

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO SOCIAL

Tema:

**“EL LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y LA DESERCIÓN
ESCOLAR EN LA UNIDAD EDUCATIVA PAPAHRURCO”**

Trabajo de Titulación

**Previo a la obtención del Grado Académico de Magister en Ciencias de la
Educación Mención en Gestión Educativa y Desarrollo Social.**

Autora: Licenciada Guadalupe del Carmen Soria Peralvo

Director: Licenciado Wladimir Lach Tenecota Magister

Ambato – Ecuador

2014

Al Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato

El Tribunal de Defensa del trabajo de titulación presidido por el Doctor Carlos Augusto Paladines Escudero, Presidente del Tribunal, e integrado por los señores Psicóloga Educativa Paulina Margarita Ruiz López Magister, Psicólogo Educativo Danny Gonzalo Rivera Flores Magister, Doctora Tanya Gioconda Paredes Chiluisa Magister, Miembros del Tribunal de Defensa, designados por el Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato, para receptar la defensa oral del trabajo de titulación con el tema: “EL LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y LA DESERCIÓN ESCOLAR EN LA UNIDAD EDUCATIVA PAPAHERCO”, elaborado y presentado por la Señora Licenciada Guadalupe del Carmen Soria Peralvo, para optar por el Grado Académico de Magister en Ciencias de la Educación Mención en Gestión Educativa y Desarrollo Social.

Una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de Titulación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Dr. Carlos Augusto Paladines Escudero
Presidente del Tribunal de Defensa

Psic. Educ. Paulina Margarita Ruiz López, Mg.
Miembro del Tribunal

Psic. Educ. Danny Gonzalo Rivera Flores, Mg.
Miembro del Tribunal

Dra. Tanya Gioconda Paredes Chiluisa, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de investigación con el tema: **“EL LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y LA DESERCIÓN ESCOLAR EN LA UNIDAD EDUCATIVA PPAHURCO”**, le corresponde exclusivamente a: Licenciada Guadalupe del Carmen Soria Peralvo, Autora bajo la Dirección del Licenciado Wladimir Lach Tenecota, Magister, Director del trabajo de investigación; y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Técnica de Ambato.

.....

Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

AUTORA

.....

Lcdo. Wladimir Lach Tenecota, Mg.

DIRECTOR

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos de mi trabajo de titulación, con fines de difusión pública, además autorizo su reproducción dentro de las regulaciones de la Universidad.

.....
Lcda. Guadalupe del Carmen Soria Peralvo
C.C.0501615249

DEDICATORIA

A Dios por ser el gran impulso, presencia y fortaleza en cada minuto de mi existencia.

A mis padres que con su ejemplo de tenacidad y valentía han sabido superar los desafíos del destino, el ejemplo de mi padre en ese gran sendero de liderazgo comunitario, en busca del progreso de la población más vulnerable de la sociedad.

A mi esposo y a mis hijos Wilson Gabriel, Andrea Stefany y María Salomé, mis grandes aliados en el sendero de la vida y del progreso, aceptando y superando retos con firmeza y esmero.

AGRADECIMIENTO

La gratitud es uno de los valores que engrandece a los seres humanos.

En primer lugar doy gracias a Dios por la vida y por ser la esencia de sabiduría y bienestar humana.

Un agradecimiento sincero a todos los profesionales de la Universidad Técnica de Ambato que de una u otra manera colaboraron para la culminación del trabajo de investigación , al Centro de Estudios de Posgrado por haber dado la oportunidad de culminar con ese gran sueño de alcanzar un escalón más de formación intelectual, para ofrecer un mejor servicio a la colectividad.

Gracias a todos aquellos quienes formaron parte de éste gran proyecto de superación, a la Unidad Educativa Papahurco por proporcionar las facilidades de la investigación, en especial a mis tres hijos, y a todos mis amigos y familiares, a quienes dejo constancia de mi más imperecedera gratitud.

ÍNDICE GENERAL

PRELIMINARES

Portada.....	i
Al Consejo De Posgrado De La Universidad Técnica De Ambato	ii
Autoría De La Investigación	iii
Derechos De Autor.....	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice General	vii
Índice De Tablas	xi
Índice De Gráficos	xiii
Resumen Ejecutivo.....	xiv
Executive Summary	xv
Introducción	1

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Tema de Investigación	3
1.2. Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1. Contextualización.....	3
1.2.2. Árbol de Problemas.....	10
1.2.3. Análisis Crítico	11
1.2.4. Prognosis	13
1.2.5. Formulación del Problema	13
1.2.7. Delimitación de la Investigación.....	14
1.2.7.1. Delimitación de contenido	14

1.2.6.2 Delimitación Espacial	14
1.2.6.3. Delimitación Temporal	14
1.2. Justificación.....	14
1.4. Objetivos.	16
1.4.1.Objetivo General	16
1.4.2. Objetivo Específicos	16

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos.....	17
2.2. Fundamentación Filosófica	22
Fundamentación Psicológica.....	23
Fundamentación Axiológica	24
Fundamentación Psicopedagógica	24
2.3. Fundamentación Legal	25
2.4. Categorías Fundamentales	28
2.4.1. Constelación de Ideas de la Variable Independiente.....	29
1.4.2. Constelación de Ideas de la Variable Dependiente	30
2.5. Hipótesis.....	60
2.6. Señalamiento de Variables de la Hipótesis	60
2.6.1. Variable Independiente	60
2.6.2. Variable Dependiente.....	60

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque Investigativo.....	61
3.2. Modalidad Básica de la Investigación.....	61
3.3. Nivel O Tipo de Investigación.....	62
3.3.3. Investigación Correlacional:	63
3.4. Población y Muestra.....	63
3.5. Operacionalización de Variables.....	64
3.6. Técnicas e Instrumentos.....	67
3.6. Plan de Recolección de la Información.....	69
3.7. Plan de Procesamiento de la Información.....	70

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e Interpretación de Resultados	71
4.2. Verificación de la Hipotesis	91

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones	97
5.2. Recomendaciones.....	98

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. Datos Informativos.....	99
------------------------------	----

6.2. Antecedentes de la Propuesta.....	99
6.3. Justificación.....	101
6.4. Objetivos	103
6.4.1 Objetivo General	103
6.4.1. Objetivos Específicos.....	103
6.5. Factibilidad.....	103
6.6. Fundamentación Teórica.....	104
6.7. Modelo Operativo	111
6.8. Administración de la Propuesta	112
Bibliografía	148
Anexos	152

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°. 1 Tasa de Abandono por nivel, 2011-2012	6
Tabla N°. 2 Tamaño de la población.....	63
Tabla N° 3 Operacionalización de la Variable Independiente	65
Tabla: N°4 Operacionalización de la Variable Dependiente.....	66
Tabla: N° 5 Técnicas e Instrumentos	67
Tabla: N° 6 Plan de Recolección de Información	69
Tabla N° 7 Pregunta 1- Encuesta Estudiantes.....	71
Tabla N° 8 Pregunta 2- Encuesta Estudiantes.....	72
Tabla N° 9 Pregunta 3- Encuesta Estudiantes.....	73
Tabla N° 10 Pregunta 4- Encuesta Estudiantes.....	74
Tabla N° 11 Pregunta 5- Encuesta Estudiantes.....	75
Tabla N° 12 Pregunta 6- Encuesta Estudiantes.....	76
Tabla N° 13 Pregunta 7- Encuesta Estudiantes.....	77
Tabla N° 14 Pregunta 8- Encuesta Estudiantes.....	78
Tabla N° 15 Pregunta 9- Encuesta Estudiantes.....	79
Tabla N° 16 Pregunta 10- Encuesta Estudiantes.....	80
Tabla N° 17 Pregunta 1- Entrevista Docentes	81
Tabla N° 18 Pregunta 2- Entrevista Docentes	82
Tabla N° 19 Pregunta 3- Entrevista Docentes	83
Tabla N° 20 Pregunta 4- Entrevista Docentes	84
Tabla N° 21 Pregunta 5- Entrevista Docentes	85
Tabla N° 22 Pregunta 6- Entrevista Docentes	86
Tabla N° 23 Pregunta 7- Entrevista Docentes	87
Tabla N° 24 Pregunta 8- Entrevista Docentes	88
Tabla N° 25 Pregunta 9- Entrevista Docentes	89

Tabla N° 26 Pregunta 10- Entrevista Docentes	899
Tabla No. 27: Encuesta a Estudiantes	91
Tabla No. 28: Entrevista a Docentes.....	92
Tabla No. 29: Frecuencias Observadas	95
Tabla No. 30: Frecuencias Esperadas	95
Tabla No. 31: Cálculo del Chi-Cuadrado.....	95
Tabla No. 27: Modelo Operativo	111
Tabla 28: Administración de la Propuesta	112
Tabla 29: Evaluación de la Propuesta	147

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°.1 Tasa de Abandono por nivel, 2011-2012.....	286
Gráfico N°.2 Categorías Fundamentales	28
Gráfico N°.3 Categorización Variable Independiente.....	29
Gráfico N°.3 Categorización Variable Dependiente	30
Gráfico N° 5 Pregunta 1- Encuesta Estudiantes.....	71
Gráfico N° 6 Pregunta 2- Encuesta Estudiantes.....	72
Gráfico N° 7 Pregunta 3- Encuesta Estudiantes.....	73
Gráfico N° 8 Pregunta 4- Encuesta Estudiantes.....	74
Gráfico N° 9 Pregunta 5- Encuesta Estudiantes.....	75
Gráfico N° 10 Pregunta 6- Encuesta Estudiantes.....	76
Gráfico N° 11 Pregunta 7- Encuesta Estudiantes.....	77
Gráfico N° 12 Pregunta 8- Encuesta Estudiantes.....	78
Gráfico N° 13 Pregunta 9- Encuesta Estudiantes.....	79
Gráfico N° 14 Pregunta 10 - Encuesta Estudiantes.....	80
Gráfico N° 15 Pregunta 1- Entrevista Docentes	81
Gráfico N° 16 Pregunta 2- Entrevista Docentes	82
Gráfico N° 17 Pregunta 3- Entrevista Docentes	83
Gráfico N° 18 Pregunta 4- Entrevista Docentes	84
Gráfico N° 19 Pregunta 5- Entrevista Docentes	85
Gráfico N° 20 Pregunta 6- Entrevista Docentes	86
Gráfico N°21 Pregunta 7- Entrevista Docentes	87
Gráfico N° 22 Pregunta 8- Entrevista Docentes	88
Gráfico N° 23 Pregunta 9- Entrevista Docentes	89
Gráfico N° 24 Pregunta 10- Entrevista Docentes	90

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EN

GESTIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO SOCIAL

TEMA: “EL LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y LA DESERCIÓN ESCOLAR EN LA UNIDAD EDUCATIVA PAPAHERCO”

Autora: Lcda. Guadalupe del Carmen Soria Peralvo

Director: Lcdo. Wladimir Lach Tenecota, Mg.

Fecha: 29, noviembre del 2013

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación se encuentra enfocada en la situación actual en la que se encuentra la Unidad Educativa Papahurco del Cantón Salcedo, parroquia San Miguel, ya que cuya actividad principal es ofrecer una educación de calidad y calidez, basados en principios constitucionales y su cumplimiento demanda del desempeño de un liderazgo institucional enfocado en los márgenes del desarrollo y prestigio de la institución como base generadora de talentos humanos a través de la educación.

El liderazgo es una actividad voluntaria o una adecuación de habilidades que permite trabajar en grupo, con una capacidad de luchar por sus ideales, principios y aspiraciones institucionales a la cual representa, para ello depende del entusiasmo e interés que ponga todo el colectivo pedagógico en su desempeño profesional. Los buenos líderes son capaces de proporcionar apoyo, ejercer influencia sobre el grupo hasta conseguir que todos se conviertan en líderes, capaces de generar nuevos emprendimientos desde su lugar de desempeño laboral. De este modo el liderazgo se convierte en un proceso de ejercer influencia en el grupo que lidera.

Una vez realizada la investigación, se ha podido palpar en su verdadera dimensión la problemática organizacional que gira en torno al liderazgo institucional y su incidencia en la imagen y su nivel de aceptación de la población local, debido a la falta de un liderazgo innovador e integrador mediante la utilización de los medios de comunicación adecuados y oportunos que permita mejorar las relaciones humanas internas.

En definitiva se logró apreciar la problemática más de cerca, la misma que requiere de un cambio de modelo de gestión enfocado en la búsqueda y aplicación de ciertas habilidades de liderazgo institucional que permita abordar acciones metodológicas exclusivamente enfatizadas en la problemática institucional para lograr posesionar la imagen institucional y evitar la deserción escolar, evitar la deserción escolar e incrementar la población estudiantil activa y motivada.

Descriptores: comunicación, deserción, educación, emprendimiento, gestión, habilidades, imagen, institución, liderazgo, motivación.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN
EDUCATIVA Y DESARROLLO SOCIAL**

SUBJECT: “INSTITUTIONAL LEADERSHIP AND THE SCHOLAR DROP-OUT IN THE EDUCATIONAL UNIT PAPAHERCO”

Author: Lcda. Guadalupe del Carmen Soria Peralvo

Directed by: Lcdo. Wladimir Lach Tenecota, Mg.

Date: twenty-ninth November 2013

EXECUTIVE SUMMARY

This research is focused on the current situation in which is the Educational Unit Papahurco of the Canton Salcedo, San Miguel parish, whose main activity is to provide an education of quality and warmth, based on constitutional principles and compliance demands the performance of institutional leadership focused on the margins of the development and prestige of the institution as generating base of human talents through education.

Leadership is a voluntary activity or an adaptation of skills that allows working in groups, with a capacity to fight for their ideals, principles and institutional aspirations which represents, this depends on the enthusiasm and interest that put all the pedagogical group in their professional performance. Good leaders are able to provide support, to exert influence on the group until all become leaders, capable of generating new ventures from his place of work performance. So leadership becomes a process of influence in the group that leads. Once the research is completed, it has been able to feel the true dimension about organizational issues that goes around the institutional leadership and its impact on the image and the level of acceptance of the local population, due to the lack of innovative leadership and integration through the use of adequate and timely media which can improve internal human relationships.

Ultimately, it was able to appreciate the problem more closely, which requires a change of management model focused on the pursuit and implementation of certain skills of institutional leadership that allows addressing methodological actions exclusively emphasized in the institutional problems to obtain the institutional image and prevent dropout dropout prevention and increase active and motivated student population.

Descriptors: communication, desertion, image, institution, education, entrepreneurship, leadership, management, motivation, skills.

INTRODUCCIÓN

El tema sobre el cual se realizó el presente trabajo de Investigación es: “El Liderazgo Institucional y la Deserción escolar en la Unidad Educativa Papahurco”.

La Tesis consta de seis Capítulos, los que permitieron estudiar los distintos temas y subtemas de gran importancia

En el Capítulo I denominado: el PROBLEMA, contiene: Las contextualizaciones Macro, Meso y Micro las cuales hacen relación a la perspectiva que tiene acerca del liderazgo desde el ámbito nacional ecuatoriano, pasando por la regional y la provincia hasta llegar a la institución educativa, pasando luego al árbol de problemas en donde se ha resumido las causas y efectos que han originado el problema y su incidencia dentro de la Institución dando a conocer su justificación y la formulación de los objetivos propuestos.

En el Capítulo II denominado: MARCO TEÓRICO, se sustenta la revisión de las teorías que contiene los antecedentes investigativos, con el fin de interpretar y entender con claridad el problema objeto de estudio. A través del establecimiento de la categorización de las variables y organizando los conocimientos conceptuales

En el Capítulo III titulado: METODOLOGÍA, se realiza un enfoque en cuanto a los tipos de investigación, el análisis de la modalidad de investigación, en el cual se establece la población de estudio, los instrumentos, técnicas de investigación y a su vez la operacionalización de las variables.

En el Capítulo IV denominado: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS, se realiza un análisis e interpretación de resultados obtenidos por la encuesta realizada a los docentes y alumnos, para luego verificar la hipótesis.

En el Capítulo V, contiene las principales CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES para la propuesta de mejora.

En el Capítulo VI, se efectúa la PROPUESTA especificando con claridad cada uno de los elementos que lo componen como son los datos informativos, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad fundamentación, metodología del Manual de Habilidades del Liderazgo para posesionar la imagen Institucional y evitar la deserción escolar en la Unidad Educativa Papahurco.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1.TEMA DE INVESTIGACIÓN

“EL LIDERAZGO INSTITUCIONAL Y LA DESERCIÓN ESCOLAR EN LA UNIDAD EDUCATIVA PAPAHERCO”.

1.2.Planteamiento del Problema

1.2.1. Contextualización

El sistema educativo en el **Ecuador** sufre cambios drásticos y competitivos que lo afectan, sobre todo, cuando las instituciones requieren de nuevas habilidades de liderazgo institucional que permita mejorar la planeación educativa, comunicación, actitudes de empatía, congruencia y actitudes de servicio. Situaciones que no son fáciles de llevar a cabo sobre todo, cuando para cada una de ellas se requiere innovaciones de calidad.

El liderazgo institucional desde los años sesenta, frente a las inestabilidades crecientes que afectaban a la población, como consecuencias en la aplicación de las políticas globales de desarrollo económico - social, aparecen como respuestas, un conjunto de planteamientos o teorías en la educación, que cambiaron el grado de influencia que mostraban los conceptos de eficiencia y eficacia para la administración educacional. Desde la perspectiva del liderazgo las nuevas teorías explican el concepto básico que orienta el nuevo enfoque, expresando que la efectividad, es la capacidad de respuesta que los aparatos educativos deben brindar ante las exigencias de la comunidad.

El liderazgo se puede deducir como la función de creación de imagen y cultura colectiva en una organización, mediante la orientación estratégica de la actividad, la renovación constante y en continuidad, adaptándose a las nuevas circunstancias, y la representación y promoción de acuerdo a las nuevas innovaciones tecnológicas bajo un régimen estatal globalizado en su conjunto.

El régimen educativo en nuestro país, enfrenta el desafío de ofrecer una educación de calidad a todos los sectores de la población ecuatoriana. En este esfuerzo de mejoramiento de la calidad educativa, corresponde al gerente educativo y al docente un nuevo e importante rol: ser motivador, orientador de procesos, proactivo, promotor de aprendizajes significativos e incentivados en la comunidad educativa para la discusión y el debate, facilitador de recursos y promotor de la investigación y búsqueda de solución a problemas como fuentes de desarrollo social. Referencias tomadas de: repositorio.unemi.edu.ec

Es así como a nivel nacional el Gobierno de turno a través del MEC se ha creado organismos en busca del mejoramiento educativo a través de políticas estratégicas de inclusión y mejoramiento de la calidad y equidad educativa y su incremento en el presupuesto del estado.

El presidente de la república de turno Economista Rafael Correa Delgado refleja habilidades de liderazgo, aceptación popular, estabilidad política, aprobación de su obra de gobierno cuya tendencia en estos años ha sido apoyada. Desde el 2006, el presidente Rafael Correa ha logrado terminar con la vieja “partidocracia” y los sectores burocráticos privilegiados y del sindicalismo público.

Es evidente que en el liderazgo institucional existen personas no calificadas ni preparadas profesionalmente para gobernar las instituciones educativas. Esto es perjudicial ya que los líderes educativos son los encargados de velar que los cambios que se realicen en la educación de un país, obtengan los objetivos y alcancen las metas establecidas.

La función del liderazgo en la educación básica y específicamente en el nivel de bachillerato, es la fuerza impulsadora para, la planeación efectiva y

proporcionada, porque el papel de líder institucional debe ser guiar a la organización educativa y promover enfoques de calidad y excelencia en el alumnado a través de su actuación. Esta actitud contribuye a tener jóvenes mejor capacitados en sus conocimientos académicos con una habilidad analítico, crítico-propositivo como exige la Nueva Reforma Curricular y disminuir la deserción estudiantil.

La deserción escolar es un problema muy significativo que afecta al sistema educativo a nivel nacional, sin distinción del sistema educativo, sean éstas por diferentes causas, ya sea por la situación socioeconómica de los estudiantes, el lugar de residencia, problemas familiares y la desmotivación que presentan frente al estudio.

Las encuestas realizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) y el Sistema Nacional de Estadísticas y Censos del ministerio de educación (SINEC) 2010, indican que la desigualdad de distribución de recursos, la falta de infraestructura y la deserción escolar son las causas principales que determinan del deficiente nivel educativo.

La población rural y los sectores pobres son los más perjudicados en el sistema educativo, pues en éstos sectores son en donde se registran el más alto nivel de deserción escolar, tomando en cuenta que los niños/as comienzan a trabajar desde muy temprana edad, lo cual provoca directamente a que los niños y jóvenes abandonen los centros educativos para dedicarse en actividades que generen ingresos, sintiendo como una obligación su contribución en el sustento familiar.

La intención del Ministerio de Educación y cultura ve en su política organizacional de sectorización para mejorar y evitar la migración de los estudiantes y por ende la deserción de los estudiantes de las instituciones rurales a los centros urbanos regidos en las normas del Buen Vivir, según el proyecto Hacia el Plan Decenal de Educación 2006 – 2015.

Según la Tasa de Abandono por nivel, 2011-2012 (Fin) en educación escolarizada ordinaria y extraordinaria. www.educacion.gob.ec/amie/

Tabla N°. 1 Tasa de Abandono por nivel, 2011-2012

Nivel	Estudiantes que abandonan el nivel			Estudiantes matriculados	Porcentaje de abandono de estudiantes
	Educación escolarizada ordinaria	Educación escolarizada extraordinaria	Total de estudiantes		
Educación General Básica	158.391	27.195	185.586	3'450.735	5,4%
Bachillerato	39.684	11.536	51.220	757.518	6,8%

Fuente: AMIE-MinEduc.

Como podemos observar en el bachillerato existe una menor población escolar y existe un mayor porcentaje de deserción.

Según el Censo de población 2010, el país tiene el 6.3% de analfabetismo, este porcentaje se encuentra mayoritariamente en el sector rural, especialmente en las provincias, donde existe población indígena, como Bolívar, Cotopaxi y Cañar. En cuanto a etnias los AWA tienen el 47% de analfabetismo. En el caso de Cotopaxi el porcentaje de analfabetismo, de acuerdo al Censo de 2010, es de 17.57%.

Elevado número de niños y adolescentes desertores del sistema escolar en los sectores rurales de **Cotopaxi** según investigaciones de la Agencia de Comunicación de Niñas, Niños y Adolescentes **ACNNA** Fuente informativa: Mario Bustos – ECUARUNARI 2012 Cotopaxi: El elevado número de niños y adolescentes desertores del sistema escolar en los sectores rurales de Cotopaxi, durante los últimos años el país ha invertido en educación, sin embargo, la educación en el sector rural no ha tenido cambios significativos. Según la Confederación Kichwa 3 de cada 10 niños que ingresaron a los primeros años de básica terminan el año. Asimismo los centros educativos no tienen adecuada infraestructura, no hay agua, muchos no tienen maestros. La eliminación del almuerzo escolar, ha aumentado la situación de desnutrición de la niñez.

Las provincias de la Sierra Central presentan indicadores que reflejan falta de calidad en la educación, exclusión, rezago estudiantil, deserción escolar, a lo que se debe añadir falta de infraestructura, docentes y material didáctico.

Concretamente, las escuelas y colegios del Sistema de Educación Bilingüe de Cotopaxi, de 7.607 niños matriculados en las escuelas Bilingües de Cotopaxi durante el periodo escolar 2010-2011, 6.999 estudiantes promovidos en el fin de ese año escolar y 264 estudiantes no fueron promovidos. Además se presenta 346 deserciones escolares, lo que representa un promedio alto (4.6%). Guangaje está ubicado en el páramo de la provincia de Cotopaxi, en el Cantón Pujili, a 3.200 y 4200 metros sobre el nivel del mar. Su principal problema son las tierras erosionadas por lo que escasamente la tierra produce alimentos para el autoconsumo. Por lo tanto, este sector vive en pobreza extrema. Bellettini, O. y Ordóñez, A (2013). Ecuador: Del país recursos al país conocimiento. Grupo FARO. Referencia tomada de: www.grupofaro.org

En este sector de la provincia de Cotopaxi, según un estudio realizado por Visión Mundial el 96% de niños y niñas sufre desnutrición, ocasionando que los niños y niñas, presenten mayor riesgo de mortalidad y enfermedades graves, de este modo interrumpiendo su normal desarrollo físico e intelectual. Esta situación provoca que muchos padres se vean obligados a migrar temporalmente en busca de trabajo. Durante semanas o meses dejan a sus hijos solos o a cargo de familiares o vecinos. Obteniendo como consecuencias su bajo rendimiento académico, pérdida de año y la deserción escolar.

Por la pobreza, en esta zona, al igual que ocurre en casi todo el sector rural del país, existe un alto índice de migración temporal de niñas, niños y adolescentes para dedicarse a trabajar en bloqueras y en el caso de las adolescentes mujeres en trabajo doméstico.

Por otra parte algunas autoridades escolares como el caso de la supervisión se preocupan más por revisar el cumplimiento de un material escrito con múltiples planificaciones, justificativos, etc. sin importar que en la realidad no exista armonía dentro de la Institución educativa y su relación entre el director y los

docentes; no se debe dejar por desapercibido la existencia de líderes administrativos cuyo único interés es quedar bien con las autoridades educativas quedando así los docentes en un segundo plano, pues no interesan sus problemas y si aplican o no adecuadamente la metodología en el proceso de enseñanza aprendizaje en las aulas con los estudiantes, con una formación de calidad y calidez como manda la Constitución.

En la **Unidad Educativa Papahurco**, el liderazgo institucional es uno de los más importantes desafíos para enfrentar los grandes cambios impuestos por el Gobierno y el Ministerio de Educación en cuanto al fortalecimiento de las Unidades Educativas del Milenio, mismas que deben cumplir con una serie de requisitos para su fortalecimiento, entre uno de ellos tenemos la población estudiantil. Es el momento de actuar con inteligencia y dinamismo con un liderazgo participativo que permita mejorar el clima institucional y por ende la imagen institucional y su prestigio.

Durante el año lectivo 2012-2013 se ha observado y vivido un clima institucional poco adecuado, no existe una buena conducción y aceptación a los cambios educativos implantados por el Ministerio de Educación, quizá por falta de socialización e información adecuada, no poseen un carácter solidario, cooperativo y de emprendimiento, al contrario han tomado una actitud de apatía frente a los problemas que está ocasionando la falta de alumnado en la institución. Todo esto se debe a la falta de un liderazgo institucional dinámico y eficiente.

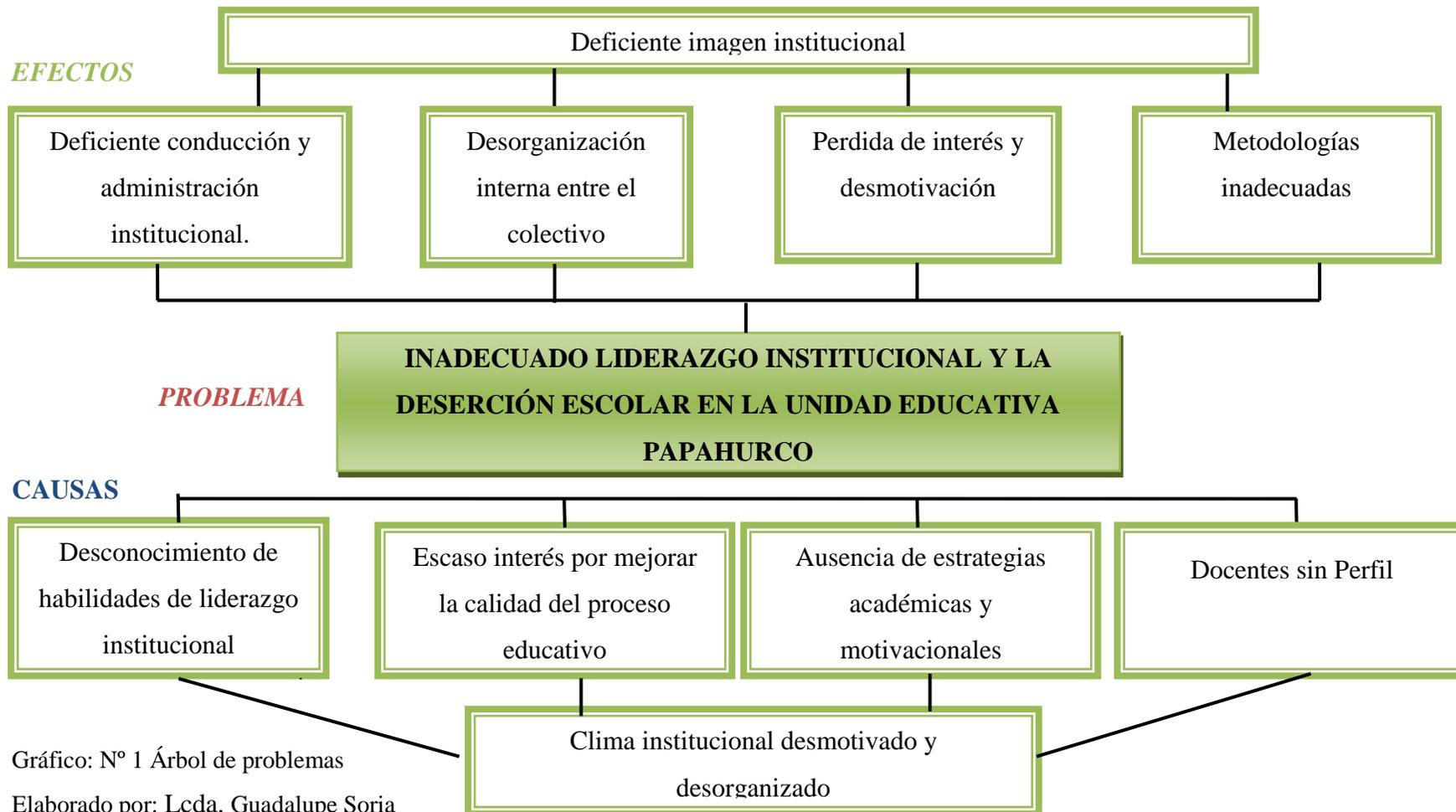
Existen testimonios de docentes, personal administrativo y estudiantes de la institución, los mismos que manifiestan que la desorganización interna ha generado el incumplimiento efectivo de los objetivos institucional, generando un ambiente tenso, indiferente y desmotivado en toda la comunidad educativa. Otro de los aspectos negativos consiste en el incumplimiento, seguimiento y evaluación permanente de los acuerdos y resoluciones tomadas en las reuniones de trabajo o en las juntas respectivas y lo más importante el plan Estratégico Institucional.

La limitada comunicación entre el personal docente y la autoridad, es otro de los factores que genera conflictos internos entre los docentes. Para lograr los objetivos propuestos por las entidades públicas y las aspiraciones particulares de la institución es necesario, romper viejos paradigmas, ver con buenos ojos el fenómeno del cambio basado en un modelo de liderazgo institucional donde todos participen. Mirar la organización como un todo en la que cada integrante se sienta comprometido con la misión fundamental, como es la formación de niños y jóvenes comprometidos al cambio y con una visión orientada a las exigencias de una sociedad globalizada

Según datos que reposan en la secretaría de la institución se ha sacado los siguientes antecedentes y análisis en referencia a la culminación de la primera promoción de bachilleres tomado en cuenta de inicio de Octavo año matriculados 19 estudiantes en el año lectivo 2007 – 2008 y terminan sus estudios de bachillerato en el año lectivo 2012 – 2013 cuatro estudiantes, esto quiere decir que el 74% se han desertado y han concluido sus estudios en la institución solamente el 26%. Lo cual nos representa claramente, la presencia de deserción escolar; problema que ha llamado la atención para buscar alternativas de solución que lleven a erradicar éste problema.

Por lo expuesto, es necesario tener a la cabeza de esta Institución a un líder, que sea el eje de desarrollo, capaz de transformar y motivar a la comunidad educativa a cambiar sus mentes y sus actitudes, ampliar su visión y sus posibilidades para optimizar su rendimiento y aportar lo mejor de sí convirtiéndose en la conducción de la institución con un liderazgo comunitario generador de innovación y progreso que permita mejorar la imagen Institucional y el incremento de la población escolar.

1.2.2. Árbol de Problemas



1.2.3. Análisis Crítico

El desconocimiento de habilidades de liderazgo institucional, con la oficialización del nuevo modelo de gestión a través del Plan Decenal del Ecuador 2006 - 2015 aplicado por el MEC, se establecieron cambios significativos en cuanto a la conducción y ejecución de nuevas estrategias y la exigencia de la formación de líderes con habilidades de liderazgo con un modelo de gestión con tendencias innovadoras que exige un accionar competitivo con una visión y misión clara dirigida en un Plan Estratégico Institucional acorde a los nuevos requerimientos, y con un código de convivencia bien establecido para orientar a la Institución en un ambiente de calidad y calidez, que permita generar un espacio motivador, de buenas relaciones humanas, sin resentimientos ni rivalidades, que todos se fijan en una sola meta, que significa velar por el prestigio institucional y enfocados en cumplir sus objetivos con un compromiso firme de cumplimiento con una perspectiva generadora de competencias como exige la actual gestión gubernamental para el adelanto de la Institución y la postulación como una de las instituciones de Eje Principal; sin embargo en la Unidad educativa Papahurco no existe un liderazgo con la aplicación de ciertas estrategias y habilidades de liderazgo lo cual ha permitido una deficiente conducción y se ha fomentado la desorganización.

El escaso interés por mejorar la calidad del proceso educativo, este problema genera la poca cooperación de trabajo en equipo fomentando la desorganización interna entre el colectivo pedagógico, incrementando el malestar y la desmotivación en cada uno del colectivo pedagógico teniendo también como consecuencia muy grave la división o la individualidad. De lo mencionado se ha generado el descontento, desmotivación en sus actividades dentro del aula y fuera de ella, por la falta de una buena orientación y un adecuado liderazgo institucional.

La limitada comunicación entre los docentes y la autoridad, producto de una mala práctica de liderazgo institucional, sin valorar ésta principal estrategia en la conducción adecuada y en la integración conlleva generar malos entendidos, producto de los rumores o interpretaciones equivocadas de esto ha provocado

conflictos interno y la disociación, sin una orientación efectiva y verás en el momento oportuno en el desempeño académico – pedagógico y organizacional. Las estrategias comunicativas al no tener una buena aplicación dentro del ámbito institucional no formarían una red de comunicaciones eficaces y por lo tanto no serían constituidas como la base del éxito, para transmitir con claridad sus objetivos y proyecciones, a través del diseño e implementación de una estrategia eficaz de comunicación.

La ausencia de estrategias académicas y motivacionales, en el desempeño administrativo y docente se ha convertido en simples transmisores y fieles al cumplimiento de normas establecidas sin la debida motivación de buscar nuevas estrategias innovadoras que permita despertar el interés basados en el aprendizaje significativo y con un comportamiento motivador y emprendedor, éste estilo administrativo ha permitido que el ambiente sea tenso y desanimado con un involucramiento directo de los estudiantes, quienes tienen como derecho y obligación concreta en construir nuevos conocimientos y ser entes proactivos.

Docentes sin perfil profesional, lo que provoca la aplicación de Metodologías inadecuadas. La preparación y especialización de conocimientos para lo cual está capacitado y es competente, por ende la práctica es indispensable en el desempeño de funciones laborales del profesional lo cual determina en un conjunto de capacidades y habilidades técnicas-pedagógicas específicas, relativo al ambiente institucional. El escenario académico ha cambiado en base a las nuevas políticas públicas, con mayores exigencias metodológicas poniendo en evidencia la preparación académica y la práctica docente en el aula, convirtiéndose en verdaderos líderes académicos de influencia en los estudiantes, con una permanente evaluación durante todo el proceso de enseñanza-aprendizaje que permita conocer su rendimiento académico y su comportamiento con una actitud de emprendimiento poseedores de una autoestima motivada con un solo objetivo, basado en que la educación es el único camino para evitar su discriminación, explotación y pobreza. La identificación del perfil profesional es la primera fase del diseño curricular por competencias, es el proceso de identificación del perfil profesional.

1.2.4. Prognosis

De no solucionar la problemática del inadecuado liderazgo institucional y la deserción escolar en la Unidad Educativa Papahurco, la imagen institucional se irá deteriorando y por ende se quedará sin la debida acogida y de igual forma se irá acrecentando cada vez más la falta de comunicación, desmotivación, los conflictos internos, la valoración al proceso con el eficiente cumplimiento de sus deberes y obligaciones tanto académicas como comporta mentales.

El inadecuado liderazgo institucional es un problema que ha venido acarreado hace muchos años atrás lo cual ha provocado la desorganización y contrariedad entre el colectivo pedagógico lo cual ha influido y estimulado la deserción escolar, la falta de prestigio y acogida por la población de la zona. En caso de no solucionar, el problema se ahondara mas, la falta de comunicación la desmotivación, la escasa valoración al proceso educativo, el incumplimiento de sus deberes y un comportamiento inadecuado se hará presente en los estudiantes, de igual manera en el personal docente incumplirán sus obligaciones, se sentirán inseguros, no habrá una buena comunicación, poca colaboración, sin un desempeño profesional adecuado de acuerdo a su perfil profesional provocando apatía frente a los grandes desafíos que exige el nuevo sistema educativo, lo cual afectará en la pérdida de una buena imagen institucional ante la comunidad y las autoridades competentes.

En definitiva de no existir un liderazgo institucional que cambie el modelo de gestión con un comprometimiento de todos e incremente el número de estudiantes se irán dando los reajustes de grados y docentes que serán reubicados en otras instituciones y lo más complicado del problema es que se suspenda la institución.

1.2.5. Formulación del Problema

¿Cómo el liderazgo institucional incide en la deserción escolar de la Unidad Educativa Papahurco?

1.2.6. Preguntas Directrices

¿Existe liderazgo institucional en la Unidad Educativa Papahurco?

¿Por qué se produce la deserción escolar en la Unidad Educativa Papahurco?

¿Se ha localizado alguna alternativa de solución al inadecuado liderazgo institucional y la deserción escolar en la Unidad Educativa Papahurco?

1.2.7. Delimitación de la Investigación

1.2.7.1. Delimitación de contenido

Campo: Administración Educativa

Área: Gestión Educativa

Aspecto: Liderazgo Institucional – Deserción Escolar

1.2.6.2 Delimitación Espacial

El trabajo de investigación se desarrolló en la Unidad Educativa Papahurco, del Cantón Salcedo Provincia de Cotopaxi a 8 km vía Salcedo Tena.

1.2.6.3. Delimitación Temporal

El trabajo de investigación se realizó de febrero a septiembre del 2013

1.2. JUSTIFICACIÓN

El desarrollo de la presente investigación es de **interés** colectivo que permita reformar la calidad educativa y de ese modo se logre mejorar la imagen institucional y por ende el incremento del alumnado, tomando como instrumento principal el cambio de actitud renovadora y utópica eliminando ciertos paradigmas o modelos mentales preestablecidos.

Su **importancia** se justifica plenamente por ser un estudio priorizado de la problemática actual que viven la población escolar, los cuales están siendo

vulnerados como consecuencia de un tratamiento poco especializado de la normativa educacional para hacer uso de su derecho constitucional a la educación obligatoria y gratuita, de ahí la necesidad de la realización de estudios que lleguen a mostrar la realidad en la que vive este sector importante de la población, y que hoy en día son atendidos prioritariamente por las autoridades gubernamentales de turno y que están siendo excluidos de la sociedad productiva por falta de orientación y liderazgo. El trabajo investigativo es también importante debido a que permite sensibilizar, motivar, valorar y sobre todo fomentar un liderazgo institucional que permita el involucramiento de toda la comunidad formativa, gobernantes, padres de familia e instituciones locales y nacionales a fin de lograr mejorar la calidad educativa, recuperar la imagen institucional.

Lo **novedoso** de éste trabajo investigativo consiste en destacar cómo el liderazgo institucional influye en la incrementación de la población estudiantil, mejora la oferta educativa, desde el aula de clases, por parte del docente al alumno, padre de familia y comunidades del sector, de la Unidad Educativa Papahurco y lograr la estabilidad de su funcionamiento según la normativa establecida por el Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador.

En cuanto a la **factibilidad**, existe la autorización del Rector y la predisposición de todo el colectivo pedagógico de la Unidad Educativa y además por que se considera importante y necesario el estudio y análisis de la problemática seleccionada para que se replantee y se busque estrategias de solución al problema que permite un cambio de actitud en la gestión administrativa y pedagógica de todos en beneficio de la Institución. Contando de este modo con todos los recursos necesarios para el desarrollo de la investigación.

Los **beneficiarios** serán simultáneos entre la institución educativa, padres de familia estudiantes y comunidad en general, con el propósito de brindar un documento de apoyo con información actualizada. Por lo que el objetivo principal es establecer planteamientos ágiles e innovadores que permita consolidar una institución educativa competitiva con una propuesta institucional innovadora y propositiva de la zona que mejore la demanda y la oferta educativa, se cree que

este problema se da por falta de liderazgo institucional y que se refleja también en la poca participación de los agentes educativos en la toma de decisiones y en brindar un servicio educativo de calidad que los resultados sea beneficiada toda la comunidad educativa con el incremento de estudiantes.

Es de **interés**, porque la finalidad del presente proyecto investigativo es incentivar y concienciar sobre la importancia del liderazgo institucional y del mejoramiento de la imagen institucional y aceptación de la educación local y evitar la deserción escolar.

El **impacto social**, el presente trabajo de investigación proyecta determinar cómo el problema del inadecuado liderazgo institucional promueve la deserción escolar y la falta de valoración de la educación local.

1.4. OBJETIVOS.

1.4.1. Objetivo General

Determinar cómo incide el Liderazgo Institucional en la deserción escolar de la Unidad educativa Papahurco.

1.4.2. Objetivo Específicos

- Diagnosticar si existe Liderazgo Institucional en la Unidad Educativa Papahurco.
- Analizar qué factores provocan la deserción escolar en la Unidad Educativa Papahurco.
- Elaborar una propuesta de solución al problema de liderazgo Institucional y la deserción escolar en la unidad Educativa Papahurco.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.

Para la realización de la presente investigación se ha podido verificar la existencia de una gran cantidad de fuentes de consulta relacionadas con el tema planteado, es así que se cuenta con recursos tanto teóricos como de campo, los primeros reflejados en un amplio sentido doctrinal con ideas, pensamientos, y esquemas que permiten un adecuado manejo de contenidos, y los de campo representados principalmente por la investigación de campo.

En la Universidad Técnica de Ambato se encontró tesis de Maestría en Docencia y Currículo para la Educación Superior de la Lic. Dolores Elevación Garcés Vaca con el tema: “LIDERAZGO EDUCATIVO Y SU INCIDENCIA EN LA GERENCIA DE AULA DE LOS DOCENTES DE QUINTO SEMESTRE DE BANCA Y FINANZAS DEL INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO EXPERIMENTAL LUIS A. MARTÍNEZ DE LA CIUDAD DE AMBATO” quien llega a las siguientes conclusiones: (Capítulo V p.95 2012)

1. Referente al trabajo en equipo que realizan los estudiantes existe contradicción, entre autoridades, docentes y estudiantes se debe hablar un mismo lenguaje de trabajo en equipo para alcanzar cambios fundamentales y transformacionales en las actividades educativas.

2. No existe coordinación entre autoridades profesores y estudiantes para llevar un liderazgo horizontal con tareas técnicas en equipo, donde haya la participación coordinada de los involucrados obteniendo así metas y objetivos satisfactorios, para que los estudiantes venzan sus obstáculos frecuentemente en el accionar del aula.
3. Existe una mediana participación de los involucrados en las actividades institucionales por la observancia de un liderazgo autocrático.
4. Las actividades organizadas por la Institución, con liderazgo educativo, académico y cooperativo de autoridades, docentes y estudiantes promoviendo el trabajo en equipo fortaleciendo la práctica de valores, expresadas en responsabilidad, respeto, compañerismo, tolerancia, honestidad, solidaridad , entre otros conducirían a garantizar la excelencia en calidad académica y en todas actividades desarrolladas.
5. No se buscan propuestas de cambio para gerenciar actividades que consoliden los aprendizajes significativos que den relevancia al joven en su vida presente y futura, para que desarrollen capacidades de liderazgo democrático, moral y social en la búsqueda de valores propios que fortalezcan su transformación personal, interpersonal, profesional y social.
6. Se maneja un liderazgo Autocrático vertical en la institución, por lo tanto no podemos decir que exista un liderazgo democrático y moral.
7. No existe una planificación para desarrollar talleres de liderazgo para mejorar y desarrollar una ética y virtudes en las cuales se acierte y descubra la prudencia en la dirección para proponer objetivos estratégicos en la administración en todas las actividades institucionales.
8. Que las planificaciones de los maestros sean en base a objetivos y metas orientadas a desarrollar en los estudiantes buenos líderes con ética, virtud, prudencia, fortaleza, confianza flexibilidad y con arte de liderar

En síntesis se confirma la hipótesis en forma negativa: ausencia de liderazgo y baja gerencia educativa.

De igual manera en la Universidad Técnica de Ambato en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, previo a la obtención del Título de Licenciada en Ciencias de la Educación, Mención Educación Básica de María Alexandra Culcay Pillacela con el tema: “EL TIPO DE LIDERAZGO DEL ADMINISTRADOR EDUCATIVO Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA ESCUELA LUIS CORDERO, CANTÓN CUENCA, PROVINCIA DEL AZUAY.” Quien llega a las siguientes conclusiones al respecto: (Capítulo V p. 71.) La escuela "Luis Cordero", requiere de una alternativa que le permita cambiar y superar el liderazgo del administrador educativo para que incida en el desempeño de los docentes en el plantel educativo, pues, el análisis de resultados, concluye que:

1. El director del establecimiento maneja un estilo de conducción totalitario pues, el 51.4% de los docentes dicen que no son motivados, por lo que existe desmotivación en los docentes que merma el entusiasmo, el cumplimiento de responsabilidades y el desempeño en sus funciones.
2. El 48.6% expresan que el trabajo en equipo es ocasional por lo que no existe delegación de funciones en un 51.4%, es decir aquí predomina el individualismo.
3. El 68.6 % de los docentes no son orientados en su trabajo diario, falta apoyo curricular y la colaboración entre el director y sus docentes es mínima.
4. El 65% de docentes consideran que el director no mantiene un dialogo permanente con los docentes en la institución educativa, lo cual cierra los canales de comunicación y corta las buenas relaciones interpersonales.
5. Los docentes en un 65.7% no se interesan por buscar técnicas y metodologías de enseñanza-aprendizaje innovadoras actuales, el 63% de docentes rara vez preparan material didáctico necesario para sus clases.
6. El 60% de los profesores no intervienen en la gestión para alcanzar el desarrollo institucional, su participación es limitada, no se involucran en actividades de desarrollo comunitario ni mucho menos en la gestión administrativa.

En este trabajo de investigación, refleja también en los resultados la importancia que tiene el liderazgo institucional, el rector debe mantener una orientación y coordinación motivadora y entusiasta, dando lugar al trabajo en equipo con una sola orientación hacia el progreso institucional, estos aspectos se cumple cuando existe una buena comunicación y la participación ilimitada e incondicional de todo el colectivo educativo.

Otro trabajo investigativo de la Universidad técnica de Ambato Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación previo a la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la Educación de Olga Cecilia Días Ríos con el tema: "EL TRABAJO INFANTIL INDUCE LA DESERCIÓN ESCOLAR EN LOS NIÑOS/AS DEL 6º AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA PARALELO "B", DE LA ESCUELA FISCAL MIXTA "BELISARIO QUEVEDO" DE LA PARROQUIA DE JULIO ANDRADE, CANTÓN TULCÁN EN EL AÑO LECTIVO 2009-2010" quien llega a las siguientes conclusiones:

- Los docentes si se han preocupado por conversar o investigar las actividades que realizan los estudiantes en su hogar y son conocedores del uso del tiempo libre.
- El trabajo infantil que realizan los niños/as no es una ayuda económica para el sustento del hogar por lo que los salarios que perciben son de miseria, además los niños/as si descuidan sus labores educativas por dedicarse más tiempo a otro trabajo que solo los dejan sin la oportunidad de educarse para mejorar su calidad de vida.
- Los docentes si se han preocupado por conversar o investigar las causas del bajo rendimiento, siendo una de ellas que los Padres de Familia de estos niños/as no dejan que continúen con sus estudios ya que se convierten en un ingreso económico para sus hogares llegando a la conclusión de que le dan mayor importancia al trabajo que a sus estudios.
- El motivo para que los estudiantes abandonen las escuelas no es el período escolar sino más bien porque tienen que dedicarse a otros trabajos y son los padres los que hacen que sus hijos realicen trabajos que nada tienen que ver con sus actividades escolares.

- Si el docente identifica los problemas que tienen sus estudiantes ayudara a elevar su autoestima, para que los niños/as mejoren su rendimiento escolar y de esta manera le den mayor importancia a la educación.

La deserción escolar es considerada como uno de los graves problemas detectados, precisamente en una población muy vulnerable, donde la orientación e inclusión escolar es una responsabilidad de todos y todas.

De acuerdo a lo planteado por Aros y Quesada en la investigación sobre la deserción estudiantil publicada en la página www.monografias.com(1995), según él la deserción escolar, tiene efectos macro y micro, cada vez que un adolescente deserte el país tiene un desperdicio de capital humano y económico, el Estado pierde el 16 % del financiamiento público destinado a educación. A nivel micro la persona pierde una calidad de vida digna y oportunidades de trabajo, mejores remuneraciones entre otras. Por ende, los factores, socioeconómicos influyen en el alza de la tasa del desempleo, generando un incremento de pérdidas económicas al Estado, lo que se ve altamente reflejado en la sociedad. Esta investigación permite asimilar la valorización del problema de deserción estudiantil y la afectación al Estado, a la sociedad en general y a la misma persona.

De las referencias investigadas sobre la problemática planteada se puede deducir que el liderazgo es el eje fundamental de toda organización social, y en este caso se refiere a la educación específicamente a su entorno institucional, de la que parte la función académica y comportamental de todo el colectivo pedagógico; de lo que puede apreciarse es, la falta de conocimiento y habilidades de liderazgo, en la mayoría de los casos se detecta un liderazgo autoritario, poco comunicativo, sin estrategias de trabajo en grupo, lo cual provoca el retroceso, fraccionamiento, desorganización y en lo referente a la deserción escolar según las investigaciones realizadas, sólo ha sido enfocado desde el punto de vista de la educación de manera cuantitativa, careciendo de análisis cualitativa que permita conocer la realidad en forma integral, de manera que es un problema que afecta directamente

a la población más vulnerable de la sociedad por múltiples razones sean éstas económicas, sociales, culturales, institucionales, entre otras.

2.2. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

Esta investigación está fundamentada en el paradigma crítico – propositivo y en la teoría del constructivismo social.

El paradigma crítico por que analiza la realidad socio educativa a través de la interpretación y comprensión de supuestos teóricos generales, modelos, leyes, métodos y técnicas que adoptan la comunicad científica y propositivo porque busca diseñar alguna solución al problema, y porque tiene en cuenta el criterio dentro de la teoría sistémica de la realidad.

La práctica de la filosofía es una base primordial para convertir a los seres humanos en entes críticos, creativos, reflexivos, activos, espontáneos y así será un estudiante partícipe en el proceso educativo; que permita la identificación del problema, en este caso el liderazgo institucional y su incidencia en la deserción escolar de la Unidad Educativa Papahurco, para generar un nuevo modelo de gestión.

FUNDAMENTACIÓN SOCIOLÓGICA

El estudio de las personas como entes de la sociedad se realiza en forma diversa basándose en los aspectos culturales, socio-políticos, económicos donde interactúa el individuo.

La institución educativa tienen en sus obligaciones la de contribuir en el desarrollo de la sociedad buscando la igualdad entre los actores que lo conforman. Es un compromiso del líder institucional educativo a más del carácter académico el de contribuir por medio de la formación social y afectiva de sus estudiantes en una formación humanística y holística basada en el respeto a sí mismo, a la sociedad y a la visión clara de que todos los seres humanos dependemos simultáneamente los unos de los otros para lograr convertir a la Institución educativa en pionera en su desarrollo educativo con la aplicación de habilidades

de un liderazgo institucional que permita el mejorar la imagen institucional y por ende se evite la deserción escolar.

FUNDAMENTACIÓN PSICOLÓGICA

Como ciencia es una disciplina que estudia, la individualidad de cada persona, teniendo en cuenta sus características biológicas que lo hacen diferentes en todos sus aspectos. La institución se fundamenta en la teoría de desarrollo humano, entendiendo que el hombre en evolución permanente conjuga la razón, su capacidad y su razón para actuar Bruner “Aborda el proceso humano como un proceso de reconstrucción referido siempre al sentido que el hombre le da a su mundo y que se da a sí mismo como individuo y como sociedad”. La institución educativa se convierte en un espacio que brinda la oportunidad para la interacción con el otro, la misma que está mediado por el sano debate, la mediación, el diálogo y la formación de acuerdos y compromisos. Encontrar explicaciones del sentido posible del ser humano y su realidad, del ser imperfecto y su continua transformación, que son las bases fundamentales en el desarrollo psicológico de una persona con una influencia inevitable de su entorno que permita el desempeño de un Liderazgo Institucional adecuado.

“Intento de comprender y explicar cómo el pensamiento, el sentimiento y la conducta de las personas individuales resultan influidos por la presencia real, imaginada o implícita de otras personas”. Franzoi (2000, p. 6).

Apreciación que lo relaciona con la Psicología Social en cuanto pone énfasis en la relación de la persona con el entorno social, denominándolo influencia mediante los procesos psicológicos de las personas individuales según sus sentimientos, pensamientos y conducta, de dónde surge las actitudes de conducción, orientación empatía, generosidad, solidaridad, integridad, conocimiento, predisposición y una visión de futuro colectivo, cualidades que lo va perfilando en un líder institucional que permita mejorar la calidad y desempeño individual de todo el colectivo pedagógico.

FUNDAMENTACIÓN AXIOLÓGICA

Para la ciencia los valores “Son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud”, recopilado de: <http://www.elvalordelosvalores.com/index.html>.

Facilita la comprensión de hacia dónde debe orientar la investigación desde el punto de vista del deber ser, de la búsqueda continua del bien común, que en este caso se convierte en la convicción de luchar por analizar y elaborar una propuesta de liderazgo institucional que permita incrementar el número de estudiantes, que promueva hacia una imagen institucional innovadora y competitiva para de ese modo evitar la deserción escolar. Se busca además profundizar en los valores humanos, en el desempeño de sus funciones, en el vínculo de la comunidad educativa con una actitud por convicción es señal de entereza, por ello que en este trabajo investigativo se muestra la realidad del liderazgo institucional.

FUNDAMENTACIÓN PSICOPEDAGÓGICA

Es el conjunto de medios y elementos empleados para la interacción en beneficio de los profesores, estudiantes y tutores entre estos elementos encontramos la fundamentación, crítica, la didáctica y la gestión, misma que varía según el enfoque que enseñe, en la actualidad tenemos el enfoque constructivista y tecnológico.

Respeto el estilo esencial al crecimiento y la autorrealización defendida desde la psicología humanista, y permite crear el contenido de desarrollo eficaz para satisfacer las necesidades psicológicas básicas propuestas desde la teoría de la autonomía. Por su contribución al desarrollo de las competencias personales y sociales. Contribuyendo de este modo en el desarrollo institucional con un liderazgo proactivo y constructivista de toda la comunidad educativa. <http://www.slideshare.net/RosanaMojica/fundamentospsicopedaggicos-7971136>

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

LEY DE EDUCACIÓN

Título Quinto

PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO

EL MAGISTERIO NACIONAL

Art. 52.- El Magisterio Nacional está formado por los profesionales de la educación y por aquellos que cumplan labores docentes o que desempeñen funciones técnico-administrativas especializadas en el sistema educativo.

Art. 53.- Quienes poseen título de profesionales de la educación tienen derecho prioritario para ser nombrados en funciones del ramo educativo.

Art. 54.- La Ley y los Reglamentos que establecen las categorías del escalafón y remuneraciones del Magisterio regularán el ejercicio docente.

En los establecimientos particulares la remuneración no podrá ser menor al sueldo básico del Magisterio para quienes laboran a tiempo completo; y los que trabajen a tiempo parcial recibirán al menos la alícuota correspondiente.

Art. 55.- El Ministerio de Educación procurará que los profesores en el área rural residan en sus lugares de trabajo, para lo cual se preferirá, en la designación de profesores, a personas del lugar que cumplieren los requisitos legales.

Según el código de la Niñez y Adolescencia, los infantes y jóvenes tienen derecho a recibir una educación de calidad. En el Artículo 37 se establece que “este derecho demanda de un sistema educativo que: garantice el acceso y permanencia de todo niño y niña a la educación básica, así como del adolescente hasta el bachillerato o su equivalente”. Además se señala que, con relación a este derecho, los padres tienen obligación de “controlar la asistencia de sus hijos, hijas o representantes a los planteles educativos”.

En la Constitución Política de la República del Ecuador manifiesta lo siguiente:

Capítulo segundo.

De las obligaciones del Estado respecto al derecho de la educación Art. 6

- a. Garantizar bajo los principios de equidad, igualdad no discriminación y libertad, que todas las personas tengan acceso a la educación pública de calidad y cercanía;
- b. Garantizar que las instituciones educativas sean espacios democráticos de ejercicios de derechos y convivencia pacífica:

Capítulo cuarto

Art. 11.- Obligaciones de los docentes.

- b. Ser actores fundamentales de una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo.
- e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentales y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- d. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;

Actualmente, los ascensos que rigen en la Ley Orgánica de Educación Intercultural del Ecuador (LOEI) publicado, en el Registro oficial el 31 de marzo del 2011 en su Artículo 118, expresa textualmente; Definición promoción.- La promoción es el paso de un o una función jerárquica superior, a la que podrá acceder únicamente mediante concurso público de mérito y oposición.

Las personas que ocupan cargos gerenciales con poca información y preparación para dirigir las instituciones educativas no pueden dar un rendimiento adecuado.

Esa falta de preparación, el desconocimiento de las teorías de la motivación, comunicación y liderazgo han sobrellevado a limitar su acción en los aspectos puramente administrativos, haciendo a un lado el respeto a la condición de ser humano como principal recurso que cualquier empresa u organización pueda tener. Al referirse al ser humano en la educación, la Constitución Política del

Ecuador en su Art. 26 presenta el concepto fundamental de educación en cuatro aspectos: La educación como un derecho permanente de las personas, como un área prioritaria de la inversión estatal, como una garantía de inclusión y como un espacio de participación de las familias. La transformación acelerada en un contexto de globalización creciente exige de los sistemas educativos una mayor capacidad de respuesta respecto a la formación del capital humano.

2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

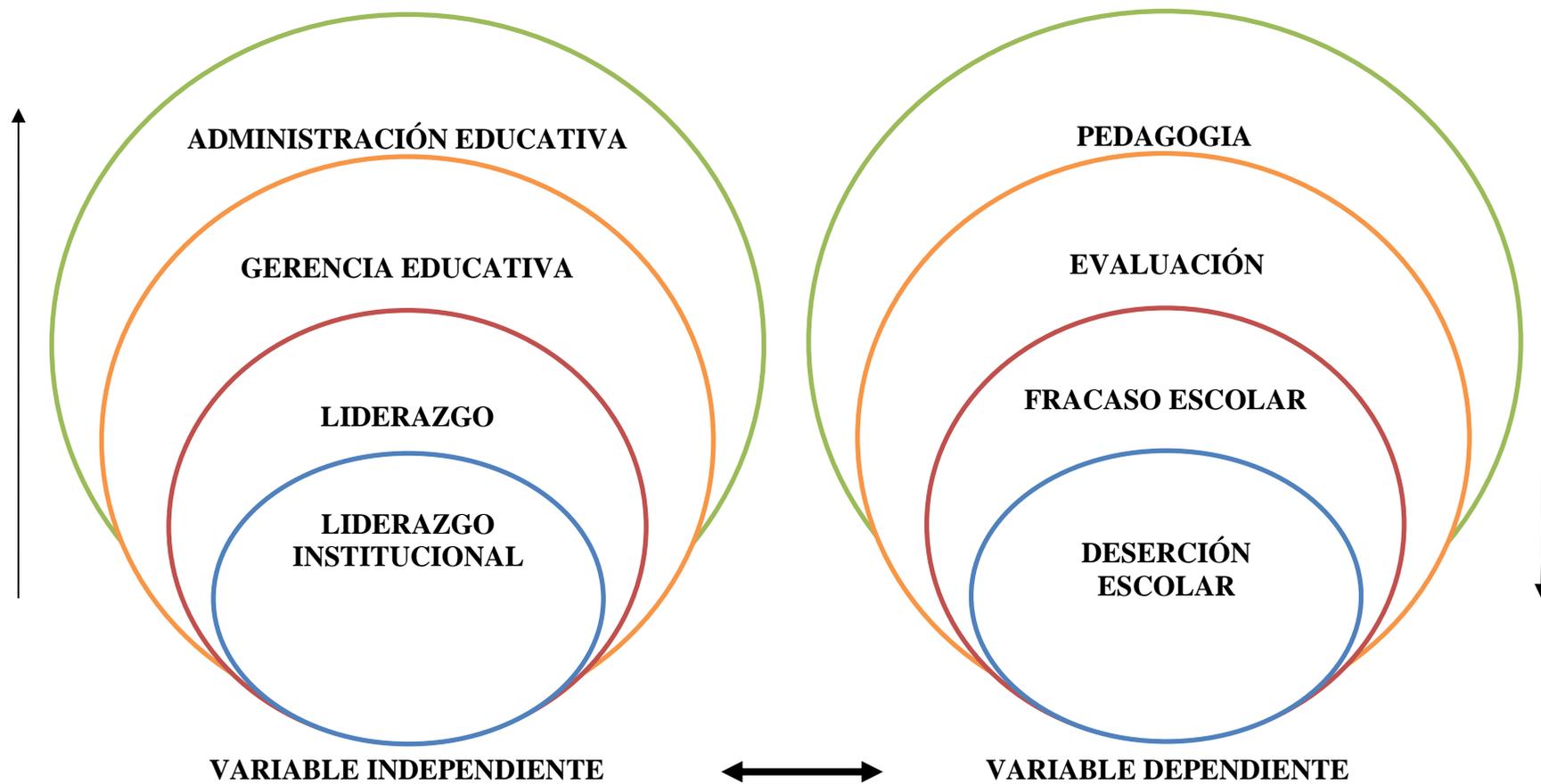


Gráfico N°.2 Categorías Fundamentales

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

2.4.1. Constelación de Ideas de la Variable Independiente

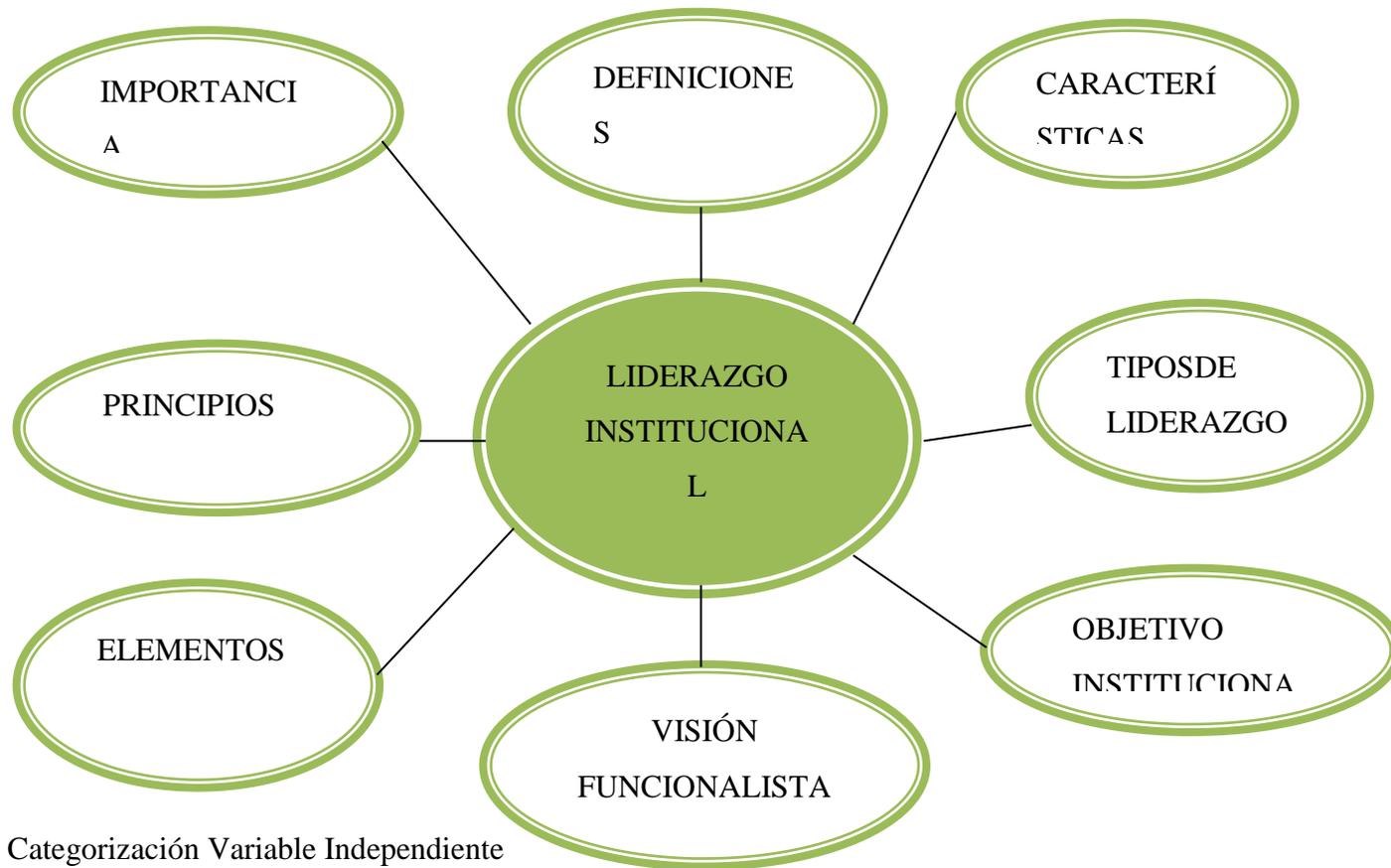


Gráfico N°.3 Categorización Variable Independiente

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

1.4.2. Constelación de Ideas de la Variable Dependiente

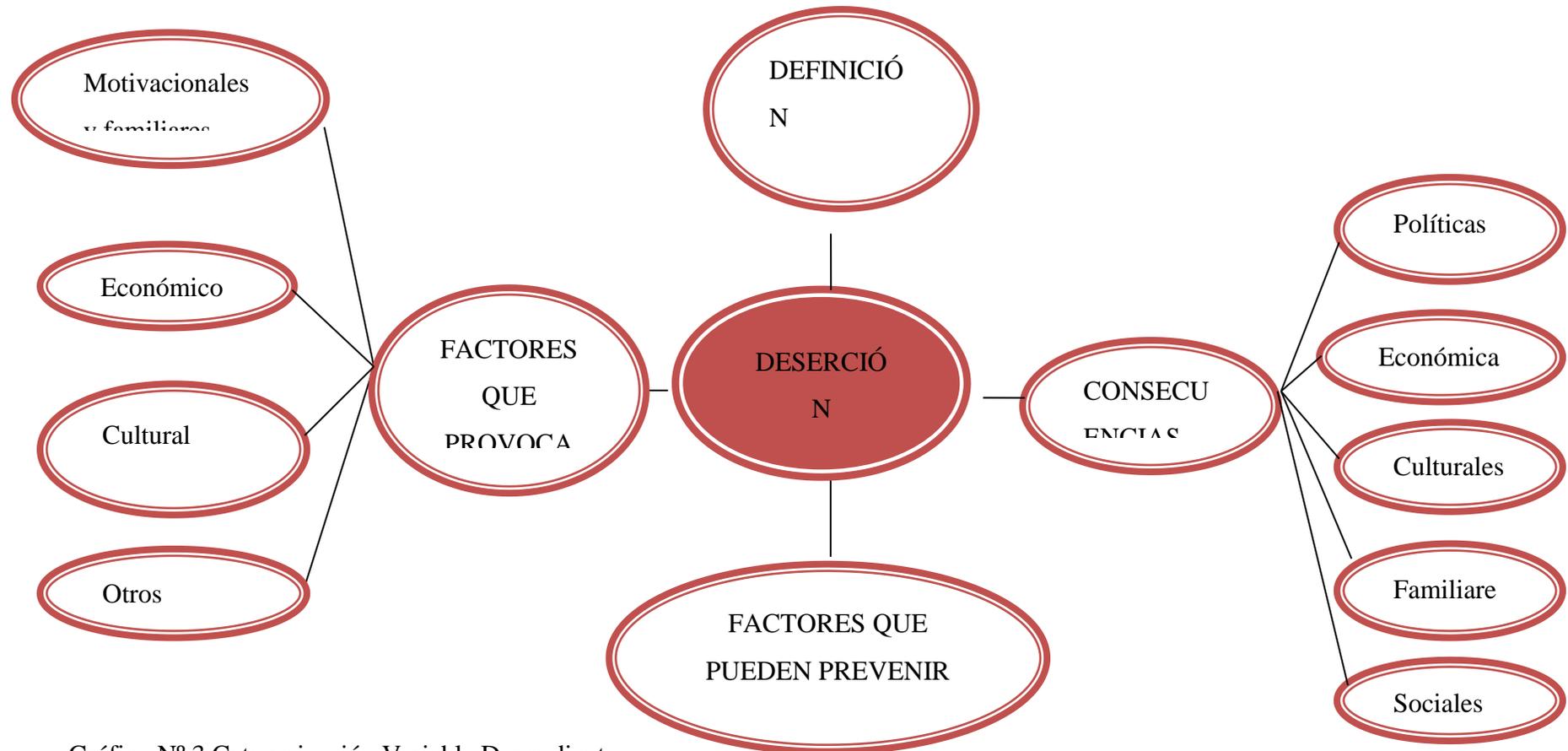


Gráfico N°.3 Categorización Variable Dependiente

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

2.4.1. Fundamentación teórica: Variable Independiente

2.4.1.1. Liderazgo institucional

Definiciones:

El liderazgo institucional es la forma en que se da el liderazgo dentro de una institución. La organización que mejora tiene un atributo fundamental que le diferencia de las demás, este es un liderazgo emprendedor y eficiente. Los líderes eficaces y triunfadores son los capaces de adecuar y aprovechar las oportunidades que viven al momento.

María Antonieta Angarita Sergent Miembro Consultor REDEM en Venezuela 2007 en la revista sobre liderazgo pedagógico del director de una institución educativa de calidad define “El término institucional es utilizado como elemento de la estructura del sistema”, hace referencia a indicadores de gestión organizativa, a la repartición del poder y recursos.

Esto hay que notarlo junto a los aspectos culturales, sistemas y patrones de conocimiento, ideas y valores, sociales, relacionado con los patrones de relaciones e interacciones y el clima de estos, así como la presencia y la distribución de actitudes personales y valores.

Respecto a las escuelas como un mecanismo institucional del sistema social el liderazgo consiste en cumplir la función de influir en el consenso político de distribución del enfoque social debido al mérito y el esfuerzo académico.

El rol atribuido a la escuela es ejecutar eficaz y eficientemente la función socialización y aculturación de la población infantil, adolescente y juvenil; por ello, las escuelas se han fundamentado en las únicas organizaciones legalizadas para atraer ala población en transcurso de formación a las normas culturales y económicas formadas para el desarrollo social de los mismos.

“El flujo de información -el contenido de la escolarización- que discurre desde las cimas del Estado hasta las bases de las escuelas es denominado conocimiento práctico, o conocimiento de hechos, que representa la ideología reproductora de la

estructura social y política” Bordieu, y Passeron, J.C. 1979, 1985; Lingard, B. y Christie, P. 2003.

La definición de escuela es servicio público que satisface demandas sociales gestionadas por profesionales contratados para cumplir los fines establecidos por el Estado, cuyos representantes políticos establecen un marco de incentivos Pliscoff Varas, C. 2005 que aseguran el cumplimiento de las funciones y normas de las escuelas. Strain, M. 2009 y legitima la capacidad de ejecución Ball, S. 2003, p. 216 de sus profesionales dotados de autoridad pública para realizar acciones propias de su trabajo.

Liderazgo institucional: es el conjunto de habilidades gerenciales que un individuo tiene para influir en la forma de ser, en un grupo determinado haciendo que éste trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos, con una capacidad, tomar la iniciativa, promover, convocar, incentivar, motivar y evaluar, con una orientación clara de cumplimiento de una misión y el emprendimiento a la visión con eficacia, recopilado de <http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo>

Características de un líder institucional

Las principales características que han dado a conocer a un líder institucional son las siguientes:

Debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales.

El líder debe organizar, dirigir, vigilar o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga.

Tener la oportunidad de ocupar ese rol en el grupo, si no se presenta dicha oportunidad, jamás podrá demostrar su capacidad de líder.

El líder institucional 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 existen.

Cada grupo elabora su prototipo ideal y por lo tanto no puede haber un ideal único para todos los grupos.

El líder debe organizar, vigilar, dirigir o estrictamente motivar al grupo a establecidas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga.

Helen Gunter y Meter Ribbins (p. 297, 2002) “**Un/a líder escolar es una persona que comprende las identidades múltiples que tienen lugar en cada escuela – problemas básicos, tendencias, formas de comportamiento de la comunidad, intereses de una diversidad de población escolar, la motivación para aprender y para no aprender y él/ella conoce como gestionar esta realidad durante cada jornada escolar**” Esto es, la orientación de la aplicación de modelos que requiere una comprensión e interpretación enfocada en la realidad escolar.

Tipos de líderes institucionales.

Lideres Organizacionales:

Orientados al dominio, son los que tienen éxito laboral y organizacional, se creen capaces y tienen una alta motivación de logro y expresan alta confianza en sí mismos.

Los que aceptan el fracaso, suelen ser derrotistas y presentan una imagen propia deteriorada y muestran un sentimiento de desesperanza, aprendiendo que el control sobre el ambiente es intensamente difícil o imposible, por lo tanto desisten al esfuerzo.

Los que evitan el fracaso, aquellos líderes que carecen de un seguro sentido de aptitud y autoestima y ponen poco esfuerzo en su desempeño; para resguardar su imagen ante un posible fracaso, concurren a estrategias como la contribución mínima en la organización.

El liderazgo en educación

El docente es un líder promotor de las potencialidades de sus alumnos, más que un instrumento para vaciar conocimientos.

Según María Antonieta Angarita Sargent Miembro Consultor REDEM en Venezuela 2007, en la revista sobre liderazgo pedagógico del director de una institución educativa de calidad, determina los siguientes tipos de gestión pedagógica institucional.

Liderazgo carismático: otras personas se sienten a gusto a su lado.

Liderazgo afectivo: delicadeza, consideración aprecio y dignidad con las personas.

Liderazgo visionario: visión anticipadora para la solución de los retos del futuro.

Liderazgo profesional: impulsa la trayectoria del centro en búsqueda de la calidad.

Liderazgo participativo: promueve la participación de todos.

Liderazgo cultural: busca la consolidación de una cultura propia en el centro educativo.

Liderazgo formativo: se propone la formación continua de sus colaboradores.

Liderazgo de gestión: Gestión de la institución supeditada a las de mayor contenido educativo.

Liderazgo instruccional: el director es líder de la enseñanza, la instrucción, el discernimiento y las destrezas en la organización educativa.

Moorthy 1992. Tres dimensiones del liderazgo instruccional: definir la misión de la escuela, supervisar la instrucción y promover un clima de aprendizaje.

Owens 1991 el director es "maestro de maestros", diagnostica, asesora, desarrolla el currículo, y evalúa el trabajo de los docentes.

Andrews, Berude y Bason 1993 director como diseñador comprometido en las siguientes áreas:

Comunicador: habilidad de gobernar con visión, valores y convicciones de la gente, la escuela, el aprendizaje, la enseñanza y la profesión.

Presencia visible: Visitas informales a clases, respuesta a los requerimientos, disposición a ayudar a los docentes." Es el acto de mantener el sueño" que edifica una cultura propia dentro de la escuela.

Proveedor de recursos: Recurso instruccional: rol de "head teacher". El director es el agente de negocios de las ideas y experiencias de sus docentes. Conoce sus necesidades fortalezas y debilidades. Es un modelo de maestro para sus maestros El director como, líder instruccional cumple su rol cuando:

- Diseña la visión y misión basada en las convicciones de la gente.
- Es ejemplo de vida de esa misión y visión.
- Supervisa el trabajo de sus docentes.
- Satisface sus necesidades profesionales.

Los resultados del liderazgo instruccional se adquieren cuando se administra a la institución, se desarrolla el clima adecuado, se establece el programa de la escuela y se procede guiado por convicciones. Para Drug p.141. 1993 la actividad del liderazgo se sujeta más en el pensamiento que está detrás de la acción del líder en sus propias funciones.

Se evalúa el liderazgo en el concepto de su visión, en la manera de dirigir el currículum y la instrucción, en la supervisión de la enseñanza, en el monitoreo de los estudiantes, en la promoción de un efectivo clima institucional. El director tiene muchas funciones temporales y aisladas, sus convicciones sobre si mismo y lo que hace son el único recurso de continuidad frente a los eventos.

El líder instruccional precisa la misión, visión, valores y convicciones referentes a sí mismo, a la gente y al hecho educativo. Es considerado maestro de maestros.

Objetivo Institucional

El Objetivo Institucional es el fin de mediano y largo plazo del establecimiento educacional en un determinado campo de acción. Su propósito es orientar los esfuerzos del establecimiento, bajo el liderazgo de los equipos directivos y técnico-pedagógicos, a un fin conocido y cooperado, sugiere que el Objetivo se plantee para un plazo de, a lo menos, dos años, de modo que contribuya a la estabilidad y la continuidad de la gestión del establecimiento.

Sugerencias para formular objetivos institucionales con una clara orientación hacia el mejoramiento de los aprendizajes:

- Examinar con detención los resultados de aprendizaje de los estudiantes del establecimiento; así como también datos que muestren el nivel de aprovechamiento de los estudiantes en relación a las mediciones de la institución y a nivel nacional. El análisis de la información obtenida a partir de la aplicación de los diferentes procesos evaluativos en el establecimiento, podría ayudar a caracterizar con más exactitud el estado de los aprendizajes en el establecimiento.
- A la luz de la información analizada, precisar un desafío respecto del cual resulte relevante proponer cambios o mejoramientos.
- Una vez determinado el desafío se sugiere analizar las prácticas de gestión de los docentes directivos y técnico-pedagógicos a partir de las áreas de proceso del Modelo de Calidad de la Gestión Escolar (Liderazgo, Gestión curricular, Recursos y Convivencia y apoyo a la formación de los estudiantes), determinando las que tienen directa relación con el desafío seleccionado y que necesitan ser instaladas o requieran de algún tipo de mejoría.
- A partir de las relaciones existentes entre las varias prácticas identificadas, es posible establecer una estrategia que defina el modo en que el equipo directivo y técnico-pedagógico del establecimiento enfrentará el desafío seleccionado.

- A partir del desafío y de la destreza seleccionada, se construye el Objetivo Institucional. Más Directivos del Ámbito Institucional, Gobierno de Chile Ministerio de Educación. 5 s.f.)

Visión funcionalista del liderazgo institucional

Según la Revista Actualidades Investigativas en Educación. Aspectos críticos del liderazgo institucional en la educación .Volumen 11, Número 2 pp. 1-29. 2011.

Las escuelas **“Desde una perspectiva funcionalista clásica, son instrumentos políticos y sociales del Estado orientados al mantenimiento de la economía y cultura dominantes, o sea, al desempeño funciones económicas -mercado del trabajo- y culturales -adaptación al medio nacional y social- con el objeto de guardar el modelo ideológico y el sistema político correspondiente”**.

Por ello, las transformaciones económicas incitan cambios educativos, es una sencilla definición de la teoría funcionalista implícita en la formación de los sistemas educativos. Esta razón de adaptación de la educación formal a la economía, se sustenta en cinco principios (Caldwell and Spinks, 1998; Istance, D. and Kobayashi 2003)

Calvo de Mora, Javier. (1999). Claves para la comprensión de la organización. Granada: Método Ediciones.

- Delegación de autoridad y responsabilidad en la institución acerca de la gestión de recursos y toma de decisiones profesionales; mientras, las autoridades centrales edifican marcos de referencias calculados en estándares, metas y prioridades educativas, procesos de rendimientos de cuentas e incentivos a la mejora y éxito escolar.
- Prioridad a los resultados de aprendizaje del alumnado, estimados según estudios comparativos internacionales medidos por competencias de desempeño del aprendizaje.
- Creación de estructuras escolares relacionadas con las organizaciones profesionales implantadas en la economía y sociedad del conocimiento:

empleados competentes en la resolución de problemas, gestión de información, creativos, y dispuestos a crear nuevos productos y servicios.

- Legitimidad del conocimiento práctico-profesional (Schon, D. 1983). La naturaleza de "...buenas prácticas profesional constituye el estándar de la acción profesional en las escuelas". Este conocimiento inteligente se refiere a la incorporación a formas de aprobación de incentivos, promoción profesional, rendimiento de cuentas, comprensión y explicación de la realidad escolar y su valoración del aprendizaje del mismo, lo que permitirá cumplir con una educación innovadora.
- Reestructuración institucional de las escuelas: debido a la progresiva pluralidad de la población escolar influida por políticas de escolarización universal y agitación de la población global. Motivando a adoptar nuevos mecanismos de selección y organización de conocimientos y, por lo tanto obliga a la innovación de los sistemas de control y promoción de la población escolar.

Elementos de liderazgo

Peña María Gloria en su módulo de Liderazgo Moral de capacitación para docentes de la provincia de Tungurahua (p. 8,9 año 2005) resume algunos elementos de importancia en el liderazgo para una gestión de calidad.

Visión de futuro: Implica literalmente que los líderes "sueñen" con un mejor futuro para la organización y aumento de la capacidad de diseñar y dar dimensión a un plan para llevarla al estilo deseado.

Predisposición creadora de valores: Implica generar un ambiente acogedor, solidario, respetuoso, comprensivo usando siempre la creatividad y comprometimiento con la Institución, estar siempre presto y atento a las innovaciones.

Habilidad de comunicación: Alcanza conciliar los objetivos de la colectividad con la misión institucional, donde la jerarquización es remplazada por el

compromiso de las personas y la responsabilidad mancomunada para obtener los mejores resultados.

Integridad: Constituye la síntesis de los tres elementos principales: Conocimiento de sí mismo, sinceridad, madurez.

Capacidad negociadora: Soluciona los conflictos con una capacidad de inducción de cambios y consigue beneficios y progreso, ya que se trata de algo natural en un conglomerado social.

Flexibilidad: Desarrollo de la capacidad para adecuarse en el menor tiempo posible a nuevas condiciones y circunstancias en un clima organizacional donde el cambio permanente es una constante.

Visión ganadora: Proposición de metas y objetivos, saber a dónde quiere llegar, está direccionado hasta conseguir lo planteado.

Pasión por lo que hace y se propone: Es una fuerza interior que aflora en la comunicación y convencimiento hasta llegar a adquirir lo propuesto.

Curiosidad y audacia: Se identifica con el interés de las cosas y las situaciones, no teme al fracaso, aprende de la diversidad

Importancia

Pont, Nusche y Moorman, (2008) manifiesta que el liderazgo educativo es un tema que ha cobrado importancia creciente en los últimos años, tanto en la agenda de investigación educativa a nivel internacional, como en las políticas públicas. Se encuentra extensa la creencia entre los actores políticos y el público general de que los líderes educativos consiguen hacer una gran diferencia en la calidad de las instituciones y de la educación que reciben niños y jóvenes. Es así como en algunos países se ha producido un cambio en el sistema escolar destinado a entregar una mayor autonomía a las escuelas en su toma de decisiones, de manera que puedan adaptarse con mayor facilidad a entornos cambiantes y responder a las necesidades de la sociedad actual. Las responsabilidades que corresponden a los

directores se han aumentado, como también las perspectivas acerca de su rol. Estas transformaciones se enfrentan con el reto de mejorar la calidad de los directores.

Al intentar llevar a cabo investigaciones sobre liderazgo educativo es importante aclarar el significado mismo del término liderazgo. La confusión entre liderazgo y gerencia: ¿Se refiere a la gestión o la gerencia del colegio, o del liderazgo que ejercen en los colegios? En la actualidad a retomado importancia la gerencia educativa como una empresa productiva generadora de recursos humanos instruidos. Para desarrollar el liderazgo educativo de carácter pedagógico fueron las contribuciones del Movimiento de estudios sobre Eficacia Escolar. Las investigaciones que bajo estos conceptos se acogen, evidenciaron, en primer término la importancia de la orientación escolar para obtener escuelas de calidad (Murillo, 2005). Para estos estudiosos es difícil suponerse una buena escuela que no tenga detrás un buen director o directora que lidere

2.4.1.2. Liderazgo

Definiciones:

Orejuela Eduardo en su libro Relaciones Humanas Psicología Social. (p. 226 2004). **“El liderazgo es el factor clave para el éxito de un trabajo en equipo. El líder es el responsable por la composición del grupo, por las tareas que se asignen y por su propio comportamiento”**... Este autor, permite la concepción de liderazgo a la capacidad de trabajar en equipo, no solamente controlar el tamaño del equipo sino también la actuación de sus integrantes, por otro lado manifiesta que existe la necesidad de formar nuevos líderes con nuevas competencias y habilidades, con facilidad de comunicarse con una nueva visión y definir un trabajo en equipo de trabajo sujetos a una misión.

El liderazgo es un arte o proceso de influir sobre las personas para lograr que se esfuercen de buen grado y con entusiasmo hacia el logro de las metas del grupo, señala cuatro componentes básicos (Koontz y Weihrich):

- Capacidad para usar el poder con eficacia y de modo responsable.
- Capacidad para conocer que los seres humanos tienen diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos y en distintas situaciones.
- Capacidad para inspirar.
- Capacidad para actuar en forma tal que desarrolle un ambiente que conduzca a responder a las motivaciones y fomentarlas.

Líder

COBO, Guillermo en su texto Sea un Líder (p. 106 s.f.). **“El líder es el que sabe dirigir el viaje hacia la efectividad y la eficiencia, para crear una organización definitiva que sabe a dónde va en la que todo el mundo esté comprometido, organizado, y listo para la puesta en práctica de una visión consensuada”**. La principal apreciación consiste en un líder visionario en sus estrategias y la puesta en práctica esté bien alineada para llegar con efectividad a la cumbre en donde todo el mundo debe ser capaz de realizar aportaciones efectivas y eficientes.

Características

OREJUELA, Eduardo. Relaciones Humanas (pp. 226-227- 228 2004) quien sostiene que **“el primer enfoque para estudiar el liderazgo, buscó identificar las características de los líderes.**

La personalidad intelectual y social del líder en comparación con sus seguidores. Se han hallado pruebas de que los líderes bien aceptados tienden a manifestar mejores adaptaciones en las distintas pruebas de personalidad”.

En conclusión se asimila que ciertas habilidades mínimas exigidas a todos los líderes son también distribuidas a los no líderes, haciendo referencia a la ejecución de funciones necesarias y a la adaptabilidad a situaciones cambiantes. De acuerdo a esta concepción los equipos deben ser flexibles en adaptar su conducta en nuevos requerimientos.

Características físicas y Psíquicas:

- Excelente estado de salud (equilibrio biopsicosocial) gran vitalidad y resistencia para el trabajo.
- Competencia profesional, habilidad o técnica (superior al propio del grupo)
- Que tenga una personalidad eficiente.
- Capacidad oratoria, buena voz que transmita energía y confianza.
- Carácter e integridad éticos.
- Valores morales de sinceridad, honestidad, rectitud, altruismo, lealtad y responsabilidad es lo que hace del líder una persona responsable y digna de crédito.
- Inteligencia superior que le permite comprender anticipadamente distintas situaciones que atraviesan el grupo, y adoptar las decisiones más convenientes.
- Ser tolerante y comunicativo, las personas no comunicativas pronto generan resistencia entre el grupo y pierden el liderazgo.
- Extraordinaria fuerza de voluntad para no desmayar ante la adversidad o el aparente fracaso, pues si el conductor no es perseverante, los seguidores desmayaran inmediatamente.
- Poseer un método natural de trabajo, es decir: ordenado, metódico y cumplido.

2.4.1.3. Gerencia educativa

Uno de los temas de interés en la dirección de las instituciones educativas es la Gerencia que es el trabajo responsable de la administración en el sistema educativo público o privado, desde la educación inicial hasta las entidades universitarias. En la actualidad la gerencia educativa se orienta hacia la búsqueda y mantenimiento de la excelencia y calidad en la educación en sus diferentes niveles y modalidades.

De allí que el Gerente debe abordar los nuevos enfoques de la gestión organizacional y transformar la institución en un centro de interacción constructiva con el fin de elevar la calidad educativa.

Gerente educativo.

Castellano (2010), Los conceptos de gerencia están cada vez más de moda y más estudiados. La Gerencia, dentro de un aspecto amplio, pertenece a la administración de los recursos existentes en todos sus cambios. “El Gerente es la persona que planifica, organiza, dirige y controla una organización a fin de lograr los objetivos propuestos.

Esta misma concepción se aplica en la Gerencia Educativa, pero en la búsqueda de objetivos y metas propuestas en un Diseño Curricular, entendiendo que la meta principal de una institución educativa y de su administración es conseguir un beneficio social: La formación de recursos humanos de la más alta Calidad y Excelencia”.

Es elemental destacar lo expresado por Adalberto Chiavenato (2006), en su obra gestión de talento Humano “...la gestión del director sugiere, tanto la posesión del conocimiento como la capacidad para actuar adecuadamente. Esto es, al desarrollar las competencias, el director debe tener acceso a los conocimientos y tener la oportunidad de practicar las destrezas”.

Desde este punto de vista el Gerente educativo como ente esencial, encargado de proyectar la educación y las instituciones educativas, así como una serie de valores y ejecutar las destrezas y habilidades que deben interactuar con el sistema social en que está inmerso, debe cumplir funciones de planificación, administración, coordinación, organización y control que se complementen con las características personales idóneas de un dirigente educativo tales como: honestidad, perseverancia, optimismo, creatividad, liderazgo y capacidad de comunicación, para hacer optimo el desempeño que le corresponde.

El sentido del gerenciamiento en educación para Juan Manuel Manes en el libro *Gestión estratégica para las Instituciones educativas* (p. 16 2005)...”*el proceso de conducción de una institución educativa por medio de un proceso de habilidades por medio de un conjunto de habilidades planificadas orientadas a planificar, organizar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias*

para alcanzar eficacia pedagógica, eficacia administrativa, efectividad comunitaria trascendencia cultural”.

De este modo la gerencia administrativa contemporánea podrá encontrar respuesta al cumplimiento de ciertos objetivos como son el de formar hombres de bien con una motivación de la preservación de valores humanos que es el pilar fundamental para construir una sociedad mejor pensando en las nuevas generaciones. Los paradigmas antiguos que produjeron pautas de supervivencia hoy son reemplazados por nuevos con una visión diferente de las instituciones educativas para enfrentar las innovaciones del siglo XXI.

Habilidades Gerenciales

Según Paulo Nunes (2012). “Las Habilidades Gerenciales (o Conceptuales) son uno de los tipos de habilidades requeridas de los administradores y representan la perspicacia de detectar nuevas oportunidades, la creatividad para la investigación y la estructura de nuevas ideas, la capacidad de analizar cada situación para detectar los hechos esenciales y decisivos, la capacidad de síntesis para llevar a cabo los eventos de acuerdo a una visión general...” todo esto conlleva a la capacidad de planificación para construir metas y motivar funciones convergentes, la capacidad de la organización para entender las relaciones entre los diferentes mecanismos de la organización, similares y reorganizándolos para obtener el triunfo total. knoow.net@gmail.com.

Con estos antecedentes las habilidades gerenciales permiten organizar, proponer, detectar nuevas oportunidades, la creatividad para mantener una buena relación estableciendo metas.

2.4.1.4. Administración educativa

La administración del líder administrativo es importante en una institución educativa, y en ella el tipo de liderazgo que maneja el administrador en el centro educativo. La administración educativa se encarga de la Planificación, organización, dirección, control y valuación, igual que necesita cultivar no

solamente cualidades básicas para controlar las cosas físicas y externas de una institución, sino sobre todo las relaciones que surgen de la actividad educativa propiamente dicha, por lo que el administrador educativo debe ser un líder, tener la capacidad de resolver problemas.

Contar con un eficiente administrador educativo permitirá a las instituciones educativas el éxito esperado.

Gestión Educativa

El Diccionario de la Lengua Española (Real Academia Española, 1992) define gestión como: “acción y efecto de gestionar”, y gestionar como: “hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera”. Algunas acepciones del concepto administrar, que proporciona el mismo diccionario, son: “gobernar, ejercer la autoridad o el mando sobre un territorio y sobre las personas que lo habitan; dirigir una institución”.

Nidia García Lizano, Marta Rojas Porras, Natalia Campos (p. 20,21,22, 2002) con referencia al papel del director manifiesta “... el director de la escuela es y debe ser multifacético ya que la labor que desempeña es compleja y variada”. Es decir que el papel del director no es simple en el plano teórico y en lo práctico generando un cambio de expectativas en la escuela y sociedad, convirtiéndose de este modo con una característica especial multifacético. Está encargado de dirigir una organización con diversos actores sociales: Docentes, secretarias, conserjes, alumnos y padres de familia por lo que su labor es muy compleja. Según las mismas autoras han determinado ciertos aspectos determinantes de la función de conducción.

La dimensión pedagógica que comprende las bases del proyecto institucional implica tareas como:

- Trabajar por la cultura y la identidad de la escuela y sostener los valores, rituales y costumbres.

- Explicar las concepciones acerca del aprendizaje, el conocimiento y el rol del docente como marco referencial que de sustento al proyecto pedagógico.
- Explicar los criterios para hacer programaciones didácticas: relación de contenidos, diseño de objetivos y estrategias, organizar el tiempo y el espacio.
- Construir normativas que regulen la vida cotidiana de la escuela y sus diferentes actores.
- Definir o discutir criterios de logros de aprendizaje y evaluación de estudiantes.
- Definir el perfil de docentes y funcionarios.
- Supervisar el quehacer de la escuela y los equipos.
- Definir criterios respecto con la relación de la comunidad educativa.
- Evaluar permanentemente la calidad del proyecto pedagógico en calidad y resultados.
- Impulsar proyectos creativos e innovadores.

La dimensión organizativa acierta a las siguientes tareas, consideradas las más importantes:

- Definición del proyecto institucional a la comunidad.
- Fijación y planificación de metas comunitarias tendientes al mejoramiento de la organización escolar.
- Creación del perfil del personal docente y no docente.

2.4.2. Fundamentación Teórica: Variable Independiente

2.4.2.1. Pedagogía

La palabra pedagogía tiene su origen en el griego antiguo paidagogós. Este término estaba compuesto por paidos (“niño”) y gogía (“conducir” o “llevar”).

Por lo tanto, el concepto hacía referencia al esclavo que llevaba a los niños a la escuela.

En la actualidad, la pedagogía es el conjunto de los saberes que están orientados hacia la educación, entendida como un fenómeno que pertenece específicamente a la especie humana y que se desarrolla de manera social.

Por lo tanto la pedagogía, es una ciencia aplicada con características psicosociales que tiene la educación como principal beneficio de estudio.

Es importante enfatizar que la pedagogía se sustenta de los aportes de diversas ciencias y disciplinas, como la antropología, la psicología, la filosofía, la medicina y la sociología.

La diferencia consiste en que la pedagogía, es la ciencia que estudia la educación y la didáctica como la disciplina o el grupo de técnicas que favorecen el aprendizaje. De modo que se puede deducir que la didáctica es parte de una dimensión más amplia como es la pedagogía.

FREIRE, Paulo, pedagogía de la autonomía 2004 f.6, Sao Paulo, Paz e Terra SA
“Como los demás saberes, éste demanda del educador un ejercicio permanente. Es la convivencia amorosa de sus alumnos.... Les enseña a que desafíen....”
Enseñar no es transferir conocimientos.

2.4.2.2. Evaluación

La evaluación es un proceso sistemático, integral, permanente y continuo, que recoge información cualicuantitativa para construir juicios de valor y tomar decisiones para mejorar la calidad de los aprendizajes significativos.

Permite apreciar el desarrollo y cumplimiento de los objetivos de aprendizajes mediante la sistematización de las destrezas con criterio de desempeño. Se proyecta de una evaluación diagnóstica y continua que descubra a tiempo las insuficiencias y limitaciones de los estudiantes, con el propósito de implementar sobre el proceso las medidas correctivas que la enseñanza y el aprendizaje requieran para una mejor orientación mediante una evaluación continua y sistemática mediante diferentes técnicas que permitan determinar los avances en el dominio concreto de los aprendizajes significativos, con criterio de desempeño. Al evaluar es necesario combinar técnicas a partir de los indicadores de evaluación planteados para cada año de estudio: la creación escrita de los

estudiantes, la argumentación de sus opiniones, la expresión oral y escrita de sus ideas, la interpretación de lo estudiado, las relaciones que establecen con la vida cotidiana y otras disciplinas, y la manera cómo solucionar problemas reales a partir de lo aprendido, con expresiones de desarrollo humanístico e integral que deben ser evaluados y aplicados en su vida cotidiana.

La evaluación es un proceso gradual a través del cual se planifica la recolección de evidencias de logros de aprendizajes para que tanto el alumno como el profesor puedan reflexionar y tomar decisiones sobre el proceso de aprendizaje en sí mismo y de cómo éste se está llevando a cabo.

<http://www.oposicionesprofesores.com>

Características de la evaluación educativa:

Entre las principales características podemos enunciar las siguientes:

Organizada: Corresponde permitir una aproximación más precisa al entorno de ciertos procesos, debe indicar la previsión de contenidos, recursos y tomar en cuenta los antecedentes y hasta los efectos y consecuencias que se derivaran o que se pueden derivar de su aplicación, análisis e informe de manera sistemática.

Intencional: Toda evaluación no debe ser aplicada de manera casual, en forma simple u ocasional, debe existir un propósito que genere información significativa, debe existir una intencionalidad en su aplicación o propósito, conocido que deseamos evaluar, como lo vamos a realizar e incluso que esperamos de la misma.

Retro alimentadora: Porque aporta o representa un mayor conocimiento de aquellos que es evaluado. Es sumamente importante al brindar tanto a alumnos, docentes institución e involucrados la oportunidad de tomar decisiones, que permiten corregir errores o dar la posibilidad de retomar estrategias que traten de superar debilidades o limitaciones en los procesos formativos.

Continua: Que no quiere decir a cada momento o que el docente tenga que aplicar “pruebas” todos los días, sino que responde a un proceso inmerso en todas

y cada una de las actividades educativas, como parte inherente de la labor institucional o del cumplimiento de un currículo. Es además un proceso que al ser iniciado no se debe detener, hasta verificar su resultado.

Confiable: La evaluación debe ser precisa, manifestar exactamente la magnitud real del fenómeno medido o evaluado y cuantas veces se aplique o se ejecute en un proceso nos dará los mismos resultados, posibilitara claramente los juicios de valor y permitirá la misma toma de decisiones.

Válida: Cuando exactamente evalúa el objeto de evaluación para el que fue propuesto, por lo tanto no debe mezclar variables, criterios o indicadores y su validez disminuye cuando es afectadas por factores como el medio social-cultural, el nivel escolar o los aspectos emocionales.

Sistemática: Debe tener una estructura lógica, ordenada, planificada con antelación y descarta la improvisación.

Global: La evaluación educativa no debe ser aislada , parcial, por el contrario, debe tomar en cuenta todos los aspectos del proceso que se va a evaluar, por limitado que sea el objeto de evaluación o que se va a evaluar y también implica rendir cuentas en todos y cada uno de los aspectos del fenómeno educativo.

Objetiva: Que evidencie de forma clara lo que vamos a evaluar, que no dé lugar a dudas o diferentes interpretaciones, sabemos que es imposible eliminar totalmente la subjetividad, pero mientras mejores y más variadas herramientas se apliquen será más evidente su objetividad. (Gonzalo Robalino, módulo “Evaluación Educativa”).

2.4.2.3. Fracaso escolar

Se considera como fracaso escolar cuando un estudiante no llega a concluir sus estudios hasta culminar con la obtención de su título profesional.

El fracaso escolar es un fenómeno tan antiguo como la escuela misma. Aparece tan incorporado a ella a lo largo de su ya aplazada historia que, en algún sentido,

podría caerse en el estímulo de aceptarlo como inevitable, de pensarlo tan inaceptable como, en algún sentido, quizás útil.

Aunque no es difícil convenir en que la escuela no es el único lugar donde se inicia e induce, quizás tengamos que aceptar, sin embargo, que ella constituye el orden institucional que crea las condiciones suficientes para que concurra, ya que le toca edificarlo y sancionarlo. Desde una mirada histórica, resulta fácil apreciar que lo que en cada contexto social, cultural y educativo se establece y certifica como fracaso escolar no ha sido algo fijo, sino, más bien, cambiante.

Álvaro Marchesi Ullastres(p.7, 8 2003) “La definición de fracaso escolar que se ha elegido en este informe se refiere a aquellos alumnos que al término de la educación obligatoria no se sienten interesados en realizar nuevos aprendizajes o no se sienten capaces para ello”. Pa lo cual expone tres dimensiones.

En primer lugar, porque transmite la idea de que el alumno “fracasado” no ha prosperado prácticamente nada durante sus años escolares, ni en el espacio de sus conocimientos ni en su adelanto personal y social.

En segundo lugar, porque ofrece una imagen negativa del alumno, lo que afecta a su autoestima y a su confianza para renovar en el futuro. Lo mismo sucede si la fórmula de fracaso se destina a la escuela en su conjunto porque no alcanza los niveles que se espera de ella. El conocimiento público de esta apreciación puede ampliar sus dificultades y alejar de ella a alumnos y familias que podrían apoyar a su progreso.

En tercer lugar, porque centra el problema del fracaso en el alumno y parece olvidar el compromiso de otros agentes e instituciones como las circunstancias sociales, la familia, el sistema educativo o la propia escuela.

Por lo tanto el fracaso escolar, no es un fenómeno natural, sino una situación fundada en y por la escuela en su interacción con los estudiantes y, naturalmente, de éstos con ella. Sin el orden moral y cultural que representa y determina, el fracaso simplemente no existiría.

El fracaso escolar se refiere a aquellos alumnos que al proceso de la educación obligatoria no se sienten motivados en alcanzar nuevos aprendizajes o no se sienten capaces para ello. Los alumnos que fracasan serían aquellos que, al finalizar su duración en la institución educativa, no han alcanzado los conocimientos y habilidades que se cree necesarios para conducirse de forma gustosa en la vida social y laboral o continuar sus estudios. La ausencia de responsabilidad con nuevos aprendizajes en los diferentes espacios de la actividad humana sería un buen indicador del alumno que fracasa o del sistema educativo que fracasa con el alumno.

Fracaso escolar se lo considera como sinónimo de separación del alumno con el aprendizaje. Desde esta perspectiva, el fracaso escolar se pertenecería con la mayoría de los alumnos que abandonan la educación sin haber alcanzado el título académico, pero no de todos, y con un porcentaje de alumnos, tal vez reducido, que aun habiendo terminado satisfactoriamente sus estudios obligatorios, abandonan cualquier tipo de actividad formativa meses después.

Esta definición, ciertamente más imprecisa que alguna de las recogidas en el estudio de la OCDE, permite por una parte hacer uso de las estadísticas disponibles pero, por otra, evita reducir el tema del fracaso exclusivamente a la obtención del título de Graduado en Educación Secundaria.

Causas del fracaso escolar según investigaciones realizadas por Gabarró Bergel Daniel (s.f) ¿Fracaso escolar? Considera que Conocer las causas del fracaso escolar debe permitirnos saber a qué nos enfrentamos y, también, inspirarnos para diseñar acciones que se dirijan a dichas causas. Actuar sin determinar previamente las causas es, obviamente, una pérdida de tiempo y de energía.

Álvaro Marchesi a partir de un estudio de la OCDE, el fracaso escolar es producto de la interacción de tres aspectos distintos:

Socioculturales: referentes al contexto social del alumno y a las características de su familia.

Institucionales: relacionados con la escuela: métodos de enseñanza inapropiados, currículo pobre y escasos recursos.

Psicológicos: las capacidades intelectuales y los factores psicológicos y afectivos del alumnado. Sin embargo, conocer lo anterior sin cuantificarlo no es útil.

2.4.2.4. Deserción escolar

Definición

La deserción escolar es el abandono de la institución educativa por varias circunstancias, de las cuales coinciden en sus causas y por ende las consecuencias también van a ser las mismas, pobreza, explotación, discriminación, entre otras. Se lo considera también a la deserción escolar como el desinterés de los alumnos por el estudio a causa de problemas socioculturales y económicos en que viven.

La deserción escolar es un problema que afecta al desarrollo de la sociedad según http://es.wikipedia.org/wiki/Deserci%C3%B3n_escolar “Deserción escolar es un término común utilizado en Latinoamérica para referirse al abandono de la escuela. Se trata de aquella situación en la que el alumno después de un proceso acumulativo de separación o retiro, finalmente, comienza a retirarse antes de la edad establecida por el sistema educativo sin obtener un certificado”. La deserción escolar consiste en la separación de la institución educativa sin antes haber concluido con su periodo educativo motivados por varias circunstancias.

Tomado de <http://www.eduteka.org/proyectos.php/2/13962> La deserción escolar es causada la mayoría de veces por diversos factores entre los cuales se destacan: la falta de motivación de los estudiantes para seguir estudiando, la distancia que separa el lugar de vivienda de los educandos con la institución, la falta de transporte por el mal estado de las vías, los bajos recursos económicos del núcleo familiar, falta de orientación vocacional, problemas socio-económicos y culturales, disminución de cobertura educativa, desaprovechamiento de los recursos invertidos para la educación, entre otro cúmulo de causas que hacen que esta problemática se convierta cada día más en una bola de nieve.

Factores que influyen en la deserción escolar

Motivacionales y familiares

Según Pardo de Aguirre (p.35 1985) uno de los principales problemas que ocasiona la deserción es la baja motivación “Si un estudiante no tiene claro que a través de su conocimiento podrá mejorar sus condiciones de vida difícilmente tendrá el resorte de la motivación para empujarlo para la terminación y conclusión de sus estudios”; relacionado a éste aporte motivacional se encuentra el apoyo de sus padres según la forma de ver el mundo. En ocasiones los padres son los que los poyan a desinteresaren por la educación y a no terminar su formación escolarizada. Esto quiere decir que los padres son los protagonista importantes en el desarrollo intelectual y físico de sus hijos y de igual forma los pueden ocasionar problemas por la falta de atención a sus hijos o la sobreprotección, esto implica a que los hijos necesiten de apoyo, orientación y respeto a sus propias aspiraciones. El fracaso escolar no solamente corresponde la frustración de los estudiantes, sino también de los padres, la comunidad educativa y la sociedad en general debido al gran compromiso que atribuye a los adultos en la formación y orientación como responsables directos del futuro de nuestros hijos. Así como también la desintegración familiar hace que los alumnos se desmotiven por sobresalir.

Factores económicos

Según Solana (2006) en su texto Educación: visiones y revisiones expone que la economía está relacionada fuertemente con la deserción escolar son muchos jóvenes y adolescentes que han tenido que abandonar sus estudios por tener que trabajar para ayudar a sus padres a mantener a su familia.

La insuficiente fuente de trabajo o la inestabilidad laboral de los padres causa la inestabilidad en el hogar a través de la desnutrición y la mala alimentación les motiva a los adolescentes a abandonar las aulas con una fracasada intención de involucrarse en el ámbito laboral, aspiraciones que al final también sus intenciones son defraudadas.

Cabe destacar que estudiar conlleva a un gasto, cada inicio de año y en su transcurso se necesita de la adquisición de uniformes, útiles escolares, a pesar de que el sistema educativo en el Ecuador a sistematizado la educación y existe un gran apoyo del Estado, no cubre los requerimientos necesarios, debido a la gran desigualdad socio-económica de las familias y el incremento de la carestía de la vida y de este modo obligando a que los adolescentes y aún niños abandonen sus estudios por trabajar y de éste modo han ido a aumentando la alta tasa de desocupación, explotación en los trabajos informales, constituyéndose en una gran lacra social, fomentando la delincuencia, la pobreza, explotación, marginación, entre otros.

Culturales

Se define a la cultura como el conjunto de formas, modelos o patrones expresados o no que con el transcurso del tiempo su determinado conglomerado social va regulando su comportamiento social.

Según Subercaseus Bernardo (2002) en su obra Nación y cultura en América Latina, manifiesta que la cultura incluye costumbres, prácticas, códigos, normas y reglas de la manera de ser, por eso influye inevitablemente en la educación del individuo, ya que por creencias u otros aspectos consideran que no es indispensable la educación para la vida, conservando de este modo la tradición por herencia de costumbres de sus ancestros.

Debemos analizar también el problema de la deserción escolar desde el punto de vista urbano - rural, que está influido por el sistema de producción familiar, donde la mano de obra de cada uno de los miembros de la familia, es fundamental para el desarrollo de las labores agrícolas junto a la observación de que el nivel educacional en el área rural, no es un marcador de nivel de ingreso, pues la familia espera y anhela que su descendencia mantenga su bien máximo, que es la tierra.

Otros factores que también se presentan en el sistema educativo son: La calidad en la educación., los problemas de transporte, carencia de artículos varios, el prestigio de la institución, la complejidad de la materia, la metodología

utilizada por los docentes, el bajo rendimiento académico, la mala conducta, dificultades intelectuales, problemas psicológicos, etc.

En conclusión las causas de la deserción escolar son provocadas desde dos perspectivas:

Extraescolares

Desde este punto, la situación socioeconómica y el contexto familiar desorganizado pueden facilitar, directa o indirectamente el retiro escolar. Entre estos factores se encuentran la condición de pobreza y marginalidad, incorporación laboral temprana, disfuncionalidad familiar (maternidad, embarazo, la desintegración como fuente de desamparo, violencia), adicciones, la falta de orientación vocacional.

Entre otros, responsabilizando la producción y reproducción de estas variables a agentes de naturaleza extraescolar, tales como, el Estado, el mercado, la comunidad, los grupos de pares y la familia.

Intraescolares

Bajo esta visión, las situaciones internas en las instituciones educativas que vuelven conflictiva la permanencia de los estudiantes en la escuela son factores desencadenantes de deserción, tales como, bajo rendimiento, problemas conductuales, autoritarismo docente, falta de orientación vocacional, conflictos entre estudiantes, entre otros.

De esta manera, las características y estructura misma del sistema escolar y los propios agentes dentro de la institución educativa serían los responsables directos de la generación de los elementos expulsores de éste, ya sea por lo inadecuado de su acción socializadora o por su incapacidad para canalizar o contener la influencia del medio socio económico adverso en que se desenvuelven los niños y jóvenes.

Consecuencias de la deserción escolar

La deserción escolar en cualquier nivel educativo tiene consecuencias negativas de diferentes tipos, principalmente, políticas, sociales, económicas, culturales, familiares, etc.

Desde el punto de vista **político**, es obvio que una sociedad que aspira a mejores niveles de desarrollo y que tenga entre sus ciudadanos bajos niveles de escolaridad, mas difícil le será alcanzar las metas planeadas debido a que una población no escolarizada poco o nada puede aportar al desarrollo de la sociedad y por ende, enfrentarse a un mundo globalizado, con muchas exigencias competitivas enmarcadas en exigencias de desarrollo tecnológico.

Desde el punto de vista **económico**, se puede entender como una malversación de dinero ya que quienes inician sus estudios de bachillerato y no lo concluyen, existe una gran cantidad horas-clase impartidas, instalaciones, pago de personal docente y de servicios, administrativos y otros gastos que no se aprovecharon, por lo tanto son recursos inadecuados que le cuestan a la sociedad a través del presupuesto nacional del Estado.

Desde el punto de vista **cultural** también observamos algunas consecuencias de la deserción ya que una sociedad culta es una sociedad más exigente consigo misma en todos los órdenes sociales, con su gobierno, con los servicios que recibe, con la educación, con la salud, en conclusión la sociedad contemporánea pretende ir renovando colectivamente sus modos de vida social.

Lo anterior, quiere decir, que es fundamental que los jóvenes completen sus estudios de bachillerato y por ende continúen estudiando las carreras universitarias.

Desde el punto de vista familiar las consecuencias son aun más frustrantes, inmediatas y sentidas. La mayoría de los jóvenes que se inscriben en las instituciones educativas y que provienen de familias con ingresos bajos y sus padres le dan a la educación un gran valor, por lo tanto, al ver que sus hijos abandonan sus estudios frustran las aspiraciones de sus padres de verlos concluir el bachillerato y llegar a inscribirse a una carrera profesional

De igual forma la deserción escolar tiene efectos tanto a nivel social como a nivel individual.

A nivel **social** los efectos son de impacto debido a que se constituye en una lacra social involucrando a niños/ niñas y adolescentes inactivos situación que ha afectado a los países razón por la cual están en el contexto de retroceso y crisis social y económica principalmente. Una deserción escolar importante, altera el impulso de trabajo; es decir, las personas con deserción escolar, tienen menor fuerza de trabajo, son menos competentes y más difíciles de calificar. También es cierto que las personas que dejan de estudiar y no se preparan, tienen una baja productividad en el trabajo, y esto ocasiona a nivel general en la nación, una disminución en el crecimiento del área económica.

También cuando el asunto de la deserción escolar se da a grandes escalas, esto es una base o fundamento para que se incremente de generación, a generación las grandes desigualdades sociales y económicas.

Factores que pueden contribuir a reducir la deserción escolar

Según investigaciones realizadas por la Organización Panorama Social de América Latina 2001 -2002. No se dispone de estudios que proporcione información acertada de los factores que generaron en varios países de la región reducciones del abandono escolar tan importantes como las mencionadas, pero algunos de los siguientes pueden haber contribuido a esas bajas:

- El incremento en la cobertura de la matrícula preescolar y escolar, que mejora el rendimiento de los niños en los primeros años de primaria y reduce la repetición, uno de los factores que más incurre en el abandono precoz de la escuela.
- El cambio hacia sistemas de promoción automática durante la enseñanza primaria o en los primeros años de educación.

- La introducción, incremento y, en algunos casos, mayor focalización de los programas y subsidios encaminados a mejorar la retención escolar (becas, entrega gratuita de materiales escolares, programas de alimentación escolar, y otros), sobre todo en las zonas rurales donde la deserción en la primaria era muy alta a comienzos de la década pasada.
- Sin embargo, el subsidio de los dos programas de mayor extensión en la región fue posiblemente limitada en relación con la disminución de la deserción escolar observada entre comienzos y fines de la década.
- El mejoramiento de la infraestructura escolar y la disponibilidad de escuelas en zonas rurales aisladas. Una de las razones habituales de inasistencia escolar en dichas zonas es la dificultad de acceso a los establecimientos.
- El mayor involucramiento de los padres y la introducción de incentivos para su participación en actividades de la escuela y en el seguimiento de la situación escolar de los niños y de su rendimiento. Ello se ha convertido en una mayor valoración por parte de los padres y de los propios estudiantes de la educación como único o primordial capital capaz de mejorar las condiciones de vida de las futuras generaciones.

http://www.eclac.org/publicaciones/xml/4/11254/Capitulo_III_2002.pdf

Estrategias de prevención

Políticas de nivel nacional

Experiencias de países desarrollados han demostrado que el papel que desempeña el gobierno central es clave en la disminución de la deserción comenzando con regulaciones que oriente a las administraciones locales y a las instituciones llamadas a rendir cuentas por los porcentajes de terminación de estudios y sobre los indicadores de riesgo West, 2008.

Generación y uso de información sobre la deserción.

Informar a la comunidad educativa y a la sociedad en general sobre el problema de la deserción, a quienes afecta, en qué dimensión, en qué sectores el problema es más amplio y el problema es más severo y cuáles son las implicaciones para las

personas, la comunidad local y el país. Balfans 2009. Para ello es necesario realizar una investigación estadística oportuna y veraz con un especial tratamiento de selección y ubicación de los sectores de mayor vulnerabilidad.

Políticas para el nivel comunal.

En el problema de la deserción intervienen factores políticos, sociales, culturales, familiares,” Las investigaciones ha demostrado que, mientras más ayuda reciben los jóvenes, dentro y fuera de la escuela, mayores son las posibilidades de que permanezcan en ellas”. Balfans 2009. Quiere decir que todas las instancias deberían participar en la motivación y prevención de la deserción escolar.

Seguimiento y reinserción de desertores.

Las instituciones educativas son las más apropiadas para dar un seguimiento y el reingreso de los desertores del sistema educativo.

En la escuela.

Apoyo académico

El apoyo académico es una de las estrategias más efectivas de prevención y de la deserción. “En la medida en que años alumnos aprende más, se motivan con los aprendizajes escolares, regularizan la asistencia y se fundamentan hacia la completación de la instrucción secundaria, como una realidad posible”. Injuv 2007.

Especial atención a las transiciones.

Son consideradas las más críticas, son el momento del paso de la primaria a la secundaria y de la secundaria a la universitaria

Monitoreo de estudiantes en riesgo.

Permite identificar a tiempo a los estudiantes y los casos que peligran la deserción escolar por diferente índole, a nivel de la institución se debe identificarlos para apoyar y orientar individualmente a lo largo de su trayectoria educativa.

A las familias y a la comunidad.

Existen investigaciones que demuestran la influencia de sus padres en la educación de sus hijos mejora su autoestima, mejorando la asistencia, mejoramiento académico y el comportamiento. También es sugerido involucrar a las personas adultas de la comunidad en apoyo a estudiantes en riesgo.

2.5. HIPÓTESIS

- El liderazgo institucional incide en la deserción escolar de la Unidad Educativa Papahurco.

2.6. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES DE LA HIPÓTESIS

2.6.1. Variable Independiente

- El Liderazgo Institucional

2.6.2. Variable Dependiente

- Deserción Escolar

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. ENFOQUE INVESTIGATIVO.

Este trabajo investigativo se realizó con un enfoque predominantemente cuali-cuantitativo, cualitativo con el propósito de conocer el tema de un modo amplio para construir la realidad del problema por medio de la observación directa de sus actores, debido a que la investigación se fundamentó en el conocimiento de la realidad actual, por tanto, se investigó, analizó y se miró los procesos tomando en cuenta una orientación contextualizada, así como la valoración que los involucrados tienen de la situación, la cual se tomó como una realidad emprendedora y dinámica; además; la investigación tubo características cuantitativas ya que, investiga las causas y la explicación de los hechos estudiados que estuvo dirigida a la verificación de la hipótesis.

3.2. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN.

Investigación de campo:

Según (Garza Mercado, 2007, pág. 20) “El trabajo de campo asume las formas de la exploración y la observación del terreno, la encuesta, la observación participante y el experimento”.

Mediante la investigación de campo se recolectaron las encuestas la que sirvió para ser analizada y procesada para aportar en la investigación.

La investigación se realizó en la población institucional de la Unidad Educativa Papahurco del Cantón Salcedo con el propósito de conocer acerca del liderazgo institucional y la deserción escolar de esta institución educativa, por lo que se contó con una fuente real de consulta que a partir de sus conocimientos y

experiencias vividas revelaron la realidad del problema. Para esta investigación se utilizó como instrumento, encuestas y entrevistas.

Investigación Bibliográfica - Documental

Según Méndez Rodríguez, 2008, pág. 16. “Se puede afirmar que la investigación bibliográfica es el punto de partida de cualquier tipo de investigación, cuyo objetivo es dar respuesta a la pregunta de investigación”.

Mediante la investigación bibliográfica se pudo recolectar información que se relaciona con el tema investigado.

La fuente primaria de la información del liderazgo institucional y la deserción escolar a la que se recurrió es la Documental, entendiéndose por esta a la consulta bibliográfica, revistas, folletos, libros y principalmente los medios tecnológicos.

De la misma manera se recurrió a trabajos de investigación relacionados con la problemática de liderazgo institucional y la deserción escolar.

3.3. NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN.

3.3.1. Investigación Exploratoria:

Por medio de este tipo de investigación nos acercamos en primera instancia a conocer el entorno que rodea el Liderazgo institucional y la deserción escolar de la Unidad Educativa Papahurco, especialmente se profundizó en conocer cómo está en este momento la situación de la institución en cuanto a la población estudiantil, por lo que se procedió de manera susceptible a manera de un sondeo que permitió indagar, valiéndose de actividades de identificación, focalización y comprensión.

3.3.2. Investigación Descriptiva:

Basándose en los estudios de Bernal Torres, 2006, pág. 113 “La investigación descriptiva se guía por las preguntas de investigación que se formula el investigado;

cuando se plantean hipótesis en los estudios descriptivos, éstas se formulan a nivel descriptivo y se prueban dichas hipótesis”.

La investigación descriptiva permitió determinar las características del problema de estudio. De la misma manera se procedió de manera prolija a recolectar la mayor cantidad de información, que permitió evaluar las causas y consecuencias del problema a investigado, con el propósito de encontrar alternativas y propuestas de solución

3.3.3. Investigación Correlacional:

Según Bernal Torres, 2006, pág. 113. “La correlación examina asociaciones pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro”.

Con esta técnica de investigación permitió medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables, en un contexto en particular.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA.

La población se tomó del número de estudiantes de la Unidad Educativa Papahurco del Cantón Salcedo de noveno año a tercero de bachillerato año lectivo 2012-2013

Por ser la población pequeña y confiable se trabajará con su totalidad sin ser necesario sacar muestra alguna.

UNIDAD EDUCATIVA PAPAHRUCO DEL CANTÓN SALCEDO PROVINCIA DE COTAPAXI	
ENCUESTADOS	POBLACIÓN
Estudiantes	52
Docentes	8
TOTAL	60

Tabla N°. 2 Tamaño de la población
Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

5.5.1. Variable Independiente: El Liderazgo Institucional

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Liderazgo institucional: es el conjunto de habilidades gerenciales que un individuo tiene para influir en la forma de ser, en un grupo determinado haciendo que éste trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos, con una capacidad, tomar la iniciativa, promover, convocar, incentivar, motivar y evaluar, con una orientación clara de cumplimiento de una misión y el emprendimiento a la visión con eficacia.	Habilidades gerenciales Metas Eficacia	Motivacional Planeación Organización Comunicativo Misión Visión Autoridades Docentes Valoración	¿El rector logra mantener un ambiente cordial, motivado, solidario, ordenado, etc, en la institución educativa? ¿En la institución se organiza jornadas de integración, liderazgo institucional? ¿Las autoridades toman en cuenta sus opiniones para mejorar la calidad de la Educación? ¿Se asigna responsabilidades y tareas en forma equitativa dentro del Proceso Formativo? ¿Conoce si sus docentes asisten a capacitaciones para innovar su labor pedagógica?	TÉCNICA Encuesta dirigida a estudiantes y entrevista dirigida a docentes INSTRUMENTO Cuestionario elaborado.

Tabla N° 3 Operacionalización de la Variable Independiente

Elaborado por: Guadalupe Soria Peralvo

3.5.2. Variable Dependiente: Deserción escolar

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Deserción escolar se conceptúa como: El abandono de la institución educativa de los estudiantes, antes de completar la instrucción escolar, motivados por varias circunstancias, falta de confianza e inadecuada resolución de conflictos sean estos intraescolares y extraescolares.	Abandono	Deserción Inconformidad Desmotivación Comunicativa	¿Usted tiene buenas relaciones interpersonales con sus docentes? ¿Recibe llamados de atención verbal cuando comete una falta leve?	TÉCNICA Encuesta dirigida a estudiantes y entrevista dirigida a docentes INSTRUMENTO Cuestionario elaborado.
	Instrucción escolar	Impartición de conocimientos	¿Cuándo no entienden un tema el profesor se toma su tiempo para reforzarlo?	
		Clima institucional	¿El ambiente institucional es el apropiado para desarrollar el aprendizaje?	
	Intraescolares	Dificultades pedagógicas		
	Extraescolares	Familiar Cultural Socioeconómica	¿Recibe el apoyo de sus padres para cumplir con las responsabilidades académicas?	

--	--	--	--	--

Tabla: N°4 Operacionalización de la Variable Dependiente
Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

TÉCNICAS DE INFORMACIÓN	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
<p>Información Primaria</p> <p>Información Secundaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ficha de Observación ▪ Cuestionario ▪ Cédula de entrevista ▪ La Constitución y la LOEI ▪ Libros de Liderazgo ▪ Libros de liderazgo institucional. ▪ Tesis de Grado de Liderazgo y Deserción Escolar ▪ Internet ▪ Páginas web 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Observación directa ▪ Encuesta ▪ Entrevista ▪ Lectura Científica

Tabla: N° 5 Técnicas e Instrumentos

Fuente: Marco teórico

Elaborado por: Guadalupe Soria

En el presente trabajo investigativo se utilizó las siguientes técnicas que ayudaron a un mejor desarrollo del problema.

Información primaria

Observación directa: Mediante esta técnica, se puede obtener información de primera mano, es decir, es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior

análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoyo el investigador para obtener mayor número de datos.

Para ello se aplico el instrumento de la ficha de observación, la cual permitió registrar los datos e información obtenida de la observación, de manera organizada y resumida.

Encuesta: Esta técnica fue aplicada a la población institucional de noveno a tercero de bachillerato de la Unidad Educativa Papahurco Año lectivo 2012-2013 según la muestra obtenida, por medio de este recurso se logró obtener abundante información, a partir de preguntas prediseñadas y preestablecidas al grupo poblacional objeto de la investigación, que le dieron estructura y fundamento al trabajo realizado permitiendo obtener información valiosa, es decir, es una técnica destinada a obtener datos de varias personas, cuyas opiniones impersonales interesaron al investigador.

Para ello, se baso en un instrumento que es el cuestionario, el mismo que permitió obtener información a través de un sistema de preguntas escritas, que fue entregado al informante a fin de que conteste igualmente por escrito.

Entrevista: Es una técnica de investigación, dedicada a obtener información amediante un sistema de preguntas, a través de la interrelación verbal entre dos o más personas. Su instrumento es la cédula de entrevista, en la cual se recolecto toda la información sobre el objeto de estudio.

Información secundaria

Análisis de documentos (Lectura científica): Esta técnica, consistió en recolectar información existente sobre el problema objeto de estudio, que consta en libros, revistas, tesis de grado, internet, páginas web y documentos en general, permitiendo adquirir nuevos conocimientos explicativos de la realidad, fundamentos para el desarrollo de la investigación, y entendimiento del problema de estudio.

3.6. PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos planteados en este trabajo investigativo.
¿De qué personas?	La recolección de información se aplicó a los estudiantes y personal docente de la Unidad Educativa Papahurco.
¿Sobre qué aspectos?	Indicadores (Operacionalización de variables). Localidad en el liderazgo institucional y la deserción escolar.
¿Quién? ¿Quiénes?	La persona encargada de recolectar información (Investigadora)
¿A quiénes?	A los docentes y estudiantes de la Unidad Educativa Papahurco.
¿Quién?	Investigadora Guadalupe Soria Peralvo
¿Cuándo?	La recolección de la información se realizó en el periodo Junio - Agosto 2013
¿Dónde?	El lugar que se empleó la recolección de la información es la Unidad Educativa Papahurco.
¿Cuántas veces?	La recolección de información se realizó según lo necesario para recolectar la información.
¿Qué técnicas de recolección?	Observación directa encuestas y entrevistas.
¿Con qué?	Para ello se elaboró una ficha de observación un cuestionario estructurado.

Tabla: N° 6 Plan de Recolección de Información

Fuente: Marco teórico

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

3.7. PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Revisión y Codificación de la información.

La información obtenida fue sometida a una minuciosa revisión en la que se verificó que todos los cuestionarios hayan sido llenados de manera correcta, tanto las preguntas así como sus alternativas de respuesta ya que tienen un número que les identifica el cual nos facilitó al momento de realizar su respectiva tabulación.

Tabulación de la información.

Las preguntas del cuestionario realizado tuvieron dos o más categorías a fin de que cada docente, y estudiante encuestado pudiera elegir la respuesta más apropiada. La tabulación se realizó de manera sistematizada con la ayuda del programa EXCEL.

Análisis de datos.

Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.

Presentación de los datos.

Los resultados obtenidos se presentan en forma de gráficos circulares ya que de ésta forma nos permitió analizar de mejor manera los datos obtenidos y evaluados.

Interpretación de los resultados.

Mediante la interpretación de los resultados se logró comprender la magnitud de los datos y el significado de los mismos, al igual que también nos permitió estudiarlos cada uno y relacionarlos con el marco teórico del mismo modo que se tuvo una síntesis general de los resultados obtenidos y logrados.

Comprobación de hipótesis el liderazgo institucional influye en la deserción escolar de la Unidad Educativa Papahurco.

CAPÍTULO IV

4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis e interpretación de resultados. Encuesta dirigida a los señores estudiantes de la Unidad Educativa Papahurco.

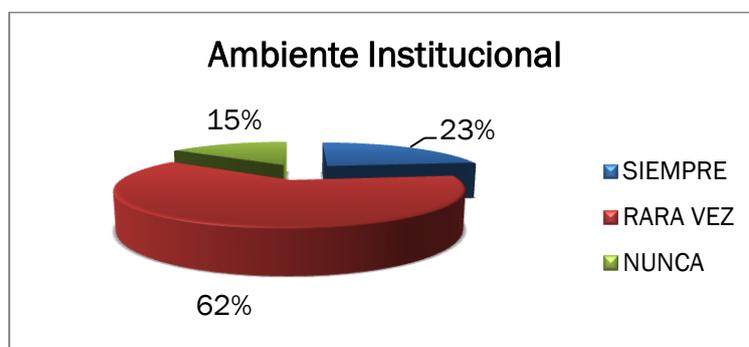
Pregunta 1: ¿El rector logra mantener un ambiente cordial, motivado, solidario, ordenado, etc, en la institución educativa.

Tabla N° 7

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	23%
Rara Vez	32	62%
Nunca	8	15%
TOTAL	52	100%

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Gráfico N° 5



Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Análisis e Interpretación

Del total de los estudiantes encuestados el 62% manifiesta que el rector rara vez logra mantener un ambiente cordial, motivado, solidario, ordenado, etc. En la institución educativa; el 23% sostiene que mantiene ese ambiente rara vez y un 15% indica que nunca.

La mayoría de los estudiantes encuestados indican que el rector rara vez mantiene

un ambiente cordial, motivado, solidario, ordenado, etc en la institución provocando que el estudiante no desee asistir a clases desembocando en retraso en sus actividades y obligaciones académicas.

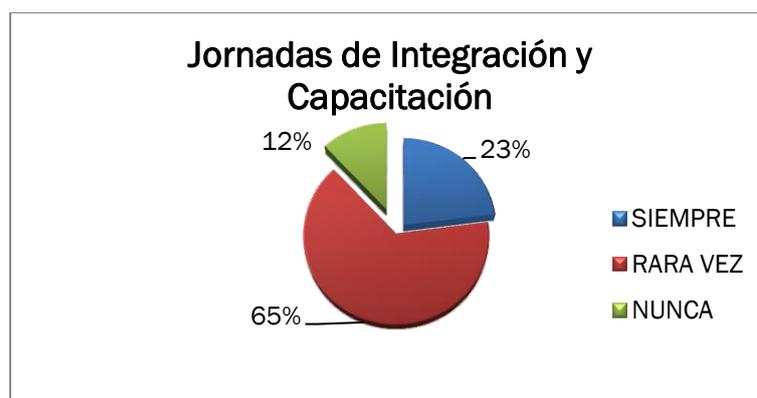
Pregunta 2: ¿En la institución se organiza jornadas de integración, liderazgo institucional?

Tabla N° 8

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	12	23%
Rara Vez	34	65%
Nunca	6	12%
TOTAL	52	100%

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Gráfico N° 6



Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Análisis e Interpretación

De los estudiantes encuestados el 65% indica que la institución, rara vez organiza jornadas de integración, liderazgo institucional, mientras un 23% sostiene que lo realiza siempre y finalmente un 12% manifiesta que nunca.

La mayoría de estudiantes manifiesta que la institución rara vez organiza jornadas de integración, liderazgo institucional provocando distanciamiento dentro de la comunidad educativa y no exista trabajo en equipo convirtiendo al estudiante en individualista.

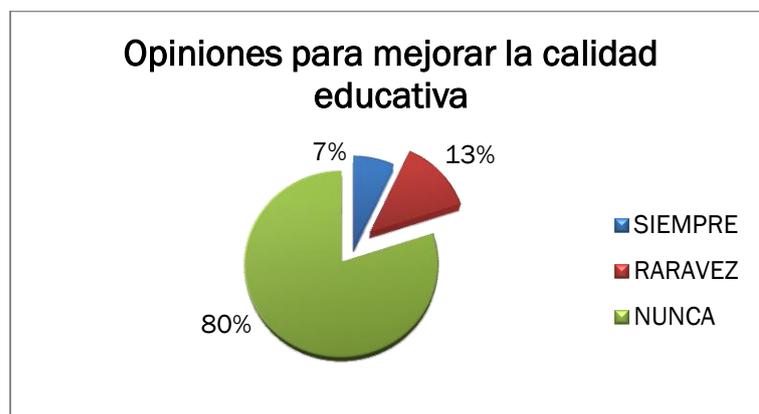
Pregunta 3: ¿Las autoridades toman en cuenta sus opiniones para mejorar la calidad de la Educación?

Tabla N° 9

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	3	7%
Rara Vez	7	13%
Nunca	42	80%
TOTAL	52	100%

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Gráfico N° 7



Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Análisis e Interpretación

De los resultados obtenidos en las encuesta aplicadas los estudiantes el 80% manifiestan que la institución no toma en cuenta sus opiniones para mejorar la calidad de la educación; mientras el 13% indica que rara vez y finalmente un 7% sostiene que siempre.

La mayoría de estudiantes sostiene que la institución no toma en cuenta sus opiniones para mejorar la calidad de la educación esto hace que en la institución exista un ambiente donde el estudiante debe aceptar las disposiciones emitidas por las autoridad.

Pregunta 4: ¿Se asigna responsabilidades y tareas en forma equitativa dentro del Proceso Formativo?

Tabla N° 10

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	16	31%
Rara Vez	36	69%
Nunca	0	0%
TOTAL	52	100%

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Gráfico N° 8



Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Análisis e Interpretación

De las encuestas aplicadas a los estudiantes el 69% manifiestan que rara vez se asigna responsabilidades y tareas en forma equitativa dentro del proceso formativo. Mientras un 31% argumenta que estas actividades lo realizan siempre.

La mayoría de estudiantes encuestados indican que rara vez se asigna responsabilidades y tareas en forma equitativa dentro del progreso formativo debido a que los docentes se limitan a cumplir con los contenidos programados en el currículo sobrecargando de trabajo y repercutiendo en el rendimiento académico.

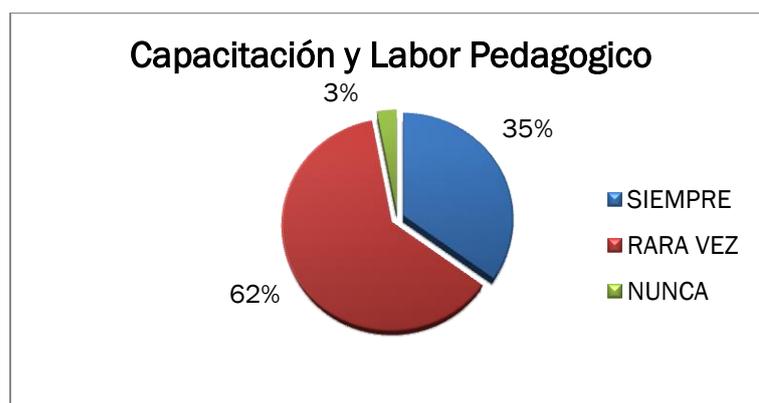
Pregunta 5: ¿Conoce si sus docentes asisten a capacitaciones para innovar su labor pedagógica?

Tabla N° 11

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	18	35%
Rara Vez	32	62%
Nunca	2	3%
TOTAL	52	100%

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria

Gráfico N° 9



Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Análisis e Interpretación

Los resultados de las encuestas aplicada a los estudiantes el 62% indican que rara vez se promueve en el docente jornadas de capacitación permanente para innovar su labor pedagógico; mientras un 35% sostiene que se realiza esta actividad siempre; finalmente un 3% manifiesta que nunca.

La mayoría de estudiantes encuestados argumentan que rara vez el docente asiste a capacitaciones para innovar su labor pedagógico debido a que esta institución no cuenta con los recursos económicos suficientes esto provoca que no participe en planificaciones cayendo en la pedagogía tradicional.

Pregunta 6: ¿Usted tiene buenas relaciones interpersonales con sus docentes?

Tabla N° 12

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	38	73%
Rara Vez	8	15%
Nunca	6	12%
TOTAL	52	100%

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Gráfico N° 10



Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Análisis e Interpretación

De los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los estudiantes el 73% manifiesta que tiene buenas relaciones interpersonales con sus docentes; mientras el 15% indica que rara vez y finalmente un 12% sostiene que nunca.

La mayoría de los estudiantes argumenta que siempre tienen buenas relaciones interpersonales con los docentes esto permite confianza; para intercambiar criterios donde se genere nuevos conocimientos dentro del proceso de enseñanza aprendizaje.

Pregunta 7: ¿Cuándo no entienden un tema el profesor se toma su tiempo para reforzarlo?

Tabla N° 13

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	7	15%
Rara Vez	33	62%
Nunca	12	23%
TOTAL	52	100%

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Gráfico N° 11



Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Análisis e Interpretación

De los estudiantes encuestados el 62% manifiestan que cuando no entiende un tema el profesor a veces se toma su tiempo para reforzarlo; mientras un 23% indica que lo refuerza y finalmente una minoría sostiene que siempre refuerza en un 8%.

La mayoría de estudiantes sostienen que cuando no entiende un tema el profesor a veces se toma su tiempo para reforzarlo pues solo se limita a cumplir lo programado demostrando desinterés por interactuar; repercutiendo en el desarrollo cognitivo del estudiante.

Pregunta 8: ¿Recibe llamados de atención verbal cuando comete una falta leve?

Tabla N° 14

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	29	56%
Rara Vez	20	38%
Nunca	3	6%
TOTAL	52	100%

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Gráfico N° 12



Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Análisis e Interpretación

El 56% de estudiantes encuestados manifiestan que reciben llamadas de atención verbal cuando cometen una falta leve; mientras un 38% sostiene que rara vez y finalmente un 6% argumenta que nunca.

La mayoría de estudiantes encuestados argumentan que reciben llamados de atención verbal cuando cometen una falla leve provocando inestabilidad emocional baja autoestima en el estudiante y sienta la necesidad de no asistir a clases.

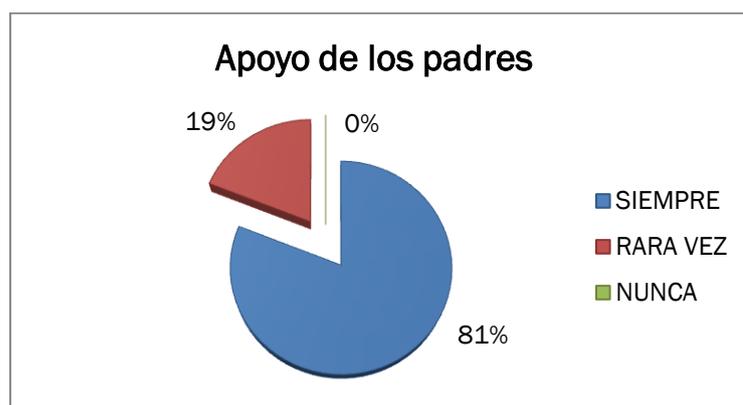
Pregunta 9: ¿Recibe el apoyo de sus padres para cumplir con las responsabilidades académicas?

Tabla N° 15

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	42	81%
Rara Vez	10	19%
Nunca	0	0%
TOTAL	52	100%

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Gráfico N° 13



Elaborado por: Guadalupe Soria Peralvo

Análisis e Interpretación

Que las encuestas a los estudiantes el 81% sostienen que reciben el apoyo de sus padres con las responsabilidades académicas; mientras un 19% indica lo contrario.

La mayoría de estudiantes encuestados indican que recibe el apoyo de sus padres para cumplir con las responsabilidades académicas pues es necesario para que el estudiante refuerce los conocimientos adquiridos en clases y por ende elevar el rendimiento académico.

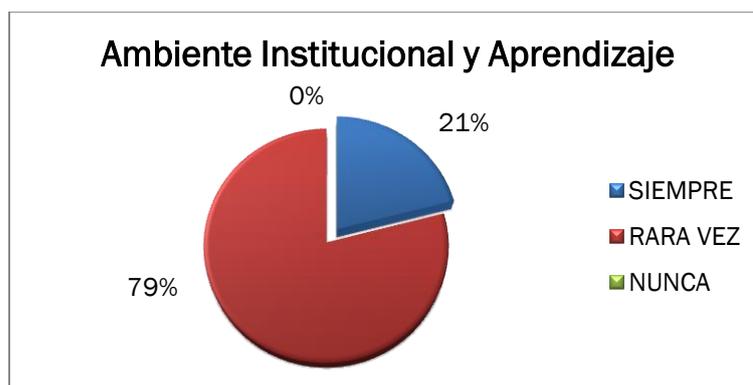
Pregunta 10: ¿El ambiente institucional es el apropiado para desarrollar el aprendizaje?

Tabla N° 16

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	11	21%
Rara Vez	41	79%
Nunca	0	0%
TOTAL	52	100%

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Gráfico N° 14



Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Análisis e Interpretación

De los resultados en las encuestas aplicadas a los estudiantes el 79% manifiesta que rara vez el ambiente institucional es el apropiado para desarrollar el aprendizaje; mientras el 11% sostiene que siempre.

De las encuestas aplicada a los estudiantes la mayoría indica que rara vez el ambiente institucional es el apropiado para desarrollar el aprendizaje pues predomina el autoritarismo donde el estudiante no puede dar su crítica y poder contribuir en la construcción de conocimientos.

4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN ENTREVISTA A DOCENTES.

Pregunta 1: ¿El Rector logra mantener un ambiente cordial, motivado, solidario, ordenado, etc en la institución educativa?

Tabla N° 17

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	4	50%
Rara Vez	2	25%
Nunca	2	25%
TOTAL	8	100%

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Gráfico N° 15



Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Análisis e Interpretación

De los profesores entrevistados el 5% manifiesta que el rector logra mantener un ambiente cordial, motivado, solidario, ordenado, etc. En la institución educativa; mientras un 25% indica que rara vez y un 25% sostiene que nunca.

La mayoría de docentes entrevistados manifiestan que el rector logra mantener un ambiente cordial, motivado, solidario, ordenado, etc. En la institución educativa pero eso no quiere decir todo es bien ya que si hace falta capacitarse en el liderazgo, manejo de personal en donde el tome en cuenta lo que vale cada persona que conforma la institución.

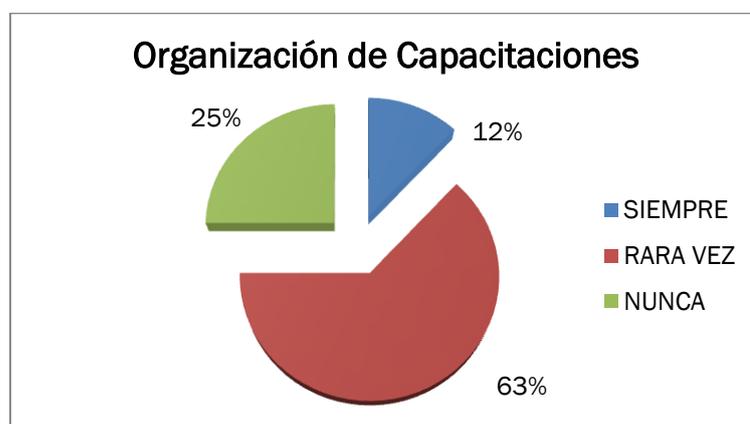
Pregunta 2: ¿En la institución se organiza jornadas de integración, liderazgo institucional?

Tabla N° 18

LTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	1	12%
Rara Vez	5	63%
Nunca	2	25%
TOTAL	8	100%

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Gráfico N° 16



Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Análisis e Interpretación

De los resultados revisados en las encuesta a docentes el 63% manifiestan que en la institución, rara vez organiza jornadas de integración, liderazgo institucional; mientras un 25% indica que nunca y finalmente un 12% argumenta que siempre.

La mayoría de docentes entrevistados manifiestan que en la institución rara vez se organiza jornadas de integración, liderazgo institucional pues la institución no cuenta con recursos económicos. Fomentando el autoritarismo donde el estudiante solo cumple instrucciones lo que hace que los estudiantes se desinteresen por asistir a clases.

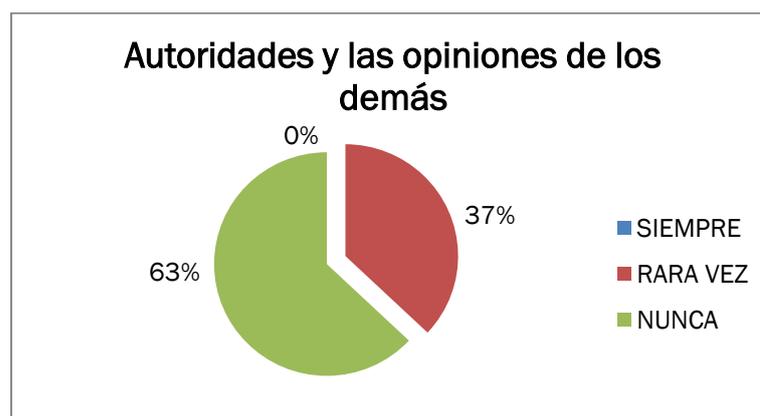
Pregunta 3: ¿Las autoridades toman en cuenta las opiniones de los demás y poder mejorar la calidad de la educación?

Tabla N° 19

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Rara Vez	3	37%
Nunca	5	63%
TOTAL	8	100%

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Gráfico N° 17



Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Análisis e Interpretación

Los resultados de las entrevistas aplicadas a los docentes el 63% manifiesta que las autoridades no toman en cuenta las opiniones de los demás y poder mejorar la calidad de la educación; mientras un 37% sostiene que rara vez.

La mayoría de docentes entrevistados indican que las autoridades no toman en cuenta las opiniones de los demás y poder mejorar la calidad de la educación debido a que no existen una planificación y organización en la ejecución de programas educativos ocasionando la deserción el los estudiantes.

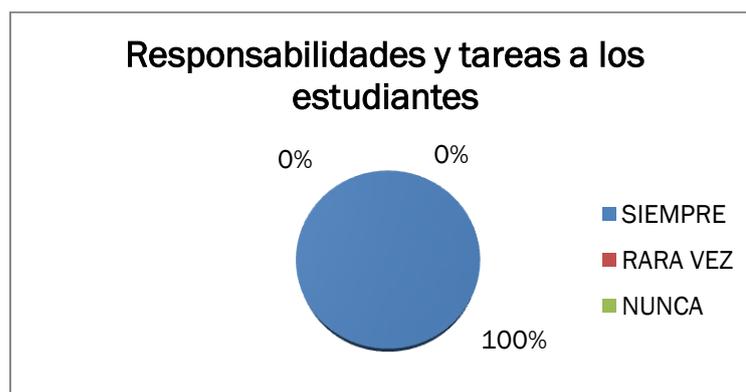
Pregunta 4: ¿Usted asigna a sus estudiantes responsabilidades y tareas en forma equitativa dentro del Proceso Formativo?

Tabla N° 20

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	8	100%
Rara Vez	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	8	100%

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Gráfico N° 18



Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Análisis e Interpretación

Los resultados de las entrevistas aplicadas a los docentes en el 100% argumentan que siempre asigna a los estudiantes responsabilidades y tareas en forma equitativa dentro del progreso formativo.

De las entrevistas aplicadas a los docentes la totalidad indica que siempre asigna a sus estudiantes responsabilidades y tareas en forma equitativa dentro del proceso formativo y cubre toda la comunicación entre compañeros.

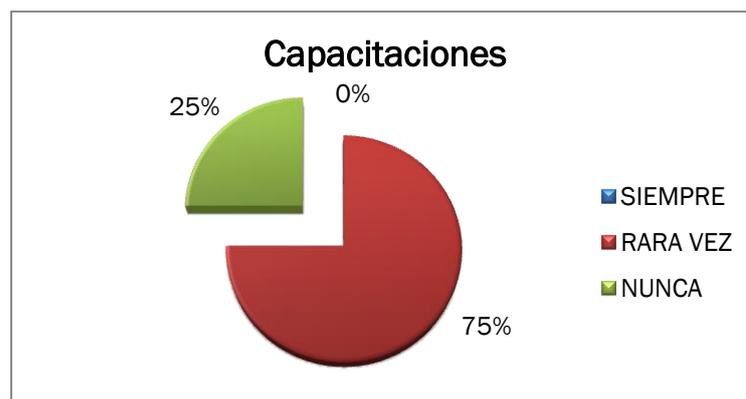
Pregunta 5: ¿La institución promueve jornadas de capacitación para innovar su labor pedagógica?

Tabla N° 21

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Rara Vez	6	75%
Nunca	2	25%
TOTAL	8	100%

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Gráfico N° 19



Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Análisis e Interpretación

De los resultados recopilados en las entrevistas a docentes el 75% indica que rara vez la institución promueve jornadas de capacitación para innovar la labor pedagógico; mientras un 25% sostiene que nunca lo realiza.

De las entrevistas aplicadas a los docentes la mayoría manifiesta que rara ver la institución, promueve jornadas de capacitaciones para innovar la labor pedagógica, la actualización de conocimientos, técnicos y estrategias activas de aprendizaje hace que el estudiante despierte el interés por asistir a clases y adquirir aprendizajes significativos.

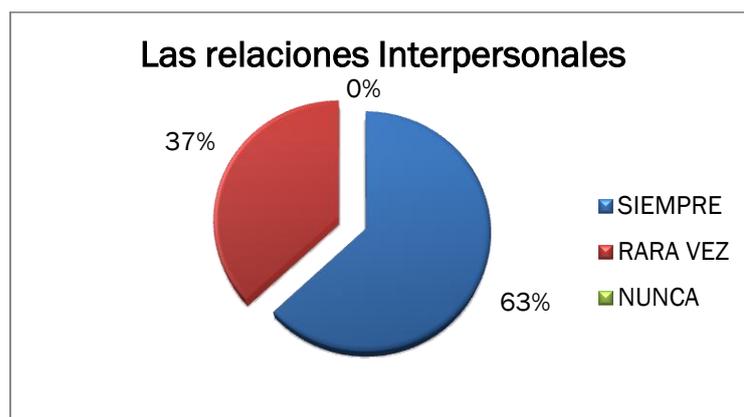
Pregunta 6: ¿Usted en el aula de clase fomenta las relaciones interpersonales?

Tabla N° 22

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	5	63%
Rara Vez	3	37%
Nunca	0	0%
TOTAL	8	100%

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Gráfico N° 20



Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Análisis e Interpretación

De los resultados recaudados en las encuestas aplicadas a los docentes el 63% argumenta que siempre fomenta las relaciones interpersonales, mientras un 37% indica que lo hace rara vez.

De los docentes encuestados la mayoría sostiene que siempre fomenta las relaciones interpersonales pues es necesario mantener los lazos afectivos, de respeto y confianza para en forma grupal mantener el interés por adquirir nuevos conocimientos

Pregunta 7: ¿Cuándo sus estudiantes no entienden un tema usted se toma el tiempo para reforzarlo?

Tabla N° 23

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	2	25%
Rara Vez	6	75%
Nunca	0	0%
TOTAL	8	100%

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Gráfico N°21



Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Análisis e Interpretación

De los resultados recaudados en la entrevista a docentes el 75% indica que rara vez se toma tiempo para reforzar un tema que no entienden los estudiantes; mientras un 25% manifiesta que siempre realiza esta actividad.

De las encuestas aplicadas a los docentes la mayor manifiesta que rara vez se toma tiempo para reforzar un tema que no entienden sus estudiantes debido a la falta de tiempo; esta fomenta la desmotivación y desinterés por participar en el proceso educativo

Pregunta 8: ¿Les llama la atención en forma verbal cuando sus estudiantes comenten faltas leves?

Tabla N° 24

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Rara vez	2	25%
Nunca	6	75%
TOTAL	8	100%

Elaborado por: Guadalupe Soria

Gráfico N° 22



Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Análisis e Interpretación

De las entrevistas aplicadas a los docentes el 75% manifiesta que nunca llama la atención en forma verbal cuando los estudiantes comenten faltas leves; mientras un 25% indica que lo realiza rara vez.

La mayoría de docentes entrevistados sostienen que nunca llama la atención en forma verbal cuando los estudiantes comenten faltas leves pues respetan con los derechos de los niños y adolescentes para no tener problemas en el ámbito educativo.

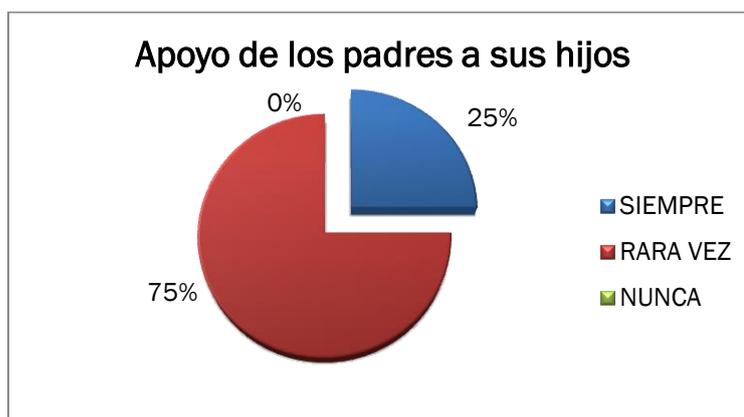
Pregunta 9: ¿Los estudiantes reciben el apoyo de sus padres para cumplir con las responsabilidades académicas?

Tabla N° 25

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	2	25%
Rara Vez	6	75%
Nunca	0	0%
TOTAL	8	100%

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Gráfico N° 23



Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Análisis e Interpretación

De las entrevistas aplicadas a los docentes el 75% manifiestan que rara vez los estudiantes reciben el apoyo de sus padres para cumplir con las necesidades responsabilidades académicas; mientras un 25% indica siempre reciben apoyo de sus padres. .

De los resultados en las entrevistas aplicadas a los docentes la mayoría sostiene que rara vez los estudiantes reciben el apoyo de sus padres para cumplir con las responsabilidades demostrando que no existe organización familiar y apoyo provocando en el estudiante desinterés por asistir a clases reflejándose en el bajo rendimiento escolar.

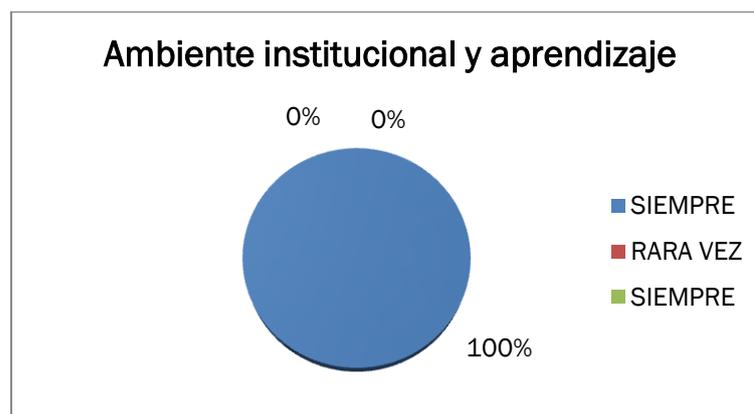
Pregunta 10: ¿El ambiente institucional es el apropiado para desarrollar el aprendizaje?

Tabla N° 26

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	8	100%
Rara Vez	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	8	100%

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Gráfico N° 24



Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Análisis e Interpretación

Las entrevistas aplicadas a los docentes el 100% sostiene que el ambiente institucional es el apropiado para desarrollar el aprendizaje.

De los resultados recopilados en las entrevistas a los docentes todos argumenta que el ambiente institucional es el apropiado pues un ambiente en armonía brinda estabilidad emocional, confianza y ganas de participar dentro del proceso de enseñanza aprendi

4.2. VERIFICACIÓN DE LA HIPOTESIS

El estadígrafo de significación por excelencia es Chi cuadrado que nos permite obtener información con la que aceptamos o rechazamos la hipótesis.

4.2.1. Combinación de Frecuencias

Para establecer la correspondencia de las variables se trabajó con todas las preguntas de las encuestas, realizadas a los estudiantes y docentes, lo que permitió efectuar el proceso de cálculo del chi-cuadrado.

Encuesta a Estudiantes

Tabla No. 27: Encuesta a estudiantes

PREGUNTAS	Siempre	Rara vez	Nunca	TOTAL
1. ¿El rector logra mantener un ambiente cordial, motivado, solidario, ordenado, etc, en la institución educativa?	12	32	8	52
2. ¿En la institución se organiza jornadas de integración, liderazgo institucional?	12	34	6	52
3. ¿Las autoridades toman en cuenta sus opiniones para mejorar la calidad de la Educación?	3	7	42	52
4. ¿Se asigna responsabilidades y tareas en forma equitativa dentro del Proceso Formativo?	16	36	0	52
5. ¿Conoce si sus docentes asisten a capacitaciones para innovar su labor pedagógica?	18	32	2	52
6. ¿Usted tiene buenas relaciones interpersonales con sus docentes?	38	8	6	52
7. ¿Cuándo no entienden un tema el profesor se toma su tiempo para reforzarlo?	7	33	12	52
8. ¿Recibe llamados de atención verbal cuando comete una falta leve?	29	20	3	52
9. ¿Recibe el apoyo de sus padres para cumplir con las responsabilidades académicas?	42	10	0	52
10. ¿El ambiente institucional es el apropiado para desarrollar el aprendizaje?	11	41	0	52
TOTAL:	188	253	79	520

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Entrevista a Docentes

Tabla No. 28: Entrevista a Docentes

PREGUNTAS	Siempre	Rara vez	Nunca	TOTAL
1. ¿El Rector logra mantener un ambiente cordial, motivado, solidario, ordenado, etc en la institución educativa?	4	2	2	8
2. ¿En la institución se organiza jornadas de integración, liderazgo institucional?	1	5	2	8
3. ¿Las autoridades toman en cuenta las opiniones de los demás y poder mejorar la calidad de la educación?	0	3	5	8
4. ¿Usted asigna a sus estudiantes responsabilidades y tareas en forma equitativa dentro del Proceso Formativo?	6	0	2	8
5. ¿La institución promueve jornadas de capacitación para innovar su labor pedagógica?	0	6	2	8
6. ¿Usted en el aula de clase fomenta las relaciones interpersonales?	5	3	0	8
7. ¿Cuándo sus estudiantes no entienden un tema usted se toma el tiempo para reforzarlo?	2	6	0	8
8. ¿Les llama la atención en forma verbal cuando sus estudiantes comenten faltas leves?	0	2	6	8
9. ¿Los estudiantes reciben el apoyo de sus padres para cumplir con las responsabilidades académicas?	2	6	0	8
10. ¿El ambiente institucional es el apropiado para desarrollar el aprendizaje?	6	0	2	8
TOTAL:	26	33	17	80

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

4.2.2. Planteamiento de la Hipótesis

Ho: El liderazgo institucional no incide en la deserción escolar de la Unidad Educativa Papahurco.

H1: El liderazgo institucional incide en la deserción escolar de la Unidad Educativa Papahurco.

4.2.3. Selección del nivel de significación

Se utilizará el nivel $\alpha = 0,05$ y la confiabilidad del 95%.

4.2.4. Descripción de la Población

Se trabajará con toda la muestra que es 52 estudiantes de noveno a tercero de Bachillerato 8 docentes de la Unidad Educativa Papahurco; a quienes se les aplicó un cuestionario sobre la actividad que contiene dos categorías.

4.2.5. Especificación del Estadístico

De acuerdo a la tabla de contingencia 2 x 2 utilizaremos la fórmula:

$$X^2 = \frac{\sum (O-E)^2}{E}$$

donde:

X^2 = Chi o Ji cuadrado

\sum = Sumatoria.

O = Frecuencias Observadas.

E = Frecuencias Esperadas

4.2.6. Especificación de las regiones de aceptación y rechazo

Para decidir sobre estas regiones primeramente determinamos los grados de libertad conociendo que el cuadro está formado por 2 filas y 2 columnas.

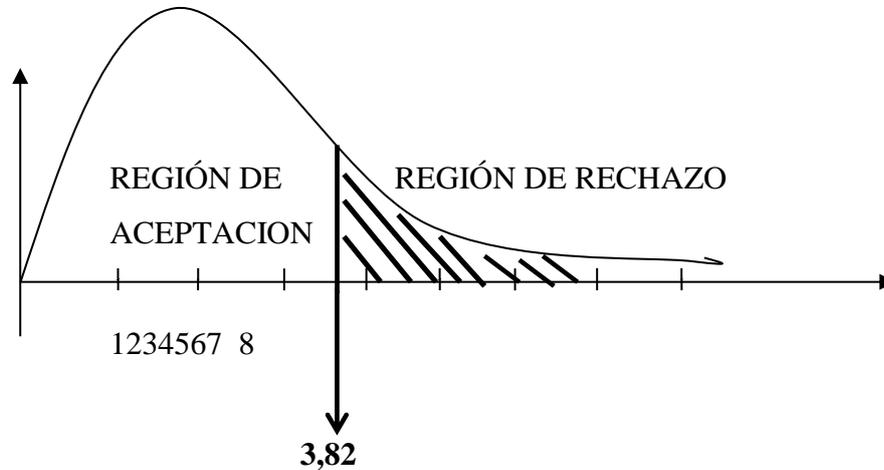
$$gl = (f-1).(c-1)$$

$$gl = (2-1).(2-1)$$

$$gl = 1 \times 1 = 1$$

Entonces con 1gl y un nivel de 0,05 tenemos en la tabla de X^2 el valor de 3,82 por consiguiente se acepta la hipótesis nula para todo valor de chi cuadrado que se encuentre hasta el valor 3,82 y se rechaza la hipótesis nula cuando los valores calculados son mayores a 3,82.

La representación gráfica sería:



4.3.7. Recolección de datos y cálculo de los estadísticos

Tabla No. 29: Frecuencias Observadas

PREGUNTAS	CATEGORÍAS			Subtotal
	Siempre	Rara vez	Nunca	
I.- Total encuestas a estudiantes	188	253	79	520
2.- Total entrevista a Docentes	28	33	19	80
<i>SUBTOTAL</i>	216	286	94	600

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Tabla No. 30: Frecuencias Esperadas

PREGUNTAS	CATEGORÍAS			Subtotal
	Siempre	Rara vez	Nunca	
I.- Total encuestas a estudiantes	185.84	247,87	83,20	520
2.- Total entrevista a Docentes	28.53	38,13	12,80	80
<i>SUBTOTAL</i>	214,00	286,00	96,00	600

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

Cálculo del Chi-Cuadrado

Tabla No. 31: Cálculo del Chi-Cuadrado

O	E	O - E	$(O - E)^2$	$(O - E)^2/E$
188	185.47	2.53	6.4009	0.03451178
253	247.87	5.13	26.3169	0.10617219
79	83.20	-4.2	17.64	0.21201923
26	28.53	-4.53	6.4009	0.22435682
33	38.13	-5.13	26.3169	0.69018883
17	12.80	6.2		3.003125
600	600,00			4,2703

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

4.3.8. Decisión Final

Para 1 grado de libertad a un nivel de 0,05 se obtiene en la tabla 3,82 y como el valor del ji-cuadrado calculado es **4,2703** se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula por lo que se acepta la hipótesis alternativa que dice: “*El liderazgo institucional incide en la deserción escolar de la Unidad Educativa Papahurco*”

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- Los estudiantes y docentes de la unidad Educativa Papahurco manifiestan que no existe liderazgo institucional puesto que el Rector no logra mantener un ambiente cordial, motivado, solidario, ordenado e innovador en la institución educativa.
- El clima organizacional no es favorable, lo que ocasiona que exista un bajo desempeño por parte del Colectivo Pedagógico.
- Los factores que provocan la deserción escolar en su mayoría de los casos son por la falta de liderazgo institucional , su ineficiente gestión administrativa, el perfil profesional inadecuado y la falta de comunicación, la misma que incide en la desorganización y un ambiente institucional inadecuado, desmotivado y fraccionado. En definitiva el ambiente institucional no es el apropiado para desarrollar el aprendizaje.
- En la institución educativa no se promueve jornadas de capacitación para innovar su labor pedagógica y permita un mejor desempeño haciendo énfasis en los aspectos específicos y necesarios para un eficiente desempeño profesional, tanto dentro y fuera del aula.
- No se genera la práctica de habilidades de liderazgo institucional que permita identificar y analizar la problemática interna de la institución para mejorar el ambiente social y pedagógico en el desempeño colectivo con el propósito de evitar la deserción escolar e incrementar su población.

5.2. RECOMENDACIONES

- Frente a las nuevas exigencias del desarrollo social, educativo y tecnológico sujeto a exigencias globales, con un nuevo modelo administrativo gubernamental el rector de la institución debe ser el eje fundamental de dirección, orientación e innovación institucional.
- Para evitar la deserción e incrementar la población escolar es necesario mejorar el clima organizacional, establecer, estrategias de motivación, programas que ayuden a obtener un impacto positivo en la institución con un liderazgo institucional innovador.
- Para obtener un conocimiento práctico y efectivo es indispensable organizar jornadas de capacitación con otras estrategias para potenciar el talento humano ya que la institución requiere de colaboradores innovadores en las diversas áreas de su desempeño, personal comprometido, capacitado, competente, participativo, analítico y con visión.
- La Comisión pedagógica de la Institución debe gestionar a través del Departamento de Talento Humano, la capacitación y efectuarlo periódicamente para que el colectivo pedagógico tenga un mejor desempeño.
- La aplicación de un Manual de Habilidades de liderazgo institucional ayudará a renovar el desarrollo, para un mejor desempeño en la Unidad Educativa Papahurco

Finalmente quisiera acotar lo siguiente: en base al Liderazgo en general, que los líderes no requieren de estudios magistrales sino al contrario lo más importante es el espíritu de buena voluntad de hacer bien las cosas, de persuadir, motivar, resolver problemas sin que ninguna de las partes resulte afectada, que se preocupe por los intereses y necesidades individuales, en definitiva ser un buen líder significa involucrarse con cada uno de su conglomerado colectivo e individual, con un afán propositivo que contagie ese espíritu innovador y genere seguidores con utopías generadoras de permanentes retos.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

TÍTULO DE LA PROPUESTA

MANUAL DE HABILIDADES DE LIDERAZGO INSTITUCIONAL PARA POSESIONAR LA IMAGEN Y EVITAR LA DESERCIÓN ESCOLAR EN LA UNIDAD EDUCATIVA PAPAURCO, PARROQUIA SAN MIGUEL, CANTÓN SALCEDO, PROVINCIA DE COTOPAXI

6.1. DATOS INFORMATIVOS

Institución Beneficiada: **Unidad Educativa Papahurco**

Beneficiados: **Autoridades, Docentes y Estudiantes**

- **Provincia:** **Cotopaxi**
- **Cantón:** **Salcedo**
- **Parroquia:** **San Miguel**
- **Dirección:** **Vía Salcedo Tena Km. 8**
- **Financiamiento:** **Autogestión**

6.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

En la Unidad Educativa Papahurco no se encontró antecedentes sobre la práctica de habilidades de liderazgo para posesionar la imagen institucional y evitar la deserción escolar para recuperar el prestigio, acogida local y de toda la zona. Se reconoce también que no se utiliza los medios de comunicación oportunos, la socialización, consenso y la toma de decisiones adecuadas en beneficio de toda la comunidad educativa, de esta manera se ha bloqueado los canales de comunicación y por ende no existe buenas relaciones ni cooperación de trabajo en

equipo en busca de objetivos específicos , producto de una gestión administrativa autoritaria sin indicios de desempeño con habilidades de liderazgo institucional, sin ningún tipo de motivación, lo cual ha permitido que cada uno haga lo que pueda, a nivel de docentes y en los estudiantes de la misma manera no existe una verdadera orientación con un carácter influyente de forma positiva en el campo académico con la preocupación de los profesores que desempeñen sus funciones con un adecuado perfil profesional.

De lo antes indicado ha provocado la desmotivación, la división de criterios y la falta de cooperación en el desarrollo institucional, situación que ha desembocado en un clima institucional conflictivo y desmotivado para toda la comunidad educativa, dando como resultado la deserción escolar y la falta de prestigio institucional.

Los docentes no se interesan ni tampoco intervienen por buscar estrategias en la gestión tanto en el aula como fuera de ella, por no existir empatía con la autoridad para alcanzar el desarrollo institucional, su participación es limitada, no se involucran en actividades de desarrollo comunitario ni mucho menos en la gestión administrativa.

No existe un verdadero diálogo entre el director y los docentes, falta de motivación permanente, que fortalezca el apoyo mutuo, que desarrolle la interrelación personal, que ofrezca un ambiente agradable, ya que en la comunidad educativa están implicados el director, los docentes, padres de familia y estudiantes. Esta realidad lleva a realizar una propuesta alternativa encaminada a una manual de habilidades de liderazgo institucional con la finalidad de recuperar la imagen institucional y evitar la deserción escolar.

En base a los antecedentes antes indicados el manual de habilidades de liderazgo se orienta principalmente en seleccionar las habilidades inclinadas al mejoramiento o solución a la problemática detectada dentro de la institución, entre las principales habilidades se destaca las siguientes: La falta de una comunicación eficaz, la motivación, actitud de emprendimiento, en cada una de ellas se

describirá el Objetivo, Metodología, Acciones, Recursos y Evaluación de cada una de las habilidades propuestas.

Hoy en día, se sabe que los diferentes estilos para liderar, generan efectos positivos y negativos en la cultura y en el clima de una organización, por eso, es inevitable efectuar una revisión del liderazgo, con el fin de mejorar la calidad, la eficacia y la eficiencia organizacional.

6.3. JUSTIFICACIÓN

Una vez concluida la investigación es **importante** poner a consideración la implantación de un Manual de Habilidades de Liderazgo Institucional que permitirá mejorar la imagen y evitar la deserción escolar y por ende incrementar la población estudiantil y también admitirá el desarrollo organizacional en la Institución, a través de un mejor liderazgo, los docentes, personal administrativo, de servicio, estudiantes y padres de familia van a entender y estar motivados hacia las metas y objetivos de la Institución. Reconociendo y entendiendo las dificultades y las causas que afectan al clima institucional, existirá una buena comunicación, motivación, gestión y una mejor integración en la institución, tendrán más interés para conseguir las metas propuestas por el gerente educativo y el Ministerio de Educación. Además, mejorará la comprensión del docente de quien puede tomar decisiones en su labor con más eficiencia y eficacia. Los líderes institucionales están en continuo cambio y ello demanda potenciar la autonomía y responsabilidad del rector.

El **impacto** de la presente propuesta es lograr que el líder guíe a los integrantes de la comunidad educativa hacia una meta común, mostrando el camino por ejemplo, y creando un ambiente en el cual los otros miembros del equipo se sientan activamente involucrados en todo el proceso, ya que líder no es el jefe del equipo sino la persona que está comprometida a llevar adelante la misión del proyecto. Con la presente propuesta se pretende que la institución realice los cambios con éxito frente a los problemas que existen dentro de la misma y así ofrecer un mejor servicio, siendo más competitivos dentro de una sociedad

exigente y globalizada. Permitirá que los líderes institucionales conozcan la importancia de contar con una organización eficiente, al establecer una mejor distribución de responsabilidades a cada uno de sus integrantes, mejorando la comunicación, el saber delegar funciones, mantener la unidad, poseer metas claras, entre otras.

La aplicación del manual planteado servirá como herramienta que servirá de **interés** y utilidad para el rector, docentes, personal administrativo, de servicio, estudiantes y padres de familia, para que puedan realizar un análisis entre las alternativas que le guíen hacia el mejoramiento de la institución y van a ser parte de este proceso regenerativo y estar motivados hacia las metas y objetivos de la Institución. Al poner en marcha el modelo de habilidades de liderazgo institucional nos ayudará a mejorar la imagen institucional, a verificar la importancia, la correcta utilización de los medios de comunicación, trabajo en equipo; y la necesidad de innovar y crear soluciones que diferencien a la institución, buscando la perspectiva de los integrantes de la comunidad educativa para lograr una buena adaptación del modelo a la institución.

Es **innovador** por que la aplicación de habilidades de liderazgo institucional se ha realizado fundamentada en las nuevas exigencias del campo organizacional y de gestión administrativa que permita un desempeño laboral motivador, integral, holístico y humanista, con el reconocimiento y análisis de la problemática institucional en busca de alternativas de solución.

Los **beneficiarios** de las Habilidades de Liderazgo Institucional serán todo el Colectivo Pedagógico, la Comunidad de Papahurco, Zona Oriental del Cantón Salcedo y las Instituciones en General.

En lo referente a la **factibilidad**, se cuenta con el respaldo y apoyo de la autoridad institucional, quien ha permitido hacer posible la ejecución de este trabajo investigativo.

6.4. OBJETIVOS

6.4.1 Objetivo General

Diseñar un manual de habilidades de liderazgo institucional para posesionar la imagen y evitar la deserción escolar en la Unidad Educativa Papahurco, Parroquia San Miguel, Cantón Salcedo, Provincia de Cotopaxi.

6.4.1. Objetivos Específicos

Sensibilizar con la aplicación del manual de habilidades de liderazgo institucional mediante la participación activa del Colectivo Pedagógico para posesionar su imagen y evitar la deserción escolar en la Unidad Educativa Papahurco.

Planificar estrategias innovadoras cooperativas en base al requerimiento de las habilidades de liderazgo institucional para posesionar su imagen y evitar la deserción escolar en la Unidad Educativa Papahurco.

Evaluar la aplicación del manual de habilidades de liderazgo para posesionar la imagen institucional y evitar la deserción escolar en la unidad Educativa Papahurco

6.5. FACTIBILIDAD

6.5.1. Factibilidad Socio- Cultural

Al generar el manual de habilidades de liderazgo institucional se tiene presente el aspecto socio- cultural por cuanto la relación de seres humanos implica que dentro de toda institución debe fomentarse buenas relaciones entre el líder que es el Rector con los docentes, personal administrativo, de servicio y estudiantes de la Unidad Educativa Papahurco.

Además al proponer el modelo de habilidades de liderazgo se estaría logrando un cambio en la organización al genera un mejor ambiente y mejor desenvolvimiento tanto del líder como también de los miembros de la comunidad educativa.

6.5.2. Factibilidad Organizacional

Para la realización de la presente propuesta se contará con el apoyo del Rector, Docentes y Estudiantes de la Unidad Educativa ya que son ellos los que viven y tienen mayor conocimiento de las necesidades de la Institución.

6.5.3 Factibilidad Financiera

La aplicación de la propuesta no demanda de mayores recursos económicos, sino más bien es necesaria la predisposición de voluntades humanas a cambio, la Unidad Educativa está dispuesta a colaborar en todo lo que sea necesario para ponerla en marcha y verificar la acogida y los progresos que se obtenga.

6.5.4. Factibilidad de Gestión

La administración del manual se fundamenta en la realidad institucional ya que se define las necesidades de la institución en base a su organización, habilidades de liderazgo y de los requerimientos para crear un modelo eficiente que cree beneficios para la Unidad Educativa Papahurco y la comunidad.

6.6. Fundamentación teórica

Habilidades de Liderazgo Institucional

Habilidad es la aptitud innata individual, de manera que todos tenemos nuestros propios talentos, destrezas, capacidades, comprometimiento con nuestras obligaciones.

Se entiende por habilidades de liderazgo a la capacidad de los educadores y educadoras para influir sobre los niños y jóvenes, no mediante la coacción, la amenaza y el castigo sino mediante el afecto, la firmeza y la realización de actividades que les ayuden a sentirse parte de la comunidad escolar.

Recopilado de: www.sorkari.com

Según (Campoy, 2006), el líder es una persona innovadora, con carisma, inteligencia, que sabe motivar y estimular a un grupo con el objetivo de alcanzar

las metas deseadas. También es el motivador de la organización para que exista el optimismo, se multiplique la fuerza y se produzcan resultados favorables para la empresa.

Liderazgo Institucional es el conjunto de habilidades directivas y organizacionales que un individuo tiene para intervenir en la conducción y forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado al cual lidera, haciendo que su equipo institucional trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos en beneficio colectivo y su mejoramiento continuo.

También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

El líder es natural, efectivo, innovador visionario, capaz de trabajar en equipo, hábil de expresar libremente sus ideas, apto de luchar por sus principios, tiene buenas relaciones humanas, piensa con estrategia, mantiene la unidad, practica todos los medios de comunicación, detecta y soluciona problemas etc. El líder es una persona que tiene la capacidad de conducir a otros, en un proceso, que permita alcanzar un determinado objetivo, meta o propósito.

El rector es el ente social, y un aspecto fundamental para su logro es la de brindar dentro del plantel educativo un ambiente adecuado que fortalezca una estabilidad emocional, valores y ello será posible en un ambiente de comunicación abierta, constructiva y de interacción positiva entre el rector y los docentes de la institución educativa.

Por esta razón es necesario motivar al administrador educativo para que realice un cambio en su liderazgo, y así optimice habilidades de liderazgo institucional, para que de esta manera les brinde confianza, apoyo, afectividad, compañerismo y comunicación.

“El poder de los líderes proviene de su habilidad para atraer seguidores fieles” (Ibidem), esto es importante ya que de ello depende de que sus subordinados serán productivos y sobretodo que quieran ponerse la camiseta y ser leales a su jefe.

1. **Habilidad técnica:** Este tipo de habilidad se refiere, fundamentalmente, al conocimiento y competencia de una persona en el manejo de cualquier tipo de proceso o técnica.
2. **Habilidad Humana:** Se refiere a la capacidad que tiene una persona para realizar una actividad, de manera eficaz, con otras personas y generar trabajo en equipo.
3. **Habilidad de conceptualización:** Demuestra la capacidad de abstracción, es decir, pensar analíticamente, en términos de modelos, marcos diferencia y relaciones complejas.
4. **Habilidad para anticipar escenarios futuros:** Se refiere a la sutileza que posee una persona para hacer lecturas oportunas y profundas de los procesos que suceden en el entorno de la organización y con base en esto crear una visión de futuro para el grupo.

Comunicación Eficiente. Es elemental en nuestra vida profesional y personal. Sólo conociendo, practicando y utilizando los principios de una comunicación efectiva podemos enseñar, coordinar, comunicar, aceptar, dirigir, persuadir, convencer, entre otros aspectos, pero sobre todo para lograr un clima propicio para que nuestras acciones nos conduzcan a lo que realmente buscamos. La comunicación se demuestra como un medio que nos facilita forjar confianza, efectividad, respeto y bienestar.

La comunicación eficiente permitirá el mejoramiento de las relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa y la falta de práctica de la utilización de los medios de comunicación oportuna ha permitido distorsionar los hechos reales y a ocasionado malestar, y apatía hacia la autoridad.

El líder institucional debe desarrollar excelentes habilidades de comunicación es esencial para el liderazgo efectivo. El líder debe ser capaz de compartir conocimientos e ideas para transmitir un sentido de obligación y entusiasmo a sus liderados. Si no puede hacer entender un mensaje claramente y motivar a otros a actuar, entonces no tiene sentido tener un mensaje.

Para que exista una buena comunicación es necesario que se dé la interacción comunicativa entre los integrantes de la comunidad educativa que permita mejorar el intercambio de conocimientos, estrategias y significados. Haciendo uso de los diferentes medios de comunicación. Esta debe ser: Relevante, Verídica, Clara, Concisa, Cordial y Efectiva

Visionario. Significa mirar hacia el futuro, a largo plazo, adelantándose a los hechos, acontecimientos, necesidades y requerimientos anticipando los problemas y detectando oportunidades mucho antes que los demás.

Por otro lado se puede hablar de la motivación al beneficio final, lo cual nace de la existencia de una necesidad ó varias necesidades que los seres humanos revelan a lo largo de su vida y que lo llevan a investigar el fruto en cada una de las metas que se plantean alcanzar para la satisfacción de dichas necesidades.

La motivación siempre estará acompañada por la satisfacción de sus aspiraciones, cuyo logro son factores de importancia para la educación, el líder institucional tiene la obligación de proporcionar orientación, técnica y métodos que apoyen al desarrollo tanto de la organización institucional como del docente y estudiantes, por ser la cabeza de la institución en torno a quien gira toda la organización.

Resolución de conflictos. Consiste en saber dialogar y negociar para dar solución al conflicto imparcialmente de modo que las dos partes queden satisfechas.

¿Qué es conflicto?

Son disputas o desacuerdos que surgen durante la convivencia humana, los conflictos se dan cuando no existe un liderazgo institucional, comprometido en el bienestar y desarrollo de la institución, se dan también porque no existe una buena comunicación, una deficiente coordinación técnica, la falta de involucramiento, no existe trabajos en equipo, entre otros. Los distintos intereses necesidades y objetivos personales y grupales pueden confrontar entre sí eso genera enfrentamientos.

Un liderazgo eficiente debe tener la capacidad para influir sobre la conducta de personas o grupos. El mismo que está matizado por factores internos y externos

El Rector debe poseer la habilidad para potencializar los factores existentes en una determinada circunstancia.

La resolución de conflictos es un proceso de diálogo cuando dos o más personas buscan alternativas frente a un problema con el fin de encontrar soluciones que satisfagan a todos.

Planeación y Adaptación

Es un estilo que está relacionado a planear, organizar, a prever el futuro en vez de lamentarlo. En definitiva consiste en elaborar un plan en el que consten distintas fases y con un variado tiempo de alcance.

“Planear significa prever el futuro en vez de padecerlo, elaborar un plan” anónimo.

La Planificación es más específica, puede estar esquematizada por una sola persona, orientada a cumplir con ciertos objetivos planteados. Mientras que la planeación requiere de mayores estrategias y habilidades

Mejorar el Clima Laboral en la Institución.

Un buen clima laboral permite mejorar la organización y la eficacia del personal institucional en el desempeño de sus funciones, orientados en un fin común.

Clima laboral. Es el conglomerado de, atributos, habilidades o pertenencias relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta y la productividad de la gente.

Medir la percepción de las personas en las variables que se consideran claves, para determinar fortalezas y oportunidades en las mismas y predecir su incidencia en el logro de los resultados de la organización para fijar acciones de manera planeada y así lograr una mejora.

http://www.samperheadhunting.com/index.php?option=com_content&view=article&id=159:mejora-el-clima-laboral-en-tu-e

Motivación

Según Stoner (1.996) define la motivación como “Una característica de la Psicología humana, incluye los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana. Lo que hace que las personas funcionen”. Desde mi punto de vista en esta definición el autor nos da a entender que la motivación viene siendo como un motor, que si las personas se encuentran lo suficientemente motivadas, funcionan sin el empuje o control de nadie.

Trabajo en Equipo.

Trabajo en equipo, consiste en trabajar en forma cooperada, bien organizada en donde se puede intercambiar conocimientos y experiencias de manera consensuada, permitiendo la optimización de tiempo y esfuerzo, todos enfocados en un solo objetivo.

Un elemento esencial para que el trabajo cooperativo rinda sus frutos es la asignación de tareas específicas para cada uno de los integrantes del grupo.

Habilidad Carismática

El carisma es una energía o un magnetismo atrayente, que permite cautivar a sus seguidores.

Carisma es “la habilidad para inspirar entusiasmo, interés o afecto en los demás a través del encanto personal o la influencia”. Los líderes que tienen esta habilidad comparten siete características entre ellos. John Maxwell, autor del libro Las 21 cualidades indispensables de un líder. Sostiene siete cualidades de líderes carismáticos.

1-. Sienten amor por la vida.

Aquellos líderes que forjan seguidores son apasionados respecto de la vida. Son personas a quienes les gusta celebrar, no quejarse.

2-. Valorar el potencial de las personas.

Para convertirte en un líder atractivo, has de esperar lo mejor de tu equipo. Los líderes ven a las personas no como son, sino como pueden llegar a ser.

3-. Dan esperanza.

Todos deseamos mejorar nuestras fortunas y futuro. Los líderes carismáticos llegan a enganchar con las personas a través de pintar un mañana mejor que el presente.

4-. Comparten con los demás.

Los líderes carismáticos añaden valor a las personas al compartir su sabiduría, recursos y tiempo. Consideran que el poder de la inclusión es esencial.

5-. Piensan continuamente en los demás.

Para los líderes carismáticos, no existe mayor satisfacción que aquella de servir a los demás.

6-. Descubren y utilizan su estilo propio, su voz.

7-. Utilizan su carisma como una forma de incrementar su influencia para hacer el bien.

El carisma es una parte esencial de la capacidad de influencia de un líder. Sin él, estos tienen dificultades para inspirar pasión y transmitir energía a sus equipos.

6.7. MODELO OPERATIVO

Tabla No. 27: Modelo Operativo

FASE	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLES
Sensibilización	Sensibilizar a todos los docentes y directivos de la institución a cerca de la importancia de la utilización del manual de las habilidades del liderazgo institucional.	-Reunión para informar el manual de habilidades de liderazgo institucional. -Trabajo con talleres	-Computador -Videos -Grabadora - CD -Proyector -Guía Metodológica	17 de enero del 2014	Investigadora Instructor
Planificación	Planificar para la presentación y socialización de la propuesta, autoridades institucionales y del Distrito Salcedo.	-Socialización de la propuesta a los docentes. -Trabajo grupal. - Aceptación de criterios.	-Recursos tecnológicos -Material de escritorio	6 al 8 enero del 2014	-Instructor -Investigadora
Capacitación	Capacitar a todo el personal docente y administrativo de la Institución para mejorar su desempeño laboral y evitar la deserción escolar.	-Talleres -Lluvia de ideas -Elaboración de conclusiones -Elaboración de recomendaciones.	-Guía instructiva -Computadora -Grabadora -Proyector	20 al 25 y del 27 al 29 de enero del 2014	-Investigadora -Instructor
Ejecución	Aplicar las actividades que constan dentro del manual de habilidades de liderazgo institucional.	Disertación en la capacitación sobre el Manual de habilidades de Liderazgo para posesionar su imagen y evitar la deserción escolar.	Guía instructiva -Computadora -Proyector	Permanente	-Colectivo pedagógico.
Evaluación	Evaluar la aplicación del manual de habilidades de liderazgo institucional.	-Mediante una encuesta y la observación directa a los miembros de la institución.	-Utiliza diferentes recursos tecnológicos para la ejecución de las actividades propuestas.	Permanente	Autoridades.

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

6.8. ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta descrita necesariamente será administrada desde sus Autoridades, Docentes, Personal de Apoyo distribuidos de la siguiente manera.

Tabla 28: Administración de la Propuesta

ACCIÓN	RESPONSABLE
Sensibilización	Autoridades de la Unidad Educativa Papahurco. Comisión Pedagógica Investigadora
Período de Capacitación	Guadalupe Soria Peralvo
Taller de capacitación sobre habilidades de liderazgo para posesionar la imagen institucional.	Guadalupe Soria Peralvo Docentes de la Unidad Educativa Papahurco Instructor

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

MANUAL DE HABILIDADES DE LIDERAZGO INSTITUCIONAL
PARA POSESIONAR LA IMAGEN Y EVITAR LA DESERCIÓN
ESCOLAR EN LA UNIDAD EDUCATIVA PAPAHERCO,
PARROQUIA SAN MIGUEL, CANTÓN SALCEDO, PROVINCIA DE
COTOPAXI



AUTORA: LCDA. GUADALUPE SORIA PERALVO

2014

PRESENTACIÓN

Para iniciar el manual sobre habilidades de Liderazgo Institucional, es necesario hacer una introducción que espero sirva de reflexión en vuestra vida particular y profesional, misma que lo hago partiendo de mi noble carrera profesional como docente y sobre todo como ente responsable del desarrollo, organización social y del conocimiento de seres humanos en un sistema educativo actual de exigencias múltiples de ésta carrera impresionante como es el conocimiento.

Mi empeño consiste en ofrecer a sus destinatarios un manual de habilidades de liderazgo para posesionar la imagen institucional y evitar la deserción escolar en la Unidad Educativa Papahurco.

Construir instituciones de paz, libertad, justicia, equidad y emprendimiento son los desafíos de la educación de este milenio.

Con la seguridad de que nada es imposible porque tenemos todo a nuestro alcance, demostremos la capacidad con voluntad para realizar un trabajo mancomunado de cada día, involucrándonos en la necesidad de justicia y equidad de una sociedad transitoria y protagonista de los grandes cambios y adaptaciones a un mundo globalizado con muy impactantes innovaciones en el nuevo sistema educativo, de organización, gestión y emprendimiento.

Con una verdadera practica de habilidades de liderazgo institucional tomada como una estrategia de mejoramiento institucional relacionando con la justicia, la motivación y el derecho que todos esperan.

Este manual permitirá desarrollar, conocer, sensibilizar y concienciar el rol protagónico de cada uno de las autoridades y docentes directamente focalizado al alumno, a la institución y por ende en la sociedad en general bajo los principios éticos de habilidades de liderazgo.

Propósito

El propósito del presente manual consiste en diseñar estrategias que mita una investigación y análisis de la situación interna en cuanto a las habilidades de liderazgo para posesionar la imagen institucional, la misma que ha repercutido en la poca aceptación y ha desencadenado en la deserción escolar y la desmotivación tanto de docentes, estudiantes y la comunidad externa.

Objetivos de Aprendizaje:

Después de estudiar este manual, los participantes podrán:

- Identificar las habilidades de un líder efectivo para resolver problemas.
- Describir la importancia de cambiar estilos para respetar las diferencias individuales.
- Explicar la necesidad de empoderamiento individual en el esfuerzo comunitario.
- Describir cómo una visión compartida es importante para el desarrollo organizativo institucional.
- Reconocer las debilidades individuales para convertirlas en fortalezas del desarrollo colectivo.
- Identificar a su debido tiempo los problemas internos y solucionarlos inmediatamente.
- Aprovechar los diferentes medios de comunicación para mejorar las relaciones humanas y mantener mayormente informados.
- Adoptar una actitud positiva sin egoísmos ni mentiras.
- Explorar formas de solucionar conflictos sin ninguna afección a ninguna de las partes.
- Monitoreo de estudiantes en riesgo.

Metodología:

Este manual se encuentra dirigido a todo el Colectivo Pedagógico de la Unidad Educativa Papahurco, quienes ocupan puestos de rector, de administración y

docencia, intenta ser una guía práctica para dichos profesionales dentro de su desempeño diario y se vea reflejado en el desarrollo institucional.

Por ese motivo, la metodología adecuada para explicar los contenidos es la participativa, los conocimientos teóricos se basan en los discernimientos y apoyo de los facilitadores, con el aporte personal de experiencias y conocimiento del colectivo pedagógico participante de ejercicios prácticos, dirigidos y realizarlos de forma individual o grupal; en cada caso, se especifica la forma de realización.

El enfoque de este manual está orientado a fomentar el debate y la opinión, pues se asume que todos los participantes poseen conocimientos y experiencias válidas, dignas de compartir y ser tomadas en cuenta.

Por ese motivo, es importante iniciar cada estrategia sobre las habilidades de liderazgo institucional preguntando a los asistentes, acerca de sus conocimientos previos relacionados con el concepto que se pretende explicar, animar a la participación y generar un debate y un intercambio de ideas. La transferencia informativa se retroalimenta con la experiencia de los participantes, así los contenidos teóricos son explicados brevemente, para poder comprender los conceptos a través de la práctica, la metodología se orienta a generar condiciones reflexivas, del análisis crítico y propositivo.

Este manual pretende ser una guía para el usuario, una herramienta para desarrollar al máximo las habilidades de liderazgo institucional y se espera que sea de gran ayuda en el ejercicio personal e institucional así como en el mejoramiento de la imagen institucional y evitar la deserción escolar.

La amplia variedad de las actividades grupales y los ejercicios individuales ayudan a comprender mejor la teoría y a implementar las estrategias aprendidas, tendientes a mejorar el clima organizacional y por ende su imagen institucional.

El tiempo dedicado a cada estrategia puede variar en función de las necesidades de cada grupo, así mismo, las estrategias pueden trabajarse de manera independiente, según las condiciones propuestas, además, de adaptar los contenidos según el grupo capacitado

ESTRATEGIA 1



Tema: HABILIDAD DE COMUNICACIÓN EFICIENTE

Objetivo

Reflexionar sobre la importancia de la comunicación eficiente a través de los medios de comunicación efectiva con las autoridades y docentes de la Unidad Educativa para buscar estrategias de comunicación bajo un mismo propósito y mantener la unidad y posesión de la imagen institucional y obviar la desinformación y desinterés de los estudiantes y por ende evitar la deserción escolar.

Metodología

Duración de la primera estrategia: 2 horas 30 minutos

Apertura del evento

Duración 30 minutos

Con un cordial saludo de bienvenida y una explicación clara del contenido del desarrollo del manual, las estrategias y el propósito de este taller de socialización y análisis en la participación para buscar estrategias de habilidades de liderazgo para lograr la posesión de la imagen institucional y evitar la deserción escolar en la Unidad Educativa Papahurco.

Motivación

El teléfono descompuesto.

Duración 10 min.

Consiste en que cuatro participantes abandonan el salón y se comunica una noticia con cierto mensaje, el primer mensaje tiene origen propio, luego se sigue transmitiendo en forma paulatina a los participantes, y al final se relaciona con el original y se analiza sobre la distorsión del mensaje. La presente dinámica permite analizar la desviación del mensaje original en el proceso de transmisión verbal y la valoración de la utilización de los diferentes medios de comunicación efectiva según sea el caso.

Actividad individual

Duración 30 min.

Se da inicio con un cuestionario de ciertas preguntas generadoras.

¿Qué se entiende por comunicación eficiente?

¿Cuáles son las barreras más importantes existentes, en el proceso comunicativo en la institución?

¿Cuáles son los medios de comunicación más asertivos para comunicarse entre los miembros del colectivo pedagógico?

¿Cuáles son las recomendaciones o las sugerencias para mejorar la comunicación en la Unidad Educativa?

¿La planificación e implementación de programas de comunicación participativa para el desarrollo permite generar una visión general? Argumente su respuesta.

¿Cómo evitar el involucramiento de los estudiantes en la problemática administrativa?

Tareas:

Actividad Plenaria

Duración 30min.

Un máximo de 3 participaciones. Socialicen su tarea con todo el grupo.

Escriban sus observaciones en su cuaderno personal.

Actividad en grupo

Duración 60 min

En grupos preparación en un cartel sobre los siguientes temas:

Grupo N°1

Diseño de estrategias de comunicación que permita mejorar la imagen institución.

Lo que se consigue con la práctica de la comunicación eficiente ante el mejoramiento institucional.

Grupo N°2

Los canales de comunicación efectivos en la Unidad Educativa lo que es o debería ser.

Cuáles son los medios de comunicación apropiados que se debe utilizar.

Grupo N°3

Identificación de la problemática.

Plenaria

Exposición y elaboración de acuerdos y compromisos para mejorar la utilización de los medios de comunicación, partiendo de la problemática.

Recursos

La utilización de las Tics.

Audio visual

Afiches

Computadora

Imágenes

Proyector

Poli grafiados, entre otros.

Evaluación

Se identificará los principales resultado de la habilidad de la comunicación eficaz para el empoderamiento de la imagen institucional y que se haya mejorado en el incremento de aceptación y valoración de los estudiantes y la comunidad en general.

Con una comunicación eficiente ha mejorado las relaciones humanas entre el colectivo pedagógico institucional.

Con la evaluación permitirá el mantenimiento o el cambio de estrategias o habilidades de liderazgo institucional a través de la correcta utilización de los medios de comunicación.

Recomendaciones

Utilizar los medios de comunicación de manera oportuna, ágil y veraz.

Mantener reuniones de trabajo continuas e informar sobre la marcha de las gestiones y proyectos para que el trabajo sea cooperado y socializado.

Antes de emitir una comunicación escrita se debe analizar su contenido e información, si dicha comunicación genera dudas es necesario convocar a una reunión presencial para poder interpretarlo y aclarar dudas.

Mantener sobre todo un permanente dialogo, el líder institucional debe estar siempre dispuesto al dialogo para despejar dudas e inquietudes y de igual manera fomentar las estrategias de dialogo y discusión sin agresión, con respeto mutuo.

Respetar la oficialidad de la información para evitar malos entendidos.

ESTRATEGIA 2



Tema: HABILIDAD VISIONARIA

Objetivo:

Sensibilizar sobre la importancia de la habilidad visionaria mediante un trabajo programático compartido, consensuado y eficiente con la participación de las autoridades y docentes de la Unidad Educativa para proyectarnos al futuro enfrentando y superando retos en beneficio de la institución y de ese modo lograr posesionar la imagen institucional y evitar la deserción escolar.

Metodología

Eminentemente participativa. Tiempo estimado de 120 minutos.

Dinámica de inicio (Duración: 10 min.)

Cada participante mediante un gráfico creativo representa a la institución que pretendería en cinco años futuros.

Actividad plenaria Duración: 15min.

Mediante una lluvia de ideas identificar los conocimientos de la definición y habilidad visionaria del líder institucional.

Actividad en grupo: Presentación y observación de videos sobre la estructura y emprendimiento de las nuevas instituciones del milenio.

Duración 40 min.

. Discuta sobre las diferentes estrategias que debería adoptar el líder institucional para promover una educación de calidad enfocado en un perfil innovador fijando en los principales retos de cada uno del colectivo pedagógico tomando como base central el interés y motivación hacia el alumno.

. Cómo promover el interés y mejoramiento de la autoestima y valoración en el alumnado y padres de familia.

Actividad Plenaria

Duración 20 min.

En grupos de cuatro elaboren en un cartel:

Piense en el propósito y las metas de la Unidad Educativa, luego escriba un modelo de una manifestación de visión que ustedes consideren que refleje para su Institución para mejorar su imagen institucional y convertirse en una institución pionera en la zona.

Plenaria

Duración 40 min

Exposición y análisis de cada uno de los grupos.

Actividad en grupos

Duración 30 min.

En grupos de trabajo elaborar una propuesta de acciones de mejoramiento institucional, tanto en el ámbito Administrativo, Docente, Escolar e infraestructura adecuada.

Finalmente consolidación de los contenidos.

Recursos

Proyector

Computadora

Manual de habilidades de liderazgo institucional

Papelotes

Marcadores

Cuadernillos

Evaluación

Mediante la aplicación de encuestas, entrevistas y la observación directa.

La Unidad Educativa se convierta en una institución del milenio en la zona y que cubra las expectativas de las veinte comunidades adyacentes.

La fomentación de una actitud positiva sin egoísmos ni mentiras.

El incremento de estudiantes y la mayor aceptación de la comunidad y la zona.

Recomendaciones

Transmitir con fuerza la visión de la Unidad Educativa que debe constar en el Plan Estratégico Institucional, el mismo que debe ser socializado y conseguir que todos los integrantes de la Comunidad Educativa aporten con su iniciativa y acciones en alcanzar sus objetivos.

Confiar en las aptitudes y actitudes de los demás miembros de la comunidad educativa, respetando sus iniciativas y experiencias.

Generar expectativas de renovación y actualización.

La meta del líder debe ser dar pleno sentido a la vida humana.

Un buen líder señala el rumbo, guía, dirige e influye de una manera entusiasta a la gente.

Formulación continúa de utopías.

Motivar e incentivar el uso de las Tics para conocer y comprender el avance científico y tecnológico que exige el Siglo XXI.

Actuar siempre pensando en lo mejor.

Delegar funciones y socializar con todo el personal.

ESTRATEGIA 3



Tema: HABILIDAD MOTIVACIONAL

Objetivo

Consensuar la importancia de la habilidad motivacional de liderazgo institucional para buscar estrategias de motivación e incentivo al desempeño docente y estudiantil, mediante el consenso para recuperar la autoestima y la satisfacción de cumplimiento en cada una de sus funciones y actividades encomendadas y posesionar la imagen institucional y evitar la deserción escolar en la Unidad Educativa.

Metodología

Duración: 2 h 30 min

Actividad de conocimientos previos

Técnica: Lluvia de ideas

Duración 10 min.

Revisión de conocimientos previos sobre la definición, importancia y habilidad motivacional en el liderazgo.

Actividad grupal

Duración 50 min.

Comentar y complementar el tema con actividades activas de participación individual y grupal, mediante exposiciones.

Analizar lo siguiente

¿El comportamiento es motivado?

¿El comportamiento está orientado en base a objetivos?

¿El comportamiento humano está sujeto a estímulos, si o no y porqué?

¿De qué manera la motivación está sujeta a las necesidades, tenciones individuales y colectivas dentro de la Institución?

Actividad plenaria

Duración 50 min.

Socialización de sus trabajos y formulación de estrategias de motivación para posesionar la imagen institucional y evitar la deserción escolar en la Institución.

Formulación de acuerdos y compromisos.

Duración 40 min.

Elaborar una lista de actividades e incentivos motivacionales que se puedan aplicar dentro en la institución y establecer acuerdos y compromisos para su ejecución a corto y largo plazo.

Recursos

Materiales

Manual sobre habilidades de liderazgo institucional

Uso de las TICS

Proyector

Computadora

Cuadernos

Marcadores

Papelotes

Evaluación

Con la aplicación de encuestas, entrevistas y la observación directa se identificara los siguientes aspectos.

Mejoramiento del nivel de desempeño.

Excelente ejercicio laboral y auto preparación.

Mayor comprometimiento del Colectivo Pedagógico fomentar actitudes y actividades motivacionales.

Demostración de una actitud positiva.

Mejoramiento en el comportamiento emocional.

Recuperación y posicionamiento de la imagen institucional.

Práctica de principios de emprendimiento y gestión de todo el personal docente, administrativo con proyección hacia el alumnado.

Recomendaciones

Proyectar las exigencias de la política gubernamental actual regentada por el Ministerio de Educación, la misma que exige mayor responsabilidad y comprometimiento de parte de todos los miembros de la comunidad educativa.

Mejorar la autoestima y fomentar actividades de reconocimiento al mérito de los docentes o estudiantes que obtuvieran algún triunfo.

Fortalecimiento de los principios de emprendimiento y gestión.

Gestionar talleres recreativos, motivacionales como la danza, la pintura, el teatro la música el fuera del horario pedagógico

ESTRATEGIA 4



Tema: HABILIDAD DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Objetivo

Canalizar formas de resolución a los conflictos considerando como parte de la convivencia social y que requiere de absoluta sutileza para resolver mediante el dialogo y la negociación para una mejor convivencia y solución al mismo, evitando proporcionar espectáculos que perjudiquen la imagen institucional y la deserción escolar en la Unidad Educativa..

Metodología

Duración 2 horas 30 min.

Dinámica de inicio

Duración 10 min.

Actividad individual

Resolución del siguiente conflicto en la institución y finalmente realizamos la comparación y análisis de resultados en todo el grupo.

En bachillerato, un grupo de alumnos manifiesta una actitud extremadamente de descontento y agresión a la autoridad educativa de la institución.

Para evitar este problema, ¿Cuál de estas estrategias usaría usted en el aula?:

- a. Llamar la atención por éstos comportamientos y sancionarlos.
- b. Comunicar a los padres de familia sobre esta actitud de sus hijos para que les llamen la atención.
- c. Evitar estas discusiones en clase porque atentaría contra la libertad de expresión de c/u.
- d. Reflexionar con ellos sobre el origen de sus prejuicios y estereotipos, evaluar los argumentos en que sostienen y tomar decisiones con ellos de cómo actuar cuando se den estos comportamientos.

Actividad en grupos

Duración 60 min.

Realizar un levantamiento minucioso de los conflictos que han venido afectando la imagen institucional por falta de resolución a sus problemas. Su origen, conflicto, tipo, causas y consecuencias.

Conflicto	Origen	Tipo	Causas	Consecuencias	Estrategias de solución

Plenaria

Duración 60 min.

Exposición de los trabajos en grupo.

Elaborar una tabla de acuerdos y compromisos para evitar o sobrellevar los problemas sin que afecte la imagen institucional ni perturbe en el proceso educativo, con un firme propósito de cambio de actitud en beneficio personal, del grupo, de la Institución, de los estudiantes y de la sociedad en general para el posesionar la imagen institucional y evitar la deserción escolar en la Unidad educativa.

Plenaria

Duración 20 min.

Elaboración de una tabla de Acuerdos y Compromisos

Evaluación

Con la aplicación de encuestas, entrevista y la observación directa.

Recuperación de la armonía y comprometimiento individual y colectivo de trabajo en equipo.

Monitoreo de estudiantes en riesgo. Permite identificar a tiempo a los estudiantes y los casos que peligran la deserción escolar por diferente índole, a nivel institucional se debe identificarlos para apoyar y orientar individualmente a lo largo de su trayectoria educativa.

Mayor cooperación en la resolución de conflictos.

Existe solidaridad apoyo oportuno y eficiente.

Cumplimiento de acuerdos y compromisos.

Recomendaciones

Si la aspiración del líder es solucionar conflictos, primeramente debe empezar por el reconocimiento de los suyos con el propósito de rectificarlos.

De los conflictos o problemas seleccionados debemos buscar alternativas de solución para cada problema, sin rencores ni remordimientos que afecte nuevamente el buen vivir interno en cuanto a los problemas personales.

De los conflictos o problemas por falta de gestión se debe tomar un cambio de actitud y formar comisiones de gestión y el rector deberá hacer un seguimiento y cumplimiento.

Proponer alternativas de solución a cada uno de los conflictos.

Mediante el dialogo podemos detectar el origen, la problematización y el desenlace del problema.

ESTRATEGIA 5



Tema: HABILIDAD DE PLANEACIÓN Y ADAPTACIÓN

Objetivo

Consensuar la importancia de la planeación y adaptación como una de las habilidades de liderazgo, mediante el reconocimiento de nuestra realidad, para rectificar y adaptar en el momento oportuno, lograr mejorar la imagen institucional y evitar la deserción escolar en la Unidad Educativa.

Metodología

Duración 2 horas 30 min.

Actividad inicial

Duración 10 minutos

Lluvia de ideas sobre el significado de planeación y adaptación y su importancia.

Actividad individual

Duración 60 min.

Responda a los siguientes interrogantes:

¿Qué se entiende por planeación y adaptación?

¿Cuáles son los beneficios obtenidos de una planeación y aplicación adecuada?

¿En qué aspectos se debe poner mayor énfasis en la planificación y cuales son sus objetivos?

Actividad en grupo:

Duración 60min.

Elaborar un esquema de planeación estratégica para conseguir cada uno de los objetivos propuestos en base a los requerimientos institucionales para evitar la deserción escolar.

Plenaria

Duración 30 min.

Elaboración de acuerdos y compromisos

Recursos

Humanos

Instructor

Investigador

Proyector

Computadora

Cuadernos

Manual de Habilidades de Liderazgo Institucional.

Papelotes

Marcadores

Evaluación

Con la aplicación de entrevistas, encuestas y la observación directa.

Los cambios estratégicos que se han aplicado han permitido un adecuado reconocimiento y rectificación a ciertos sistemas preestablecidos en la Institución Educativa.

Mejor organización institucional con el cumplimiento de sus metas.

Recomendaciones

Estar al pendiente de cualquier cambio en la tendencia de los requerimientos, aspiraciones de la población escolar, de la institución y del sector en base a las necesidades de la sociedad actual y futura de acuerdo a las nuevas exigencias lo cual permitirá planear los ajustes convenientes, manteniendo vigente las disposiciones del Ministerio de Educación y Cultura, mientras el personal docente se mantiene en la línea que está establecida, el líder institucional mediante la autogestión pertinente puede ir adaptando al sistema y mejorando.

Con ésta acción el rector del establecimiento va ha involucrar y comprometer a cada uno del personal que labora en la institución a se participativos y corresponsables del buen funcionamiento de la institución, la imagen institucional y por ende superar el problema que la institución está atravesando que es la falta de valoración y la deserción escolar.

ESTRATEGIA 6



Tema: HABILIDAD DE MEJORAMIENTO DEL CLIMA INSTITUCIONAL.

Objetivo

Consensuar estrategias de mejoramiento del clima institucional mediante un análisis de la trascendencia y su influencia en el clima institucional, la imagen y su prestigio a corto y largo plazo para buscar estrategias de mejoramiento e incrementar la aceptación de la población local evitar la deserción escolar en la Unidad Educativa.

Metodología

Duración 2 horas 30 min.

Plenaria

Duración 40 min.

Presentación de videos reflexivos e ilustrativos sobre el tema.

Reflexión y análisis de los videos observados y relacionar con el clima institucional de la Unidad Educativa Papahurco.

Actividad en grupo

Duración 60 min.

Realice las siguientes actividades:

Identificación de los principales aspectos que han provocado la pérdida de la imagen institucional de la Unidad Educativa Papahurco.

La importancia que tiene la posesión de una imagen institucional.

Enlistar ciertas estrategias importantes que permita recuperar la imagen institucional.

Plenaria

Duración 50 min.

Exposición y análisis de cada una de las temáticas.

Elaboración de una tabla de acuerdos y compromisos.

Evaluación

Con la aplicación de encuestas, entrevistas y la observación directa.

Mejoramiento de la imagen institucional mediante una mayor acogida y aceptación de la comunidad y la zona con el incremento de estudiantes.

Mayor cooperación y trabajo en equipo entre el Colectivo pedagógico de la unidad educativa.

Recursos

Humanos

Instructor capacitado

Investigadora

Materiales

Manual de Habilidades de Liderazgo

Papelotes

Computadora

Videos

Proyector

Evaluación

Mediante la observación directa o la aplicación de encuestas y entrevista se medirá el alcance de las siguientes mejoras:

Cambio de actitud y mayor desempeño laboral y la fomentación de valores en las relaciones interpersonales.

Mejoramiento continuo, tanto del aspecto físico como del comportamiento en base a actitudes propositivas de innovación permanente.

Mejoramiento del clima institucional, acogedor y armónico.

Recomendaciones

Reconocimiento que la responsabilidad de mantener un buen clima institucional es responsabilidad de todos los actores de la institución.

La existencia de talento humano idóneo y competente, que busque armonizar las competencias del talento en la institución y de esta forma lograr su idoneidad, mediante un proceso efectivo de capacitación a través de un proceso de estímulos de motivación y compromiso que coopere a cumplir con la misión encomendada en la política educacional y bienestar institucional.

Fortalecimiento de metas institucionales.

Liderazgo eficiente y efectivo basado en la continua mejora de los procesos internos.

Servicio y gestión con calidad y calidez.

Mantener los círculos de ambientación con eficiencia y eficacia.

Fortalecimiento de herramientas de planeación seguimiento y evaluación de la gestión institucional, basado en indicadores y resultados.

Gestionar programas de motivación al personal para que implementen una verdadera cultura organizacional de trabajo en equipo bajo la intervención directa de talento humano.

Mejoramiento continuo del proceso y aplicaciones de las metas y objetivos enfocadas en la visión institucional y personal.

Promover el cambio de actitud en el colectivo pedagógico mediante la fomentación de lazos de amistad, cordialidad, solidaridad y buen trato.

Gestión del gerente educativo la adquisición de nuevos equipos tecnológicos y ampliar el sistema de internet para toda la institución, para que permita desarrollar al máximo el potencial humano, para incrementar la afectividad y la productividad dentro de la competencia.

Realizar un seguimiento permanente para evaluar su cumplimiento en base a resultados.

ESTRATEGIA 7



TEMA: HABILIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO

Objetivo

Consensuar las diferentes estrategias e importancia de trabajar en equipo mediante un conocimiento práctico y eficiente para mejorar las relaciones interpersonales y desarrollar la habilidad optima de cooperación y socialización de la Unidad Educativa.

Metodología

Duración: 2 horas 30 min.

Dinámica de cooperación estratégica o trabajo en grupo.

Duración 15min.

Tema: La pirámide más alta y resistente

La actividad consiste en la elaboración de todo el grupo en 5 min. con 15 sorbetes una pirámide de mayor altura y consistencia que se pueda mantener fuerte y rígida

El equipo ganador es aquel que formo la pirámide más alta, rígida en el tiempo establecido.

Finalmente los participantes cuentan su experiencia, conclusiones y recomendaciones.

Plenaria

Actividad de conocimientos previos

Duración 45 min.

Responden a las siguientes interrogantes:

¿Qué diferencia existe entre grupo y equipo?

¿En qué consiste el trabajo en equipo?

¿Qué estrategias se debe emplear para un trabajo en equipo?

¿Considera que las personas integrantes de su institución, desempeñan un trabajo más adecuado, de acuerdo con su capacidad y sus habilidades?

¿Reciben algún tipo de estímulo, cuando se incorporan al grupo?

¿Cómo involucrar al estudiantado en los trabajos grupales en el periodo académico y fuera de ello?

¿Fomentan la responsabilidad colectiva, mediante la cooperación de responsabilidades compartidas?

Plenaria

Duración 20 min.

Socialización de sus trabajos máximo cuatro participantes

Trabajo en grupo.

Duración 40 min.

Realizar las siguientes actividades en cada uno de los grupos.

Primer grupo: Elabora su trabajo de presentación en un cartel sobre la importancia de trabajo en equipo, sus conclusiones y recomendaciones.

Segundo equipo: Estrategias que permite la eficiencia del trabajo en equipo, Conclusiones y recomendaciones.

Tercer grupo: Identificación de las diferentes dificultades internas en la institución de trabajo en equipo, establecer conclusiones y recomendaciones.

Plenaria

Duración 20 min.

Presentación y exposición de cada uno de los trabajos en equipo.

Análisis y comentario de cada uno de los equipos.

Plenaria

Duración 20 min.

Elaboración de un cuadro de acuerdos y compromisos entre todo el grupo.

Recursos

Humanos

Instructor

Investigadora

Materiales

Manual de habilidades de liderazgo

Papelotes

Marcadores

Proyector

Computadora

Evaluación

Aplicación de encuestas y entrevistas al colectivo pedagógico y la observación directa.

Se optimizan el trabajo con el mejoramiento de hábitos de trabajo en equipo que ha permitido mejorar en la calidad con experiencias y conocimientos compartidos.

Fomentación de un ambiente de cooperación y desarrollo de estrategias de investigación, comunicación efectiva, competencia visionaria, entre los integrantes de los grupos generando competitividad hacia el éxito permitiendo el empoderamiento de la imagen institucional con una mayor aceptación Institucional a nivel local y zonal.

Recomendaciones

Mantener una dinámica de equipos sobre todo con aquello que motivan y estimulan el pensamiento creativo facilitando la creación de ideas que permitan organizar y analizarlas, con la estimulación de la comunicación, la interacción concentración y participación de los integrantes en el cumplimiento de los objetivos.

Fomentar el trabajo en equipo que permita, desarrollar las destrezas de cooperación, socialización, comprometimiento, creatividad, investigación y aporte personal con sus conclusiones y recomendaciones.

Para que el trabajo cumpla con las expectativas esperadas debe estar al alcance de los integrantes del equipo, sea esta principalmente de carácter económico, tiempo, recursos y sobre todo un correcto asesoramiento continuo y oportuno.

ESTRATEGIA 8



Tema: HABILIDAD CARISMÁTICA

Objetivo

Recuperar la confianza y la seguridad mediante la habilidad carismática con un cambio de enfoque y percepción del ambiente de la Unidad Educativa Papahurco con un liderazgo carismático, apasionante sea dentro del aula o fuera de ella para posesionar la imagen institucional y evitar la deserción escolar.

Metodología

Duración: 2 horas 30 min.

Actividad inicial

Duración 30 minutos

Presentación y observación de videos motivacionales.

Análisis, comentario, inferencia, mensaje positivo y negativo.

Actividad en grupo

Duración 40 min.

En grupos de cinco integrantes.

Responda a las siguientes interrogaciones y manifieste sus puntos de vista:

¿Cuáles son las características de la habilidad carismática del liderazgo institucional?

¿Considera Ud. que la habilidad carismática permite la posesión de la imagen institucional para evitar la deserción escolar en la Unidad Educativa Si o No argumente su respuesta?

¿Cuáles consideran Uds. las diferencias entre las habilidades de liderazgo permisivo y carismático?

¿Qué actividades se debería aplicar para que ésta habilidad surta efecto?

Actividad plenaria.

Duración 50 min.

Con la ayuda de los trabajos realizados en los carteles, cada uno de los grupos exponen sus puntos de vista.

Selección de aspectos relevantes sobre las habilidades carismáticas del liderazgo.

Elaboración de aspectos que permita persuadir y mejorar la autoestima en los estudiantes con una visión generadora de valores morales,éticos y profesionales.

Fin de la participación

Duración 30 min.

Elaborar los acuerdos y compromisos.

Recursos

Humanos

Instructor

Investigadora

Materiales

Computadora

Videos motivacionales

Cuadernillo personal

Lápices

Marcadores

Evaluación

Aplicación de encuestas y entrevistas al colectivo pedagógico y la observación directa.

Los comportamientos, motivación individual y colectiva, mediante la apreciación de sus características individuales.

El desarrollo de destrezas y cambio de actitudes de los integrantes de la institución educativa.

Si el colectivo pedagógico es capaz de establecer una relación con respeto y dignidad evitando los falsos comentarios y generando un ambiente de sociabilidad y respeto a sus particularidades individuales.

Que los estudiantes hayan recuperado su confianza y autoestima.

Recomendaciones

Recuperación de la confianza y la seguridad mediante un cambio de enfoque y percepción del ambiente.

Proporcionar recursos para ayudarlos a crecer personal y profesionalmente, y compartir su vida personal con ellos.

Tener conocimiento individual de cada uno de los integrantes del colectivo pedagógico, sus debilidades y fortalezas.

Trabajar desde un principio tanto a nivel individual como con grupos de trabajo que participarán en distintos ejercicios y dinámicas propuestas.

Demostrar un cambio de gestión, mediante una mejor ambientación del espacio, su actitud con un enfoque motivador y cordial.

En cada presentación, se coordinará en grupo con dirección al público o simplemente en su atención particular depende de su primera impresión.

Saber escuchar y entender las diferencias individuales de cada uno del colectivo pedagógico de sus intereses y necesidades personales y colectivas, siendo parte de su solución y emprendimiento.

6.9. EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

Tabla 29: Evaluación de la Propuesta

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Quiénes solicitan evaluar?	Autoridades, investigadora, estudiantes y docentes
¿Por qué evaluar?	Conocer el grado de aceptación del Manual de habilidades de liderazgo para posesionar la imagen institucional y evitar la deserción escolar en la Unidad Educativa Papahurco.
¿Para qué evaluar?	Para conocer si la propuesta dio resultados positivos. Para conocer si con la propuesta ha existido cambios de actitud en el Colectivo Pedagógico.
¿Qué evaluar?	La funcionalidad del Manual de Habilidades de liderazgo para posesionar la imagen institucional y evitar la deserción escolar de la Unidad Educativa Papahurco. La participación de autoridades y docentes en la organización de la capacitación.
¿Quién evalúa?	Investigadora. Autoridades de la Institución. Estudiantes. Docentes.
¿Cuándo evaluar?	Permanentemente.
¿Cómo evaluar?	Observación, encuesta y entrevista a docentes y estudiantes.
¿Con qué evaluar?	Fichas de Observación, Cuestionarios y Entrevistas.

Elaborado por: Lcda. Guadalupe Soria Peralvo

BIBLIOGRAFÍA

- ANGARITA, Sergent María Antonieta (2007). Liderazgo pedagógico del director de una institución educativa de calidad. Miembro Consultor REDEM en Venezuela.
- Beatriz Pont, Deborah Nusche, Hunter Moorman, 2009 Mejorar el liderazgo escolar volumen I Política y Práctica.
- BERNAL Torres, C. A. (2006). Metodología de la investigación: para administración, economía, (Segunda edición ed.). México.
- BELLETTINI, O. y Ordóñez, A (2013). Ecuador: Del país recursos al país conocimiento. Grupo FARO.
- BRUNER, J. (1988). Desarrollo cognitivo y educación, Madrid: Morata.
- Campoy, D. (2006). Gestion Emprendedora: Estrategias y Habilidades para el Emprendedor actual. Ideas Propias.
- CASARES, David, SILICIO, Alfonsí, GONZALEZ, José Luis, (1999). Liderazgo, valores y cultura Organizacional. Edt. Megraw – Hill Interamericana. Salvador.
- CHIAVENATO, Adalberto, (1993). Liderazgo, [http:// repositorio. Uñita.edu.ec](http://repositorio.Uñita.edu.ec)
- COBO, Guillermo, (s.f.) Sea un líder. Imprenta Rocafuerte. Cuenca
- DAVIS K y Newstrom J. "Comportamiento humano en el trabajo". México. Mc Graw Hill, 1991
- FERNANDEZ, Lidia, (2005) instituciones educativas. Editorial Paidó SAICF, Buenos Aires.
- GARCÍA, Nidia, ROJAS, Marta, CAMPOS, Natalia, (2002) La administración escolar para el mejoramiento de las instituciones educativas, primera edición, Editorial de la Universidad de Buenos Aires.
- GARZA Mercado, A. (2007). Manual de técnicas de investigación para estudiantes de Ciencias Sociales y Humanidades. Mexico: Colmex.
- GUNTER, Helen y Ribbins, Peter. (2002). Leadership studies in education. Educational Management y Administration.
- HERRERA, Luis, MEDINA, Arnaldo, NARANJO, Galo, (2010) Tutoría de la Investigación Científica, Cuarta Edición, Ambato: Gráficas Corona Quito

HUMPHREY, W. "Dirección para la innovación. Liderazgo de los profesionales técnicos". Madrid. Ediciones Díaz de Santos. 1989 Kalthoff, Otto; Nonaka, Ikujiro; Nueno, Pedro Libro "Luz y Sombra". México

La Constitución del Ecuador.

MANES, Juan Manuel, (2005) Gestión estratégica para instituciones educativas y guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional 2ª edición Granica, Buenos Aires.

MASWEL, John, (s.f.) Las 21 cualidades indispensables de un Líder

MÉNDEZ Rodríguez, A. (2008). La investigación en la era de la información: guía para realizar la información. Mexico: Trillas.

NUNEZ, Paulo, (2012) Ciencias Económicas y Comerciales

OREJUELA, Eduardo (2004). Relaciones Humanas. Segunda Edición. Nueva Luz. Guayas.

PARDO DE AGUIRRE, M.L. La deserción Escolar del núcleo universitario del Litoral. Universidad Simón Bolívar. Equinoccio Caracas.

PLISCOFF Varas, Cristian. (2005). Sistemas de incentivos monetarios y reforma del Estado: elementos para una discusión necesaria. X Congreso Internacional del CLAD sobre la reforma del Estado y de la Administración Pública. Santiago, Chile, 18-21 octubre de 2005.

coperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/116/112

POWELL, Colin, (2007) Las reglas del liderazgo: Nueva York

ROJAS, Alfredo, GASPAS Fernando, (2006) Bases del liderazgo en educación. Andros impresores. Santiago Chile

ROMERO, Iván. (s.f.). Los valores morales: Imprenta Cotopaxi

SCHÖN, Donald. (1983). The reflective practitioner. San Francisco: Jossey-Bass Publishers

SOLANA. F. (2005), Visiones y Revisiones. México.

SUBERCASEUX, Bernardo (2002). Nación y Cultura en América Latina
Diversidad cultural y Globalización

REVISTAS

CALVO DE LA MORA. Javier, (2011) Revista actividades investigativas en educación. Aspectos críticos del liderazgo institucional en la educación. Volumen 11, N° 2 2011. España.

Revista Actualidades Investigativas en Educación. Aspectos críticos del liderazgo institucional en la educación .Volumen 11, Número 2 pp. 1-29. 2011.

ACNNA Fuente informativa: Mario Bustos – ECUARUNARI 2012 Cotopaxi

LINKOGRAFÍA

GARCIA, Miguel,(1993). Liderazgo, <http://es.geocities>.

PONT, B. Nursche D.y MOORMAN H. (2008). Improving school leadership. Volumen 1, Policy and practice. Recuperado el 17 de Noviembre de 2011, de <http://www.psi>

KALTHOFF, Otto; NONAKA, Ikujiro; NUENO, Pedro. Libro "Luz y Sombra". México

<http://www.bibliotecasdeecuador.com/>

<http://www.grupofaro.org/>

knoow.net@gmail.com.

http://es.wikipedia.org/wiki/Habilidades_de_liderazgo

<http://www.monografias.com/trabajos77/factores-inciden-desercion-escolar-estudiantes/factores-incidetp://www.youtube.com/watch?v=rz5LBBYRdb0>

http://www.samperheadhunting.com/index.php?option=com_content&view=article&id=159:mejora-el-clima-laboral-en-tu-em

<http://cepra.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/3121/1/Tesis%20de%20Vasquez%20Davila%20Luisa%20Adriana.pdf>

http://cie.uprrp.edu/cuaderno/ediciones/26/vol26_01_Benitez.pdf

http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo_escolar

http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf

http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/10/Folleto_informativo-Desconcentracion2012

<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2006/gvd.htm>

<http://www.monografias.com/trabajos81/politica-educativa-liderazgo-transformacional-directores/politica-educativa-liderazgo-transformacion>

<http://www.monografias.com/trabajos89/disminucion-repitencia-y-desercion-escolar/dismi>

http://www.unicef.org/ecuador/Encuesta_nacional_NNA_siglo_XXI_2_Parte2.pd

<http://www.youtube.com/watch?v=nfcVSSfN6bA>

<http://www.youtube.com/watch?v=y7gM4THDiqk>

ANEXOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO DIRECCIÓN DE POSGRADO

Encuesta dirigida a los señores estudiantes de la Unidad Educativa Papahurco.

Objetivo: Recoger información sobre el liderazgo institucional y la deserción escolar en la Unidad Educativa Papahurco.

INSTRUCTIVO:

Lea detenidamente las siguientes interrogantes y marque con una X lo que corresponda.

Su sinceridad en las respuestas permitirá a la investigadora desarrollar un trabajo productivo.

Agradezco su colaboración y garantizo absoluta reserva de su información.

CONTENIDO

1. ¿El rector logra mantener un ambiente cordial, motivado, solidario, ordenado, etc, en la institución educativa?
Siempre
Rara vez
Nunca
2. ¿En la institución se organiza jornadas de integración, liderazgo institucional?
Siempre
Rara vez
Nunca
3. ¿Las autoridades toman en cuenta sus opiniones para mejorar la calidad de la Educación?
Siempre
Rara vez
Nunca

4. ¿Se asigna responsabilidades y tareas en forma equitativa dentro del Proceso Formativo?
- Siempre
- Rara vez
- Nunca
5. ¿Conoce si sus docentes asisten a capacitaciones para innovar su labor pedagógica?
- Siempre
- Rara vez
- Nunca
6. ¿Usted tiene buenas relaciones interpersonales con sus docentes?
- Siempre
- Rara vez
- Nunca
7. ¿Cuándo no entienden un tema el profesor se toma su tiempo para reforzarlo?
- Siempre
- Rara vez
- Nunca
8. ¿Cuándo no entienden un tema el profesor se toma su tiempo para reforzarlo?
- Siempre
- Rara vez
- Nunca
9. ¿Recibe el apoyo de sus padres para cumplir con las responsabilidades académicas?
- Siempre
- Rara vez
- Nunca

10. ¿El ambiente institucional es el apropiado para desarrollar el aprendizaje?

Siempre

Rara vez

Nunca

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
DIRECCIÓN DE POSGRADO

Entrevista dirigida a los señores profesores de la Unidad Educativa Papahurco.

Objetivo: Recoger información sobre el liderazgo institucional y la deserción escolar en la Unidad Educativa Papahurco.

INSTRUCTIVO:

Lea detenidamente las siguientes interrogantes y marque con una X lo que corresponda.

Su sinceridad en las respuestas permitirá a la investigadora desarrollar un trabajo productivo.

Agradezco su colaboración y garantizo absoluta reserva de su información.

CONTENIDO

1. ¿El Rector logra mantener un ambiente cordial, motivado, solidario, ordenado, etc en la institución educativa?

Siempre

Rara vez

Nunca

2. ¿En la institución se organiza jornadas de integración, liderazgo institucional?

Siempre

Rara vez

Nunca

3. ¿Las autoridades toman en cuenta las opiniones de los demás y poder mejorar la calidad de la educación?

Siempre

Rara vez

Nunca

4. ¿Usted asigna a sus estudiantes responsabilidades y tareas en forma equitativa dentro del Proceso Formativo?

Siempre

Rara vez

Nunca

5. ¿La institución promueve jornadas de capacitación para innovar su labor pedagógica?
 - Siempre
 - Rara vez
 - Nunca
6. ¿Usted en el aula de clase fomenta las relaciones interpersonales?
 - Siempre
 - Rara vez
 - Nunca
7. ¿Cuándo sus estudiantes no entienden un tema usted se toma el tiempo para reforzarlo?
 - Siempre
 - Rara vez
 - Nunca
8. ¿Les llama la atención en forma verbal cuando sus estudiantes comenten faltas leves?
 - Siempre
 - Rara vez
 - Nunca
9. ¿Los estudiantes reciben el apoyo de sus padres para cumplir con las responsabilidades académicas?
 - Siempre
 - Rara vez
 - Nunca
10. ¿El ambiente institucional es el apropiado para desarrollar el aprendizaje?
 - Siempre
 - Rara vez
 - Nunca

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN