procesos y controles organizacionales, y desarrollan políticas y prácticas. Las personas ejercen la mayor parte de influencia de manera indirecta a través de otras personas,

habitualmente directivos de niveles inferiores, y medios de comunicación, suele ser asociado al liderazgo transformacional.

- b) **Liderazgo funcional o táctico:** asociado a quienes ocupan puestos directivos por debajo del nivel estratégico, denominado “intermedio” (dirección de departamento; jefatura de equipo, área o unidad, etc.) tienen un área de responsabilidad e influencia menor. Ejercen un liderazgo en las organizaciones, se encargan de poner en práctica las decisiones del nivel estratégico; desarrollan funciones más relacionadas con la instrucción, la guía, el apoyo, la supervisión, la evaluación, la retroalimentación, muestra comportamientos orientados a las personas y a las tareas. Suele ir asociado al liderazgo transaccional.

2.1.4.3 ORIGEN

- a) **Líder emergente:** persona que, sin ocupar puesto directivo alguno, surge o se convierte en líder en determinadas circunstancias. por su comportamiento ejemplar y competente en el trabajo, por encabezar la resolución de un conflicto laboral con la dirección, por su atractivo personal y popularidad, por su mayor implicación y compromiso, por representar valores determinados, etc. Puede acabar destacando sobre los demás y obtener el reconocimiento de éstos o parte de ellos, que pasan a convertirse, progresivamente, en seguidores.
- b) **Líder designado:** ocupan puestos directivos que han sido asignados a los mismos como consecuencia de una decisión basada en algún criterio, sea más o menos justo, los méritos profesionales, las competencias el favoritismo, sea cual sea, el caso la decisión suele conllevar el deseo explícito o implícito de que el directivo actúe como líder.

2.1.4.4 OTROS TIPOS DE LIDERAZGO

Los nuevos tiempos generan nuevos tipos de liderazgo en virtud de las condiciones en que éste se lleva a cabo y los medios empleados para ello. Se podrán mencionar dos tipos que se viene consolidando últimamente:

- a) **Liderazgo temporal:** es producto de un acuerdo eventual entre los miembros de un equipo. Limita la acción del líder a objetivos y compromisos específicos que, una vez alcanzados, dejan de requerirlo como tal.

- b) **Tele liderazgo:** liderazgo a través de las nuevas tecnologías de la comunicación. Adquiere gran importancia la comunicación en cuanto a gestión del flujo de información entre líder y seguidores.

El panorama del liderazgo en las organizaciones tiene un carácter dinámico y, como lo demuestra los dos últimos tipos descritos permanentemente abierto a nuevas modalidades, por cuanto la búsqueda de lo novedoso en la que numerosas organizaciones se ha embarcado lleva a encontrar con frecuencia formas de liderazgo que, en realidad, lo único original que ofrece es la etiqueta.

2.1.5 ESTILOS DE LIDERAZGO DOCENTE

Una de las primeras explicaciones de los estilos del liderazgo docente se clasifica de acuerdo a la forma en que el maestro utiliza la autoridad, esto es:

2.1.5.1 AUTOCRÁTICO

Es un profesor que decide por sí solo las actividades o tareas a realizar, es decir, toma decisiones, organizando y distribuyendo, incluso, las actividades,

permaneciendo distante al grupo de alumnos en su relación y evaluando de forma individualizada.

Este estilo de profesor se preocupa mucho por:

- El resultado de las tareas asignadas.
- No permite que se inmiscuya los sentimientos cuando toma decisiones para resolver una situación crítica en el aula.
- Es firme en sus opiniones.
- Acepta la supervisión y la responsabilidad final en las decisiones.
- Ordena, estructura toda la situación de trabajo e indica a los alumnos que se debe hacer.
- Basa su poder en amenazas y castigos.

2.1.5.2 DEMOCRÁTICO

El líder democrático, es un maestro abierto, que implanta con el alumno una relación de reflexión, capaz de sentir necesidades, conflictos, esperanzas y miedos inconfesados. Este tipo de maestro respeta siempre la independencia del aprendiz, empleando más tiempo en tratar de ayudar a formular y resolver preguntas urgentes, que exigir respuestas “correctas”.

- Confía en la capacidad y buen juicio del estudiante.
- Asigna claramente las tareas para el grupo, con el fin de que éste comprenda su responsabilidad.
- Muestra fuerte preocupación por el grupo, tanto en aspecto personal como de trabajo.
- Crea un fuerte sentido de solidaridad.
- Toma decisiones compartidas.

El estilo de liderazgo democrático no siempre es el mejor. A veces hay excepciones y es mejor que el maestro identifique cuando se debe de identificar un estilo de liderazgo diferente.

2.1.5.3 CARISMÁTICO

Liderazgo que descansa sobre la dedicación excepcional a la santidad, el heroísmo o sobre el carácter ejemplar de una persona individual, y sobre patrones normativos o sobre ordenes reveladas u ordenadas por él.

2.1.5.4 LAISSEZ-FAIR

El profesor se caracteriza por la falta de participación general, manteniéndose al margen lo más posible, dejando la iniciativa a los estudiantes, y sólo cuando se requiere su opinión, interviene para dar consejo. En este estilo de liderazgo el profesor:

- Muestra poca preocupación, tanto por el grupo, como por la tarea.
- Procura no involucrarse en trabajo del grupo.
- Evade la responsabilidad por el resultado obtenido.
- Da libertad absoluta, para que se trabaje y se tome decisiones.
- Proporciona información sólo cuando se lo solicita.
- Deja que el grupo se organice.

2.1.5.5 LIDERAZGO SITUACIONAL

Hersey y Blanchard formularon un modelo de liderazgo situacional, el cual se adapta bien al ambiente educativo, y describen cuatro estilos dentro de este modelo:

- a) **Ordenar:** como líder, el profesor define el rol del alumno e indica qué, cómo, cuándo y con quién se va a ejecutar la tarea. Supervisa de cerca el desarrollo del trabajo. La comunicación se da en un solo sentido (maestro-alumno) con poca atención a la característica personal del alumno.
- b) **Persuadir:** el maestro ejerce la mayor parte de la orientación directiva, admite que el alumno exponga su punto de vista y que realice preguntas, pero

que no tome decisiones. Explica la decisión ya tomada, aclara las ventajas y/o beneficios de cumplir con lo que le pide. La comunicación es bilateral y existe soporte socio-emocional para que el estudiante cumpla con la tarea que se hace en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

- c) **Participar:** tanto el profesor como el alumno participa del proceso enseñanza-aprendizaje, a través de la comunicación en dos sentidos. El maestro y el alumno interactuando, toman decisiones, es decir, comparten ideas para llegar a una decisión acordada y planear estrategias de aprendizaje, el docente muestra un comportamiento de facilitador.

- d) **Delegar:** el maestro deja al alumno la decisión, de cómo actuar para lograr el objetivo establecido. Aquí la supervisión del maestro es general. El maestro puede elegir el estilo de liderazgo a ejercer, dependiendo la madurez del alumno en forma individual, así como del grupo; considerando ésta como la suma de la motivación (querer) más la capacidad (poder) para desarrollar la tarea.

2.1.5.6 LIDERAZGO TRANSFORMADOR

Este pone énfasis en el proceso; procura formar a la persona para cambiar la realidad; orienta una relación igualitaria entre él y el alumno, donde aprenden, de todo; crea situaciones propicias para que se dé una educación permanente; desea hacer surgir una conciencia crítica; estimula la cooperación, la solidaridad y a la creatividad y emplea como recursos didácticos los medios de comunicación principianta para analizarlos críticamente con los alumnos. El líder educativo transformacional debe saber que la razón del cambio debe ser acordada y concordar con los objetivos y normas de la institución.

2.1.6 LÍDER

Es una persona que guía a otros hacia una meta común, mostrando un camino y creando un ambiente que permita la participación activa de todos los miembros del equipo. Líder es una persona comprometida a llevar a adelante la misión de un proyecto.

Toda persona necesita de un cierto grado de organización en su vida, y para ello es esencial que exista un guía, alguien que tome o evalúe las decisiones importantes y que mantenga a sus compañeros animados y enfocados en un objetivo, para que no se pierda el sentido de la unión. Desde un pequeño grupo de amigos hasta un país entero, todo se basa en un sistema jerárquico y aunque a simple vista pueda aparecer ejemplos dispares, en ambos casos el papel del líder es más difícil de mantener que de alcanzar.

2.1.7 CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER

El líder para que sea eficaz, debe tener rasgos que se equipen para un desempeño vigoroso en las tareas. Son estas las más esenciales para liderar de forma efectiva:

- El líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existe.
- El líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad, las cuatro cualidades son llamadas carisma.
- El líder debe poseer una inteligencia emocional, como el entusiasmo de una visión y misión compartidas, orienta al desempeño de otros, haciendo asumir su responsabilidad, guía mediante el ejemplo.

- Debe tener facilidad para la comunicación.
- Control emocional.
- Confianza y seguridad.
- Humildad y sinceridad.
- Cuidar la imagen.

Por último un líder no es aquel que impone miedo, es el que se mueve entre los compañeros manteniendo un contacto apacible, transmitiendo buen humor y dando ejemplo con la conducta, del nivel de esfuerzo exigido hacia los demás.

2.1.8 LIDERAZGO EN LA EDUCACIÓN

La importancia de atender a lo educativo, se refleja inicialmente en la noción de liderazgo institucional, al final de los ochenta, y con una marcada influencia de la investigación sobre escuelas eficaces, se insistió en que los esfuerzos para mejorar la calidad de la enseñanza y aprendizaje habría de focalizarse en los directores, considerados como líderes instructivos, su función sería el de animar el trabajo de los profesores en las aulas, apoyarlos, supervisarlos, así como ser portavoz, incluso formador en ciertas prácticas y métodos de enseñanza que la investigación documenta como eficaces. Se identifica al liderazgo con las características popularmente como capacidad gestora, excelencia individual y ejercicio de poder, que son sin duda una concepción reduccionista del mismo.

El liderazgo directivo se ha ido haciendo cada vez más complejo, ya que se le atribuye mayor responsabilidad y debe dar cuenta del resultado obtenido en el centro. Las presiones externas más importantes provienen de la responsabilidad para mejorar la calidad del sistema educativo y se plasma en el consejo escolar. “Esta situación es muy similar en todos los países y es una consecuencia del fenómeno de la globalización, del afán y necesidad por tener un sistema educativo competitivo y del supuesto de que el director/ra juegan un papel clave en el éxito de las reformas educativas”. (Gaziel, 2008, pág. 337).

Probablemente no todo el significado del término liderazgo es adecuado para la educación, pero conviene matizar el término y su significado tanto como sea posible para aprovechar del desarrollo y estudio en torno al liderazgo en las organizaciones, de acuerdo con lo que se entiende que son los objetivos de la educación y así, poder orientar y motivar mejor la tarea. Ejercer liderazgo significa principalmente orientar y motivar, orientar es mostrar y definir lo que se pretende que logre la institución, motivar es contribuir al desarrollo de la persona que la forma en especial del profesor y el personal que trabaja en los centros educativos, a partir del reconocimiento de las necesidades, intereses y sentimientos y construir espacios que permita hacer compatibles tales características personales con las necesidades e intereses de la institución (Lozada, 2007) .

En definitiva, un buen ejercicio de liderazgo en el centro promueve valores comunes, un saber hacer compartido, una cultura docente y organizativo colaborativo y crea un equipo, un buen liderazgo debe estar acompañado de autoridad auténtica, de aquella autoridad que emana de la persona con la que trabaja y que la reconoce sin que esté obligada a ello. Precisamente porque la tarea es compleja y los centros son organizaciones complejas también, cuesta creer que basta la acción personal de alguien, ejerciendo o no función directiva, para transformar en positivo las dinámicas de trabajo y educativas de un centro. Es deseable que quien ejerza funciones directivas y en especial la dirección de un centro posea cualidades necesarias para ejercer el liderazgo, pero es igualmente importante que entienda que el cambio y transformación será más eficaz y eficiente si el liderazgo en el centro no sólo recae en su persona. Entre las cualidades necesarias para ejercer un buen liderazgo educativo, se encuentra la de reconocer que el liderazgo, no es una cuestión personal sino de equipo y comunidad, de sistema, entendiendo aquí el centro como un sistema.

2.1.9 ROL DEL DOCENTE EN EL AULA

La nueva visión de la educación, implica cambios en el quehacer del docente y en su formación inicial y continua. Él también necesita ser formado en la perspectiva de la educación permanente.

Para (Aguerrondo, 1998), “la enseñanza se orientará también, a que el alumno aprenda a trabajar, a investigar, a inventar, a crear y a no seguir memorizando teorías y hechos, debe participar en el proceso educativo, debe prepararse para la auto-formación, auto-educación y autoevaluación”. Esto significa que el estudiante debe adquirir la responsabilidad de orientarse a sí mismo y de manejar su propia formación.

En una educación bajo esta concepción, el educador debe ser un animador o estimulador, además debe trabajar en equipo con los alumnos para identificar y seleccionar los problemas, para que no memoricen sino que aprendan a utilizar todo los medios de información desde la biblioteca, la radio, el cine, la TV. El TV cable, y a cómo acceder a la base de datos nacionales e internacionales. La pedagogía debe ser innovadora, activa, liberadora, que fomente la iniciativa, la creatividad y el desarrollo de un proyecto de vida personal y social. El docente debe dominar el campo del conocimiento específico para ejecutar su profesión como educador y tener elementos que le permitan profundizarlos, aplicarlos y estar en permanente actualización.

El líder docente debe estar muy dispuesto a reconocer equivocaciones y a permitir que los discípulos tengan otra realidad distinta a la suya. Animar al aprendiz para que escuche la voz interior, es fomentar que adquiera sus propios puntos de vista. El educador líder, a través, de la vocación y con una nueva mentalidad, cambia a la sociedad. Un buen liderazgo demanda la creación de condiciones que asegure una participación amplia, constante y prolongada. Esto incluye respeto, escuchar, intercambio, posibilidad que exprese perspectivas eliminando lo más posible las

diferencias que surge por razones de edad, de género, de nivel educativo, de cultura, de etnia, de habilidad, entre otros aspectos. La gran fuerza del docente es de transmitir la afición al estudio, por lo que eso lo convierte en líder.

2.2 EL APRENDIZAJE

Durante mucho tiempo se consideró que el aprendizaje era sinónimo de cambio de conducta, esto porque dominó una figura conductista de la labor educativa; sin embargo, se puede afirmar con certeza que el aprendizaje humano va más allá de un simple cambio de conducta, conduce a un cambio en el significado de la experiencia. Pero se puede comprender la conducta y las diferencias de los organismos vivientes en la capacidad de aprender. El lenguaje es el rasgo principal que separa al hombre del resto de los animales. Sin embargo, el lenguaje se aprende: se habla, se escribe y se lee. De hecho, se aprende a ser humana, en un nivel más elevado, la mayor parte de los gustos, actitudes, opiniones, creencias, prejuicios, supersticiones y características de personalidad se aprende. En efecto, se aprende a ser individuo. En los principales dilemas sociales interviene el aprendizaje. La enfermedad mental, aunque alguna vez es producto de desórdenes neurológicos, es principalmente el resultado de haber aprendido conductas desadaptadas y de no poder aprender conductas de adaptación.

La experiencia o el aprendizaje se adquieren, no del mero hecho de hacer o haber hecho algo, sino de percatarse de cómo se hace, se hizo o se debe hacer algo. En tal sentido, lo importante no es la actividad física únicamente, sino la “conceptualización”, que es una actividad mental. Es decir que no siempre hay necesidad de caer en la acción física para aprender algo, basta a veces la sola actividad mental; y cuando hay necesidad de la física, ésta debe ser acompañada de intención y comprensión de contenido o actividad. De donde se adecue que la actuación con conciencia y voluntad es lo que puede predecir el aprendizaje.

2.2.1 CALIDAD DE APRENDIZAJE

Un aprendizaje de calidad implica comprensión profunda y consistencia en las ideas; está estrechamente vinculada con el concepto de metacognición¹ y temas conexos, el mismo que ocupa un lugar central en la Psicología Cognitiva contemporánea, con variantes según el enfoque elegido. Un aprendizaje de calidad “es aquel que logra lo más importante de los contenidos y retenerlos en la memoria a largo plazo, pues se integran en forma significativa con los conocimientos anteriormente adquiridos” (Sánchez, 2003, pág. 179).

No todos los contenidos poseen el mismo nivel de importancia, y la memoria tiene la capacidad de retención limitada, por eso es importante que el docente seleccione los conceptos fundamentales que se retengan, y largo trabajo con los contenidos procedimentales y actitudinales, para crear habilidades cognitivas que duran para siempre. La calidad de aprendizaje es a lo que se debe apuntar. Utilizar el tiempo de manera productiva, esto significa que cada día el estudiante puede resolver situaciones con mayores herramientas. Este resultado se logra enseñándole a pensar, a manejar su propio tiempo, a relacionar contenidos, a aplicarlos a situaciones concretas. No importa cuánto sabe, sino cómo y para qué lo sabe.

2.2.2 CONCEPTO DE APRENDIZAJE

Es muy compleja la definición del aprendizaje, hay diferentes enunciaciones por varios autores:

- Watson habla del aprendizaje como una transformación de la conducta, generada a partir de un condicionamiento externo (asociación de estímulo y respuesta). (Overview, 2007, pág. 7).

¹ Metacognición: teoría de la mente o cognición, es una expresión usada para designar la capacidad de atribuir pensamientos e intenciones a otras personas.

- Hilgard y Bower, en cambio, si bien toman al aprendizaje en términos muy generales, dan cuenta de un rol activo por parte del sujeto que aprende. Más precisamente, hablan de un proceso de cambio por parte de este.
- Para el neuropsicólogo Jaime Tallis, el aprendizaje es entendido como un proceso dialéctico a través del cual el sujeto es modificado por su entorno, y a su vez, es modificador de este. En esta interacción, se produce en el individuo una serie de complejos procesos psicológicos: intelectuales, motivacionales, efectivos, volitivos, etc. El aprendizaje es un proceso relativamente permanente que resulta de la práctica y se refleja en un cambio conductual, lo que requiere que el organismo se exponga a la situación y exhiba la conducta que está siendo estudiada. (Logan, 1976).
- Por otra parte, (Klein, 1994) afirma: “el aprendizaje es un cambio relativamente permanente de la conducta, debido a la experiencia, que no puede explicarse por un estado transitorio del organismo, por la maduración o por tendencias de respuestas innatas”. Esta definición tiene tres componentes, primero el aprendizaje refleja un cambio en el potencial de la conducta que no lleva a la realización de la misma, se debe estar suficientemente motivado para transformar el aprendizaje en conducta. Segundo el cambio en el comportamiento producido por el aprendizaje no siempre es permanente, puede ser que una conducta previamente aprendida no vuelva a darse. Tercero, el cambio en la conducta puede deberse a otro proceso distinto del aprendizaje, el comportamiento puede cambiar como resultado de la motivación más que del aprendizaje.
- Para (Rodríguez, 1991), “por aprendizaje se entiende un cambio más o menos permanente en la conducta que ocurre como consecuencia de la práctica” esta definición puede ser llegada como punto de partida o de referencia para la comprensión del fenómeno aprendizaje, ahí está el sentido del cambio y experiencia que son dos rasgos que de ninguna forma puede faltar en la conducta.

Como un criterio general, se podría definir el aprendizaje al cambio conductual o cambio en la capacidad de comportarse. El término aprendizaje se emplea cuando alguien se vuelve capaz de hacer algo distinto de lo que hacía antes, aprender requiere el desarrollo de nuevas acciones o la modificación de las presentes. El aprendizaje tiene diferentes puntos de vista:

- **Punto de vista conductista:** es un proceso por el cual se adquiere una nueva conducta, se modifica una antigua o se extingue alguna conducta, como resultado siempre de experiencias o prácticas.

- **Punto de vista cognitivista:** el aprendizaje tiene una dimensión individual, ya que al residir el conocimiento en la propia mente, el aprendizaje es visto como un proceso de construcción interna de dicho conocimiento.

2.2.3 TEORÍAS DEL APRENDIZAJE

La principal idea sobre el aprendizaje ha surgido de la psicología, el sujeto en situación de aprendizaje era considerado como un mero receptor de la información, es decir, el alumno era pensado como una tabula rasa que había que llenar con datos transmitidos por el docente. La teoría que se ocupa del estudio del proceso implicado en el aprendizaje se ha hecho desde diferentes perspectivas:

2.2.3.1 TEORÍA CONDUCTISTA

Es una teoría centrada en el estudio del fenómeno psicológico, es estudiada por figuras destacadas desde Pavlov hasta Jhon Watson, esta teoría se basa en el realismo científico, sostiene que el hombre es la combinación de la herencia genética y la experiencia en la vida, excluyendo variables filosóficas como intencionalidad innata, alma y otros elementos. Para el conductista, el aprendizaje es: gradual y continuo, donde la fuerza aumenta paulatinamente al aumentar el número de ensayos, esta

teoría que caracteriza el aprendizaje como una vinculación o conexión de estímulos y respuestas. (Centro de Información Pedagógica Educar , 2014).

El conductismo es una escuela de pensamiento que enfatiza el papel de la experiencia en el control de la conducta, el proceso más importante que gobierna la conducta es aprendido, el impulso que da lugar a la conducta como la conducta específica motivada por ese impulso, es aprendido a través de la interacción con el ambiente. La meta principal del conductista es determinar las leyes que gobierna el aprendizaje. (Klein, 1994, pág. 26). El conductismo establece que:

- El aprendizaje es un cambio en la forma de comportamiento en función al cambio del entorno.
- Aprender resulta de la asociación de estímulos y respuestas.
- Afirma que el proceso de aprendizaje no necesita tomar en cuenta pensamientos, porque los aspectos internos depende de quién aprende.
- El aprendizaje requiere organizar el estímulo del ambiente de manera que, el alumno pueda dar respuestas adecuadas y recibir el esfuerzo.

De esta teoría se plantearon dos variantes: el condicionamiento clásico y el condicionamiento instrumental y operante. El primero describe una asociación entre estímulo y respuesta contigua, de manera que si se sabe plantear el estímulo adecuado se obtendrá la respuesta deseada. Esta variante explica tan solo comportamiento muy elemental. La segunda variante, el condicionamiento instrumental y operante persigue la consolidación de la respuesta según el estímulo, buscando el refuerzo necesario para implantar esta relación con el individuo.

2.2.3.2 TEORÍA COGNITIVISTA

Se aprende de la experiencia, pero es el sujeto quien construye el conocimiento del mundo externo en función de su organización cognitiva interna, el sujeto interpreta la realidad y proyecta sobre ella el significado que va construyendo.

- a) **Teoría de Piaget:** tiene una visión constructivista del desarrollo, donde todo proceso de aprendizaje es un proceso de maduración desde que el primer estímulo va madurando, el sistema nervioso va organizando nuestro mapa. Esta maduración física y psíquica es el aprendizaje. El constructivismo se define en términos de la organización, estructuración y reestructuración de la experiencia del individuo un proceso continuo a lo largo de la vida de acuerdo con esquemas previos de pensamiento. (Morrison, 2005).

- b) **Teoría de Ausubel:** la idea central de esta teoría es lo que el autor define como aprendizaje significativo, que es un proceso por medio del que se relaciona nueva información con algún aspecto ya existente en la estructura cognitiva de un individuo y que sea relevante para el material que se intenta aprender. Relaciona el aprendizaje significativo con el almacenamiento de información en el cerebro. Señala que la información se conserva en zonas localizadas del cerebro y son muchas las células que están implicadas en este proceso. (Méndez, 2001).

2.2.4 CARACTERÍSTICAS DEL APRENDIZAJE

Se puede reconocer en el aprendizaje las siguientes características:

2.2.4.1 CONDUCTUAL

- a) **Cambio de comportamiento:** este cambio se refiere tanto a la conducta que se modifica, como a la que se adquiere por primera vez, como: el aprendizaje de un nuevo idioma. Se debe tener en cuenta que el cambio es relativamente estable cuando se refiere al aprendizaje guardado en la memoria a largo plazo.

- b) **Se da a través de la experiencia:** es decir, que el cambio de comportamiento es producto de la práctica o entrenamiento. Como aprender a manejar un automóvil siguiendo reglas necesarias para conducirlo.

- c) **Implica interacción sujeto-ambiente:** la interacción diaria del hombre con el entorno, determina el aprendizaje.

2.2.4.2 COGNITIVO

Las etapas cognoscitivas se relacionan con la edad. El desarrollo cognitivo es secuencial y se basa en el crecimiento previo. La capacidad del alumno es importante, el alumno talentoso es capaz de aprender más rápidamente que los demás. El aprendizaje se puede modificar como resultado de la interacción de la persona con el ambiente. El aprendizaje involucra la asimilación de nuevas experiencias con experiencias previas.

2.2.5 TIPOS DE APRENDIZAJE

Es necesario comprender los tres actos del comportamiento; el pensar, el sentir y el actuar, así mismo el producto se manifiesta en tres comportamientos: pensamiento, afectividad y acción en la psicología del aprendizaje, se denomina a la forma del comportamiento dominio del aprendizaje identificado así las áreas cognoscitivas, afectivas y psicomotora.

- a) **Aprendizaje mental:** corresponde a la estructura cognoscitiva y da lugar a la adquisición de nuevos conocimientos, significados e informaciones, memorizar es uno de los requisitos básicos de la vida del hombre, pero se retienen más aquellos aprendizajes en que la eficacia reside más en el modo de pensar que aquellos en que es más importante la memorización del material del aprendizaje.

- b) **Aprendizaje emocional y apreciativo:** corresponde a la estructura efectiva y está de una u otra manera vinculada con la motivación, por lo tanto, da lugar a la formación de comportamientos relacionados con las actitudes, intereses, ideales como también al desarrollo de sentimientos de seguridad y autonomía.

- c) **Aprendizaje social:** corresponde también a la estructura afectiva, pero relacionada con la pertenencia ideológica del grupo en el proceso de socialización

- d) **Aprendizaje motor:** la estructura psicomotora de la conducta humana está relacionada con el desarrollo de destrezas, dentro de la que está la destreza manual y de actos físicos, se sabe que gran parte de la conducta humana es motriz, por tal motivo, el aprendizaje motor es importante para lograr éxitos en el desempeño de la actividad que la vida demanda al ser humano.

- e) **Aprendizaje cooperativo:** realza el aprendizaje, se da entre alumnos, es decir da oportunidad al alumno de enseñar y aprender en cooperación, la instrucción no sólo viene de parte del profesor, sino que recae en él como participante activo en el proceso. Propone que el alumno al ser parte de un grupo del cual depende su desempeño, asegurará que el otro integrante del grupo también tenga un buen desempeño. Es el propio alumno el que juega al rol como ayudante o tutor. El aprendizaje cooperativo es el empleo didáctico de grupos reducidos en el que el alumno trabaja junto para el propio aprendizaje y el de los demás. Los autores del aprendizaje cooperativo lo definen como “el uso instructivo de grupos pequeños para que los estudiantes trabajen juntos y aprovechen al máximo el aprendizaje propio y el que se

produce en la interrelación para lograr esta meta, se requiere planeación, habilidades y conocimiento de los efectos de la dinámica del grupo”.

- f) **Aprendizaje colaborativo:** es un aprendizaje que se logra con la participación de partes que forma un todo. El aprendizaje colaborativo es un sistema de interacciones cuidadosamente diseñado que organiza e induce la influencia recíproca entre los integrantes de un equipo. Se desarrolla a través de un proceso gradual en el que cada miembro comprometido con el aprendizaje genera una interdependencia positiva. Este tipo de aprendizaje busca compartir la autoridad, a aceptar la responsabilidad y el punto de vista del otro, a construir consenso con los demás dentro del grupo. Para que este se lleve a cabo, es indispensable compartir experiencias y conocimientos y tener una clara meta grupal donde la retroalimentación juega un papel importante.

En conclusión, el aprendizaje colaborativo, es una metodología que necesita preparación del alumno que conformará el grupo, el hecho de que la estructura sea bastante abierta, requiere responsabilidad, madurez, creatividad, etc. Condiciones que se encuentra en alumnos de cursos superiores o muy bien entrenados. Cabe recordar que el profesor de la instrucción y el alumno se hacen cargo del propio aprendizaje. Es esta la metodología para aquel profesor que busca desarrollar habilidades personales y sociales.

2.2.6 FACTORES DEL APRENDIZAJE

- a) **La Motivación:** interés que tiene el alumno por su propio aprendizaje o por la actividad que le conduce a él. El interés se puede adquirir, mantener o aumentar en función de elementos intrínsecos y extrínsecos. Hay que distinguirlo de lo que tradicionalmente se ha venido llamando en la aula motivación, que no es sino, que el profesor hace para que el alumno se motive. La motivación es el activador o energizador de los hábitos, el aprendizaje y la motivación que se combina multiplicativamente para

determinar la ejecución de la conducta Los “factores motivacionales son aquellos que se refieren a estados orgánicos relativamente temporales y reversibles que tienden a activar la conducta de los organismos”, es decir, que el organismo está predispuesto a motivarse en circunstancias ambientales específicas. (Logan, 1976, pág. 189).

- b) **La Motivación psicológica:** es importante saber cómo ayudar a aprender dependiendo de la edad del alumno, que aprenda de una forma más fácil, y saber de qué temas tratar o hablar con él.
- c) **La dificultad materia-recursos:** otro factor que puede influir en el aprendizaje, es lo material y esto es muy importante, porque muchas veces depende de dinero, la educación de los hijos, se debe tomar la forma de ayudar de la mejor manera, para que se tenga el material, de otra forma se atrasaría y no aprendería correctamente.
- d) **La actitud dinámica y activa:** se debe tomar mucho en cuenta esta parte, puesto que es más aprender en una clase dinámica, es decir con juegos y preguntas que ayude a entender mejor el tema.
- e) **El estado de fatiga o descanso:** es muy importante que el alumno esté en condiciones de aprender, que este descansado, y haya dormido bien, para poner la atención debida en la clase.
- f) **Capacidad intelectual:** esta capacidad es diferente en cada una de las personas, buena, regular, mala y excelente.
- g) **Distribución del tiempo para aprender:** toma en cuenta que la distribución del tiempo es muy importante para que la mente siempre este activa para aprender.

2.2.7 ESTRATEGIAS DEL APRENDIZAJE

Es el proceso por el cual el alumno elige, observa, piensa y aplica los procedimientos a elegir para conseguir un fin. Para que se produzca se requiere de un listado o planificación de técnicas dirigidas a un objetivo. La estrategia de aprendizaje es la encargada de guiar, ayudar, de establecer el modo de aprender y las técnicas de estudio se encargan de realizar las estrategias mediante procedimientos concretos.

En el ámbito educativo se conoce cinco tipos de estrategias de aprendizaje:

- a) **Estrategias de ensayo:** este tipo de estrategia se basa en la repetición del contenido, ya sea escrito o hablado. Es una técnica efectiva que permite utilizar la táctica de la repetición como base recordatorio. Por ejemplo: leer en voz alta, copiar material, tomar apuntes, subrayar.

- b) **Estrategias de elaboración:** este tipo de estrategia se basa en crear uniones entre lo nuevo y lo familiar, por ejemplo: resumir, tomar notas libres, responder preguntas, describir como se relaciona la información.

- c) **Estrategias de organización:** consiste en agrupar la información para que sea más sencilla estudiada y comprendida, el aprendizaje en esta estrategia es muy efectivo porque con las técnicas de: resumir textos, esquemas, subrayado, etc. Se puede incurrir un aprendizaje más duradero no sólo en la parte de estudio sino en la parte de la comprensión.

- d) **Estrategias de comprensión:** esta estrategia se basa en lograr seguir la pista que se está usando y del éxito logrado por ella y adaptarla a la conducta. La comprensión es la base del estudio. Supervisa la acción y el pensamiento del alumno y se caracteriza por el alto nivel de conciencia que requiere. Por ejemplo: descomponer la tarea en pasos sucesivos, seleccionar los conocimientos previos, formularse preguntas. Buscar nuevas estrategias en caso de que no función la anterior. Añadir nueva fórmula a la ya conocida, innovar.

- e) **Estrategias de apoyo:** se basa en mejorar la estrategia de aprendizaje, en la condición que se va produciendo, estableciendo la motivación, enfocando la atención y la concentración, manejar el tiempo, etc. Se observa que tipo de fórmula no funcionaría con determinado entornos de estudio. El esfuerzo del alumno junto con la dedicación del profesor será esencial para su desarrollo.

2.2.8 METODOLOGÍA DEL APRENDIZAJE

Es un conjunto de técnicas, procedimientos y recursos enfocados a la mejora y optimización de nuestra capacidad para obtener nuevos conocimientos y habilidades. Las estrategias metodológicas (métodos y técnicas) que se emplean para trabajar un tema y aplicar en el aula, depende de lo que se vaya a enseñar al alumno y lo que va a aprender.

El método que emplea el docente depende de lo que quiera hacer, debe coincidir con las necesidades psicológicas, intelectuales, sociales y espirituales del estudiante. Para los objetivos y desarrollo de los contenidos hay que aplicar estrategias metodológicas activas y participativas, vivenciales, motivacionales, experienciales.

Los alumnos aprenden con más efectividad cuando se les enseña con los estilos de aprendizaje predominante. En consecuencia podríamos decir:

- El facilitador podrá orientar mejor el aprendizaje de cada alumno si conoce cómo aprenden.
- Si la meta del facilitador es lograr que los estudiantes aprendan a aprender, entonces se debe ayudar a conocer y optimizar sus propios estilos de aprendizaje. Para desarrollar seres inteligentes, creativos y críticos, hombres y mujeres de honor, promesas para la Patria y humanidad.

2.2.9 CLASIFICACIÓN DE LOS MÉTODOS DE ENSEÑANZA

En cuanto a la forma de razonamiento:

- a) **Método deductivo:** el asunto estudiado procede de lo general a lo particular.

b) Método inductivo: el asunto estudiado se presenta por medio de casos particulares, sugiriendo que se descubra el principio general que lo rige.

c) Método analógico o comparativo: cuando los datos particulares se presenta permite establecer comparaciones que lleva a una conclusión por semejanza.

En cuanto a la coordinación de la materia:

- **Método lógico:** los hechos se presenta en forma de antecedente y consecuente, obedeciendo a una estructuración de hechos que va desde lo menos hasta lo más complejo.
- **Método psicológico:** la presentación del método no sigue tanto un orden lógico como un orden más cercano al interés, necesidad y experiencia del educando.

En cuanto a la concretización de la enseñanza:

- **Método simbólico o verbalístico:** se da cuando el trabajo de la clase es ejecutado a través de la palabra. El lenguaje oral y escrito adquieren importancia decisiva, son los únicos medios de realización de la clase.
- **Método intuitivo:** se presenta cuando la clase se lleva a cabo constante auxilio de objetivación y concretización.

En cuanto a la actividad del alumno:

- **Método pasivo:** cuando se acentúa la actividad del profesor permaneciendo el alumno en forma pasiva. Exposiciones, preguntas, dictados preguntas y respuestas.

- **Método activo:** cuando se cuenta con la participación del alumno. La clase se desenvuelve por parte del alumno, convirtiéndose el profesor en un orientador, un guía, un incentivado del aprendizaje.

En cuanto a la globalización del conocimiento:

- **Método globalizado:** cuando a partir de un centro de interés, la clase se desarrolla abarcando un grupo de áreas, asignaturas o temas de acuerdo con la necesidad.
- **Método no globalizado o de especialización:** cuando la tarea, temas o asignatura se trata independientemente.

En cuanto a la aceptación de lo enseñado:

- **Método dogmático:** impone al alumno sin discusión lo que el profesor enseña, en la suposición de que eso es la verdad. Es aprender antes que comprender.
- **Método heurístico:** consiste en que el profesor incite al alumno a comprender antes de fijar de memoria. El profesor presenta los elementos del aprendizaje para que el alumno descubra.

En cuanto al abordaje del tema de estudio:

- **Método analítico:** implica el análisis de separación de un todo en partes. Se apoya en que para conocer un fenómeno es necesario descomponerlo en partes.
- **Método sintético:** implica la síntesis, unión de elementos para formar un todo.

2.2.10 MÉTODOS ACTIVOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

- a) **Metodología activa:** supone atender al aspecto íntimamente relacionado al clima de participación e integración del alumno en el proceso de aprendizaje. Una metodología activa radica en la participación constante del alumno en la planificación, realización y evaluación de la acción de aprendizaje. Comprende procesos completos de trabajo y aprendizaje que se integran entre sí. Se utiliza estrategias didácticas que involucre al trabajo en grupo.
- b) **Integración activa:** se busca analizar fundamentos y herramienta útil para una gestión profesional, permitiendo que el alumno pueda compartir su experiencia.
- c) **Participación:** suele basarse en conocimientos teóricos previos. Permite el desarrollo de la enseñanza teórica que posibilite la clarificación de conceptos, la eliminación de fallos en el aprendizaje anterior y el desarrollo de las habilidades. Se trata de que el alumno participe en el ejercicio y encuentre la solución del problema planteado.
- d) **Motivación:** se considera fundamentalmente partir de los intereses, demandas, necesidades y expectativas del alumno. Será importante actuar con dinámicas que fomente el trabajo en grupo.

2.3 MARCO INSTITUCIONAL



La presente investigación se desarrolló en el Colegio Nacional Mixto “José de la Cuadra “ entidad educativa de servicio social a la comunidad, que permite la educación al nivel secundario con la especialidad de Bachiller en Comercio y Administración con una educación de calidad y calidez, con conocimientos modernos para poder ser aplicados en la práctica social de la vida profesional. En julio de 1977 se creó el plantel educativo que actualmente lleva el nombre del escritor ecuatoriano José de la Cuadra, en el año de 1978, el Municipio

donó esa propiedad situada en la urbanización Primero de Mayo, ubicada en el sector de El Calzado, al sur de Quito. Desde la fundación hasta la actualidad, el plantel cuenta con 35 años de servicio a la comunidad.

2.3.1 VISIÓN

La Institución ofrece bachilleres en Gestión Administrativa y Contable con especialización Contabilidad y Administración, dominando conceptos fundamentales como: normas, principios, preceptos y leyes, aplicando su conocimientos teóricos y prácticos en el área contable y financiera con capacidad y solvencia profesional, sean personas que enmarquen todos los actos de su vida en valores de: honradez, responsabilidad y lealtad.

2.3.2 MISIÓN

La institución contará con bachilleres en competencias laborales en las diferentes especialidades de la contabilidad, basados en la conceptualización y aplicación con capacidad de implementar sistemas contables dentro de su ámbito laboral, alcanzando su éxito personal y profesional fundamentando en valores éticos y morales.

2.3.3 OBJETIVO

Efectuar las operaciones básicas o auxiliares de gestión administrativa, en el ámbito privado y/o público, con arreglo a las normas de organización interna, a las instituciones y a la legislación vigente, de forma eficiente y con calidad de servicio.

2.3.4 ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES

- Reuniones de los docentes por áreas de estudios y ciclos.
- Socialización y aplicación de la matriz del primer año común con los docentes.
- Cumplimiento y compromiso en la ejecución del proyecto.
- Aplicación del reglamento a la nueva propuesta en el proyecto educativo.

- Multiplicación de la propuesta a la comunidad educativa
- Realizar reuniones permanentes con los Directores de área para seguimiento, control y evaluación del proyecto.

2.3.5 METAS

1. Lograr en un 100% la aplicación del primer año común de bachillerato.
2. Bajar el índice de repitencia y deserción estudiantil a un 5%.
3. Entregar a la sociedad bachilleres productivos y críticos en un 90%.

2.3.6 CONTENIDO CURRICULAR

El proyecto curricular Institucional está constituido mediante la participación y decisión compartida entre directivos y docentes, cuyo propósito es fijar pautas para el planteamiento operativo del proyecto curricular de centro por medio de los equipos docentes. El bachillerato técnico, primer curso común, el área instrumental está conformado por las siguientes asignaturas: lenguaje y comunicación, inglés, computación, dibujo. En el área científica: matemáticas, geometría, trigonometría, física, química, biología. En el área técnico-profesional: tecnología general. En el área de desarrollo personal-social: ciencias sociales, investigación, cultura física.

2.3.7 MODELO DE GESTIÓN

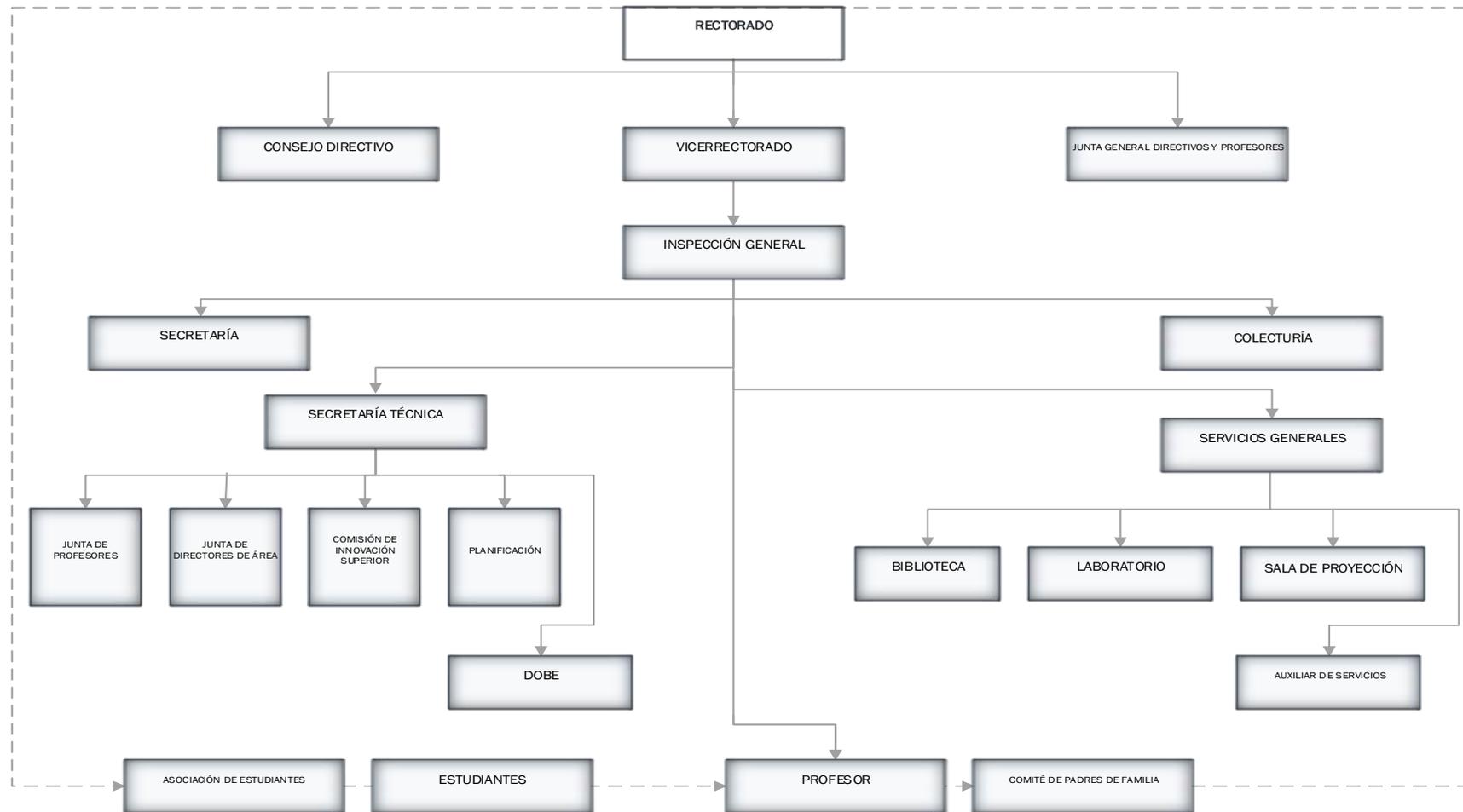
Dentro del modelo de gestión, la institución está obligada a cumplir con ciertas actividades:

- Elaboración de la propuesta
- Socialización
- Ejecución
- Evaluación

2.3.8 MICROPROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Dentro de este micro proyecto a desarrollar durante el año lectivo, está el resolver el problema que se da en cuanto al desconocimiento del reglamento a la Ley de Educación y Reglamento Interno y problemas propios del estudiante, entre estos, el aprendizaje; cuyo objetivo es de aplicar la Ley y Reglamentos de educación para el buen desenvolvimiento de la organización y buscar ayuda profesional fuera de la institución, con miras a ayudar al desarrollo integral y a la metodología de aprendizaje del estudiante y personal en general.

2.3.9 ORGANIGRAMA DE LA INSTITUCIÓN



2.4 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El presente proyecto de investigación se sustenta en las siguientes leyes:

- Constitución de la República del Ecuador, Título I Elementos Constitutivos del Estado, Capítulo primero Principios Fundamentales, Sección quinta Educación Art. 26, 27, 28, 29.
- Ley Orgánica de Educación Superior, Título I, Ámbito, objeto, fines y principios del Sistema de Educación Superior, Capítulo 1, ámbito y objeto, Art.1 ámbito, Art.2 objeto. Capítulo 2, Fines de la Educación Superior, Art. 3, 4 ,5 con sus literales a, b, c, d, e, f, g, h, i, Art. 8. Título V Calidad de la Educación Superior, Capítulo 1 Del Principio de Calidad, Art. 93, 94, 95, 96.

2.5 HIPÓTESIS

La calidad del aprendizaje de los alumnos del Colegio Nacional “José de la Cuadra”, está relacionada directamente con el liderazgo de los docentes.

2.6 VARIABLES

Las variables que intervienen en el presente trabajo de investigación son:

2.6.1 VARIABLE INDEPENDIENTE

Liderazgo Docente

2.6.2 VARIABLE DEPENDIENTE

Calidad de Aprendizaje

2.7 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA
<p>V. I: LIDERAZGO DOCENTE</p> <p>Definición.- capacidad para dirigir, influir y motivar, en el aprendizaje del alumno como un factor clave en el resultado final de todo el proceso.</p>	<p>Importancia</p> <p>Estilos</p> <p>Tipos</p> <p>Características</p> <p>Liderazgo educativo</p>	<p>Rol del líder</p> <p>Participativo</p> <p>Transformacional</p> <p>Cualidades del líder</p> <p>Rol del docente</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p>	<p>CUESTIONARIO</p> <p>¿Considera que el docente es un líder en el aula?</p> <p>¿El docente fomenta la igualdad y las buenas relaciones del grupo?</p> <p>¿El docente es un guía que apoya, motiva y dirige al grupo en todo momento?</p> <p>¿El docente se interesa por ayudar en la solución de los problemas del curso?</p> <p>¿El docente cumple con su rol de motivador?</p>
<p>V. D: CALIDAD DE APRENDIZAJE</p> <p>Definición.- aquel que logra captar lo</p>	<p>Calidad</p> <p>Etilos</p>	<p>Características</p> <p>Motivación</p>	<p>6</p> <p>7</p>	<p>¿Considera que en la institución se entrega una educación de calidad?</p> <p>¿El docente fomenta el trabajo en equipo?</p>

<p>más importante de los contenidos y retenerlos en la memoria a largo plazo, pues se integra en forma significativa con el conocimiento adquirido.</p>	Tipos	Participación	8	¿Considera que el docente permite la participación en clase?
	Metodología	Estrategias	9	¿Qué estrategias utiliza el docente?
		Métodos y Técnicas	10	¿Las clases son interesantes, amenas, agradables?
			11	¿Su relación con los docentes es?
			12	¿La relación con sus padres es?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio se enmarcó dentro del siguiente tipo de investigación: descriptiva, de campo y bibliográfica.

3.1.1 INVESTIGACIÓN TIPO DESCRIPTIVA

La investigación, se circunscribe a un estudio descriptivo, la recolección de datos sobre la base de una teoría, ha permitido describir el liderazgo que aplica el docente y la relación con la calidad de aprendizaje del alumno, el resultado se expone de manera sistemática y se interpreta objetivamente.

3.1.2 INVESTIGACIÓN TIPO DE CAMPO

La investigación se desarrolló directamente en el Colegio Nacional “José de la Cuadra”, se mantuvo la relación directa con la fuente de información tanto a nivel general como individual. Se observó el estilo de liderazgo que realizaba el docente. También se aplicó encuestas a profesores y alumnos.

3.1.3 INVESTIGACIÓN TIPO BIBLIOGRÁFICA

Se sustentó la base teórica de la investigación, mediante consultas a: fuentes bibliográficas, textos, revistas, documentos varios, así como también fuentes informáticas e internet.

3.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Para el trabajo de investigación realizado se utilizó los siguientes métodos:

3.2.1 MÉTODO INDUCTIVO

Se aplicó un proceso analítico sintético, estudiando aspectos particulares del liderazgo docente en la institución, estableciendo un sustento teórico general. En este método la encuesta desarrollada al docente y al alumno, fue de fundamental importancia, pues permitió obtener adecuadamente la información.

3.2.2 MÉTODO DEDUCTIVO

Se parte de lo general a lo particular, es decir, mediante la aplicación de la teoría general del liderazgo docente para sustentar la investigación y analizar la calidad de aprendizaje del alumno.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1 POBLACIÓN

La conceptualización del término población se asume en el presente proyecto, se utiliza un conjunto de personas con características comunes que será el objeto de estudio, que se refiere al “conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para lo cual será extensiva la conclusión de la investigación”. (Arias, 2006, pág. 81).

3.3.2 MUESTRA

Se trabajó con toda la población diversa debido a que los elementos de la muestra sean lo suficientemente representativos de la población en general.

Cuadro No. 1

POBLACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Docentes	32	41%
Alumnos 8vo.	46	59%
TOTAL:	78	100%

Fuente: Secretaría del Colegio Nacional "José de la Cuadra"

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos de esta investigación, se utilizó en forma eficaz la encuesta escrita, que se realizó a la población anterior indicada, la cual llevó un cuestionario plenamente diseñado con preguntas de relevancia para la adquisición apta de la información.

3.4.1 LA ENCUESTA

La encuesta es una técnica de recolección de información más usada, destinada a obtener datos o información de varias personas. Se utilizó un listado de preguntas escritas que se entregó a las personas con la finalidad de que igualmente se entregue por escrito.

3.4.2 EL CUESTIONARIO

El cuestionario es un conjunto de preguntas, preparadas cuidadosamente, sobre los hechos, y aspectos para recolectar datos de los encuestados. El tipo de preguntas, que se presentó son las categorizadas, con una serie de respuestas definidas, entre las que el encuestado pudo elegir según la intensidad de más o menos.

CAPÍTULO IV

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

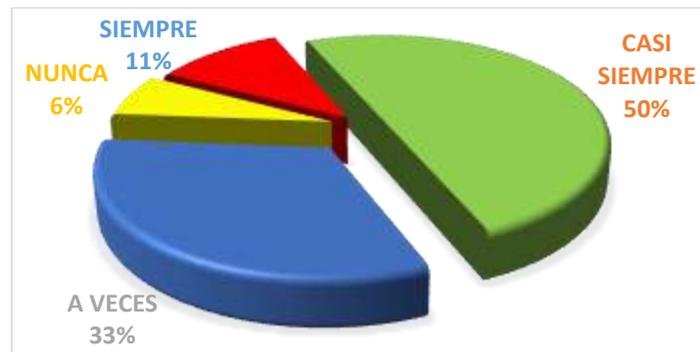
4.1.1 ENCUESTAS REALIZADAS A LOS ESTUDIANTES

1.- ¿Considera que el docente es un líder en el aula?

Tabla 4.1 Liderazgo en el aula

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	5	11%
CASI SIEMPRE	23	50%
A VECES	15	33%
NUNCA	3	6%
TOTAL	46	100%

Fig.4.1 Representación porcentual sobre líder en el aula



Fuente: Encuesta a los alumnos de 8vo año del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 46 estudiantes que constituyen el 100% de los encuestados, 23 que corresponden al 50%, indican que, casi siempre el docente es un líder en el aula, 15 que corresponde al 33% indican a veces, 5 que corresponde al 11% indican siempre y 3 que corresponde al 6% indican nunca.

Interpretación.- De acuerdo con la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de alumnos consideran que, casi siempre el docente es un líder en el aula, lo que significa que es una persona que trata de guiar a los estudiantes hacia una meta.

2.- ¿El docente fomenta la igualdad y las buenas relaciones del grupo?

Tabla 4.2 Igualdad y buenas relaciones del grupo

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	6	13%
CASI SIEMPRE	20	43%
A VECES	15	33%
NUNCA	5	11%
TOTAL	46	100%

Fig.4.2 Representación porcentual sobre igualdad y buenas relaciones



Fuente: Encuesta a los alumnos de 8vo año del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 46 estudiantes que constituyen el 100% de los encuestados, 20 que corresponde al 43%, indican que, casi siempre el docente fomenta la igualdad y las buenas relaciones del grupo, 15 que corresponde al 33% indican a veces, 6 que corresponde al 13% indican siempre y 5 que corresponde al 11% indican nunca.

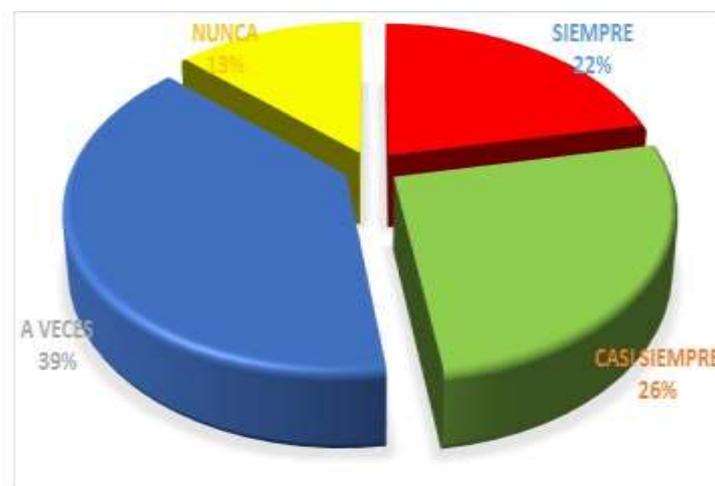
Interpretación.- De acuerdo con la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de alumnos consideran que, casi siempre el docente fomenta la igualdad y las buenas relaciones del grupo, lo que significa que, trata de orientar una relación igualitaria entre él y el alumno, y procura formar a la persona para cambiar la realidad.

3.- ¿El docente es un guía que apoya, motiva y dirige al grupo en todo momento?

Tabla 4.3 El docente es un guía

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	10	22%
CASI SIEMPRE	12	26%
A VECES	18	39%
NUNCA	6	13%
TOTAL	46	100%

Fig.4.3 Representación porcentual de un guía



Fuente: Encuesta a los alumnos de 8vo año del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 46 estudiantes que constituyen el 100% de los encuestados, 18 que corresponde al 39%, indican que, a veces el docente es un guía que apoya, motiva y dirige al grupo, 12 que corresponde al 26% indican que, casi siempre, 10 que corresponde al 22% indican, que siempre y 6 que corresponde al 13% indican que, nunca.

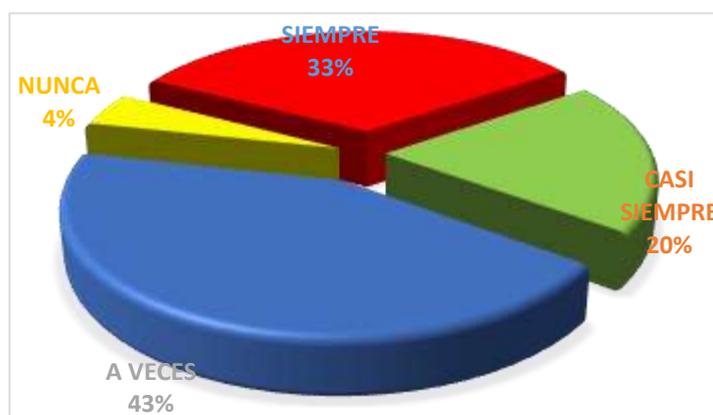
Interpretación.- De acuerdo con la pregunta se llega a determinar que, un gran porcentaje de alumnos consideran que, a veces el docente es un guía que apoya, motiva y dirige al grupo en todo momento, lo que significa que, tiene escasos rasgos para poder liderar, lo que impide sacar adelante al grupo.

4.- ¿El docente se interesa por ayudar en la solución de los problemas del curso?

Tabla 4.4 Solución de problemas

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	5	11%
CASI SIEMPRE	6	13%
A VECES	30	65%
NUNCA	5	11%
TOTAL	46	100%

Fig.4.4 Representación porcentual sobre solución de problemas



Fuente: Encuesta a los alumnos de 8vo. Año del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 46 estudiantes que constituyen el 100% de los encuestados, 30 que corresponde al 65%, indican que, a veces el docente se interesa por ayudar en la solución de problemas, 6 que corresponde al 13% indican que, casi siempre, 5 que corresponde al 11% indican que, siempre y 5 que corresponde al 11% indican que, nunca.

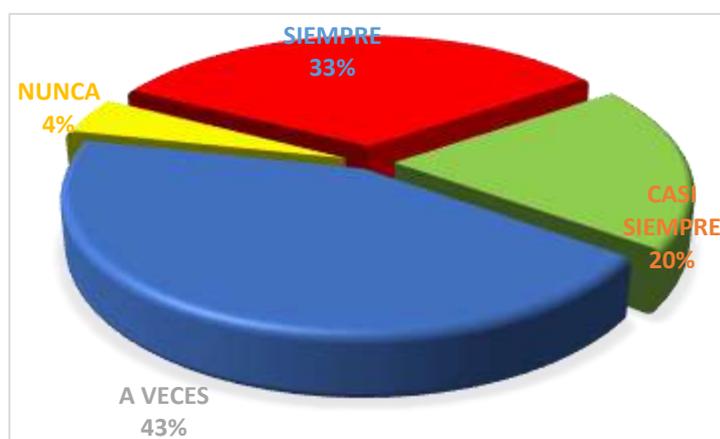
Interpretación.- De acuerdo con la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de alumnos consideran que, a veces el docente se interesa por ayudar en la solución de los problemas del curso, lo que significa, que falta mayor interés y preocupación por los alumnos.

5.- ¿El docente cumple con su rol de motivador?

Tabla 4.5 Rol de motivador

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	15	33%
CASI SIEMPRE	9	20%
A VECES	20	43%
NUNCA	2	4%
TOTAL	46	100%

Fig.4.5 Representación porcentual sobre rol de motivador



Fuente: Encuesta a los alumnos de 8vo. Año del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 46 estudiantes que constituyen el 100% de los encuestados, 20 que corresponde al 43%, indican que, a veces el docente cumple con su rol de motivador, 15 que corresponde al 33% indican que, siempre, 9 que corresponde al 20% indican que, casi siempre y 2 que corresponde al 4% indican que, nunca.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de alumnos consideran que, a veces el docente cumple con su rol de motivador, lo que significa que, falta la cualidad y el hábito positivo de dirigir y conducir a la participación del alumno.

6.- ¿Considera que en la institución se entrega una educación de calidad?

Tabla 4. 6 Educación de calidad

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	5	11%
BUENA	23	50%
REGULAR	15	33%
MALA	3	6%
TOTAL	46	100%

Fig.4.6 Representación porcentual sobre educación de calidad



Fuente: Encuesta a los alumnos de 8vo. Año del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 46 estudiantes que constituyen el 100% de los encuestados, 23 que corresponde al 50%, indican que, buena en la institución se entrega una educación de calidad, 15 que corresponde al 33% indican que, regular, 5 que corresponde al 11% indican que excelente y 3 que corresponde al 6% indican que, mala.

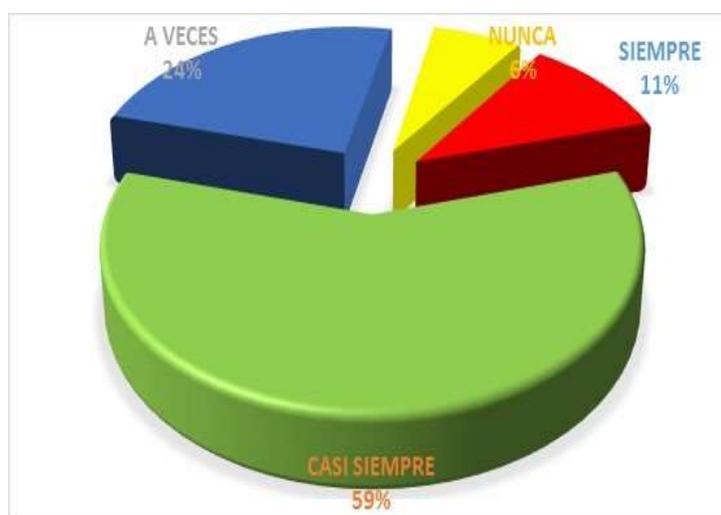
Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de alumnos consideran que, buena en la institución se entrega una educación de calidad, lo que significa, que hay efectos positivos en el aprendizaje para llevar adelante el proceso de formación y preparación de los estudiantes.

7.- ¿El docente fomenta el trabajo en equipo?

Tabla 4.7 Trabajo en equipo

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	5	11%
CASI SIEMPRE	27	59%
A VECES	11	24%
NUNCA	3	6%
TOTAL	46	100%

Fig.4.7 Representación porcentual sobre trabajo en equipo



Fuente: Encuesta a los alumnos de 8vo. Año del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 46 estudiantes que constituyen el 100% de los encuestados, 27 que corresponde al 59%, indican que, casi siempre el docente fomenta el trabajo en equipo, 11 que corresponde al 24% indican que, a veces, 5 que corresponde al 11% indican que, siempre y 3 que corresponde al 6% indican que, nunca.

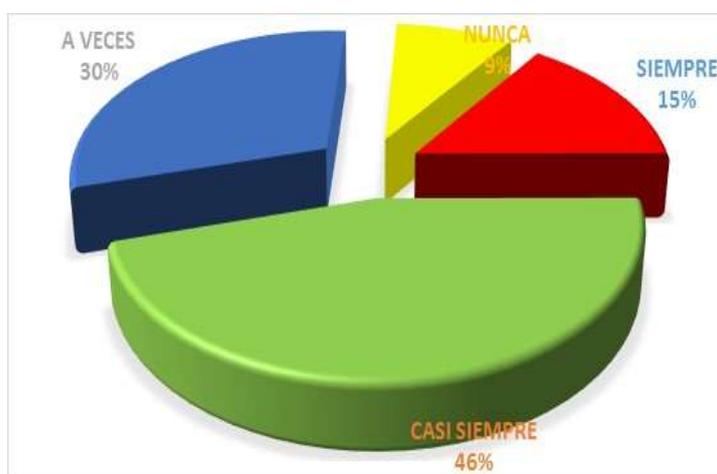
Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de alumnos consideran que, casi siempre el docente fomenta el trabajo en equipo, lo que significa que, el docente utiliza las técnicas apropiada para el desarrollo de la tarea y hay interacción con los estudiantes.

8.- ¿Considera que el docente permite la participación en clase?

Tabla 4. 8 Participación en clase

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	7	15%
CASI SIEMPRE	21	46%
A VECES	14	30%
NUNCA	4	9%
TOTAL	46	100%

Fig.4.8 Representación porcentual sobre participación en clase



Fuente: Encuesta a los alumnos de 8vo. Año del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 46 estudiantes que constituyen el 100% de los encuestados, 21 que corresponde al 46%, indican que, casi siempre el docente permite la participación en clase, 14 que corresponde al 30% indican que, a veces, 7 que corresponde al 15% indican que, siempre y 4 que corresponde al 9% indican que, nunca.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de alumnos consideran que, casi siempre el docente permite la participación en clase lo que significa que el docente trata de mostrar un comportamiento de facilitador, comparte las ideas, toma una decisión acorde y planea estrategias de aprendizaje.

9.- ¿Qué estrategias utiliza el docente?

Tabla 4. 9 Estrategias

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
USO DE TIC	11	34%
RESUMIR	6	19%
REPETICIÓN	5	16%
HACER ESQUEMAS	10	31%
TOTAL	46	100%

Fig.4.9 Representación porcentual sobre estrategias



Fuente: Encuesta a los alumnos de 8vo. Año del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 46 estudiantes que constituyen el 100% de los encuestados, 11 que corresponde al 34%, indican que, utilizan como estrategia el uso de tic, 10 que corresponde al 31% indican hacer esquemas, 6 que corresponde al 19% indican resumir y 5 que corresponde al 16% indican repetición.

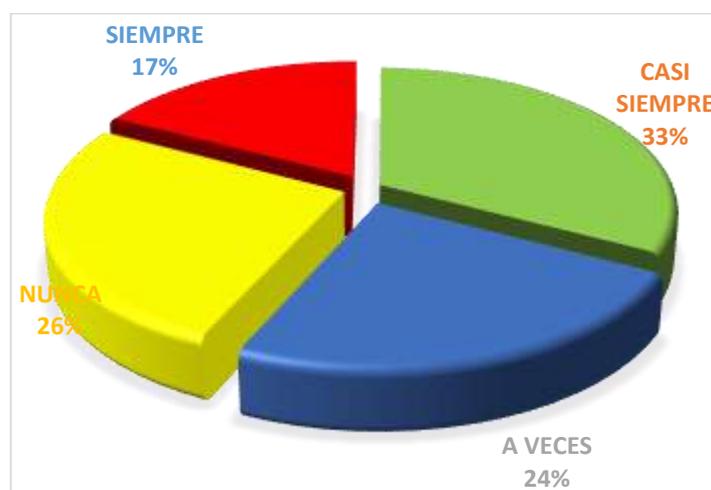
Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de alumnos conoce el uso de tic como estrategia utilizada por el docente, lo que significa que la tecnología es una herramienta efectiva para fomentar la habilidad, la iniciativa y la creatividad del estudiante.

10- ¿Las clases son interesantes, amenas, agradables?

Tabla 4. 10 Clases

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	8	17%
CASI SIEMPRE	15	33%
A VECES	11	24%
NUNCA	12	26%
TOTAL	46	100%

Fig.4.10 Representación porcentual sobre las clases



Fuente: Encuesta a los alumnos de 8vo. Año del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 46 estudiantes que constituyen el 100% de los encuestados, 15 que corresponde al 33%, conocen casi siempre las clases son interesantes, amenas, agradables, 11 que corresponde al 24% conocen a veces, 12 que corresponde al 26% conocen nunca, el 8 que corresponde al 17% conocen siempre.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de alumnos conoce, casi siempre las clases son interesantes, amenas, agradables, lo que significa que, el docente muestra una buena motivación para impartir una clase consiguiendo de esta manera la atención y el interés por el estudio en los estudiantes.

11.- Su relación con los docentes es:

Tabla 4. 11 Relación con docentes

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	5	11%
BUENA	23	50%
REGULAR	15	33%
MALA	3	6%
TOTAL	46	100%

Fig.4. 11 Representación porcentual sobre relación con docentes



Fuente: Encuesta a los alumnos de 8vo. Año del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 46 estudiantes que constituyen el 100% de los encuestados, 23 que corresponde al 50%, conocen buena es la relación con los docentes, 15 que corresponde al 33% es regular, 5 que corresponde al 11% conocen es excelente y 3 que corresponde al 6% conocen mala.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de alumnos conoce buena, es la relación con los docentes, lo que significa que existe una conjunta comunicación, favoreciendo de esta manera el desarrollo personal del estudiante y el desarrollo profesional del docente.

12.- La relación con sus padres es:

Tabla 4. 12 Relación con padres

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	12	26%
BUENA	15	33%
REGULAR	11	24%
MALA	8	17%
TOTAL	46	100%

Fig.4.12 Representación porcentual sobre relación con padres



Fuente: Encuesta a los alumnos de 8vo. Año del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 46 estudiantes que constituyen el 100% de los encuestados, 15 que corresponde al 33%, conocen buena la relación con los padres, 12 que corresponde al 26% conocen excelente, 11 que corresponde al 24% conocen regular y 8 que corresponde al 17% conocen mala.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de alumnos conoce buena la relación con los padres, lo que significa que existe respeto, comunicación y confianza, conduciendo de esta manera a desempeñar un papel importante y el ayudarse mutuamente.

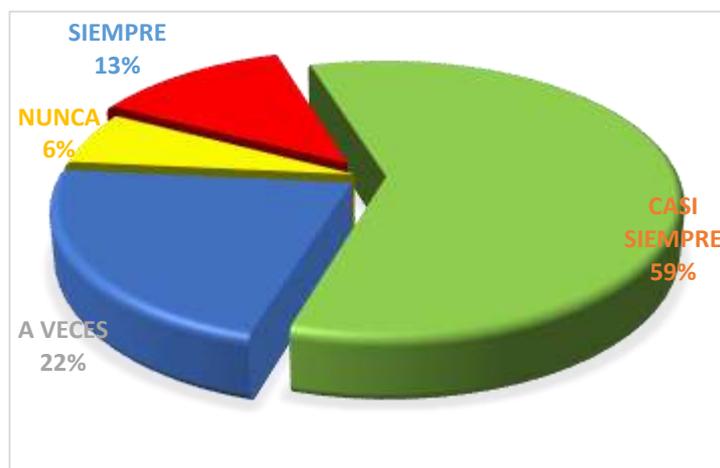
4.1.1.2 ENCUESTAS REALIZADAS A LOS DOCENTES

1. ¿Considera que usted es un líder en el aula?

Tabla 4. 13 Líder en el aula

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	4	13%
CASI SIEMPRE	19	59%
A VECES	7	22%
NUNCA	2	6%
TOTAL	32	100%

Fig.4.13 Representación porcentual sobre líder en el aula



Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 32 docentes que constituyen el 100% de los encuestados, 19 que corresponde al 59%, conocen casi siempre es un líder en el aula, 7 que corresponde al 22% conocen a veces, 4 que corresponde al 13% conocen siempre y 2 que corresponde al 6% conocen nunca.

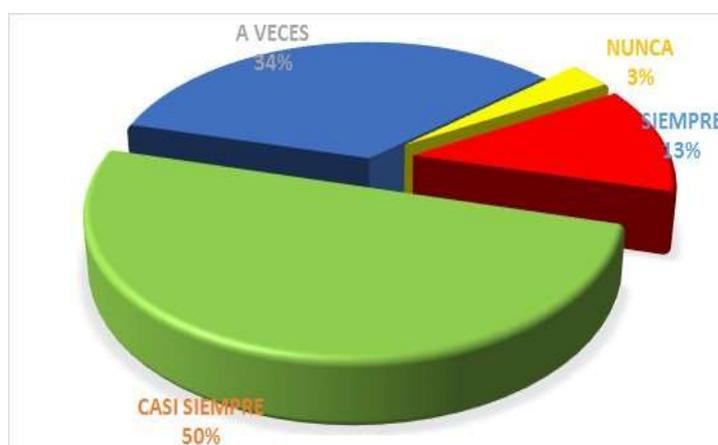
Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes conoce casi siempre, es un líder en el aula, lo que significa que, los docentes tratan de motivar a los estudiantes, favorecer la interiorización de los objetivos y de actuar como facilitadores y formadores del aprendizaje.

2.- ¿Usted fomenta la igualdad y las buenas relaciones con el grupo de estudiantes?

Tabla 4.14 Buenas relaciones

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	4	13%
CASI SIEMPRE	16	50%
A VECES	11	34%
NUNCA	1	3%
TOTAL	32	100%

Fig.4.14 Representación porcentual sobre buenas relaciones



Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 32 docentes que constituyen el 100% de los encuestados, 16 que corresponde al 50%, conocen casi siempre fomenta la igualdad y las buenas relaciones con el grupo, 11 que corresponde al 34% conocen a veces, 4 que corresponde al 13% conocen siempre y 1 que corresponde al 3% conocen nunca.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes conoce casi siempre se fomenta la igualdad y las buenas relaciones con el grupo, lo que significa que, muestran preocupación por el grupo y toman decisiones compartidas.

3.- ¿Usted es un guía que apoya, motiva y dirige al grupo en todo momento?

Tabla 4.15 Guía

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	7	22%
CASI SIEMPRE	17	53%
A VECES	7	22%
NUNCA	1	3%
TOTAL	32	100%

Fig.4.15 Representación porcentual sobre guía



Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 32 docentes que constituyen el 100% de los encuestados, 17 que corresponde al 53%, conocen casi siempre es un guía que apoya, motiva y dirige al grupo, 7 que corresponde al 22% conocen a veces, 7 que corresponde al 22% conocen siempre y 1 que corresponde al 3% conocen nunca.

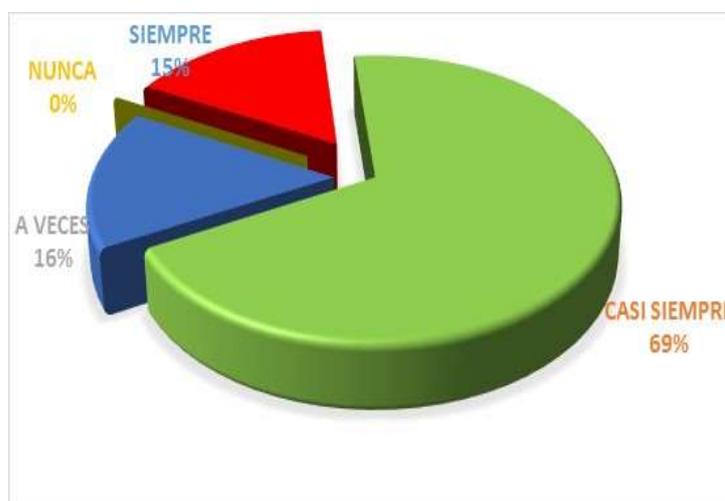
Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes conoce casi siempre es un guía que apoya, motiva y dirige al grupo, lo que significa que el docente actúa como un líder, retroalimenta a sus seguidores para lograr objetivos comunes.

4.- ¿Se interesa por ayudar en la solución de los problemas del curso?

Tabla 4.16 Solución de problemas

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	5	15%
CASI SIEMPRE	22	69%
A VECES	5	16%
NUNCA	0	0%
TOTAL	32	100%

Fig.4.16 Representación porcentual sobre solución de problemas



Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 32 docentes que constituyen el 100% de los encuestados, 22 que corresponde al 69%, conocen casi siempre se interesa por ayudar en la solución de los problemas del curso, 5 que corresponde al 15% conocen siempre, 5 que corresponde al 16% conocen a veces y 0 que corresponde a 0% conocen nunca.

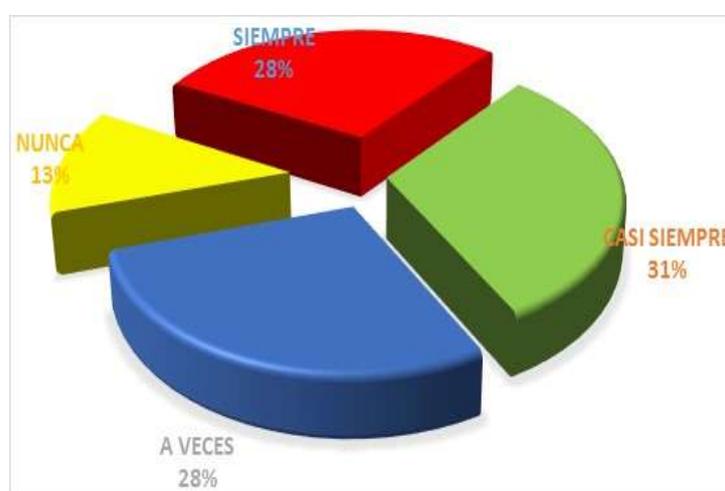
Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes conoce casi siempre se interesa por ayudar en la solución de los problemas del curso, lo que significa que tratan de fortalecer el pensamiento crítico a través del análisis y las situaciones problemáticas que se presentan.

5.- ¿Cumple usted con su rol de motivador?

Tabla 4.17 Rol de motivador

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	9	28%
CASI SIEMPRE	10	31%
A VECES	9	28%
NUNCA	4	13%
TOTAL	32	100%

Fig.4.17 Representación porcentual sobre rol de motivador



Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 32 docentes que constituyen el 100% de los encuestados, 10 que corresponde al 31%, conocen casi siempre cumple con su rol de motivador, 9 que corresponde al 28% conocen a veces, 9 que corresponde al 28% conocen siempre y 4 que corresponde al 13% conocen nunca.

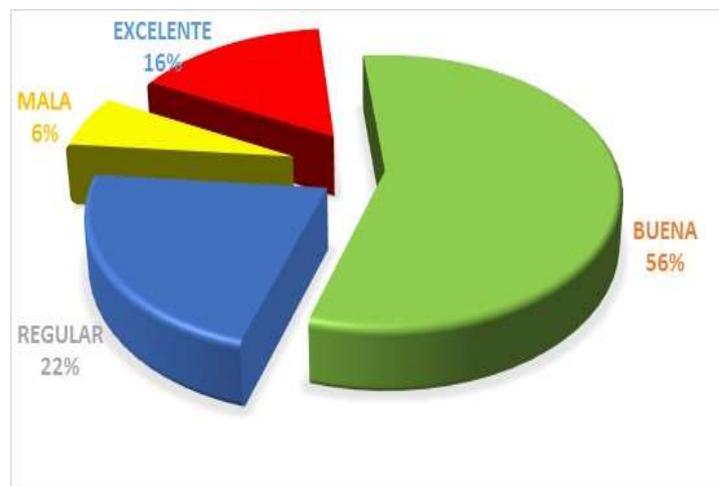
Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes conoce casi siempre cumple con su rol de motivador, lo que se significa que trata de crear un ambiente de participación, interés y el deseo de aprender en el estudiante.

6.- ¿Considera que en la institución se entrega una educación de calidad?

Tabla 4.18 Educación de calidad

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	5	16%
BUENA	18	56%
REGULAR	7	22%
MALA	2	6%
TOTAL	32	100%

Fig.4.18 Representación porcentual sobre educación de calidad



Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 32 docentes que constituyen el 100% de los encuestados, 18 que corresponde al 56%, conocen buena en la institución se entrega una educación de calidad, 7 que corresponde al 22% conocen regular, 5 que corresponde al 16% conocen excelente y 2 que corresponde al 6% conocen mala.

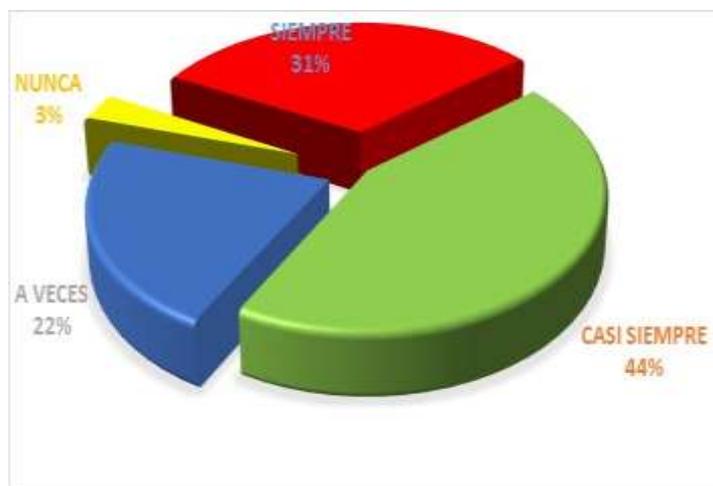
Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes conoce buena, en la institución se entrega una educación de calidad, lo que significa que en la institución se pretende contribuir al desarrollo del cuerpo docente estable, capacitado y motivado para lograr un mayor compromiso educativo

7.- ¿Usted fomenta el trabajo en equipo?

Tabla 4.19 Trabajo en equipo

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	10	31%
CASI SIEMPRE	14	44%
A VECES	7	22%
NUNCA	1	3%
TOTAL	32	100%

Fig.4.19 Representación porcentual sobre trabajo en equipo



Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 32 docentes que constituyen el 100% de los encuestados, 14 que corresponde al 44%, conocen casi siempre fomenta el trabajo en equipo, 10 que corresponde al 31% conocen siempre, 7 que corresponde al 22% conocen a veces y 1 que corresponde al 3% conocen nunca.

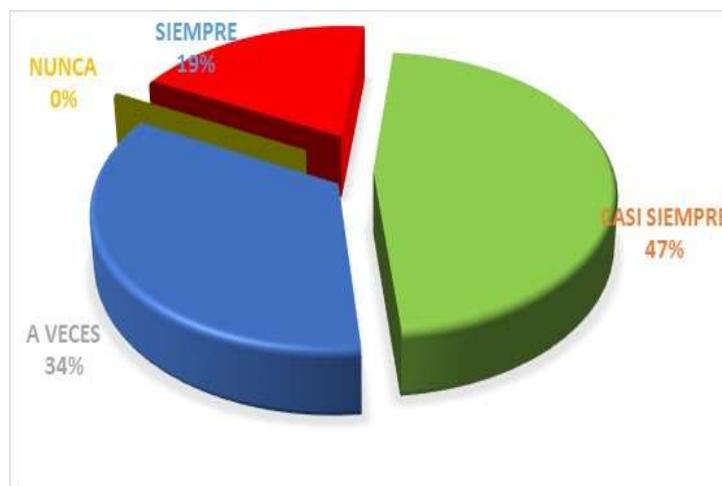
Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes conoce casi siempre fomenta el trabajo en equipo, lo que significa que el docente es un animador y orientador, trata de identificar y seleccionar los problemas para que aprendan los estudiantes.

8.- ¿Usted permite la participación en clase?

Tabla 4.20 Participación en clase

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	6	19%
CASI SIEMPRE	15	47%
A VECES	11	34%
NUNCA	0	0%
TOTAL	32	100%

Fig.4.20 Representación porcentual sobre participación en clase



Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 32 docentes que constituyen el 100% de los encuestados, 15 que corresponde al 47%, conocen casi siempre permite la participación en clase, 11 que corresponde al 34% conocen a veces, 6 que corresponde al 19% conocen siempre y 0 que corresponde al 0% conocen nunca.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes conoce casi siempre permite la participación en clase, lo que significa que trabajan en un sistema de interacción entre docente y estudiante, en donde se comparte experiencias y conocimientos.

9.- ¿Qué estrategias utiliza en el aula?

Tabla 4.21 Estrategias en el aula

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
REPETICIÓN	5	16%
RESUMIR	6	19%
USO DE TIC	11	34%
HACER ESQUEMAS	10	31%
TOTAL	32	100%

Fig.4.21 Representación porcentual sobre estrategias en el aula



Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 32 docentes que constituyen el 100% de los encuestados, 11 que corresponde al 34%, conocen uso de tic es la estrategia que utiliza en el aula, 10 que corresponde al 31% conocen hacer esquemas, 6 que corresponde al 19% conocen resumir y 5 que corresponde al 16% conocen repetición.

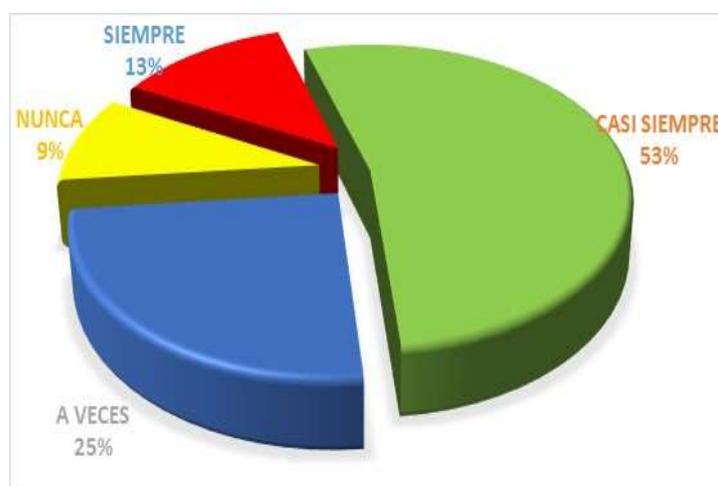
Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes conocen uso de tic, es la estrategia utilizada en el aula, lo que significa que es una estrategia eficiente, innovadora y activa que fomenta la iniciativa y el desarrollo del aprendizaje del alumno.

10.- ¿Sus clases son interesantes, amenas, agradables?

Tabla 4.21 Clases

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	4	13%
CASI SIEMPRE	17	53%
A VECES	8	25%
NUNCA	3	9%
TOTAL	32	100%

Fig.4.21 Representación porcentual sobre clases



Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 32 docentes que constituyen la muestra, 17 que corresponde al 53%, conocen casi siempre las clases son amenas, interesantes y agradables, 8 que corresponde al 25% conocen a veces, 4 que corresponde al 13% conocen siempre y 3 que corresponde al 9% conocen nunca.

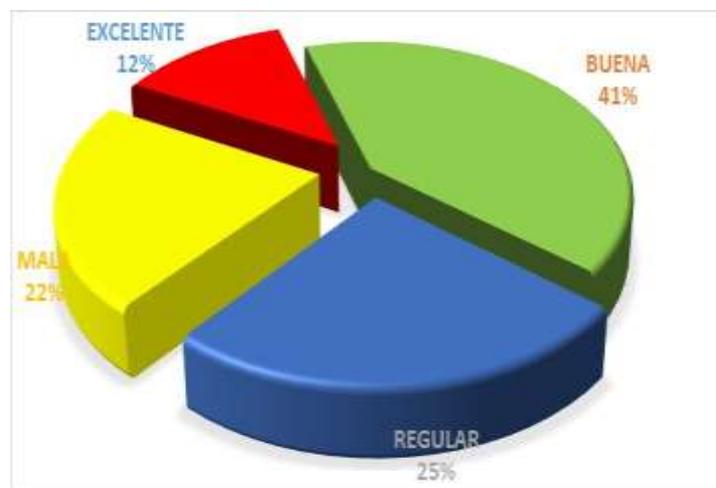
Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes conoce casi siempre las clases son amenas, interesantes y agradables, lo que significa que, el docente tiene destrezas para lograr éxito en el desempeño de la actividad en el aula.

11.- Su relación con los estudiantes es:

Tabla 4.22 Relación con estudiantes

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	4	12%
BUENA	13	41%
REGULAR	8	25%
MALA	7	22%
TOTAL	32	100%

Fig.4.22 Representación porcentual sobre relación con estudiantes



Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 32 docentes que constituyen el 100% de los encuestados, 13 que corresponde al 41%, conocen buena la relación con los estudiantes, 8 que corresponde al 25% conocen regular, 7 que corresponde al 22% conocen mala y 4 que corresponde al 12% conocen excelente.

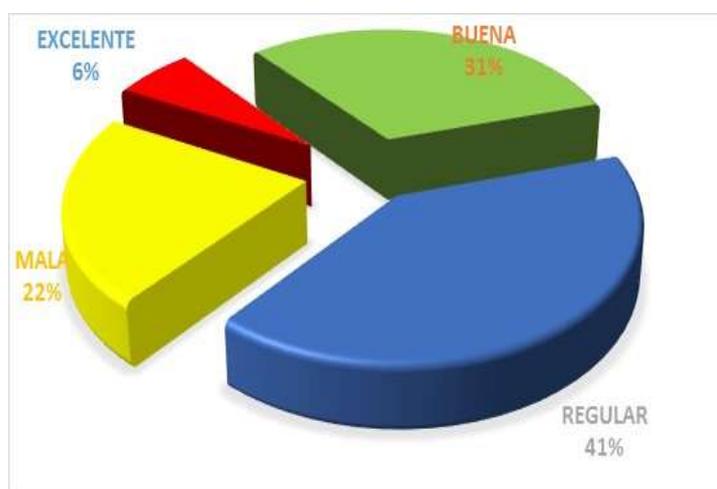
Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes conoce buena la relación con los estudiantes, lo que significa que logra el afecto y la admiración de las personas, promoviendo a responder con respeto, atención e interés por su aula.

12.- Su relación con los padres de familia es:

Tabla 4.23 Relación con padres

OPCIONES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
EXCELENTE	2	6%
BUENA	10	31%
REGULAR	13	41%
MALA	7	22%
TOTAL	32	100%

Fig.4.23 Representación porcentual sobre relación con padres



Fuente: Encuesta a los docentes del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

Elaborado por: Adriana Simbaña

Análisis.- De los 32 docentes que constituyen el 100% de los encuestados, 13 que corresponde al 41%, conocen regular la relación con los padres de familia, 10 que corresponde al 31% conocen buena, 7 que corresponde al 22% conocen mala y 2 que corresponde al 6% excelente.

Interpretación.- De acuerdo a la pregunta se llega a determinar que un gran porcentaje de docentes conoce regular la relación con los padres de familia, por lo que se necesita mayor comunicación, mayor interés por el alumno, informar el desarrollo en aprovechamiento y promover reuniones para crear alternativas de solución.

4.2 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

El presente trabajo de investigación, tiene por objetivo verificar la hipótesis que sostiene que, la calidad del aprendizaje de los alumnos del Colegio Nacional “José de la Cuadra”, está relacionada directamente con el liderazgo de los docentes.

En este sentido es imperioso determinar una metodología para evaluar los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a una población de 46 estudiantes y 32 docentes de la Institución.

4.2.1 METODOLOGÍA

Para verificar la hipótesis, se considera respuesta positiva aquellas que confirman la pregunta planteada (Siempre y Casi siempre, Excelente y Buena) y respuesta negativa aquellas que no lo confirman (A veces y Nunca, Regular y Mala).

Por último, cabe señalar que la respuesta que presentó repetición y resumir, será positiva; uso de Tic y hacer esquemas será negativa.

En relación a los resultados obtenidos vs. , resultados esperados se establece que, para considerarse una respuesta verdadera deberá al menos existir un porcentaje mayor al 60% de respuestas positivas.

En base a esta metodología, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

4.2 VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

PREGUNTA	Resultado Esperado	Resultado Obtenido	V	F
Encuesta realizada a los estudiantes				
¿Considera que el docente es un líder en el aula?	Opción c >60%	50%	X	
¿El docente fomenta la igualdad y las buenas relaciones del grupo?	Opción b >50%	43%	X	
¿El docente es un guía que apoya, motiva y dirige al grupo en todo momento?	Opción c <50%	39%		X
¿El docente se interesa por ayudar en la solución de los problemas del curso?	Opción c <30%	76%		X
¿El docente cumple con su rol de motivador?	Opción b >50%	43%	X	
¿Considera que en la institución se entrega una educación de calidad?	Opción c >60%	50%	X	
¿El docente fomenta el trabajo en equipo?	Opción b >60%	59%	X	
¿Considera que el docente permite la participación en clase?	Opción b >60%	46%	X	
¿Qué estrategias utiliza el docente en clase?	Opción a >50%	34%	X	
¿Las clases son interesantes, amenas, agradables?	Opción b >40%	33%	X	
Su relación con los docentes es:	Opción b >60%	50%	X	
La relación con sus padres es:	Opción b >50%	33%	X	
Encuesta realizada a los docentes				
¿Considera que usted es un líder en el aula?	Opción b >70%	59%	X	
	Opción b	50%		

¿Usted fomenta la igualdad y las buenas relaciones con el grupo de estudiantes?	>60%		X	
¿Usted es un guía que apoya, motiva y dirige al grupo en todo momento?	opción b >70%	53%	X	
¿Se interesa por ayudar en la solución de los problemas del curso?	Opción b >80%	69%	X	
¿Cumple usted con su rol de motivador?	Opción b >50%	31%	X	
¿Considera que en la institución se entrega una educación de calidad?	Opción b >70%	56%	X	
¿Usted fomenta el trabajo en equipo?	Opción b >70%	44%	X	
¿Usted permite la participación en clase?	Opción b >60%	47%	X	
¿Qué estrategias utiliza en el aula?	Opción a <40%	34%		X
¿Sus clases son interesantes, amenas, agradables?	Opción b >60%	53%	X	
Su relación con los estudiantes es:	Opción b >50%	41%	X	
Su relación con los padres de familia es:	Opción c <30%	41%		X
TOTAL			20	4

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Como resultado de la investigación estadística presentada, es posible concluir que existe una relación entre el liderazgo docente con la calidad de aprendizaje de los alumnos, debido a los siguientes factores:

- Se detectó distintos tipos de liderazgo por parte de los docentes, entre estos: el autocrático, quien decide por sí solo las actividades a realizar, sin la participación del grupo y lo único que hacen los estudiantes es obedecer las reglas que marca el profesor. El democrático, que es un maestro abierto donde toda habilidad queda a discusión y decisión del grupo. El transformador, orienta una relación igualitaria entre él y el alumno donde aprenden de todo. El laissez-Fair, que se caracteriza por la falta de participación general, dejando la iniciativa a los estudiantes y sólo cuando se requiere de su opinión, interviene para dar consejo. Estos tipos de liderazgo son los que ejercen un estilo centrado en la calidad de la enseñanza del Colegio Nacional “José de la Cuadra”.
- El indicador de la calidad de aprendizaje, es el rendimiento académico, que está dado por el sistema de evaluación y de calificaciones y el que se aplica en el Colegio Nacional “José de la Cuadra” se fundamenta en los objetivos particulares de cada curso, es un proceso que se realiza mediante ejercicios, deberes, lecciones, trabajos, etc., además de los exámenes, se puede apreciar las equivalencias de calificaciones, según el reglamento vigente: A+ 9.00 – 10.00 Excelente; A 8.00 – 8.99 muy bueno; B+ 7.00 – 7.99 Bueno; B 6.50 – 6.99 Satisfactorio; C 6.00 – 6.49 Aceptable; F Menos de 6.00 Reprobado. Teniendo los porcentajes más altos entre excelente, muy bueno y bueno; y en menor porcentaje bueno y reprobado. En este proceso de influencia y el que prevalece

en la institución educativa es el liderazgo democrático, pues el docente conduce a una comunicación de mayor valor en sus estudiantes, existe confianza, lealtad y deseos por trabajar por una misión.

- Las herramientas aplicadas en el aula de repetición, resumir, uso de tic y hacer esquemas son estrategias de aprendizaje que ayudan al estudiante a elegir, observar, pensar y aplicar los procedimientos a elegir para conseguir un determinado objetivo. La utilización de recursos didácticos y nuevas metodologías ayudan a orientar al docente a un mejor proceso de enseñanza - aprendizaje.
- La motivación es el factor clave y fundamental en el aprendizaje, ya que es el activador o energizador de los hábitos de estudio, es la manera más importante de saber cómo ayudar a aprender, que aprenda de una forma más fácil y saber de qué temas a tratar o hablar con el estudiante.
- Hay cierta dificultad en pocos docentes frente a las estrategias de aprendizaje, el rechazo de toda innovación, rechazar algo nuevo o creer que lo suyo es mejor, como también el desconocimiento de los procesos de aprendizaje nuevos o mal uso de los antiguos métodos que en muchos casos los profesores venían utilizando.
- El resultado del aprendizaje del estudiante, se debe a que el docente utiliza técnicas de motivación al momento de impartir una clase, facilitando de esta al aprendizaje del alumno.

5.2 RECOMENDACIONES

- El equipo de dirección, debe poseer la suficiente autoridad para tomar determinadas medidas y obtener como resultado un liderazgo eficaz, debe generar un clima escolar, condiciones de trabajo que permitan a los profesores trabajar satisfechos, dar mayores oportunidades para desarrollar

sus habilidades, dar una preparación permanente en su propio trabajo mediante esquemas de apoyo que les permita colaborar y ayudarse mutuamente, escuchar y abrir espacios de participación en actividades de desarrollo profesional, involucrar a los docentes en el proceso de la toma de decisiones, crear condiciones de trabajo en equipo para que funcione de manera efectiva, usar incentivos para motivar a los docentes, puede ser la reforma curricular o pedagógica, el salario, aumento por mérito, tiempo de licencia, oportunidades de desarrollo profesional, según a las necesidades de cada individuo.

- El director de la institución, como líder junto a los miembros de la comunidad escolar debe trabajar en un plan de acción para identificar los problemas en el área docente, poseer habilidades y destrezas de liderazgo que faciliten el ejercicio del establecimiento de estructuras eficientes e integrativas para lograr los propósitos pedagógicos, sociales y culturales.
- Para lograr obtener un alto rendimiento académico, se necesita de la implicación y dedicación de directivos y profesorado, de la responsabilidad, planificación y programación de las actividades docentes, del trabajo en equipo altamente desarrollado, del liderazgo creativo, de la participación conjunta en las decisiones, ambiente de disciplina que conecta autoridad y libertad, crear en el centro educativo un clima facilitador del rendimiento individual y de la implicación de todos en una tarea común.
- Para el docente, emplear técnicas de motivación, para ayudar a cambiar el ambiente en el aula, esto ayudará al estudiante en su aprendizaje enriqueciendo sus capacidades y valorando sus esfuerzos.
- Incorporar la tecnología como mecanismo de apoyo para el estudiante, fomentando de esta manera a la investigación y al interés por el estudio.

- Proponer una guía con técnicas de motivación y liderazgo para docentes del Colegio Nacional “José de la Cuadra”

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

6.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA

Guía de técnicas de motivación para potencializar el liderazgo docente en el aula.

6.2 JUSTIFICACIÓN

Ante las necesidades de liderazgo en los docentes y situaciones detectadas en el aula del Colegio Nacional José de la Cuadra, se presenta este documento como material de apoyo para el Docente, para que facilite y guíe el aprendizaje de la o del estudiante, utilizando las técnicas y recursos que respondan a las necesidades y posibilidades, de aclarar dudas y reforzar el conocimiento.

La guía de motivación hace referencia a diferentes técnicas y recursos que pueden ser aplicados a los diferentes objetivos y contenidos programáticos, según las fuentes fundamentales de la especificidad de la asignatura. Se destaca algunos tipos de técnicas entre ellas: técnicas o dinámicas vivenciales, con actuación, auditivas y audiovisuales, visuales.

Un recurso más a la disposición de los educadores que fortalecerá la interiorización, de las habilidades personales y sociales de convivencia escolar, las actitudes, la experiencia, el conocimiento y muy especialmente el placer de enseñar, debe conducir al estudiante por el camino seguro del aprendizaje, enriqueciendo sus capacidades y evaluando con justicia y objetividad sus esfuerzos, de esta manera se contribuirá a promover una educación de excelencia y calidad.

6.3 OBJETIVOS

6.3.1 Objetivo General

Elaborar una guía dirigida al docente para que utilice las técnicas de motivación como herramienta clave para potencializar su liderazgo en el aula.

6.3.2 Objetivos Específicos

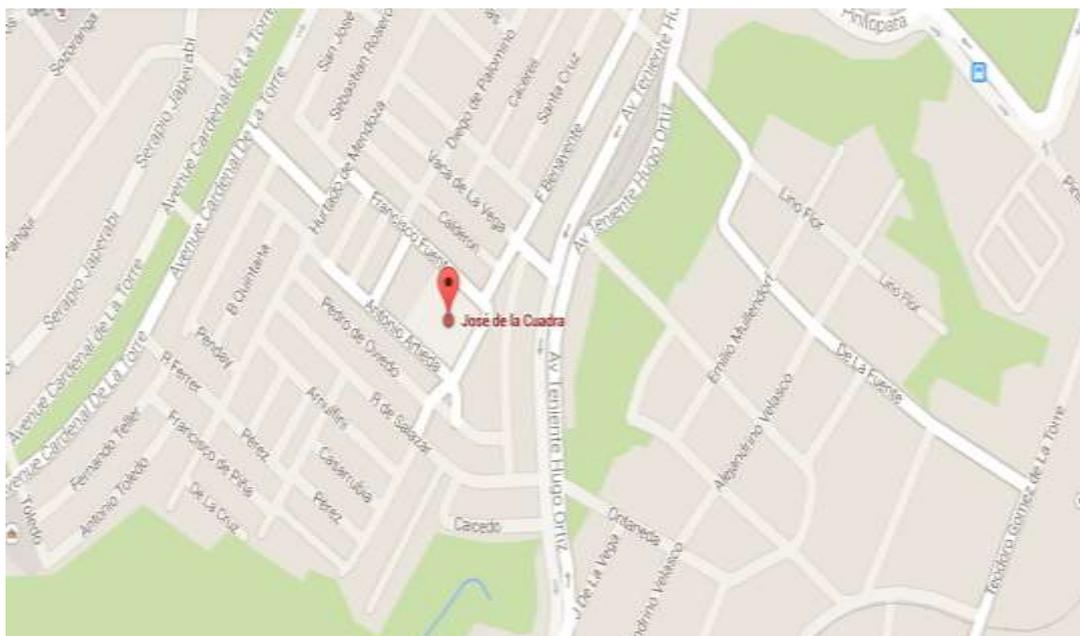
- Resumen bibliográfico sobre los temas a ser tratados en la guía.
- Instruir a los docentes sobre técnicas de motivación, para lograr la atención mediante juegos y dinámicas para ayudar en el aprendizaje de los estudiantes.
- Propiciar el uso adecuado y eficiente de la guía a los docentes para generar un liderazgo eficaz.

6.4 POBLACIÓN OBJETO

La población beneficiaria fundamentalmente serán los 46 estudiantes del Colegio Nacional “José de la Cuadra”, ya que al recibir los 32 docentes la capacitación necesaria les permitirá llegar de mejor manera a sus alumnos y por tanto la consecución del objetivo que es el de potencializar su liderazgo.

6.5 LOCALIZACIÓN

El Colegio Nacional “José de la Cuadra” está ubicado en la siguiente zona:



Nombre de la Institución:	Colegio Nacional “José de la Cuadra”
Provincia:	Pichincha
Cantón:	Quito
Parroquia:	Chillogallo
Barrio:	El Calzado
Dirección:	Antonio Rodríguez 5121 y Av. Tnte. Hugo Ortiz

6.6 LISTADO DE CONTENIDOS TEMÁTICOS

La guía de técnicas de motivación se va a desarrollar de la siguiente manera:

TEMA 1

Técnicas de motivación

OBJETIVO: Preparar estrategias que orienten a los docentes en la correcta utilización de las técnicas de motivación para reforzar el aprendizaje en el aula.

CONTENIDOS:

1. Técnicas de motivación para propiciar el trabajo en el aula

1.1 Definición de técnicas de motivación

1.2 Características de las técnicas de motivación

1.3 Elementos de utilización de las técnicas de motivación

1.4 Tipos de técnicas de enseñanza

1.4.1 Técnicas o dinámicas vivenciales

1.4.2 Técnicas de actuación

1.4.3 Técnicas auditivas y audiovisuales

1.4.4 Técnicas visuales

TEMA 2

Liderazgo

OBJETIVO: Capacitar al docente para desarrollar su liderazgo en el aula.

CONTENIDOS:

2. El liderazgo docente dentro del aula

2.1 Definición de liderazgo

2.2 Características del líder en el aula

2.3 Habilidades del docente en el aula

2.4 Estilos de liderazgo

2.5 Estrategias motivacionales en el aula



Guía de técnicas de motivación y liderazgo para docentes

* Autora: ADRIANA SIMBAÑA G.



INTRODUCCIÓN

Las actividades para el aprendizaje que acompañan a la o el docente en su accionar cotidiano escolar necesitan de la presencia de métodos y de las diferentes técnicas de enseñanza, recursos humanos y materiales que faciliten la interacción docente-alumno y la participación dinámica del mismo, individualmente y en grupo.

Las técnicas que se presenta a continuación sirven para cambiar el clima motivacional o ambiente que hay en el aula, es por eso que se sugiere el empleo de técnicas participativas que concreten una experiencia de reflexión individual y común, de meditación, de criticidad, de creatividad, de análisis y de investigación, consiste en aprender jugando, está dado por la creatividad, donde el estudiante involucrado en el juego manifiesta la libertad, la risa, la fantasía, el deseo, la imaginación y la participación, además esta guía de motivación constituye un factor fundamental que motiva al estudiante hacia el aprendizaje, desarrollando sus potencialidades creativas, cognitivas y efectivas. El educador será la persona que actúe como un líder, el que conduzca a los alumnos por el camino del aprendizaje, animándolos, orientándolos, aclarando sus dudas, enriqueciendo sus capacidades y evaluando con justicia y objetividad sus esfuerzos. Cambiando el clima de motivación, como se propone en esta guía, se podrá conseguir valores como el esfuerzo y la persistencia sean estos percibidos como éxito en los alumnos.

Para que estas técnicas de motivación brinden resultados positivos, el docente debe clarificar los objetos de la clase, presentar y explicar el uso de las técnicas motivadoras tratar de activar en los estudiantes los contenidos adquiridos previamente y que resulten ser pertinente para la tarea, el docente debe tratar de mantener la atención de los estudiantes y presentar el material de aprendizaje. La organización del material de aprendizaje debe ser clarificada de manera precisa, para que los estudiantes puedan percibir la comprensión general de los objetivos, y descubrir no solamente la estructura lógica del material, sino también cómo ese material se relaciona con el organizador previo presentado por el docente.

La guía de motivación, cumple con varias funciones por tal razón, se debe tener en cuenta, lo esencial del tema, comprender lo que se lee, reafirmar lo que se ha aprendido, comparar, confrontar y relacionar los puntos importantes, generalizar el aprendizaje al aplicarlo en diferentes formas y situaciones cuando se formula y se responde a las propias preguntas.

Los materiales didácticos en particular las guías, tienen una gran significación en el aprendizaje de los estudiantes, pues, busca la toma de conciencia y hacer más sencilla, simple y entretenido el proceso de trasmisión de conocimientos individuales y colectivos.

TEMA 1

1. TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN PARA PROPICIAR EL TRABAJO EN EL AULA

Las actividades para el aprendizaje que acompañan al docente en su accionar cotidiano necesitan de la presencia de métodos y técnicas de enseñanza, recursos humanos y materiales que faciliten la interacción docente-alumno y la participación dinámica del mismo. El resultado de una determinada técnica dependerá de una serie de factores intrínsecos y extrínsecos al educando y de sus diferencias individuales.

En una circunstancia una técnica puede surtir efecto y en otra no; una técnica puede sensibilizar a un grupo de alumnos y otra no. Es necesario recordar que motivar una clase no es, simplemente, echar mano de la motivación inicial, previamente preparada, sino que más bien, es un trabajo de acción continua al lado de la clase y junto a cada alumno.

Las técnicas determinan de manera ordenada la forma de llevar a cabo un proceso, siendo el recurso particular y la habilidad de que se vale el docente para llevar a efecto los propósitos planeados desde la estrategia. Sus pasos definen claramente cómo ha de ser guiado el curso de las acciones para conseguir los objetivos

propuestos. Estas técnicas de motivación ayudan a docentes a modificar la conducta e incrementar el interés en los estudiantes en el proceso escolar.

1.1 DEFINICIÓN DE TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN

Se define a las técnicas de motivación al conjunto de herramientas y procedimientos que le sirven al docente para facilitar la enseñanza y para conseguir el objetivo. Se consideran como instrumentos que guían a la activa participación de profesores y alumnos.

Las técnicas de motivación matizan la práctica docente ya que se encuentran en constante relación con las características personales y habilidades profesionales del mismo, sin dejar de lado otros elementos como las características del grupo, las condiciones físicas del aula, el contenido al trabajar y el tiempo.

1.2 CARACTERÍSTICAS DE LAS TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN

Las diferentes características de las técnicas de motivación estimulan en los aprendices a que sean:

- Participativas.
- Despierten el interés en el alumno y dirigen su atención.
- Estimulen el deseo de aprender que conduce al esfuerzo y a la constancia.
- Evalúen el aprendizaje.
- Alcancen los objetivos fijados para que el alumno consiga un determinado nivel de destreza.

1.3 ELEMENTOS DE UTILIZACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE MOTIVACIÓN

Como toda herramienta hay que saber para qué sirve una técnica, y cómo y cuándo debe utilizarse. El uso de las técnicas debe estar siempre en función de los objetivos concretos que tenemos en un programa de formación. Por tanto es el objetivo que orienta para saber qué técnicas es más conveniente utilizar, y el cómo utilizarla. Así como debemos relacionar la técnica con el objetivo, debemos también precisar el procedimiento a seguir para su aplicación de acuerdo al número de participantes y el tiempo disponible. Una sola técnica por lo general, no es suficiente para trabajar un tema. Siempre debe estar acompañada de otras que permitan un proceso de profundización ordenado y sistemático. Es importante saber ubicar las características particulares de cada técnica: sus posibilidades y límites.

Las técnicas de motivación son planeadas para:

- Explorar los conocimientos de los participantes en los temas a tratarse en la sesión.
- Para incentivar la participación de los mismos.
- Conocer el nivel de conocimientos y favorecer el intercambio de opiniones.
- Lograr el desarrollo de actitudes.
- Propiciar el análisis, reflexión y búsqueda de alternativas son algunos pasos para erradicar la desmotivación.

1.4 TIPOS DE TÉCNICAS DE ENSEÑANZA

Este tipo de técnica, es la estructura organizado por el docente a través de las cuales pretende cumplir su objetivo. Dentro de estas de técnicas están:

1.4.1 TÉCNICAS O DINÁMICAS VIVENCIALES

Son aquellas que se caracterizan por crear una situación ficticia, en donde se involucra, se reacciona y se adopta actitudes espontáneas; son las que hacen vivir una situación. Podemos diferenciar las técnicas vivenciales en:

- a) **Las de animación:** cuyo objetivo central es animar, cohesionar, crear un ambiente fraterno y participativo. Estas técnicas deben ser activas, deben de tener elementos que permitan relajar a los participantes, involucrar al conjunto y deben tener presente el humor. Algunos ejemplos calles y avenidas, pobrecito el gatito, cuerpos expresivos, quítame la cola.

Ejemplo: quítame la cola

Objetivo: animar y energitizar a un grupo fatigado

Materiales: cuerdas, pañuelos o papeles con maskin

Tamaño del grupo: ilimitado

Desarrollo:

Todos los participantes se colocan un pañuelo en la parte posterior del cinturón, sin anudarlo; luego pasan su brazo izquierdo por detrás de la cintura y se lo amarran con la cuerda al codo del brazo derecho (de esta manera se reduce considerablemente la capacidad de movimiento del brazo derecho).

Una vez que están todos listos se da la señal de inicio del juego y todos deben tratar de quitar los pañuelos de los demás participantes. Aquel que logre quitar la mayor cantidad de pañuelos sin perder el suyo, es el ganador.

Una vez que a uno le hayan quitado o que se suelte el brazo izquierdo para atrapar un pañuelo, queda fuera del juego.

I. OBJETIVO: ANIMACION

- II. MATERIALES:
- Cuerdas.
 - Pañuelos o papeles con masking tape.

III. DESARROLLO:

Todos los participantes se colocan un pañuelo en la parte posterior del cinturón, sin anudarlo; luego pasan su brazo izquierdo por detrás de la cintura...



...y se lo amarran con la cuerda al codo del brazo derecho. (De esta manera se reduce considerablemente la capacidad de movimiento del brazo derecho).



Una vez que están todos listos se da la señal de inicio del juego y todos deben tratar de quitar los pañuelos de los demás participantes. Aquel que logre quitar la mayor cantidad de pañuelos sin perder el suyo, es el ganador.



- b) **Las de análisis**, el objetivo central es dar elementos simbólicos que permitan reflexionar sobre situaciones de la vida real. Aparte del elemento simbólico el tiempo juega un papel importante en la mayoría de las técnicas vivenciales. Otro aspecto a tomar en cuenta son las reglas en las dinámicas. Estas deben ser aplicadas con flexibilidad; no son estrictas, ni intransmisibles, y son elementos también de reflexión por lo que debemos analizar el significado que tienen en la realidad. Algunos ejemplos lluvia de ideas por tarjetas, afiche, papelógrafo, phillips 6-6, estudio de casos, noticiero popular.

Ejemplo: lluvia de ideas

Objetivo: reflexionar sobre algún tema de la vida actual

Tamaño del grupo: ilimitado

Desarrollo:

Es un proceso didáctico y práctico mediante el cual se intenta generar creatividad mental respecto de un tema. Tal como lo dice su nombre, la lluvia de ideas supone el pensar rápida y de manera espontánea en ideas, conceptos o palabras que se pueden relacionar con un tema previamente definido y que, entonces, puedan servir a diferentes fines.

Este proceso hoy en día es muy utilizado en espacios tales como reuniones laborales, en clases, en debates, etc. favorece el pensamiento espontáneo mediante la creación de una atmósfera en la que queda en suspenso toda valoración crítica. La lluvia de ideas permite generar un máximo de ideas en un plazo establecido.

Si lo que se pretende es resolver un problema, con esta técnica se pueden obtener múltiples soluciones, propuestas por distintos alumnos, quienes pueden resumir luego la información y elaborar una respuesta conjunta.



1.4.2 TÉCNICAS DE ACTUACIÓN

El objetivo principal es la expresión corporal a través del cual representamos situaciones, comportamientos, formas de pensar. Resulta muy útil cuando existen problemas de comunicación en el grupo y enfoca una faceta única y concreta de un problema permitiendo mayor libertad de discusión. Entre estas tenemos sociodrama, juego de roles, cuento dramatizado, estatuas, jirafas y elefantes, pantomima.

Ejemplo: dramatización

Objetivo: representar situaciones mediante la expresión corporal

Desarrollo:

Selección del tema. Los sujetos seleccionados actúan para el resto del grupo alguna situación previamente elegida. Para un mejor resultado de la dramatización cada participante puede elegir libremente el papel que desee interpretar de acuerdo a sus facultades y seleccionar el escenario, vestuario, etc., de acuerdo a sus propósitos.

El resto del grupo permanece atento a lo que ocurre en el foro. Posteriormente a la representación se elaboran críticas y conclusiones generales.



1.4.3 TÉCNICAS AUDITIVAS Y AUDIOVISUALES

Los estudiantes se benefician del atractivo visual/sonido de los materiales audiovisuales, tienden a enfocar su atención en el tema, aprenden en una variedad de formas, es por eso que el uso de estos componentes audiovisuales ayudan a mejorar el ambiente del aprendizaje.

Se caracterizan por el sonido o combinación con imágenes, en ella se presenta una situación, o tema, con una interpretación basada en una investigación, análisis y ordenamiento específico de quienes lo produjeron. En este sentido, se aporta siempre elementos de información adicional para que el grupo que lo está utilizando enriquezca su reflexión y análisis sobre algún tema. Cuando utilizamos estas técnicas es necesario que los coordinadores conozcan su contenido de antemano para que realmente sirvan como una herramienta de reflexión y no solo como distracción, por eso es importante siempre hacer una discusión para analizar el contenido o mensaje presentado con una técnica auditiva o audiovisual. Es útil tener preparadas algunas preguntas para esta etapa que permitan relacionar el contenido de la realidad del grupo. Entre ellas tenemos la charla, radio foro, disco foro, video foro, una película.



Es importante reconocer algunas funciones del video entre ellas:

La función informativa, se basa en la dimensión de la adquisición de conocimientos, los cuales se relacionan con los que se tienen para construir y proyectar otros.

Función motivadora, trasmite y genera emociones, sensaciones, afectos, estimula las actitudes, la imaginación, la creatividad, y la iniciativa.

Función instructiva, tiene poder de vincular la adquisición del conocimiento y la recepción de información con un gran realismo y como si los hechos y demás circunstancias se estuvieran dando en el momento y en el propio lugar en el que se encuentra quien lo está observando.

Algunos criterios básicos para la utilización pedagógica y didáctica del video:

1. Una adecuada utilización del video exige, un cambio en la actitud, estructura y cultura pedagógica de la escuela.
2. El video no debe sustituir al docente, pero imprime cambio en su desempeño pedagógico.
3. Para utilizar adecuadamente el video, el docente tiene que recibir una formación específica.
4. La utilización didáctica del video no deberá anular las experiencias directas por parte de los estudiantes.
5. La eficacia del uso adecuado del video será mayor cuando más se ponga en manos del estudiante la tecnología.

Ejemplo: video o película

Objetivo: crear y desarrollar destrezas a partir de la comprensión.

Desarrollo:

Una vez escogido el tema a tratarse, observar el video o película relacionada con el tema, sea de la página de internet o DVD.

Comentar acerca de las escenas de la película que muestran situaciones propicias del tema, contestar algunas preguntas dadas por el docente sobre el tema de ¿qué?, ¿cómo? Y ¿por qué? esta dado. Elaborar una conclusión.

1.4.4 TÉCNICAS VISUALES

Son técnicas que ayudan a centrar y concretizar las ideas y reflexiones del grupo de participantes. En la utilización de estas técnicas debemos procurar que la letra sea clara, y según la técnica, lo suficientemente grande para poder ser leída por todos. Que la redacción sea concreta, se trata de dejar por escrito ideas centrales síntesis de una discusión. Podemos diferenciar dos tipos:

- a) **Técnicas escritas:** Todo aquel material que utiliza la escritura como elemento central por ejemplo papelógrafo, lluvia de ideas por tarjetas, lectura de textos. Son elaboradas por un grupo, se caracterizan por ser el resultado directo de lo que el grupo conoce, sabe o piensa sobre un determinado tema; es el producto del trabajo colectivo en el momento mismo de su aplicación. Es una técnica para ejercitar el pensamiento, escogiendo los aspectos que se considere más importantes.

Ejemplo: lectura comentada

Consiste en la lectura de un documento de manera total, párrafo por párrafo, por parte de los participantes, bajo la conducción del instructor. Al mismo tiempo, se realizan pausas con el objeto de profundizar en las partes relevantes del documento en las que el instructor hace comentarios al respecto.

Objetivos

La lectura comentada tiene por finalidad incentivar en los alumnos el goce por la lectura y lograr que la valoren como una fuente de enriquecimiento personal y de conocimiento del mundo que los rodea. Se busca introducir paulatinamente a los alumnos en la interpretación de las convenciones y símbolos presentes en las obras literarias. Estos objetivos se logran a través del contacto con cuentos seleccionados en los que los alumnos tienen el tiempo adecuado de comentar, analizar y reflexionar sobre lo leído.

Para realizar esta actividad es muy importante elegir textos de gran calidad literaria, ya que, favorecen el análisis desde diferentes perspectivas y permiten reflexionar con mayor profundidad.

Ejemplo: palabras claves

Objetivo: permite sintetizar o resumir los aspectos centrales de una idea o de un tema.

Desarrollo:

Con todos los participantes o por grupo, se le pide a cada uno que escriba o diga, con una sola palabra que sintetice o resuma, lo que piensa sobre el tema que se trata.

Luego se realiza una breve reflexión en torno a lo que cada palabra significa para los compañeros.



- b) **Técnicas gráficas:** expresan contenidos simbólicos, requieren de un proceso de descodificación, o de interpretación de esos símbolos. Siempre que utilizamos este tipo de técnicas es recomendable empezar por describir los elementos que están presentes en el gráfico; luego que los participantes que no elaboran el trabajo hagan una interpretación y que finalmente sean las personas que lo elaboran las que expongan cuáles son las ideas que trataron de expresar. Esto permite una participación de todos en la medida que exige un esfuerzo de interpretación por parte de unos y de comunicación por parte

de los otros. Se expresa a través de dibujos y símbolos por ejemplo, afiches, carteles, lectura de carta.

Ejemplo: afiche

Objetivo: presentar en forma simbólica la opinión de un grupo sobre un tema.

Desarrollo:

Esta técnica se utiliza cuando se trabaja en pequeños grupos. Se pide a los participantes que sobre el tema que se ha discutido o deben discutir, presenten sus opiniones en forma de “afiche”(es decir un símbolo). Una vez elaborado el afiche, cada grupo lo presenta al plenario, para realizar su descodificación.

Se le pide a alguno de los participantes que hagan una descripción de los elementos que está en el afiche. Y al resto de los participantes hagan una interpretación de lo que parece que da a entender el afiche. Luego los compañeros que han elaborado el afiche, explican al plenario la interpretación que el grupo le había dado a cada símbolo.



TEMA 2

2. EL LIDERAZGO DOCENTE DENTRO DEL AULA

Los nuevos paradigmas y enfoques que impregnan en el proceso educativo, exige la existencia de docentes que demuestren habilidades y destrezas que den repuesta a los nuevos retos que plantea el ámbito escolar. De ahí, las habilidades de mayor significación que debe poseer un docente como líder en el aula, habilidades técnicas que se refieren al conocimiento y capacidad del docente para utilizar herramientas, procedimientos administrativos, métodos y técnicas para la ejecución de las labores en el aula, y la habilidad humana, que es la capacidad y sensibilidad que tiene el docente para trabajar eficazmente con los educandos para entenderlos y motivarlos.

2.1 DEFINICIÓN DE LIDERAZGO

Liderazgo es un proceso de influencia social guiado por un propósito moral, con el fin de construir capacidades para optimizar los recursos disponibles hacia el logro de metas compartidas.

Líder, es la persona que encabeza y dirige un grupo o movimiento social, político, o religioso.

2.2 CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER EN EL AULA

Es considerado como un individuo cuyo rol constituye un recurso grupal fundamental, en la medida en que su influencia está encaminada a facilitar el logro de las metas comunes. El líder es la persona que produce ideas y guía al grupo en la solución de una tarea. Existe una serie características que están presentes en muchos de los líderes actuales. Un verdadero líder se caracteriza por:

- Su inteligencia, iniciativa, creatividad
- Capacidad para motivar para conseguir metas prefijadas

- Automotivación e interés por ejercer impacto positivo en el grupo que lidera
- Habilidades sociales: se incluye aquellos aspectos del comportamiento útiles para obtener la respuesta deseada de los demás empatía, saber escuchar, asertividad
- Infundir confianza, seguridad y respeto a su gente
- Tener poder de persuasión y convencimiento
- Actuar con honestidad y transparencia
- Cumplir a cabalidad su palabra, tener la credibilidad
- Actuar con estrategia, serenidad, decisión y optimismo
- Dar el ejemplo; practica lo que decides
- Estar proyectándose siempre en el futuro, mira más allá
- Saber reconocer sus errores y sus fracasos
- Saber aprovechar las aptitudes de la gente.

2.3 HABILIDADES DEL DOCENTE EN EL AULA

Las habilidades por parte del docente son cualidades muy importantes, necesarias para crear el clima favorable a la incorporación de los actores del proceso educativo. El docente como líder en el aula, con una visión amplia, permite multiplicar los siguientes aportes:

➤ INFLUIR POSITIVAMENTE EN LOS DEMÁS POR SU CARISMA PERSONAL

El maestro que desea influir positivamente en sus estudiantes requiere contar con herramientas que le permitan valorarse a sí mismo y a su trabajo. Algo que contribuye a valorar su labor docente es promover más trabajo en equipo con sus alumnos, esto le permite un mayor aprendizaje de sí mismo a través de su interacción con los alumnos.

- El docente debe cuidar la forma de presentarse ante los alumnos.
- El vestir, el modo de hablar, el trato, el lenguaje mímico, la expresión de sentimientos, así como el dominio del tema en clase hace que tenga una influencia positiva en sus estudiantes.

El poder influir positivamente en los demás se logra crear y fortalecer buenas relaciones, ser flexible, confiable y tener credibilidad de trabajo en equipo.



➤ TOMAR DECISIONES EN EL AULA

Como una labor reflexiva en los estudiantes, solo así se verificará la aceptación y apertura de estos hacia las decisiones que se tomen, evitando la confrontación y rechazo que va a influir desfavorablemente en el aprendizaje y rendimiento del estudiante. Esta técnica permite:

- Establecer el objetivo de la reunión claramente.
- Prohibición de la crítica, ninguna idea debe ser considerada como absurda.
- Libertad y opinión libre

- Cuantas más ideas se produzca mejor.
- Aprovechar las opiniones de nuevas ideas.
- Facilitar la sesión con un facilitador que conduzca y oriente la reunión.



➤ ANÁLISIS Y SOLUCIÓN DE PROBLEMAS

El docente ha de cumplir nuevas responsabilidades que plantee situaciones problemáticas cuya resolución requiere analizar, descubrir, elaborar hipótesis, confrontar, reflexionar, argumentar y comunicar ideas.

Objetivo

Fortalecer el pensamiento crítico a través del análisis a las situaciones problemáticas que se presentan en diversos sectores de la sociedad y del planteamiento de posibles soluciones.

Descripción

Nuestra realidad está compuesta por diversas situaciones problemáticas, dificultades que hacen parte de nuestra vida, el estudiante debe estar preparado para afrontar estas situaciones y salir victorioso de ellas, para analizar con sentido crítico la problemática local, regional, nacional y mundial. Esta estrategia pretende desarrollar

en el estudiante, dentro del pensamiento crítico, la capacidad para conocer, analizar y solucionar dificultades.

Etapas

- **Detectar la situación problema:** a través de la observación de su realidad inmediata, de los medios de comunicación, el estudiante conoce una situación que genera ciertas dificultades en cualquier ámbito: cultural, político, económico, académico, religioso, etc.
- **Acercamiento teórico:** acudiendo al pensamiento de los grandes hombres de la historia el estudiante indaga sobre esta situación: ¿este problema se había presentado antes?, ¿cuáles filósofos han reflexionado sobre esta situación?, ¿qué planteamientos hay?
- **Origen del problema:** el estudiante dialoga con sus compañeros de grupo sobre el posible origen del problema, ¿por qué se da esta situación?, ¿cuál fue el elemento detonante?
- **Posibles soluciones:** el grupo de estudiantes elabora una lista de posibles soluciones para esta dificultad y una lista de los pros y los contras de cada una de estas posibles soluciones.
- **Debate:** se elabora una lista general de soluciones, y se distribuyen entre los equipos para ser defendidas y/o cuestionadas. Cada solución es analizada por dos equipos; uno la presenta como la mejor solución y otro la cuestiona desde diversos puntos de vista y busca su inviabilidad.
- **Confrontación:** con una autoridad municipal en el tema se comparten las conclusiones del debate, las estrategias propuestas, los puntos a favor y en contra de cada una; la autoridad municipal puede ayudar a visualizar las posibilidades de aplicación de las soluciones propuestas.

- **Conclusiones:** se elaboran las conclusiones necesarias sobre la posible aplicación de cada una de estas soluciones, se enuncian de forma clara y objetiva los pros y contras aclarados durante el debate.
- **Comunicado:** el grupo de estudiantes elabora un texto señalando/ enunciando los resultados del análisis y debate sobre las situaciones problemáticas y lo publica en los medios de comunicación institucionales, si es posible se da a conocer también a la personas implicadas en la situación.

Esta estrategia busca desarrollar en los estudiantes competencias para la solución de dificultades, sustentado en el pensamiento crítico-reflexivo.



2.4 ESTILOS DE LIDERAZGO

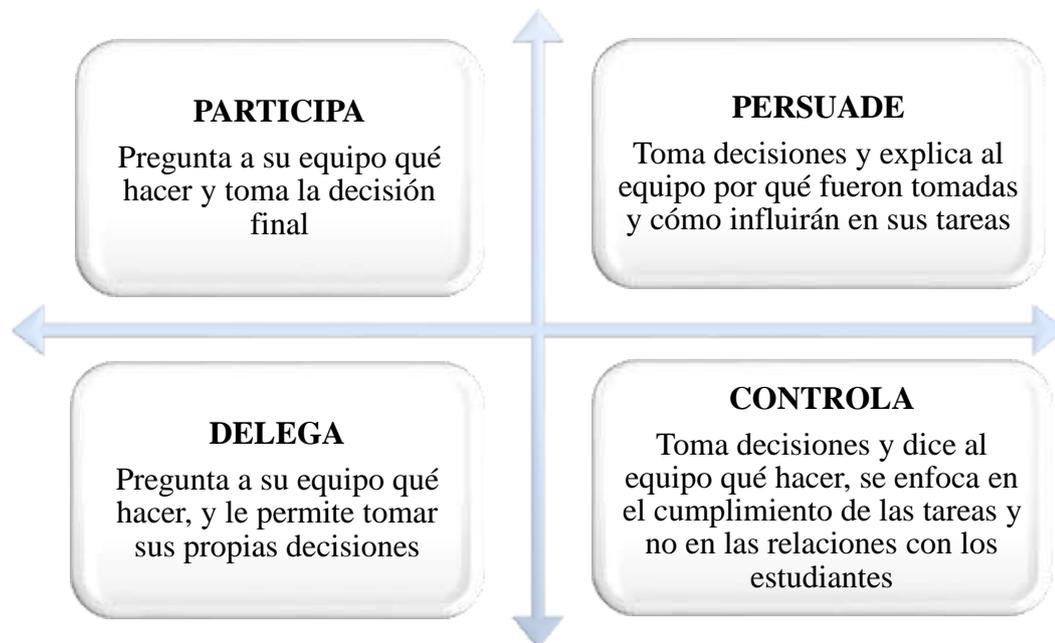
El líder eficaz es capaz de adaptar su comportamiento directivo o de apoyo conforme a las necesidades del equipo y a las situaciones que enfrente.

- **Comportamiento directivo:** define funciones tareas, organiza cuándo, cómo ejecutarlas, controla.

- **Comportamiento de apoyo:** centrado en el desarrollo del grupo, promueve participación en la toma de decisiones, apoya y motiva al grupo.

La combinación de los comportamientos del emprendedor para liderar su equipo y su adaptación a las necesidades de la organización se reflejan en cuatro estilos de liderazgo, como se aprecia en el siguiente cuadro:

2.5 ESTRATEGIAS MOTIVACIONALES EN EL AULA



Una manera de preparar al docente para los cambios es desarrollar sus competencias para afrontar los retos, de la vida cotidiana, el objetivo de estas estrategias es fortalecer conocimientos, actitudes, habilidades y aptitudes para perfeccionar el desempeño en el trabajo en el aula y motivar a cambiar.

- La necesidad y el interés de aprender

Lo esencial del alumno es que pueda darse cuenta de la relevancia que tienen los estudios que sienta que va a poder utilizar estos conocimientos en el futuro, el papel

esencial del profesor es estimular a los alumnos y llevarlos por el camino correcto hacia el conocimiento.

➤ Forma de recompensa

Es importante conseguir alguna forma de recompensa como alabanzas del profesor, o algún tipo de diversión o premio. Por ejemplo: una nota en el cuaderno de trabajo y comentar lo bien que el alumno realizó la tarea.

➤ Mantener el interés en el estudio

Para despertar el interés en los alumnos se tiene que asegurar que las lecciones no sean previsible, es decir aburridas y desinteresadas, el docente debe variar y diversificar las actividades, estimular potenciar la curiosidad del alumno. Por ejemplo: se puede impartir las clases sin necesidad de hondar mucho en el tema para que de esta manera facilitar la comprensión en el alumno.

➤ Dirigir al grupo innovando

Dar una imagen de ser una persona creativa, fomentar la participación de todo el grupo para que todos aprendan, aprendan nuevas ideas a un mismo trabajo. Trabajar con la activación de los alumnos, ello se puede lograr con la variación de actividades para despertar y mantener el interés y la motivación. Por ejemplo: la retroalimentación por parte del docente, el utilizar un poco de humor puede mantener el interés en la asignatura, también el uso de la computadora en las tareas educativas son un incentivo en sí mismo.

Con estas estrategias motivacionales, se consigue la automotivación del propio alumno que nace del interés y éste de la necesidad, lo que le permite aprender por cuenta propia otros conocimientos que él requiere y a la vez le ayuda a tener seguridad, reconocimiento y prestigio en su aprendizaje.

BIBLIOGRAFÍA

- Achua, C. y. (2002). *Liderazgo. Teoría, Aplicación, Desarrollo de Habilidades*. México: Internationa Thomson.
- Aguerrondo, I. (1998). *América Latina y el Desafío del Tercer Milenio. Educación de mejor Calidad con menores costos*. Caracas.
- Argos, J. y. (2013). *Liderazgo y Educación*. Santander, España: Universidad de Cantabria.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica* (Quinta ed.). Caracas: Episteme.
- Carr, D. (2005). *El sentido de la educación. Una introducción a la filosofía y a la teoría de la Educación y de la enseñanza*. Barcelona: Graó.
- Castañeda, L. (2001). *Un plan de formación en liderazgo para jóvenes*. México: Panorama.
- Centro de Información Pedagógica Educar . (10 de 03 de 2014). *Teorías del Aprendizaje*. Quito: Educar ec.
- Cepeda, V. y. (2006). *Proyecto para Jovenes Emprendedores*. Quito: Trébol.
- Cornejo, M. (2002). *Liderazgo de Excelencia*. México: Grad, S. A. de CV.
- Curphy, G. G. (2007). *Liderazgo. Cómo aprovechar las lecciones de la experiencia*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Edwar, H. y. (1995). *Contemporary Trends ind the analisis of Leather Ship Process. Psychologyal Bolletin. Administración, Teoría y Aplicaciones* (Vol. 71). México: Alfa Omega.
- Falcón, S. (2005). *Gurús del Liderazgo* (9 ed.). Perú: Palomino.
- Falcón, S. (2005). *Gurús del Liderazgo* (9 ed.). Perú: Palomino.
- García, M. (2010). *Aprender a liderar*. Madrid: Paidós.
- Gaziel, L. (2008). *Principal's performance assessment. Educational Management and Adminisration Leadership*.
- Klein, S. (1994). *Aprendizaje: Principios y aplicaciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- Logan, F. (1976). *Fundamentos de aprendizaje y motivación*. México: Trillas.
- Lozada, C. (2007). *Liderar en el ámbito público. El escenario de la gestión pública del siglo XXI*. Barcelona.
- Méndez, Z. (2001). *Aprendizaje y cognición*. Costa Rica: Universidad Estatal a distancia.
- Morrison, G. (2005). *Educación Infantil* (Novena ed.). Madrid: Pearson.
- Overview, T. (2007). *Cómo mejorar el aprendiaje en el aula y poder evaluarlo*. Montevideo: Cadiex International S.A.

Payeras, J. (2004). *Coaching y liderazgo: Para directivos interesados en incrementar sus resultados*. Madrid: Díaz de Santos, S.A.

Rodríguez, J. y. (1991). *Técnicas de modificación de conducta: aplicaciones a la psicopatología*. España: Universidad de Sevilla. Recuperado el 2014

Sánchez, H. (2003). *Administración y Legislación Educativa*. Quito: Universidad Salesiana.

Soler, M. (2003). *Mentoring: Estrategias de Recursos Humanos*. Barcelona: Gestión 200 Epise Training Club.

ANEXOS

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA: Licenciatura en Ciencias de la Educación

EL LIDERAZGO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE
APRENDIZAJE DE LOS ALUMNOS

CUESTIONARIO – ESTUDIANTES

INSTRUCCIÓN

A continuación se presenta una serie de ítems para que sean respondidos por usted. Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con una X dentro de la casilla correspondiente.

Solicitamos absoluta sinceridad en sus respuestas, pues de ellas depende el éxito de la investigación.

1.- ¿Considera que el docente es un líder en el aula?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

2.- ¿El docente fomenta la igualdad y las buenas relaciones del grupo?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

3.- ¿El docente es un guía que apoya, motiva y dirige al grupo en todo momento?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

4.- ¿El docente se interesa por ayudar en la solución de los problemas del curso?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

5.- ¿El docente cumple con su rol de motivador?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

6.- ¿Considera que en la institución se entrega una educación de calidad?

- Excelente
- Buena
- Regular
- Mala

7.- ¿El docente fomenta el trabajo en equipo?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

8.- ¿Considera que el docente permite la participación en clase?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

9.- ¿Qué estrategias utiliza el docente en clase?

- Repetición
- Resumir
- Uso de tic
- Hacer esquemas

10.- ¿Las clases son interesantes, amenas, agradables?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

11.- Su relación con los docentes es:

- Excelente
- Buena
- Regular
- Mala

12.- La relación con sus padres es:

- Excelente
- Buena
- Regular
- Mala

¡GRACIAS POR SU GENTIL COLABORACIÓN!

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EQUINOCCIAL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y COMUNICACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN A DISTANCIA
CARRERA: Licenciatura en Ciencias de la Educación

EL LIDERAZGO DOCENTE Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE APRENDIZAJE DE LOS ALUMNOS

CUESTIONARIO – DOCENTES

A continuación se presenta una serie de ítems para que sean respondidos por usted. Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con una X dentro de la casilla correspondiente.

Solicitamos absoluta sinceridad en sus respuestas, pues de ellas depende el éxito de la investigación.

1.- ¿Considera que usted es un líder en el aula?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

2.- ¿Usted fomenta la igualdad y las buenas relaciones con el grupo de estudiantes?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

3.- ¿Usted es un guía que apoya, motiva y dirige al grupo en todo momento?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

4.- ¿Se interesa por ayudar en la solución de los problemas del curso?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

5.- ¿Cumple usted con su rol de motivador?

- Siempre
- Casi siempre

- A veces
- Nunca

6.- ¿Considera que en la institución se entrega una educación de calidad?

- Excelente
- Buena
- Regular
- Mala

7.- ¿Usted fomenta el trabajo en equipo?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

8.- ¿Usted permite la participación en clase?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

9.- ¿Qué estrategias utiliza en el aula?

- Repetición
- Resumir
- Uso de tic
- Hacer esquemas

10.- ¿Sus clases son interesantes, amenas, agradables?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

11.- Su relación con los estudiantes es:

- Excelente
- Buena
- Regular
- Mala

12.- Su relación con los padres de familia es:

- Excelente
- Buena
- Regular
- Mala

¡GRACIAS POR SU GENTIL COLABORACIÓN!

COLEGIO NACIONAL “JOSÉ DE LA CUADRA”



DIRECCIÓN:

Antonio Rodríguez S-121 y Av. Tnt. Hugo Ortiz

Telf: 022668909



MISIÓN

Nuestra Institución ofrece bachilleres en Gestión Administrativa y Contable con especialización Contabilidad y Administración, dominando conceptos fundamentales como: normas, principios, preceptos y leyes, aplicando su conocimientos teóricos y prácticos en el área contable y financiera con capacidad y solvencia profesional, sean

personas que enmarquen todos los actos de su vida en valores de: honradez, responsabilidad y lealtad

La institución contará con bachilleres en competencias laborales en las diferentes especialidades de la contabilidad, basados en la conceptualización y aplicación con capacidad de implementar sistemas contables dentro de su ámbito laboral, alcanzando su éxito personal y profesional fundamentando en valores éticos y morales.

PRESENTACIÓN

El Colegio Nacional Mixto “José de la Cuadra “ es una entidad educativa de servicio social a la comunidad, que permite la educación al nivel secundario con la especialidad de Bachiller en Comercio y Administración con una educación de calidad calidez, con conocimientos modernos para poder ser aplicados en la práctica social de su vida profesional.



1. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. **Nombre de la Institución:** COLEGIO NACIONAL JOSE DE LA CUADRA
- 1.2. **Provincia:** PICHINCHA
- 1.3. **Cantón:** QUITO
- 1.4. **Parroquia:** CHILLOGALLO
- 1.5. **Barrio:** EL CALZADO
- 1.6. **Dirección:** Antonio Rodríguez 5121 y Av. Tnte. Hugo Ortiz
- 1.7. **Teléfono:** 2668-909
- 1.8. **Tipo de Institución:** MIXTA - FISCAL
- 1.9. **Ciclos:** BASICO Y BACHILLERATO
- 1.10. **Jornadas:** MATUTINA, VESPERTINA, NOCTURNA
- 1.11. **Especialidad:** GESTION ADMINISTRATIVA Y CONTABLE
- 1.12. **Especialización:** CONTABILIDAD Y ADMINISTRACION
- 1.13. **Número de Profesores:** 38
- 1.14. **Número de Alumnos:** 910

2. NOMBRE O TÍTULO DEL PROYECTO

REFORZAMIENTO A LA EDUCACION TECNICA EN EL PRIMER AÑO COMUN DE BACHILLERATO, EN CUMPLIMIENTO A LOS ACUERDOS MINISTERIALES 3425 Y 0334 A PARTIR DEL AÑO LECTIVO 2009 – 2010.

3. TIEMPO PREVISTO PARA INICIO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO

AÑO LECTIVO 2009 - 2010

4. ANTECEDENTES

No podemos constituirnos en educadores sino conocemos la realidad social y económica de nuestra comunidad educativa y de nuestro país, por ello nos hemos fijado metas claras quizá para algunos inalcanzables, considerando el cambio de actitud como nuestro principal objetivo, sin descuidar aspectos propios de la institución y de alumnos, maestros, autoridades y padres de familia como personas.

El Colegio José de la Cuadra es un establecimiento oficial de nivel medio, creado mediante decreto No. 2143 de enero de 1978 y publicado en el registro oficial No. 511 del mismo mes y año, se oficializó mediante resolución ministerial No. 2000 de 1978.

El Desarrollo de las actividades académicas, el pènsuM de estudios y la evaluación se han venido desarrollando en un paradigma tradicionalista por lo que se requiere la actualización y cambio de mentalidad de los docentes, para enfrentar los retos de la ciencias y la tecnología.



5. JUSTIFICACIÓN

Conforme avanza la Ciencia y la Tecnología, la educación debe seguir acorde a este avance agigantado, por lo que es necesario contar con un modelo pedagógico educativo acorde a nuestras necesidades y a la necesidad socioeconómica, en tal virtud la institución propone un proyecto que se ajuste a nuestra realidad con cambios concretos y sustanciales que nos permitan formar bachilleres con un alto nivel de conocimientos, críticos, educados en valores, basados en el respeto, autoestima, colaboradores y positivos.

Este proyecto de Reforzamiento de la Educación Técnica en el Primer año Común de Bachillerato, permitirá al estudiante optar, dentro de una serie de ofertas educativas técnicas constantes en los Acuerdos Ministeriales 3425 y 0334, la que mejor convenga a sus intereses que luego le permitirán proyectarse e integrarse al mundo laboral con mayor facilidad.

6. DIAGNOSTICO SITUACIONAL DE LA INSTITUCIÓN

El Colegio Nacional "José De la Cuadra" se encuentra ubicado en uno de los sectores populares del sur de la ciudad, cuya población estudiantil proviene de hogares de escasos recursos económicos, lo que demanda que los jóvenes opten por carrera técnicas que les permitan acceder al campo laboral con mayor prontitud que otras, así como especializarse en los centros educativos de educación superior.

Dentro de este contexto, el plantel brindará a los estudiantes la oportunidad de que una vez aprobado el Primer año de Bachillerato Común, puedan optar por la especialización de Contabilidad y Administración, para lo cual trabajaremos con modelos basados en competencias donde al estudiante se le dará las herramientas para acrecentar su criticidad y participación para que pueda demostrarlas en su entorno y ante la sociedad.

7. CONTEXTO GEOGRAFICO

Por su contexto geográfico y prestigio institucional, en el plantel cada año hay incremento de alumnos por lo que es necesario buscar alternativas educativas, así como estructurar un nuevo perfil de sus bachilleres que estén preparados para continuar la educación superior e insertarse en el campo productivo.

8. CONTEXTO SOCIAL

Considerando la situación social en que vive el país y concientes de la necesidad de brindar a cientos de jóvenes el acceso a la educación media, el Colegio Nacional "José De la Cuadra" abre sus puertas para brindar una educación integral y



científica a toda la comunidad, concientes de que la educación a impartirse a los bachilleres propenda a fortalecer la formación permanente del Lenguaje como son: hablar, Leer, escuchar y escribir, para que la comunicación sea correcta, las ideas claras y sus opiniones concretas.

Por otro lado, para que los estudiantes sean gestores de su propia educación y formación, cada uno de los estamentos educativos estamos obligados a contribuir con todas nuestras potencialidades, esto significa que la educación debe ser objeto de consensos sociales, amplios y duraderos, significa que al sector educativo hay que dotarle de todos los recursos necesarios para el cabal cumplimiento de sus objetivos.

Lamentamos que en el contexto social del país, la educación se encuentre sujeta a los cambios que cada gobierno de turno implanta como política de estado.

9. CONTEXTO ECONOMICO

El Colegio José de la Cuadra, es una Institución de tipo Mixto – Fiscal que funciona en tres secciones: Matutina, Vespertina y Nocturna, con régimen Sierra y que tiene su presupuesto propio, este presupuesto es bastante limitado y por tanto no cumple con las aspiraciones deseadas, sin embargo a través de las gestiones realizadas ante las instancias gubernamentales como el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito y el Gobierno de la Provincia de Pichincha, contamos con laboratorios de computación con equipos óptimos con conexión a internet, dotados de programas contables, que permitirán operativizar el Proyecto de reforzamiento a la educación técnica.

En la Institución trabajan 32 profesores con nombramiento de los cuales 3 son autoridades: Rectora, Vicerrector e Inspectora General, 5 Profesores a Contrato.- En cuanto al Personal Administrativo contamos con 1 Secretaria, 1 Colector, 1 Contadora, 1 Inspectora administrativa, 1 Bibliotecaria (e), 1 Odontólogo, 2 auxiliares de servicio y 1 Asistente administrativa a contrato.

10. CONTEXTO CULTURAL

El Colegio dentro de este aspecto mantiene intercambios con otros planteles en actividades socio-culturales y su ubicación cercana a otras instituciones: Instituto superior Cinco de Junio, Instituto Superior Sucre, Colegio 27 de Febrero, Instituto Superior Concejo Provincial, Instituto Superior Andrés F. Córdova, Colegio Amazonas, Instituto superior Benito Juárez y unas cinco escuelas más, favorece el trabajo e integración a las diversas actividades extracurriculares planificadas por cada uno de los planteles.



11. IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Modelo Pedagógico Perfil del Bachiller

El Colegio nacional José de la Cuadra conciente de la responsabilidad que tiene al formar a los estudiantes del sector sur de Quito, que serán quienes se desenvuelvan en el ámbito laboral para lograr un verdadero desarrollo del país, considera que él/la bachiller graduado/a en la institución debe ser una persona que entienda al mundo que lo rodea, conciente que merece vivir con dignidad, que valore los conocimientos y los utilice en el momento adecuado, respetando la diversidad de los seres humanos, capaz de tomar decisiones, de asumir riesgos, de trabajar en equipo, sensible con su entorno, que practique valores, con pensamiento autónomo y crítico utilizando su talento y su capacidad creadora para ser protagonista de su propio destino.

Para lograr este propósito, la Institución intenta utilizar todos sus recursos mejorando cualitativamente el currículo dando a las disciplinas un enfoque analítico, explicativo e integrador que propicie aprendizajes significativos y que sus contenidos sean fundamentales.

Considerando todo lo expuesto, el perfil del bachiller graduado en el colegio nacional José De la Cuadra, debe ser el siguiente:

DEL SABER CONOCER

- Domina la lengua materna, reconocida como oficial y la utiliza para comunicarse y para tener acceso a todo tipo de conocimientos.
- Domina el lenguaje matemático y computacional y los utiliza para comprender los contenidos científicos y tecnológicos, y para apoyar favorablemente sus desempeños.

DEL SABER SER

- Posee principios de honradez, responsabilidad y respeto hacia sí mismo y hacia los demás.
- Participa activa, creativa, crítica y responsablemente en la construcción permanente de la vida y del desarrollo humano propio y de los demás.

DEL SABER HACER

- Utiliza sus conocimientos científicos y tecnológicos para la comprensión de diversos eventos científicos y para la resolución de problemas generales y específicos.
- Genera nuevas ideas, formas y alternativas de soluciones de necesidades particulares y generales.



DEL SABER COMPARTIR

- Practica los principios de solidaridad y equidad en su relación con los demás.
- Ejerce todas las funciones de la ciudadanía con madurez, rectitud y autonomía.

DEL SABER EMPRENDER

- Demuestra perseverancia en el logro de su proyecto de vida.
- Posee capacidad para incorporarse de forma competitiva al escenario social de su desempeño.

EN LO INSTRUMENTAL

- Ejerce las funciones del lenguaje matemático en lo fundamental y general y en lo específico como lenguaje técnico y tecnológico.
- Utiliza el inglés escrito y hablado como una segunda lengua de uso generalizado.
- Utiliza la computación como tecnología de apoyo a sus demandas educativas y sociales.

EN LO CIENTIFICO

- Utiliza las funciones del lenguaje matemático en lo fundamental y general y a nivel de lenguaje específico de las ciencias.
- Domina los conceptos fundamentales de las ciencias experimentales y explicativas como medio de conocer el mundo en el que vive.
- Emprende acciones de desarrollo personal hacia el logro de su proyecto de vida.

EN LO TÉCNICO PROFESIONAL

- Comprende los conceptos de las ciencias experimentales y fundamentan las tecnologías de su línea técnico profesional.
- Domina los procedimientos técnicos de su línea de especialidad.
- Posee capacidad para emprender actividades económicas de forma individual, asociada, en dependencia o autónoma.

EN EL DESARROLLO PERSONAL - SOCIAL

- Posee una amplia cultura respecto de las relaciones económico -sociales acorde al tiempo y el espacio.
- Posee desarrollo de las actitudes necesarias para la convivencia pacífica y en democracia.
- Posee desarrollo de sus aptitudes y las orienta según sus inclinaciones.
- Posee una cultura básica respecto de lo estético.



- Posee desarrollo físico general acorde con su edad, y específico desarrollado con su especialidad de estudio y su desarrollo futuro.

EN LA RELACION CON EL MUNDO DEL TRABAJO.

- Conoce y posee experiencia inicial de desempeños técnicos en ambientes concretos de trabajo.
- Posee relaciones iniciales con empresas empleadoras de su especialidad.

12. METODOLOGÍA

Nuestra Institución con el fin de llevar a cabo el reforzamiento a la Educación Técnica, para que los objetivos propuestos por la misma sean alcanzados de una manera eficaz y eficiente, se ha propuesto elaborar, sistematizar y programar una metodología que vaya de acuerdo con las necesidades y prioridades de esta reforma basada en el perfil del nuevo bachiller.

Por lo tanto, la metodología debe estar encuadrada a una concepción pragmática; es decir, es el conjunto de objetivos, destrezas, contenidos, metodología y una evaluación directamente entre si que oriente la acción pedagógica.

Las actividades deben propiciar la participación activa de los jóvenes por medio de ejercicios y actuaciones de toda índole, a través de la propia actividad que el alumno aprende. Se debe dejar de lado los métodos frontales, aquellos en los cuales se logra un conocimiento compartido se desarrolla destrezas de socialización y comunicación tan necesarias en los momentos actuales. De igual forma son apropiadas las actividades de búsqueda y de descubrimiento, solo así los estudiantes tienen la percepción de que no todo está hecho y la ciencia no es un todo acabado y ellos tienen un papel protagónico en su desarrollo y pueden buscar y descubrir pequeñas cosas de la ciencia.

Además la secuencia de acciones, actividades o procedimientos permitirán que los alumnos atraviesen por experiencias significativas indispensables para generar aprendizajes. La interrelación entre las estrategias metodológicas permiten pasar de un área a otra sin causar cortes que rompan la secuencia e integralidad de los bachilleres graduados, para lo cual el tratamiento de los ejes transversales constituyen un vehículo pertinente.

12.1. EL METODO Y SUS CLASES

La clasificación de los métodos que se pone a consideración tienden a ubicar al método didáctico en el gran contexto metodológico.

Se ha tomado cuatro criterios para la clasificación

- Forma de razonamiento que comprende lo siguiente:
 - Resolver problemas, comprender preposiciones, dibujar o representar objetos.



- Forma de descubrir la verdad, a través de experimentos, recopilación de datos, investigaciones de campo.
- Forma de transmitir la verdad
 - Por medio de mapas, modelos, objetos del medio, audiovisuales, juegos, videos.
 - Criterio metodológico (proceso de aprendizaje) se realiza mediante asignación de tareas, organización de grupos, debates.

Es necesario también recordar que una unidad didáctica bien organizada y dirigida, brinda una amplia gama de actividades a los alumnos en términos individuales, globales y colectivos, para que estas actividades tengan significación educativa, los estudiantes deben reconocer que ellos contribuyen a los logros de los objetivos que se perciben.

La metodología transforma al docente en simple ejecutor, a un profesional con aptitudes para diagnosticar, imaginar, proponer, crear y recrear lo que conlleva a formar futuros bachilleres con capacidad crítica para enfrentar al mundo moderno capaz de tomar decisiones acertadas y coherentes de acuerdo a las circunstancias que se presenten en el contexto.

12.2. CLASIFICACION DE LOS METODOS

Formas de razonamiento	Inductivo Deductivo Analógico
Formas de descubrir la verdad	Científico Dialéctico
Formas de transmitir la verdad	Inductivo Deductivo Analógico Científico Dialéctico

13. VISION

El Colegio Nacional José De la Cuadra, formará bachilleres técnicos basados en una educación integral, científica, técnica y humanística, comprometidos con el cambio, que reconozcan y se sientan orgullosos de su identidad nacional, pluricultural y pluriétnica.

14. MISIÓN

Formar seres humanos productivos acorde con las necesidades de nuestra sociedad, capaces de ser competentes, creativos y solidarios con sus semejantes. y



que ejerzan un liderazgo con principios éticos y morales que mucha falta hace al país.

15. OBJETIVOS

15.1. GENERAL

Efectuar las operaciones básicas o auxiliares de gestión administrativa, en el ámbito privado y/o público, con arreglo a las normas de organización interna, A las instrucciones recibidas y a la legislación vigente, de forma eficiente y con calidad de servicio.

15.2. ESPECIFICOS

1. Registrar, procesar y transmitir información
2. Realizar las gestiones administrativas de compras y venta de productos y/o servicios.
3. Realizar las gestiones administrativas de personal.
4. Realizar las gestiones administrativas de tesorería y los registros contables
5. Informar y atender al cliente sobre productos y/o servicios financieros y de seguros.
6. Manejar a nivel de usuario un sistema operativo o monousuario y paquetes integrados de procesadores de texto, hoja de cálculo y bases de datos monousuarios o conectados en red de área local.
7. Conocer las medidas de protección concernientes a la seguridad y salud laboral y conocer la situación socioeconómica y de inserción profesional del sector de administración de empresas y su marco legal y laboral.
8. Realizar las operaciones de gestión administrativa en el ámbito de competencias del auxiliar administrativo en empresas u organismos, desarrollando las actividades en las mismas situaciones reales que los trabajadores del sector.

16. ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES

- Reuniones de los docentes por Áreas de estudios y ciclos.
- Socialización y aplicación de la Matriz del Primer año Común con los docentes.
- Cumplimiento y compromiso en la ejecución del proyecto.
- Aplicación del reglamento a la nueva propuesta en el proyecto educativo.
- Multiplicación de la propuesta a la comunidad educativa.
- Realizar reuniones permanentes con los Directores de Área para seguimiento, control y evaluación del proyecto.

17. POLÍTICAS



- Reglamento Institucional permanente en los campos administrativo y académico.
- Capacitación y actualización continua en los niveles internos y externos para el personal docente.
- Democratizar la participación de los estudiantes en la vida institucional.
- Que la atención administrativa a la comunidad educativa sea ágil, eficiente y eficaz.; y,
- Permanente optimización de recursos para el mejoramiento de los aprendizajes

18. METAS

1. Lograr en un 100% la aplicación del Primer año Comùn de Bachillerato.
2. Bajar el índice de repitencia y deserción estudiantil a un 5%.
3. Entregar a la sociedad bachilleres productivos y críticos en un 90%.

19. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

- 19.1. **Base Epistemológica.-** El Proyecto busca una fundamentación científica del conocimiento proporcionando un acercamiento más directo a la forma como la mente humana se apropia de la realidad. Necesitamos de una investigación que oriente los cambios curriculares y el aprendizaje en las áreas del conocimiento con enfoque interdisciplinario para ligar teoría y práctica, con una evaluación integral, significativa, técnica y justa.
- 19.2. **Base Psicosocial.-** Este proyecto está englobado en el desarrollo de la comunidad como una acción que contribuya al progreso cualitativo del País. La orientación del aprendizaje y su adecuada evaluación deberá ser una práctica social útil al individuo que requiere de conocimientos, actitudes y habilidades que le permitan integrarse con eficiencia al campo laboral, de la cultura y el trabajo, convirtiéndose así en un individuo que aporte eficazmente al desarrollo social, sistematizando con parámetros que le ayuden a la formación global.
- 19.3. **Fundamentación Filosófica.-** La fundamentación de la Educación integral y científica que se pretende Impartir en el Colegio José de la Cuadra deberá enmarcarse sobre normas éticas, morales y humanísticas que fortalezcan las actividades de respeto a la vida.

La consolidación de las fases dentro del plantel, sobre orientación del aprendizaje, metodología y concepciones educativas deben facilitar el desarrollo de la capacidad crítica de los alumnos, la formación de una actividad innovadora y un pensamiento social caracterizado por el conocimiento de la cultura y de la realidad nacional que le permita ser agente dinámico de acciones constructivas y transformaciones modernas en las diferentes instancias de su vida social.



La participación de los alumnos como elemento creador en la búsqueda de estrategias que le permitan su capacidad científica, técnica y desarrollo integral de su personalidad. La organización de las fases educativas, áreas de conocimiento, planes y programas que permitan la atención de la realidad del medio, de la comunidad y de la sociedad en general con una visión total que proporcione a los estudiantes una formación sólida para ejercer acciones eficaces en el desarrollo personal y social.

- 19.4. Base Pedagógica.-** Las teorías cognoscitivistas del aprendizaje que orientan la corriente constructivista de Piaget, Ausubel, Vigotzky, constituyen la base de este proyecto encaminado a que los docentes realicen los procesos de construcción del conocimiento y aprendizaje humano, como producto de la interacción con su entorno para la construcción de nuevas estructuras en base a lo que el alumno conoce y sabe. La presencia de Piaget se justifica por la concepción de la psicología genética que establece estadios de desarrollo para un aprendizaje progresivo y metódico con etapas y procesos definidos. Para Ausubel es importante que el aprendizaje sea significativo, no arbitrario, aplicable a su realidad, práctico y en función de su estructura cognoscitiva. Vigotzky parte de un presupuesto social específico para potenciar zonas de desarrollo próximo en base a contenidos previos.

Esta fundamentación exige un aprendizaje que permita una evaluación formativa procesual más que sumativa, por resultados.



INFORME DE INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO TÉCNICO, CORRESPONDIENTES A LA ESPECIALIZACIÓN DE BACHILLERATO TÉCNICO.

El Colegio José de la Cuadra cuenta con laboratorios de computación con equipos óptimos con conexión a internet, dotados de programas contables que permitirán operativizar el Proyecto de reforzamiento a la educación técnica, adicional a ello disponemos de la siguiente infraestructura:

- Número de aulas 13
- Número de laboratorios y Biblioteca.
 - 2 laboratorios de de computación
 - 1 laboratorio de Ciencias Naturales y
 - 1 sala de audiovisuales
 - 1 Biblioteca
- Número de computadoras disponibles en los laboratorios 40
- Número de oficinas 7
 - Rectorado,
 - Vicerrectorado,
 - Secretaría,
 - Inspección General,
 - Colecturía,
 - D.O.B.E
 - Biblioteca
- Número de computadoras para los Departamentos administrativos. 10



MINISTERIO DE EDUCACION Y CULTURA

REPUBLICA DEL ECUADOR

DIRECCION NACIONAL DE PLANEAMIENTO
COMISION DE PLANIFICACION TECNICA
PROGRAMACION DE DESARROLLO EDUCATIVO

Nº 252

EL MINISTERIO DE EDUCACION Y CULTURA
CONSIDERANDO:

- QUE mediante oficio Nº 0040 de 8 de abril de 1999, la señora directora del colegio fiscal JOSÉ DE LA CUADRA, de esta ciudad, solicita autorización de funcionamiento definitivo del bachillerato técnico en comercio y administración, especialización contabilidad y la autorización de funcionamiento por tres promociones más del bachillerato en ciencias, especialización informática;
- QUE por resolución ministerial Nº 693 de 20 de octubre de 1999, se autoriza por tres promociones el funcionamiento del ciclo diversificado del bachillerato técnico en comercio y administración, especialización contabilidad, jornadas matutina y nocturna;
- QUE el plantel presenta justificativos como títulos de los profesores idóneos para las dos especializaciones, laboratorios para informática y contabilidad, biblioteca y material didáctico que determinan un correcto proceso enseñanza-aprendizaje de la juventud que concurre al establecimiento;
- QUE Programación de Desarrollo Educativo emite criterio favorable acerca del pedido, y,

En uso de sus atribuciones

RESUELVE:

- Art. 1º DEJAR SIN EFECTO, EN TAL CONTENIDO, los artículos 1º, 2º y 3º de la resolución ministerial Nº 693 de 20 de octubre de 1999.
- Art. 2º AUTORIZAR el funcionamiento definitivo del bachillerato técnico en comercio y administración, especialización contabilidad, en el colegio fiscal JOSÉ DE LA CUADRA, de esta ciudad, a partir del año lectivo 1999-2000, jornadas matutina y nocturna y por tres promociones más el bachillerato en ciencias, especialización informática, jornadas matutina y nocturna.

160



REPUBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO
DE EDUCACION
Y CULTURA

Art. 32 PROHIBIR recibir matrículas en primer curso de la especialización informática en el año lectivo 1999-2000.

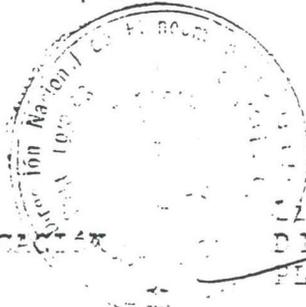
Art. 40 DISPONER que la Dirección Provincial de Educación de Pichincha, a través de Páginas Web, registre matrículas, asistencia, exámenes, calificaciones y otros documentos de los alumnos que cursaron el segundo curso de título diversificado, especialización certificate de informática, técnicas nativas y socias, en lo que va del año lectivo 1999-2000 del colegio citado.

Art. 50 DETERMINAR que la Dirección Provincial de Educación oriente, controle, supervise y evalúe las actividades educativas del plantel.

Comuníquese.- En Quito, 16 de Mayo 1999

Sanj

Alfonso Sáenz Andrade
SUBSECRETARIO DE EDUCACIÓN



[Firma]

Dr. Manuel Luis Loayza
DIRECTOR NACIONAL DE
PLANEAMIENTO DE LA EDUCACIÓN

MSP
JRB/MCP/MBY



REGISTRO OFICIAL

ORGANO DEL GOBIERNO DEL ECUADOR

Administración del Sr. Ec. Rafael Correa Delgado
Presidente Constitucional de la República

Año II -- Quito, Martes 12 de Octubre del 2010 -- N° 298

ING. HUGO ENRIQUE DEL POZO BARREZUETA
DIRECTOR

Quito: Avenida 12 de Octubre N 16-114 y Pasaje Nicolás Jiménez
Dirección: Telf. 2901 - 629 -- Oficinas centrales y ventas: Telf. 2234 - 540
Distribución (Almacén): 2430 - 110 -- Mañosca N° 201 y Av. 10 de Agosto
Sucursal Guayaquil: Malecón N° 1606 y Av. 10 de Agosto - Telf. 2527 - 107
Suscripción anual: US\$ 400 + IVA -- Impreso en Editora Nacional
1.500 ejemplares -- 40 páginas -- Valor US\$ 1.25 + IVA

S U P L E M E N T O

FUNCIÓN EJECUTIVA

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA

**LEY ORGÁNICA DE
EDUCACIÓN SUPERIOR**

La creación y financiamiento de nuevas casas de estudio y nuevas carreras universitarias públicas se supeditarán a los requerimientos del desarrollo nacional.

El organismo encargado de la planificación, regulación y coordinación del sistema y el organismo encargado para la acreditación y aseguramiento de la calidad podrán suspender, de acuerdo con la ley, a las universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores tecnológicos, técnicos y pedagógicos, y conservatorios así como solicitar la derogatoria de aquellas que se creen por ley;

Que, el Art. 355 de la Carta Suprema, entre otros principios, establece que el Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución.

Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos; y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte.

La autonomía no exime a las instituciones del sistema de ser fiscalizadas, de la responsabilidad social, rendición de cuentas y participación en la planificación nacional;

Que, el Art. 356 de la Constitución de la República, entre otros principios establece que será gratuita la educación superior pública de tercer nivel, y que esta gratuidad está vinculada con la responsabilidad académica de las estudiantes y los estudiantes;

Que, la Constitución de la República en su Art. 298 establece que habrá una preasignación destinada a la educación superior, cuyas transferencias serán predecibles y automáticas;

Que, la Constitución de la República en su Art. 357 establece que el Estado garantizará el financiamiento de las instituciones públicas de educación superior, y que la distribución de estos recursos deberá basarse fundamentalmente en la calidad y otros criterios definidos en la ley;

Que, la Disposición Transitoria constitucional vigésima establece que en el plazo de cinco años a partir de la entrada en vigencia de esta Constitución, todas las instituciones de educación superior, así como sus carreras, programas y posgrados deberán ser evaluados y acreditados conforme a la ley. En caso de no superar la evaluación y acreditación, quedarán fuera del Sistema de Educación Superior;

Que, es necesario dictar una nueva Ley Orgánica de Educación Superior coherente con los nuevos principios constitucionales establecidos en la Carta Suprema, vigente desde octubre de 2008; con los instrumentos internacionales de derechos humanos que regulan los principios sobre educación superior; con los nuevos desafíos del Estado ecuatoriano que busca formar profesionales y académicos con una visión humanista, solidaria, comprometida con los

objetivos nacionales y con el buen vivir, en un marco de pluralidad y respeto;

Que, es necesario dictar una nueva Ley Orgánica de Educación Superior que contribuya a la transformación de la sociedad, a su estructura social, productiva y ambiental, formando profesionales y académicos con capacidades y conocimientos que respondan a las necesidades del desarrollo nacional y a la construcción de ciudadanía;

Que, de conformidad a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera, le corresponde a la Asamblea Nacional, como órgano legislativo, expedir la Ley Orgánica de Educación Superior; y,

En ejercicio de sus atribuciones, expide la siguiente,

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

TÍTULO I

ÁMBITO, OBJETO, FINES Y PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR

CAPÍTULO 1

ÁMBITO Y OBJETO

Art. 1.- Ámbito.- Esta Ley regula el sistema de educación superior en el país, a los organismos e instituciones que lo integran; determina derechos, deberes y obligaciones de las personas naturales y jurídicas, y establece las respectivas sanciones por el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la Constitución y la presente Ley.

Art. 2.- Objeto.- Esta Ley tiene como objeto definir sus principios, garantizar el derecho a la educación superior de calidad que propenda a la excelencia, al acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna.

CAPÍTULO 2

FINES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Art. 3.- Fines de la Educación Superior.- La educación superior de carácter humanista, cultural y científica constituye un derecho de las personas y un bien público social que, de conformidad con la Constitución de la República, responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos.

Art. 4.- Derecho a la Educación Superior.- El derecho a la educación superior consiste en el ejercicio efectivo de la igualdad de oportunidades, en función de los méritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica y profesional con producción de conocimiento pertinente y de excelencia.

Las ciudadanas y los ciudadanos en forma individual y colectiva, las comunidades, pueblos y nacionalidades tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo superior, a través de los mecanismos establecidos en la Constitución y esta Ley.

Art. 5.- Derechos de las y los estudiantes.- Son derechos de las y los estudiantes los siguientes:

- a) Acceder, movilizarse, permanecer, egresar y titularse sin discriminación conforme sus méritos académicos;
- b) Acceder a una educación superior de calidad y pertinente, que permita iniciar una carrera académica y/o profesional en igualdad de oportunidades;
- c) Contar y acceder a los medios y recursos adecuados para su formación superior; garantizados por la Constitución;
- d) Participar en el proceso de evaluación y acreditación de su carrera;
- e) Elegir y ser elegido para las representaciones estudiantiles e integrar el cogobierno, en el caso de las universidades y escuelas politécnicas;
- f) Ejercer la libertad de asociarse, expresarse y completar su formación bajo la más amplia libertad de cátedra e investigativa;
- g) Participar en el proceso de construcción, difusión y aplicación del conocimiento;
- h) El derecho a recibir una educación superior laica, intercultural, democrática, incluyente y diversa, que impulse la equidad de género, la justicia y la paz; e.
- i) Obtener de acuerdo con sus méritos académicos becas, créditos y otras formas de apoyo económico que le garantice igualdad de oportunidades en el proceso de formación de educación superior.

Art. 6.- Derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras.- Son derechos de los profesores o profesoras e investigadores o investigadoras de conformidad con la Constitución y esta Ley los siguientes:

- a) Ejercer la cátedra y la investigación bajo la más amplia libertad sin ningún tipo de imposición o restricción religiosa, política, partidista o de otra índole;
- b) Contar con las condiciones necesarias para el ejercicio de su actividad;
- c) Acceder a la carrera de profesor e investigador y a cargos directivos, que garantice estabilidad, promoción, movilidad y retiro, basados en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida, en la producción investigativa, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir discriminación de género ni de ningún otro tipo;
- d) Participar en el sistema de evaluación institucional;
- e) Elegir y ser elegido para las representaciones de profesores/as, e integrar el cogobierno, en el caso de las universidades y escuelas politécnicas;
- f) Ejercer la libertad de asociarse y expresarse;
- g) Participar en el proceso de construcción, difusión y aplicación del conocimiento; y,

- h) Recibir una capacitación periódica acorde a su formación profesional y la cátedra que imparta, que fomente e incentive la superación personal académica y pedagógica.

Art. 7.- De las Garantías para el ejercicio de derechos de las personas con discapacidad.- Para las y los estudiantes, profesores o profesoras, investigadores o investigadoras, servidores y servidoras y las y los trabajadores con discapacidad, los derechos enunciados en los artículos precedentes incluyen el cumplimiento de la accesibilidad a los servicios de interpretación y los apoyos técnicos necesarios, que deberán ser de calidad y suficientes dentro del Sistema de Educación Superior.

Todas las instituciones del Sistema de Educación Superior garantizarán en sus instalaciones académicas y administrativas, las condiciones necesarias para que las personas con discapacidad no sean privadas del derecho a desarrollar su actividad, potencialidades y habilidades.

Art. 8.- Serán Fines de la Educación Superior.- La educación superior tendrá los siguientes fines:

- a) Aportar al desarrollo del pensamiento universal, al despliegue de la producción científica y a la promoción de las transferencias e innovaciones tecnológicas;
- b) Fortalecer en las y los estudiantes un espíritu reflexivo orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico;
- c) Contribuir al conocimiento, preservación y enriquecimiento de los saberes ancestrales y de la cultura nacional;
- d) Formar académicos y profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social;
- e) Aportar con el cumplimiento de los objetivos del régimen de desarrollo previsto en la Constitución y en el Plan Nacional de Desarrollo;
- f) Fomentar y ejecutar programas de investigación de carácter científico, tecnológico y pedagógico que coadyuven al mejoramiento y protección del ambiente y promuevan el desarrollo sustentable nacional;
- g) Constituir espacios para el fortalecimiento del Estado Constitucional, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico; y,
- h) Contribuir en el desarrollo local y nacional de manera permanente, a través del trabajo comunitario o extensión universitaria.

Art. 9.- La educación superior y el buen vivir.- La educación superior es condición indispensable para la construcción del derecho del buen vivir, en el marco de la interculturalidad, del respeto a la diversidad y la convivencia armónica con la naturaleza.

Art. 87.- Requisitos previos a la obtención del título.- Como requisito previo a la obtención del título, los y las estudiantes deberán acreditar servicios a la comunidad mediante prácticas o pasantías preprofesionales, debidamente monitoreadas, en los campos de su especialidad, de conformidad con los lineamientos generales definidos por el Consejo de Educación Superior.

Dichas actividades se realizarán en coordinación con organizaciones comunitarias, empresas e instituciones públicas y privadas relacionadas con la respectiva especialidad.

Art. 88.- Servicios a la comunidad.- Para cumplir con la obligatoriedad de los servicios a la comunidad se propenderá beneficiar a sectores rurales y marginados de la población, si la naturaleza de la carrera lo permite, o a prestar servicios en centros de atención gratuita.

Art. 89.- Los aranceles para los estudiantes en las instituciones de educación superior particulares.- Las universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y conservatorios superiores de régimen particular tienen facultad para determinar, a través de su máximo órgano colegiado académico superior, los aranceles por costos de carrera, de acuerdo con su normativa interna. Estos recursos serán destinados a financiar su actividad sin perseguir fines de lucro.

Las instituciones de educación superior particulares establecerán los aranceles ajustándose a los parámetros generales que establecerá el Consejo de Educación Superior, que deberán necesariamente tomar en cuenta el nivel y la calidad de la enseñanza, el pago adecuado de los docentes, costos de investigación y extensión, costo de los servicios educativos, desarrollo de la infraestructura y otras inversiones de tipo académico.

En caso de haber excedentes en sus estados financieros, éstos serán destinados a incrementar su patrimonio institucional.

Art. 90.- Cobros de aranceles diferenciados en las instituciones de educación superior particulares.- Para el cobro a los y las estudiantes de los aranceles por costos de carrera, las instituciones de educación superior particulares tratarán de establecer un sistema diferenciado de aranceles, que observará de manera principal, la realidad socioeconómica de cada estudiante.

Art. 91.- Selección y Ejercicio de docencia e investigación sin limitaciones.- Para la selección del personal académico, así como para el ejercicio de la docencia y la investigación en las instituciones del Sistema de Educación Superior, no se establecerán limitaciones que impliquen discriminaciones derivadas de su religión, etnia, edad, género, posición económica, política, orientación sexual, discapacidad o de cualquier otra índole, ni éstas podrán ser causa de remoción, sin perjuicio de que el profesor o la profesora e investigador o investigadora respete los valores y principios que inspiran a la institución, y lo previsto en la Constitución y esta Ley. Se aplicará medidas de acción afirmativa de manera que las mujeres y otros sectores históricamente discriminados participen en igualdad de oportunidades en los concursos de merecimientos y oposición.

Art. 92.- Garantía para las y los servidores y las y los trabajadores.- Para las y los servidores públicos y las y los trabajadores de las instituciones del Sistema de Educación Superior, se garantiza su designación o contratación y su ejercicio laboral sin discriminaciones de ningún tipo, conforme lo establecido en la Constitución y esta Ley.

TÍTULO V

CALIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

CAPÍTULO 1

DEL PRINCIPIO DE CALIDAD

Art. 93.- Principio de calidad.- El principio de calidad consiste en la búsqueda constante y sistemática de la excelencia, la pertinencia, producción óptima, transmisión del conocimiento y desarrollo del pensamiento mediante la autocrítica, la crítica externa y el mejoramiento permanente.

Art. 94.- Evaluación de la calidad.- La Evaluación de la Calidad es el proceso para determinar las condiciones de la institución, carrera o programa académico, mediante la recopilación sistemática de datos cuantitativos y cualitativos que permitan emitir un juicio o diagnóstico, analizando sus componentes, funciones, procesos, a fin de que sus resultados sirvan para reformar y mejorar el programa de estudios, carrera o institución.

La Evaluación de la Calidad es un proceso permanente y supone un seguimiento continuo.

Art. 95.- Acreditación.- La Acreditación es una validación de vigencia quinquenal realizada por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, para certificar la calidad de las instituciones de educación superior, de una carrera o programa educativo, sobre la base de una evaluación previa.

La Acreditación es el producto de una evaluación rigurosa sobre el cumplimiento de lineamientos, estándares y criterios de calidad de nivel internacional, a las carreras, programas, postgrados e instituciones, obligatoria e independiente, que definirá el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

El procedimiento incluye una autoevaluación de la propia institución, así como una evaluación externa realizada por un equipo de pares expertos, quienes a su vez deben ser acreditados periódicamente.

El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior es el organismo responsable del aseguramiento de la calidad de la Educación Superior, sus decisiones en esta materia obligan a todos los Organismos e instituciones que integran el Sistema de Educación Superior del Ecuador.

Art. 96.- Aseguramiento de la calidad.- El Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, está constituido por el conjunto de acciones que llevan a cabo las instituciones vinculadas con este sector, con el fin de garantizar la eficiente y eficaz gestión, aplicables a las carreras,

programas académicos, a las instituciones de educación superior y también a los consejos u organismos evaluadores y acreditadores.

Art. 97.- Clasificación Académica o Categorización.- La clasificación académica o categorización de las instituciones, carreras y programas será el resultado de la evaluación. Hará referencia a un ordenamiento de las instituciones, carreras y programas de acuerdo a una metodología que incluya criterios y objetivos medibles y reproducibles de carácter internacional.

CAPÍTULO 2

NORMAS PARA LA GARANTÍA DE LA CALIDAD

Art. 98.- Planificación y ejecución de la autoevaluación.- La planificación y ejecución de la autoevaluación estará a cargo de cada una de las instituciones de educación superior, en coordinación con el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior.

En el presupuesto que las instituciones del Sistema de Educación Superior, aprueben se hará constar una partida adecuada para la realización del proceso de autoevaluación.

Art. 99.- La autoevaluación.- La Autoevaluación es el riguroso proceso de análisis que una institución realiza sobre la totalidad de sus actividades institucionales o de una carrera, programa o posgrado específico, con amplia participación de sus integrantes, a través de un análisis crítico y un diálogo reflexivo, a fin de superar los obstáculos existentes y considerar los logros alcanzados, para mejorar la eficiencia institucional y mejorar la calidad académica.

Art. 100.- La Evaluación Externa.- Es el proceso de verificación que el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior realiza a través de pares académicos de la totalidad o de las actividades institucionales o de una carrera o programa para determinar que su desempeño cumple con las características y estándares de calidad de las instituciones de educación superior y que sus actividades se realizan en concordancia con la misión, visión, propósitos y objetivos institucionales o de carrera, de tal manera que pueda certificar ante la sociedad la calidad académica y la integridad institucional.

Para la emisión de informes de evaluación externa se deberá observar absoluta rigurosidad técnica y académica.

Art. 101.- Reglamento y Código de Ética.- El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior aprobará el Reglamento que regulará las actividades de los evaluadores externos y de todos los especialistas, consultores y funcionarios; y, el Código de Ética en el que se hará constar los requisitos, las incompatibilidades, prohibiciones y su forma de selección.

En cada proceso de evaluación, acreditación y categorización, los miembros del equipo evaluador suscribirán el Código de Ética, en el que se hará constar la responsabilidad civil y laboral que acarrearía el incumplimiento del mismo, así como la declaración juramentada de los miembros del equipo evaluador de no

tener conflicto de intereses con la institución, carrera o programa que va a ser evaluada, acreditada y/o categorizada.

Art. 102.- Evaluadores Externos.- El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, creará un Banco de Datos de Evaluadores Externos de la Educación Superior, que estará bajo su responsabilidad y administración.

Las personas cuya información se encuentren en el Banco de Datos de Evaluadores Externos de la Educación Superior, deberán acreditar formación académica de maestría o doctor, según el Art. 121 de la presente Ley; y, experiencia en procesos de evaluación y acreditación de la educación superior.

La calificación se la realizará de manera individual acorde con su formación, experiencia y evaluaciones realizadas.

Los evaluadores podrán ser nacionales o extranjeros.

Artículo 103.- Examen Nacional de evaluación de carreras y programas académicos.- Para efectos de evaluación se deberá establecer un examen para estudiantes de último año, de los programas o carreras. El examen será complementario a otros mecanismos de evaluación y medición de la calidad.

Este examen será diseñado y aplicado por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior. El Examen estará centrado en los conocimientos establecidos para el programa o carrera respectiva.

En el caso de que un porcentaje mayor al 60% de estudiantes de un programa o carrera no logre aprobar el examen durante dos años consecutivos, el mencionado programa o carrera será automáticamente suprimido por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior; sin perjuicio de la aplicación de los otros procesos de evaluación y acreditación previstos en la Constitución, en esta Ley y su reglamento general de aplicación. Los resultados de este examen no incidirán en el promedio final de calificaciones y titulación del estudiante.

En el caso de que se suprima una carrera o programa, la institución de educación superior no podrá abrir en el transcurso de diez años nuevas promociones de estas carreras o programas, sin perjuicio de asegurar que los estudiantes ya matriculados concluyan su ciclo o año de estudios.

Art. 104.- Examen de habilitación.- El Consejo de Evaluación, Acreditación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, desarrollará un examen de habilitación para el ejercicio profesional, en aquellas carreras que pudieran comprometer el interés público, poniendo en riesgo esencialmente la vida, la salud y la seguridad de la ciudadanía.

Para este tipo de carreras, los planes de estudio deberán tener en cuenta los contenidos curriculares básicos y los criterios sobre intensidad de la formación práctica que establezca el Consejo de Educación Superior.