

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO PARA LA
EDUCACIÓN SUPERIOR

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”

Trabajo de investigación

Previa la obtención del Grado Académico de Magister en Docencia y Currículo
para la Educación Superior

Autora: Lic. Dolores Elevación Garcés Vaca

Directora: Dra. Mg. Judith del Carmen Núñez Ramírez

Ambato – Ecuador

2012

Al Consejo de Posgrado UTA

El Tribunal receptor de la defensa del trabajo de investigación 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, presentado por: la Lic. Dolores Elevación Garcés Vaca y conformada por Dra. Mg. Ercilia Saltos Abril, Lic. Mg. Gonzalo Hallo Ulloa y Dr. Mg. Danilo Villena Chávez, Miembros del Tribunal, Dra. Mg. Judith Núñez Ramírez, Directora del trabajo de investigación y presidido por Dr. José Antonio Romero, Presidente del Tribunal; Ing. Mg. Juan Garcés Chávez, Director de CEPOS – UTA, Una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de investigación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Dr. José Antonio Romero
Presidente del Tribunal de Defensa

Ing. Mg. Juan Garcés Chávez
Director de CEPOS

Dra. Mg. Judith Núñez Ramírez
Directora del Trabajo de Investigación

Dra. Mg. Ercilia Saltos Abril
Miembro del Tribunal

Lic. Mg. Gonzalo Hallo Ulloa
Miembro del Tribunal

Dr. Mg. Danilo Villena Chávez
Miembro del Tribunal

AUTORÍA

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de investigación 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”, nos corresponde exclusivamente a Lic. Dolores Elevación Garcés Vaca y Dra. Mg. Judith del Carmen Núñez Ramírez, Directora del Trabajo de investigación; y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Técnica de Ambato

Lic. Dolores Elevación Garcés Vaca

Autora

Dra. Mg. Judith del Carmen
Núñez Ramírez

Directora

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de investigación o parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de ésta, dentro de las regulaciones de la Universidad.

Lic. Dolores Elevación Garcés Vaca

DEDICATORIA

Para todos los maestros
que cimentan su
trabajo con liderazgo
educativo transformando
entes decididos
y valiosos para
sí mismos y la sociedad

AGRADECIMIENTO

A Dios el Ser Supremo que me ha otorgado todas las capacidades para desenvolverme guiándome el camino a la inteligencia, la sabiduría y el entendimiento y por haberme concedido una familia maravillosa que son el puntal de apoyo permanente para mi constante superación personal y profesional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Consejo de Postgrado.....	ii
Autoría de la Investigación.....	iii
Derechos de Autor.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de Contenidos.....	vii
Índice de Gráficos.....	xii
Índice de Tablas.....	xiii
Resumen Ejecutivo.....	xv
ExecutiveSummary.....	xvii
Introducción.....	xix

CAPÍTULO I

El Problema.....	3
Formulación del problema.....	7
Árbol del problema.....	8
Análisis Crítico.....	8
Prognosis.....	10
Preguntas directrices.....	11
Delimitación de la Investigación.....	12
Delimitación Temporal.....	12
Delimitación Espacial.....	12
Justificación.....	12
Objetivos.....	14
Objetivo General.....	14
Objetivo Específico.....	14

CAPÍTULO II

Marco Teórico.....	15
Antecedentes de la Investigación.....	15
Fundamentación filosófica.....	18
Fundamentación Epistemológica.....	19
Fundamentación Axiológica.....	20
Fundamentación Legal.....	20
Categorías Fundamentales.....	22
Liderazgo.....	23
Liderazgo Educativo.....	24
Cultura Educativa.....	25
Líder Escolar.....	25
Enfoques sobre liderazgo educativo.....	26
Liderazgo Pedagógico.....	26
Liderazgo Transformacional.....	26
Liderazgo organizacional.....	27
Liderazgo Moral.....	27
Liderazgo Participativo.....	27
Liderazgo Escolar.....	28
Directivo líder.....	29
El liderazgo en la función escolar.....	30
El Liderazgo juvenil.....	31
El liderazgo en la Adolescencia-juventud.....	31
Tipos de Liderazgo y sus Características.....	32
Liderazgo Autoritario.....	32
Liderazgo Manipulador.....	32
Liderazgo Paternalista.....	33
Liderazgo Sabelotodo.....	34
Liderazgo Democrático.....	34
La Transformación Personal y Social.....	38

El liderazgo orientado hacia el servicio.....	38
La Convicción de la Nobleza del Ser Humano	38
La Responsabilidad Moral de Investigación y Aplicar la Verdad.....	38
La Transcendencia a través de la Visión.....	38
El Desarrollo de Capacidades.....	38
Capacidades que contribuyen a la Transformación Personal.....	39
Capacidades que contribuyen a mejorar las relaciones Interpersonales.....	39
Capacidades que contribuyen a la Transformación Social.....	39
Estrategias Metodológicas.....	41
Gerencia Educativa en el Aula.....	42
El Grupo y la dinámica de Aula.....	44
Metodología de la Clase Interactiva – Constructiva.....	45
El Docente como facilitador- Procesos Grupales.....	46
La Gestión Educativa consiste en.....	48
Dinámicas o Técnicas de Grupo.....	49
Por qué y para qué se utiliza las Técnicas de Grupo.....	49
Cómo y cuándo utilizar las Técnicas de Grupo.....	51
Clasificación de las Técnicas.....	52
Tipos de Actividades Grupales.....	53
Lineamientos para seleccionar las actividades de Grupo.....	54
Importancia de Procesar la Experiencia.....	56
Las destrezas de Interacción del docente como facilitador, guía mediador.....	57
Formulación de Hipótesis.....	57
Señalamiento de Variables.....	58
Variable Independiente.....	58
Variable Dependiente.....	58

CAPÍTULO III

Metodología.....	59
Modalidad de la Investigación.....	59
Tipos de la Investigación.....	60

Población.....	61
Técnicas e Instrumentos.....	64
Procesamiento y Análisis.....	64

CAPÍTULO IV

Análisis e Interpretación de los Resultados.....	65
Procesamiento de la Información.....	65
Encuesta Autoridades.....	65
Encuesta a Profesores.....	74
Encuesta a Estudiantes.....	83
Comprobación de Hipótesis.....	92

CAPÍTULO V

Conclusiones.....	96
Recomendaciones.....	97

CAPÍTULO VI

Propuesta.....	99
Datos Informativos.....	99
Tema.....	99
Antecedentes.....	99
Estudio de Factibilidad.....	100
Objetivos.....	101
Objetivo General.....	101
Objetivo Especifico.....	101
Justificación.....	101
Fundamentación.....	103
Metodología y Plan Operativo.....	106
Impacto del Proyecto.....	109

Evaluación.....	110
Bibliografía.....	117
Anexos.....	119

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Árbol De Problemas.....	8
Gráfico 2: Categorías Fundamentales	22
Gráfico 3: Encuesta Pregunta 1	66
Gráfico 4: Encuesta Pregunta 2.....	67
Gráfico 5: Encuesta Pregunta 3.....	68
Gráfico 6: Encuesta Pregunta 4.....	69
Gráfico 7: Encuesta Pregunta 5.....	70
Gráfico 8: Encuesta Pregunta 6.....	72
Gráfico 9: Encuesta Pregunta 7.....	73
Gráfico10: Encuesta Pregunta 8.....	74
Gráfico 11: Encuesta Pregunta 9.....	76
Gráfico 12: Encuesta Pregunta 10.....	77
Gráfico 13: Encuesta Pregunta 11.....	78
Gráfico14: Encuesta Pregunta 12.....	79
Gráfico 15: Encuesta Pregunta 13.....	81
Gráfico 16: Encuesta Pregunta 14.....	82
Gráfico 17: Encuesta Pregunta 15.....	83
Gráfico 18: Encuesta Pregunta 16.....	85
Gráfico 19: Encuesta Pregunta 17.....	86
Gráfico 20: Encuesta Pregunta 18.....	88
Gráfico 21: Encuesta Pregunta 19.....	89
Gráfico 22: Encuesta Pregunta 20.....	91
Gráfico 23: Encuesta Pregunta 21.....	92

ÍNDICE DE CUADROS

Matriz de Variable Independiente.....	62
Matriz de Variable Dependiente.....	63
Cuadro 6: Pregunta 1.....	65
Cuadro 7: Pregunta 2.....	67
Cuadro 8: Pregunta 3.....	68
Cuadro 9: Pregunta 4.....	69
Cuadro 10: Pregunta 5.....	70
Cuadro 11: Pregunta 6.....	71
Cuadro 12: Pregunta 7.....	72
Cuadro 13: Pregunta 8.....	74
Cuadro 14: Pregunta 9.....	75
Cuadro 15: Pregunta 10.....	77
Cuadro 16: Pregunta 11.....	78
Cuadro 17: Pregunta 12.....	79
Cuadro 18: Pregunta 13.....	80
Cuadro 19: Pregunta 14.....	82
Cuadro 20: Pregunta 15.....	83
Cuadro 21: Pregunta 16.....	84
Cuadro 22: Pregunta 17.....	86
Cuadro 23: Pregunta 18.....	87
Cuadro 24: Pregunta 19.....	89
Cuadro 25: Pregunta 20.....	90
Cuadro 26: Pregunta 21.....	92
Cuadro 27: Comprobación de Hipótesis.....	93
Cuadro 28: Cálculo del Chi.....	95
Cuadro 29: Matriz de Implementación del Plan de Ejecución.....	107
Cuadro 30: Matriz de Metodología, Técnicas e instrumentos de Evaluación del Proyecto.....	112

Cuadro 31: Guía de Verificación de Evaluabilidad.....	113
---	-----

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

**MAESTRÍA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO PARA LA EDUCACIÓN
SUPERIOR**

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”.

Autora: Lic. Dolores Elevación Garcés Vaca
Directora: Dra. Mg. Judith del Carmen Núñez Ramírez

RESUMEN

Para desarrollar la presente investigación se ha seguido la modalidad tesis apoyada en la investigación de campo y de tipo documental, considerando a públicos internos del Instituto superior Tecnológico Experimental “Luis A. Martínez” como son: autoridades, profesores y estudiantes. Los instrumentos bibliográficos fueron apoyo para el marco teórico. La investigación se basó en el método científico siguiendo las siguientes etapas: 1. Identificación del problema y estudio de necesidades; 2. Estudio de factibilidad y 3. Formulación del proyecto alternativo. Los resultados han sido debidamente tabulados, analizados e interpretados de manera lógica y matemática en el sentido de que existe relación altamente significativa al nivel del 5% de significación con la prueba Chi Cuadrado entre el Liderazgo Educativo y la Gerencia de aula del ISTEAM. Con todo lo expresado se concluye que se presentan debilidades en el Liderazgo Educativo Institucional y en la Gerencia de Aula. Que existe un nivel aceptable en las actividades de trabajar en equipo, vencer obstáculos, participación activa de

los docentes en el quehacer educativo, desarrollar actividades que demuestran liderazgo personal e institucional y propuestas de cambio de la rutina diaria al trabajo activo, existiendo un fortalecimiento en lo referente a las planificación de actividades. Arrojando debilidades en el trabajo en equipo y el desenvolvimiento del Liderazgo Institucional. Para la solución de este problema se propone el presente proyecto alternativo que articule el Liderazgo Educativo Institucional con la Gerencia de Aula y se programe lineamientos de fundamentación, justificación, seguimiento, impacto y evaluación de esta unidad.

Descriptor de la Tesis: Liderazgo Educativo, incidencia en la gerencia de aula, diferencia entre liderazgo administrativo y educativo y gerencia de aula

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
POSTGRADUATE STUDIES CENTRE
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION**

**MASTERS IN TEACHING AND CURRICULUM FOR HIGHER
EDUCATION**

Topic:

"EDUCATIONAL LEADERSHIP AND ITS IMPACT ON THE MANAGEMENT OF CLASSROOM TEACHERS AT THE FIFTH SEMESTER OF BANKING AND FINANCE AT THE INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO EXPERIMENTAL LUIS A. MARTÍNEZ OF THE CITY OF AMBATO".

Author: Lic. Dolores Elevación Garcés Vaca

Director: Dra. Mg. Judith del Carmen Núñez Ramírez

EXECUTIVE SUMMARY

To develop the present investigation we have followed the modality thesis supported in the field research and documentary type, considering that the public internal of the Instituto Superior Tecnológico Experimental "Luis A. Martínez" are: authorities, teachers and students. The bibliographic instruments were the support for the theoretical framework. The research was based on the scientific method according to the following stages: 1. Identification of the problem and study of needs; 2 Feasibility study and 3. Formulation of alternative draft. The results have been properly tabulated, analyzed and interpreted in a logical and mathematical way in the sense that there is highly significant relationship to the 5% level of significance with the Chi square test between the educational leadership and management of the ISTEAM class. The statement concludes that it occurs weaknesses in the institutional educational leadership and classroom management. There is an acceptable level in the activities of teamwork, overcome obstacles, active participation of teachers in the educational work, develop activities that demonstrate personal and institutional leadership and proposals for change from the daily routine to active work. It exists a strengthening in relation to the planning of activities. To show weaknesses in the teamwork and the

development of the institutional leadership. This alternative project that articulates the institutional educational leadership with classroom management and schedule lines of explanation, justification, monitoring, impact and evaluation of this unit, is proposed for the solution of this problem.

Descriptors of the thesis: Educational leadership, impact on classroom management, difference between administrative and educational leadership and management of classroom.

INTRODUCCIÓN

Con el cesante cambio en la educación y la competitividad es primordial que los estudiantes se preparen para ser líderes de su progreso y superación personal y profesional, con la guía acertada de los docentes que estamos en la obligación de ser mejor capacitados para establecer planteamientos, propuestas de organización y especialmente en la toma de decisiones. Esto conduce a preparar individuos capaces de resolver problemas dentro de cualquier ámbito y liderar en cualquier medio que se encuentren, aunque se presenten problemas difíciles podrán salir abantes, con las mejores alternativas de solución que sean validas, guiándose siempre por los caminos de la rectitud y honestidad.

El proyecto se creó por la necesidad de ofrecer a la sociedad profesionales capaces, seguros de sí mismo y preparados para el servicio laboral, que se construyan en líderes de su propia empresa porque el líder se hace no nace, va construyéndose a lo largo de la vida, sacando ventaja de sus obstáculos, cultivándose y perfeccionándose a través de la experiencia.

El trabajo consta de seis capítulos, empieza desde la formulación del problema, se construye en marco teórico sustentable del mismo, elabora instrumentos para tratar el diseño de la investigación, establece un procedimiento para la presentación estadística y grafica de los resultados, deduce las conclusiones y culmina con la esquematización del proyecto alternativo y las unidades para el desarrollo de las jornadas académicas en la Institución.

Capítulo I: Se inicia con denominación del problema que aquejan a la institución, la contextualización y un análisis crítico de las causas y consecuencias del problema, pronosis, justificación y objetivos de la investigación planteada.

Capítulo II: Marco Teórico. Se inicia en antecedentes de la problemática investigativa del establecimiento, de otras investigaciones realizadas sobre el tema, la fundamentación técnica para el desarrollo de la hipótesis y el

señalamiento de variables, el liderazgo educativo y incidencia en la gerencia de aula.

Capítulo III: Metodología. Se inicia con el enfoque, modalidad y tipo de investigación, se analiza la población de estudio, se operacionalizan las variables y el proceso de recolección y procesamiento de datos.

Capítulo IV: Análisis e interpretación de resultados. Con 21 cuadros y gráficos estableciendo estadísticamente el resultado, arrojando una respuesta positiva de la hipótesis que ha sido necesaria elaborar el proyecto alternativo, consistente en el seminario Taller con siete unidades.

Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones. Determinan las debilidades en el liderazgo educativo y en la gerencia de aula.

Capítulo VI: Propuesta y proyecto alternativo con el desarrollo del Seminario – Taller para mejorar el liderazgo educativo de la gerencia de aula, su fundamentación, justificación, estructura, implementación, impacto y evaluación.

La bibliografía es actualizada basándose en la biblioteca virtual y especializada para el tratamiento teórico.

CAPÍTULO 1

EL PROBLEMA

1.1. 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, EN EL AÑO LECTIVO 2008 – 2009

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Contextualización

Los gobiernos, las autoridades educativas y la sociedad exigen líderes y personas integrales, pero eso no se logra sin tener en las aulas líderes; las corrientes educativas que actualmente están adoptando los sectores educativos, están encaminadas a que el papel del profesor sea más activo dentro del aula. Actualmente y retomando a Cornejo podemos decir que, tenemos más jefes en todos los ámbitos de la administración educativa, desde el Secretario de Educación hasta el más sencillo de los docentes. Tenemos personas que imponen, mandan y ordenan a veces sin la mínima pizca de sentido común y lo peor sin los mínimos conocimientos de lo que debería ser la educación. En la educación se tienen hombres y mujeres con poder y autoridad, pero hay escasos líderes.

Por otro lado, tomando las ideas de Alexander Ortiz, donde hace un análisis del papel del docente y de un líder pedagógico, comenta que la diferencia entre docente y líder pedagógico radica en el origen de la autoridad de cada uno, ya que ella constituye la premisa de la relación dominio - subordinación. La autoridad del docente proviene de los niveles superiores en la institución

educativa, en relación con el nivel que ocupa respecto a los estudiantes. Es autoridad oficial. La autoridad del líder pedagógico proviene siempre de los estudiantes con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores. Es autoridad moral. Por lo que entonces nos encontramos con que la figura más aceptable para hacer agradable el proceso enseñanza – aprendizaje es la del líder pedagógico.

Por ende, se puede decir que el concepto de líder pedagógico siempre implica la existencia de un determinado vínculo entre el docente y los estudiantes, caracterizado por la existencia de una ascendencia más o menos estable del profesor sobre sus educandos, donde tal ascendencia resulta mayor que la que posee cualquier otro docente sobre el grupo de estudiantes. Se debe subrayar, además, que el atributo más diferenciable en el líder pedagógico, es decir, su autoridad, proviene de un acuerdo voluntario y tácito entre el docente y los estudiantes. La condición de un profesor como líder pedagógico dentro de un colectivo docente descansa en la autoridad moral o real que éste ostenta ante el grupo de estudiantes. Por tanto, no tendría sentido pensar que tal atributo puede ser adjudicado desde fuera o auto adjudicado por algún docente.

La esencia del liderazgo pedagógico está en aumentar la influencia educativa (autoridad) sobre los estudiantes por encima del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias venidas de la institución educativa. Líder pedagógico es el docente, liderazgo es el propio proceso que desarrolla el docente que es líder. Liderazgo pedagógico es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección u organización de la institución educativa, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes.

Jaime Ginberg, que presenta a un líder educativo que debe poseer el entendimiento, el conocimiento, la visión, los Propósitos que para Ginberg, el liderazgo educativo es la capacidad de articular, conceptualizar, crear y promover espacios y posibilidades para un cambio crítico y efectivo de las condiciones que

inhiben el mejoramiento de todos y para todos. El líder educativo es aquél que tiene la habilidad, en un sentido foucaultniano de problematizar prácticas y propuestas de reformas que son dadas por sentadas, que no son cuestionadas, y que presentan muchas veces lógicas internas basadas en principios que si bien mantienen una ilusión científica, tienden a generalizar supuestas soluciones, ignorando la complejidad de las condiciones locales, contextuales y contingentes.

El líder educativo debe ser también, un visionario que sueña solo y con otros, un pragmatista que evalúa con cuidado las consecuencias de sus acciones. Debe tener un hábito indagador, investigador, debe ser un constante estudioso de la escolarización, de la enseñanza y del aprendizaje, con un espíritu aventurero y una actitud humilde. Un líder educativo en el nuevo milenio es, en esencia, un practicante sofisticado. Un docente preocupado que se pregunta cómo Freire sugería, a favor de quién o de qué estamos educando. Un buen liderazgo demanda la creación de condiciones que aseguren una participación amplia, constante y prolongada. Esto incluye respeto, escuchar, intercambio, posibilidad de que todos enuncien sus perspectivas eliminando lo más posible las diferencias que surgen por razones de edad, de género, de nivel educativo, de cultura, de etnia, de habilidad, entre otros aspectos.

La formación docente no siempre incluye la formación en gestión institucional, por lo que muchos RECTORES escolares dirigen las instituciones educativas con la ayuda de la intuición, los consejos de colegas y supervisores. En varias oportunidades se escucha a docentes quejarse de sus Rectores por desacertadas decisiones; y, en algunas ocasiones, se quejan porque el Instituto (y en particular su rector) no considera sus expectativas. El hecho de que un docente no sienta que sus objetivos personales coinciden con los de la institución, implica un menor rendimiento en su trabajo (Mc Gregor, 1969) y esto, sin duda, no favorece a la educación del alumno.

"El liderazgo es influencia en el comportamiento de personas, o grupos, para alcanzar objetivos. Aquellos jefes ubicados en la jerarquía del mando

organizacional, tienen capacidad efectiva para intervenir en la conducta de sus subordinados, en cuanto pueden ordenar acciones en función del logro de los objetivos. En consecuencia, en un sentido estrecho y formal, se sigue que los administradores se ajustan a la idea de liderazgo. Sin embargo, la idea es incompleta y engañosa; porque son los seguidores y subordinados, los que determinan efectivamente si alguien es líder o no; lo cual es esencial para la comprensión del liderazgo. En razón de lo anterior, afirmar que los administradores son líderes por derecho de posición organizacional o de autoridad; sólo es verdad, si los subordinados reconocen al administrador como líder y cooperan con él; en caso contrario, la afirmación es incorrecta." (Lynch, 1999, resaltado propio)

El gran desafío de la reforma educativa implementada en el país en 1998, no solo apunta a mejorar el nivel y la cobertura de la educación, sino a formar recursos humanos calificados que estén en condiciones de liderar las transformaciones sociales y culturales que necesita el país.

Es por eso que el MEC del País, en el marco del Proyecto de Reforma de la Educación con énfasis en la Educación Básica, ha iniciado un proceso de formación de sus recursos humanos, con miras a mejorar el nivel de eficiencia y calidad del sistema educativo en todos sus niveles.

Los beneficiarios de Liderazgo Educativo asumen el compromiso de revertir al sistema los aprendizajes y experiencias acumuladas en el proceso de formación. Por ello, los trabajos de investigación que diseñen y desarrollen a lo largo del Programa Académico y específicamente, el diseño y la elaboración de la tesis deberán responder a las necesidades del sistema educativo nacional. De esta manera, sus investigaciones se tornarán en el cimiento de la enseñanza transformación que se espera propiciar desde el proyecto.

Los jóvenes hoy serán los profesionales del futuro de nuestro país. Ellos constituyen el motor que generará un alto valor para nuestro desarrollo y su contribución logrará el impacto deseado si cuentan con los conocimientos y habilidades necesarias para consolidar dichos objetivos.

Es en este ámbito que la Pontificia Universidad Católica de Quito - PUCP, universidad líder en educación superior y de reconocido prestigio internacional, presenta a través de su Instituto de Informática – Info PUC el Programa de Liderazgo Educativo a través del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

A nivel del cantón Ambato existen Instituciones con categoría de Institutos Superiores que les permite ofrecer estudios de Pos bachillerato profesional de dos años según especialidades ministeriales así: INSTITUTO SUPERIOR HISPANO AMÉRICA en Auditoría y Contabilidad, Informática, INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR GUAYAQUIL con Especialidad en Mecánica Automotriz, Electrónica, Electricidad; INSTITUTO SUPERIOR BOLÍVAR: En especialidad en Contabilidad y Secretariado en Español; el INSTITUTO SUPERIOR AGROPEGUARIO “LUIS A. MARTÍNEZ con Especialidades en Agronomía, Agro producción en Lácteos y Nuestro ISTEAM con Especialidad en Sistemas e Informática, Finanzas y Banca, Administración.

Un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Ello hace surgir un profesor/a líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante. Es imposible construir un mundo más humano y amoroso, a menos que lo mismo haya conseguido previamente, convertirse en alguien sumamente humano y amoroso.

De la misma manera, la educación puede transformar la cultura, pero sólo en la medida en que se hayan transformado sus educadores. La educación no puede cambiar si los docentes no cambian. Por ello surge la necesidad de líderes capaces de concienciar a los profesores de la conducta y las actitudes, frente a sí mismos y frente a sus estudiantes, que observan cuando están. En Conclusión, podrán afirmar que se requiere, por tanto, de un liderazgo que haga despertar una multitud de fantasías, de sueños, de imágenes de mañanas posibles, de santuarios para la imaginación, por encima del frío y práctico "realismo" tener los pies sobre la tierra. Un sistema educativo basado en "dar las respuestas correctas" es psicológicamente insano. Ello promueve el conformismo de conducta o de criterio, y ahoga las innovaciones.

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

En la Institución del ISTEAM existe poco liderazgo Educativo se busca la superación de la misma para sacar adelante y obtener mejores destrezas, habilidades y aptitudes en la labor docente, que se desarrolle mejor las capacidades intelectuales, técnicas, y llegar a las competencias mismas con eficacia y eficiencia para el mayor éxito docente.

Los grandes líderes inspiran a ir a lugares que nunca irían y a hacer cosas que jamás pensaban que podrían hacer.

Por lo tanto, el liderazgo debe volverse una condición humana institucional que los individuos logren desarrollar unos más que otros de la institución educativa. Líder pedagógico es el docente, liderazgo es el propio proceso que desarrolla el docente que es líder. Liderazgo pedagógico es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección u organización de la institución educativa, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes deben darse cuenta de que necesitan educar para una libertad por encima de todas las limitaciones. La capacidad para hacer cambiar de perspectiva constituye la estrategia fundamental del liderazgo educativo.

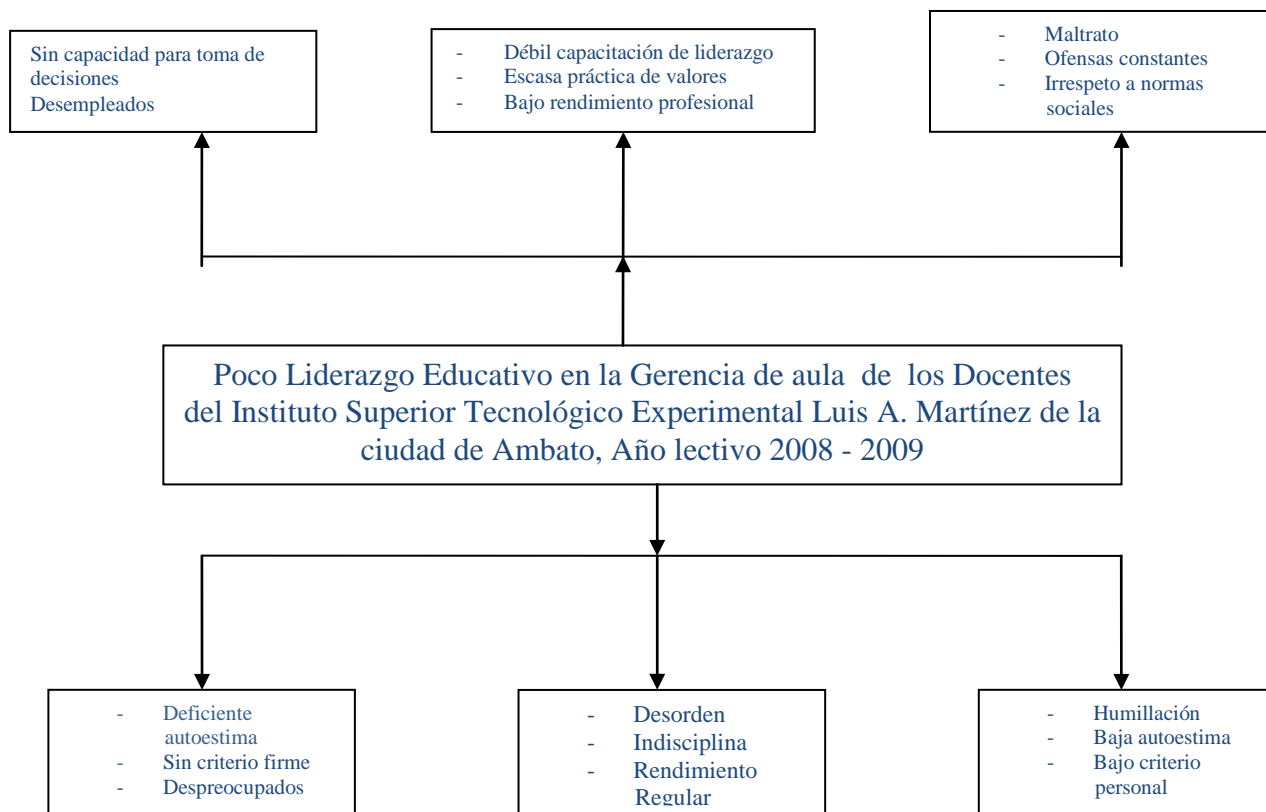
Estar convencidos de que son, los educadores líderes, los que a través de su vocación y con una nueva mentalidad, pueden cambiar la sociedad. Los cambios significativos de un liderazgo transformador pueden operarse a nivel personal y de pequeños grupos. Asumiendo con dedicación y disciplina este compromiso, a la postre podrán resultar transformados. El mejor modo de propagar las ideas de cambio será viviéndolas. Antes de iniciar un nuevo cambio de paradigma y abandonar los hábitos que han impedido el crecimiento. Deben despojarse de la vieja piel para poder tener una nueva.

1.2.2. Formulación del Problema

¿Cómo incide el liderazgo educativo en la gerencia de aula de los docentes del instituto superior tecnológico experimental “Luis A. Martínez de la ciudad de Ambato, año lectivo 2008 - 2009?

Árbol de Problemas

Gráfico N. 1



Elaboración: Dolores Garcés

1.2.3. Análisis crítico

La sociedad actual camina muy de prisa en tanto que la escuela en el trabajo educativo va lento, la presencia de inquietantes tecnologías de la información y comunicación exigen implementar nuevas técnicas de aprendizaje, muchas formas de enseñar, actualmente no se justifican, perdiendo el tiempo, se aprende poco y desmotivando al estudiante en forma continua.

Si se habla de poco liderazgo educativo en la institución como causa se habla también de bajo rendimiento científico como efecto por lo que los dos factores se encuentran en íntima relación o también diría en relación directa como causa y

efecto, por lo que incide directamente en la gerencia de aula de los docentes del ISTEAM.

Porque el líder se hace no nace, estudios realizados en las naciones como Japón China, Alemania, Estados Unidos se ha comprobado que los niños que han pensado, soñado y concebido una visión positiva y grande de ellos mismos, aunque no hayan tenido mayores recursos han logrado convertir esa visión en una realidad.

Generalmente los factores del éxito personal y social se asocian con los recursos personales o del país, pero las experiencias que nos llegan de países como Japón, Israel, China, por los tantos triunfos humanos de personas desfavorecidas prueban que es la actitud mental en las personas o pensamiento cultural de los pueblos el que determina su desarrollo y crecimiento. La implicación recíproca es clara, esto es que las personas y los pueblos subdesarrollados carecen de una visión de futuro positiva y alentadora y que esta es la causa principal de su subdesarrollo. Para quienes creen que los factores externos son los que determinan el desarrollo de las personas o de los pueblos es casi imposible dejar de culpar a las causas externas porque entonces se terminan las excusas para la animosidad y la rivalidad, que se ven obligados a asumir su papel protagonista en contribuir a mantener una cultura de fracaso y subdesarrollo.

Los educadores, padres, maestros, son quienes siembran en la mente de los niños y jóvenes la imagen de ellos en el futuro y la imagen del país que quieren construir. El liderazgo basado en el poder legítimo es un principio fundamental en gestión de calidad y una consideración importantísima en el liderazgo educacional, pues los profesores enseñan y transmiten a los estudiantes estilos de liderazgo que lo aplican durante el curso de su vida y desempeño laboral, en las instituciones que participan y por ende en el hogar.

Recientes investigaciones demuestran que en los centros educativos existe un gran potencial para la mejora y el desarrollo profesional. Su aprovechamiento depende en gran parte del tipo de liderazgo del directivo.

Un centro educativo resulta eficiente cuando el personal, aceptando una meta común, trabaje unido para alcanzar, lo cual es posible cuando quien dirige la institución proporciona ayuda y está presto a reconocer la importancia y seriedad de la educación.

1.2.4. Prognosis

¿Qué pasará en el futuro si no existe un liderazgo educativo? Siendo que las actitudes se pueden considerar a la vez como causa y como efecto del aprendizaje, (como determinantes y objetivos del aprendizaje) se puede decir que como causas, las actitudes pueden favorecer o entorpecer el aprendizaje según sean positivas o negativas.

Por otro lado, consideradas como efectos del aprendizaje, se pueden tomar como un contenido más a aprender, y por lo tanto ser educadas en la Universidad. De esta manera, una actitud positiva se puede constituir en garantía de motivación y esfuerzo en los estudiantes, lo cual es aceptado por los profesores como elementos coadyuvantes para favorecer el rendimiento en el estudio.

En nuestras universidades los profesores son conscientes del importante papel que juegan las actitudes de los estudiantes, pero, sin embargo, es muy común que se las ignore al momento de planificar los objetivos y contenidos educativos; por supuesto que, tampoco se evalúan y quedan entonces fuera de la currícula explícita.

Sin embargo, en todos los procesos de reforma las actitudes son enunciadas como nuevos contenidos, diferenciándolas de los conocimientos y sentando las bases para su enseñanza sistemática. Estar convencidos de que son, los educadores

líderes, los que a través de su vocación y con una nueva mentalidad, pueden cambiar la sociedad. Los cambios significativos de un liderazgo transformador pueden operarse a nivel personal y de pequeños grupos. Asumiendo con dedicación y disciplina en compromiso, que la postre podrán resultar transformados. El mejor modo de propagar las ideas de cambio será viviéndolas.

De no ser solucionado el problema de la falta de Liderazgo Educativo y su incidencia en la gestión docente del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO EXPERIMENTAL LUIS A.MARTÍNEZ, no se manejará solamente con el cumplimiento de las leyes establecidas, es decir, cada quién cumplirá su función, no existiendo un verdadero trabajo en equipo que permita alcanzar exitosamente su Visión y Misión, con un elevado liderazgo educativo por todos y cada uno de los docentes.

1.2.5. Preguntas Directrices

1. ¿Por qué no existe un Liderazgo educativo en los docentes del ISTEAM
2. ¿Existe gestión Docente en las actividades que realizan los profesores de ISTEAM?
3. ¿Existe un proyecto de solución al problema de Liderazgo Educativo en la gestión docente del Instituto Superior Tecnológico Experimental Luis A. Martínez?
4. ¿Qué beneficios promovería el Liderazgo Educativo del Instituto Superior Tecnológico Experimental Luis A. Martínez?
5. ¿Cuál sería el papel fundamental de la gestión docente en la Institución?

6. ¿Cómo se pueden contribuir los docentes en la solución de los problemas dentro del Instituto Superior Tecnológico Experimental Luis A. Martínez?.

1.3. Delimitación de la Investigación

1.3.1. Delimitación Temporal

El presente trabajo de investigación se realizará en el período 2008 – 2009

1.3.2. Delimitación Espacial

La presente investigación se realizará con las Autoridades, Docentes docentes del Instituto Superior Tecnológico Experimental Luis A. Martínez

1.4. JUSTIFICACIÓN

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

BENEFICIO: Los mayores beneficiarios serán los docentes y estudiantes ya que podrán poner de manifiesto todo su potencial como lideres innatos dentro de la institución, colaborando y trabajando corporativamente y en equipo, arrimando el hombro para cumplir con las metas y objetivos del plantel. Con la visión de quien realiza y con las autoridades del plantel se puede socializar primero en el plantel y luego en otras instituciones educativas locales como nacionales, convirtiéndose en un proyecto piloto ambicioso.

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

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

La función principal del rector del Instituto es ofrecer un liderazgo y una gestión profesional para la institución. Esto con el fin de crear una base sólida que permita alcanzar estándares de alto nivel en todas las áreas de trabajo del instituto. Poder alcanzar estándares de alto nivel es de la más alta importancia para los colegios y para el país entero. El nivel de autonomía de un rector de nivel Medio y Superior, en las Instituciones educativas de Inglaterra es alto comparado con el de muchos otros países. También existen altos niveles de responsabilidad. En la práctica, el rector del Nivel medio tiene más responsabilidades del trabajo diario y de estrategia y se le considera como un factor clave para alcanzar el éxito en las instituciones con los más altos niveles de responsabilidad, buscando transformar las instituciones de meros aprendizajes a aprendizajes significativos para que puedan competir en todos los ámbitos, científicos, culturales, deportivos y sociales de este mundo globalizado y desigual.

En todos los docentes se espera que compartan paradigmas y cualidades de liderazgo en sus salones de clase y que desarrollen habilidades de liderazgo en los estudiantes. Ayudar a todos a valorar la educación y a comprender que ésta es la clave para el éxito presente y futuro en la vida de los educandos.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo General

Determinar la incidencia del liderazgo Educativo en la Gerencia de aula de los maestros del Instituto Superior Tecnológico Experimental “Luis a Martínez (ISTELAM) de la ciudad Ambato, año lectivo 2008 – 2009

1.5.2. Objetivos Específicos

1. Diagnosticar, el nivel de Liderazgo educativo que existe en la institución y por otra la Gerencia de aula de los maestros del ISTEAM
2. Innovar, la relación de gestión que existe entre el liderazgo Educativo y la Gerencia de Aula de los Maestros del ISTEAM.
3. Elaborar un proyecto de capacitación a los docentes para mejorar Liderazgo Educativo en la Gerencia de aula del nivel superior de ISTEAM

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

La educación a finales del siglo XX y principios del XXI, se ha visto afectada por un conjunto de variables internas y externas que exigen cambios significativos. La necesidad de responder con éxito a las demandas de una sociedad cada día más exigente y cambiante, han llevado a las Instituciones educativas a realizar grandes esfuerzos de mejoramiento hacia el logro de la calidad total, adoptando nuevos conceptos y esquemas teóricos válidos, orientados hacia la reestructuración funcional formal y la implementación de estrategias en el manejo de los recursos materiales y muy especialmente de los humanos.

Lo que se ha convertido en un verdadero reto de la nueva gerencia, de las personas y sus relaciones tomando en cuenta que: se debe aprender cómo trabajar efectivamente en un proyecto de grupo, como intermediar para solucionar un problema, como desarrollar una buena reputación con los colegas, y cómo manejar un equipo de trabajo, constituyen actualmente los aspectos más importantes que un buen gerente debe manejar.

El éxito organizacional, es imposible sin excelencia individual y la excelencia individual hoy requerida, especialmente en puestos gerenciales, demanda mucho más que competencia técnica. Demanda un sofisticado tipo de destreza social.

Liderazgo, que lo capacite para movilizar grupos de personas y lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos. Que pueda unir a la gente en la persecución de un propósito significativo, a pesar de las fuerzas que lo separan y en definitiva que pueda mantener las organizaciones educativas libres de la mediocridad caracterizada por conflictos burocráticos, y luchas de poder.

En los archivos de la biblioteca de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación se encuentra algunos trabajos de investigación relacionados al tema en diferentes campos educativos.

Del aporte realizado por los autores: Cahuasqui Martha y Salinas A. Gonzalo del PROYECTO DE COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL PARA MEJORAR EL LIDERAZGO EDUCATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO Indican que: “No existe un nivel aceptable de comprensión del valor que tiene la comunicación institucional para mejorar el liderazgo de las instituciones y ponderar el desarrollo social del país y el bienestar común de sus integrantes.”

Destacando las conclusiones y recomendaciones de esta tesis de investigación se dirige a que tanto autoridades como docentes, administrativos y estudiantes de una Institución superior, para desarrollar un auténtico liderazgo, deben basarse en una comunicación verdadera, eficaz y eficiente.

Del siguiente aporte investigativo de Cecilia Vinuesa LA INCIDENCIA DEL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN EDUCATIVA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA REGIONAL DE LOS ANDES manifiesta que.”El estilo de liderazgo que predomina en LA UNIANDES se comunica en un estilo de Liderazgo Autocrático”.

En esta tesis se manifiesta que no se puede hablar de gestión educativa democrática y horizontal cuando existe un liderazgo autocrático.

Los autores Ricardo Bernardo López y Sr. Mario Antonio Pazmiño Cabezas EL LIDERAZGO EDUCATIVO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS COLEGIOS FISCALES DEL CANTÓN AMBATO, PROVINCIA DE TUNGURAHUA, EN EL PERIODO 2002 -2003. “Para liderar debe manejar una administración horizontal con tareas técnicas en

equipo en donde participen consensuadamente para obtener metas y objetivos eficientes.”

De igual forma, en esta investigación se indica que no existe liderazgo educativo por parte de las autoridades para gerenciar una institución.

Los Autores. Berrones Z., Piedad y Chicaiza S., Teresa en su investigación:
“PLAN DE LIDERAZGO PARA ESTIMULAR LA PARTICIPACIÓN DE LOS JÓVENES EN LA VIDA INSTITUCIONAL DEL COLEGIO NACIONAL FEDERICO GONZALES SUAREZ DEL CANTÓN ALAUSÍ PROVINCIA DE CHIMBORAZO. “Se recomienda a las autoridades Institucionales dar facilidades en la aplicación del Plan de Liderazgo para estimular la participación de los jóvenes en la vida Institucional.”

Se afirma lo que sucede en muchas instituciones educativas, como el desconocimiento de las estrategias para aplicar un sistema de conocimiento y ejecución de liderazgo educativo entre docentes, autoridades y entre educadores y educandos.

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO MODELO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL EN EL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR PROVINCIA DE PICHINCHA, ESTRATEGIAS Y TÉCNICAS DE DESARROLLO DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, cuya autora es la Sra. Mery Marlene Tapia Tapia. “Los problemas que aquejan al Instituto mencionado, sin duda alguna debido a que no existe un verdadero liderazgo transformacional de parte de las autoridades y maestros que accedan a los objetivos y metas trazadas se cumplan.”

Durante la Investigación se ha observado al cuerpo directriz y docente se ha mantenido con actitudes indiferentes y poco participativas en las actividades de la institución. Se mantiene el criterio en los actores educativos de que no existe un autentico liderazgo educativo.

Los Autores Soxo C., Aníbal N. y Guallí C. Fausto E. Msc en CAPACIDADES DE LIDERAZGO MORAL DEL DOCENTE, UNA ALTERNATIVA PARA POTENCIAR EL PERÍODO DE APRESTAMIENTO ESCOLAR EN EL PRIMERO Y SEGUNDO AÑO DE BÁSICA DEL CEM TUNTACTO DE LA PARROQUIA DE SAN ANDRÉS CANTÓN GUANO, PROVINCIA DE CHIMBORAZO. “Acerca de esta tesis se refiere a que el nivel de preparación de los docentes es adecuado para el nivel de conocimiento de los estudiantes que, siendo válido, se diferencia del complejo conocimiento y preparación que debe tener el docente de un Instituto Superior, sobre todo en el ámbito de Liderazgo.”

Desarrollar actividades que consoliden los aprendizajes significativos que den relevancia al niño para su vida futura como actor social, desarrollando capacidades de liderazgo moral en la búsqueda de valores propios para su transformación personal, interpersonal y social

2.1.1 Fundamentación Filosófica

La teoría del conocimiento del marxismo revela la esencia de la relación cognoscitiva del hombre partiendo de su actividad lideradora, transformadora, lo que posibilita investigar el surgimiento de los conceptos, categorías, regularidades ideológicos y fundamentan la actividad del conocimiento humano.

Los cambios científicos tecnológicos determinan que los centros de educación superior transformen sus misiones y objetivos para poder cumplir un liderazgo responsablemente con la preparación, recalificación y formación continua del talento humano que exige la reestructuración económica de cada país.

La escuela de líderes es la que promueve el progreso de sus estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo, para desarrollar sus capacidades transformándolo en un ser eficaz y eficiente.

2.1.2 Fundamentación epistemológica

Lo que se mide no siempre es importante y lo importante no siempre se puede medir, pero si no medimos no sabemos (Albert Einstein 1826)

El conocimiento y las ciencias de las cosas se producen cuando hemos logrado penetrar en sus principios, sus causas y sus elementos (Aristóteles – Físico).

Por tanto la formación profesional con liderazgo debe lograr una preparación para la investigación, el desarrollo en equipo, la aplicación y la transferencia de tecnologías adecuadas a los contextos, lo que implica una formación que responda a la magnitud de los cambios y transformaciones y permita un rápido accionar con criterio propio, democrático y leal

2.1.3. Fundamentación Ontológica

Asumir la responsabilidad, es tener muy claro qué tipo de institución se quiere lograr, para maestros y estudiantes y estar dispuestos a transitar por el camino de acciones positivas que esto requiere como consecuencia lógica aceptar y cooperar con los diferentes grupos de interés que hacen que la organización sea posibles

El nuevo modo de hacer educación debe ser capaz de potencializar la capacidad de desarrollar destrezas, habilidades y por ende competencias compartiendo el conocimiento, garantizando su capacidad máxima de generación de valor.

El camino para el liderazgo educativo implica habilidades y competencias personales, estos son los recursos con los que cada profesional cuenta para su desarrollo en el ambiente educacional. La adquisición de estos recursos no se obtiene con más conocimientos, sino con un cambio personal y grupal; mejorar el cómo se vive para estar mejor en el mundo laboral educativo y consigo mismo.

2.2.4. Fundamentación Axiológica

Educar con liderazgo es todo, sembrar valores, desarrollar una ética y una actitud positiva ante la vida, es sembrar sentimientos de respeto, solidaridad, dar ejemplo de iniciativa de emprender toda actividad a costa de riesgos y éxitos, la lealtad debe ser siempre compañera cotidiana en la labor educativa y social.

Educar con liderazgo es buscar todo lo bueno que puede estar en el alma de un ser humano, cuyo desarrollo es una lucha de contrarios, de tendencias instintivas al egoísmo y a otras actitudes que han de ser contrarrestadas y solo pueden ser contrarrestadas por la ciencia y el optimismo.”

2.2.3. Fundamentación Legal

La investigación está enmarcada en la actual constitución de la República, Ley Orgánica de Educación Nacional y ley Orgánica de Universidades y Escuelas Politécnicas e Institutos Superiores. En lo que concierne a educación y desarrollo y mejoramiento de la misma y la relación entre oferta educativa y requerimientos del mercado técnico – profesional

La relación entre educación y empleo es muy compleja; sin embargo, es innegable el vínculo que existe entre el nivel educativo logrado, la productividad y la calidad de empleo al que se puede acceder.

Procedemos a sustentar los diferentes acuerdos que nos han acreditado como Instituto Superior y los procesos de superación que ha ido adquiriendo la institución:

- Acuerdo Ministerial N^o 2031 de 28-07-93. Reconoce como experimental al Proyecto: “Planificación por proyectos Microcurriculares y Evaluación por Quinquimestres” a partir del año lectivo 1990-1993.
- Resolución ministerial N^o 2795 de 20-06-96 como Plantel Experimental.

- Resolución Ministerial N° 20900 de 27-06-96 creación de Post-Bachillerato: Programación de sistema y Administración Financiera y Banca, ISTEAM
- Acuerdo Ministerial N° 1041 de 21-05-99 creación del Nivel Tecnológico: Banca y Finanzas.
- Registro Institucional N° 18001 del 22-09-00 CONESUP, Administración Financiera y Banca, Finanzas y Banca, Programación y Análisis de Sistemas.

La educación es un derecho fundamental de la persona humana y posee un valor humano universal, basándose en los principios de equidad, de pertinencia y de excelencia que debe guiar a la política de la educación, como indica el art. 2 del Proyecto de ley Orgánica de Educación Intercultural, del Título Uno: De los Principios Generales, Capítulo único del Ámbito, Principios y Fines; Principios literal h. “**Interaprendizaje y multiaprendizaje:** se considera el interaprendizaje y multiaprendizaje como instrumentos para potenciar las capacidades humanas por medio de la cultura, el deporte, el acceso a la información y sus tecnologías, la comunicación y el conocimiento para alcanzar niveles de desarrollo personal y colectivo.”

Ratificando el artículo anterior con la LOES (Ley Orgánica de Educación Superior) art. 4 **Derecho a la Educación Superior** la que indica “el derecho de Educación Superior consiste en el ejercicio efectivo de la Igualdad de Oportunidades, en función de los meritos respectivos, a fin de acceder a una formación académica con producción de conocimientos pertinentes” y art. 8 **Serán Fines de la Educación Superior** literal b y d “Fortalecer en los/as estudiantes un espíritu reflexivo orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y pluralismo ideológico.” “Formar académicos y profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria, capaces de contribuir al desarrollo de las instituciones de la República, a la vigencia del orden democrático, y a estimular la participación social.” Respectivamente.

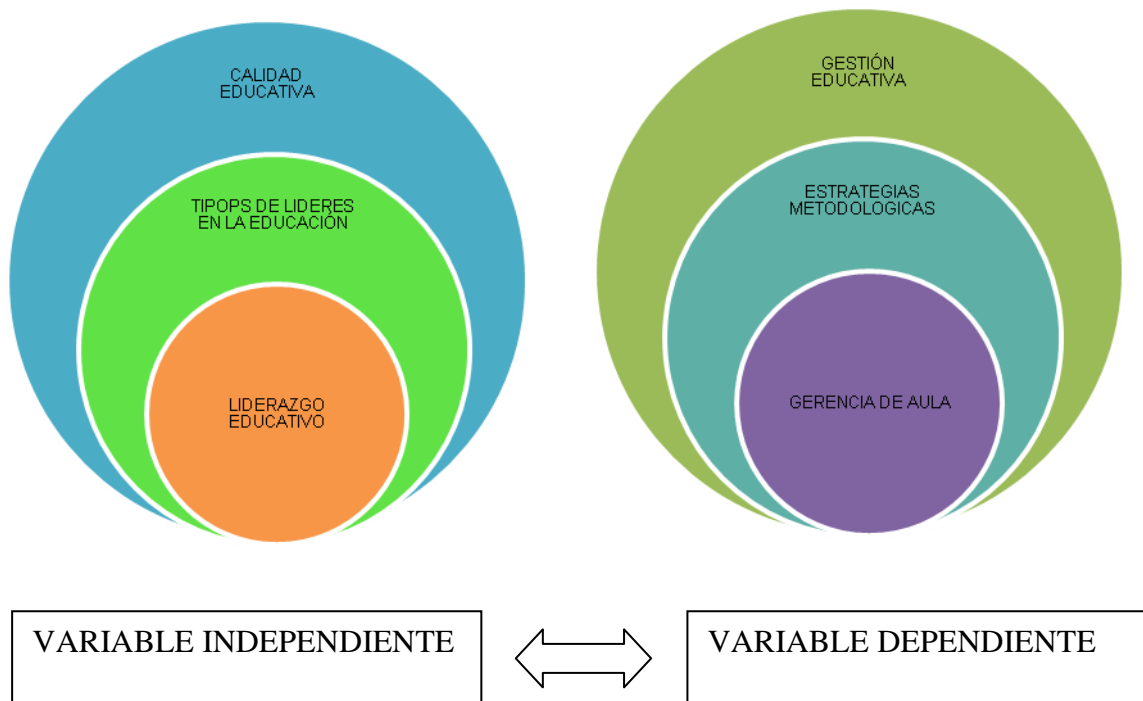
La renovación de la educación y toda forma correspondiente, debe reposar sobre

un análisis reflexivo y profundo de las informaciones. Tener en cuenta los valores y las preocupaciones fundamentales tolerancia, etc.

La responsabilidad de la educación corresponde a la sociedad entera.

2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

GRÁFICO N° 2



Elaborado por: Dolores Garcés

La investigación está centrada al liderazgo educativo y de la manera cómo influye en los educadores y educandos para obtener una educación acorde a los avances científicos tecnológicos del siglo XXI.

Comenzaremos citando algunos conceptos de liderazgo en forma general.

Liderazgo.

Según Stephen Covey liderazgo consiste en transmitir a las personas su valía de un modo tan claro que estas acaban viéndola en sí misma. Transmitir la valía y el

potencial de las personas, de una manera tan clara, convincente y coherente de manera que realmente éstas lleguen a verlas en su interior y poner en marcha el proceso de *ver hacer y transformarse*.

Es una opción, construida desde adentro, sobre los cimientos de la personalidad. Los grandes líderes liberan el talento y la pasión colectivos de las personas y los encausan hacia la meta correcta.

John P. Kotter, en su excelente obra "The leadership factor" (1988), dice que el liderazgo se caracteriza por lo siguiente:

- Concebir una visión de lo que debe ser la organización y generar las estrategias necesarias para llevar a cabo la visión.
-
- Lograr un "network" cooperativo de recursos humanos, lo cual implica un grupo de gente altamente motivado y comprometido para convertir la visión en realidad.
- El Liderazgo llevado a la educación reconocemos que obtendremos bachilleres y profesionales potencializadores para desenvolverse eficazmente en un mundo muy competitivo.

De los conceptos recopilados establecemos nuestra propia definición.

“Liderazgo es la capacidad del ser humano de ejercer sus actividades con eficiencia y eficacia, permitiendo el desenvolvimiento en equipo por medio de la motivación, incentivándoles a esforzarse para tener oportunidades éxito, permitiendo superar barreras y obstáculos para lograr las metas propuestas en el grupo.”

Liderazgo Educativo:

La Revista Mundo Ejecutivo 2002, establece las bases de liderazgo, desde la conciencia de sí mismo, hasta el servicio de los demás para ser trascendentes.

Es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección, más de lo que ella posibilita. Para aprovechar al máximo las potencialidades de los estudiantes

El liderazgo educativo en la cultura del magisterio son los valores de igualdad, integración nacional y democracia, que expresan el compromiso profesional o pedagógico con los estudiantes y las familias, que se manifiesta en el plano de la acción pública de sus organizaciones, que tomaron la opción de desarrollo de una política pública como la ampliación de la oferta educativa, el carácter público de la escuela, que son concebidos como instrumentos culturales de la construcción de la ciudadanía democrática.

Según Koontz y Weihrich en cadena y otros 2003 nos dice Un arte o proceso de influir sobre las personas para lograr que se esfuercen de buen agrado con entusiasmo hacia el logro de las metas del grupo.

Este concepto encierra las siguientes capacidades: el líder no nace se hace, partiendo de esto lo podemos categorizar las diferentes capacidades de líder.

Capacidad para ejercer el poder con eficacia y de modo responsable

Capacidad para comprender que los seres humanos tienen diferentes fuerzas de motivación en distintos momentos y en situaciones diferentes.

Capacidad de inspiración.

Capacidad para actuar en forma tal que desarrolle un ambiente que conduzca a responder a las motivaciones y fomentarlas.

En la presente investigación se plantea que a lo largo de nuestra vida profesional se ha sustentado una sola idea, un tanto compleja, que puede expresarse así:

El desarrollo de la institución educacional contemporánea se basa en la filosofía del cambio, y se apoya en tres pilares fundamentales:

1. El desarrollo de directivos, como condición necesaria y resultado del desarrollo institucional.
2. El trabajo en grupos, como portador de creatividad, calidad y compromiso en las decisiones y las acciones.
3. El liderazgo como la herramienta fundamental para el logro de los fines propuestos.

La educación institucional atraviesa por momentos de revisión de sus componentes considerados como decisivos y definitivos para alcanzar los objetivos de calidad. Tomamos en cuenta dos conceptos relacionados con el liderazgo, educativo:

Cultura educativa: poderoso concepto dentro de la administración y dirección escolar. Conjunto de valores y creencias que dan forma, orientan y motivan el comportamiento de las personas.

Líder escolar: es aquel que custodia una cultura académica. El liderazgo parece ser un fenómeno gestáltico (el cual permite desarrollar destrezas y habilidades excelentes en la formación de un líder).

Burns (1987). Opina que el líder es transaccional en la mayoría de los casos, simplemente cambia la seguridad y un ambiente de trabajo agradable, por la dirección de la escuela y esto satisface en gran medida a los maestros y alumnos.

Enfoque sobre Liderazgo Educativo

Leithwood, Jantzi y Steinbackh (2003) luego de realizar un análisis de 121 artículos sobre liderazgo en cuatro revistas especializadas de gestión educativa entre 1988 y 1998, encontraron que los conceptos sobre liderazgo más tratados fueron liderazgo pedagógico, estilos de liderazgo y liderazgo transformacional. Seguidamente, otros conceptos tratados fueron: liderazgo moral, liderazgo

gerencial y liderazgo cultural. Esta breve reseña ilustra la dispersión de conceptos sobre liderazgo que también abundan en la literatura sobre el liderazgo educativo.

Liderazgo Pedagógico:

En los Institutos de contextos desfavorables el rector debe marcar los límites entre instituciones y entorno social para crear un clima centrado en el aprendizaje. Por el contrario, en un medio social medio-alto, debe involucrar a las familias en la labor educativa, y favorecer las relaciones entre familia y profesorado.

Entre algunas otras cuestiones, el líder pedagógico debe darse a la tarea de conocer los recursos institucionales que los profesores necesitan; evaluar y reforzar las estrategias institucionales utilizadas por los docentes, y señalar las que sean apropiadas y efectivas; utilizar la información de los resultados de la evaluación de los estudiantes referente a los problemas de enseñanza. Debe demostrar habilidad para usar una variedad de procesos de grupo y destrezas de interacción con los profesores, padres y estudiantes, así como para el trabajo en equipo como un miembro más.

Una de las barreras para que el rector se constituya en un líder pedagógico es la poca preparación de muchas autoridades para asumir dicha función; llegan a su puesto por razones diferentes a su conocimiento del currículo y la enseñanza.

Liderazgo Transformacional:

Es el líder que establece metas y objetivos en el intento de hacer a su seguidor líder, Este tipo de líder es carismático, suscita lealtad a la escuela, inspira respecto y es capaz de saber qué es lo más importante, lo que normalmente se traduce en una misión.

Da oportunidades y crea una cultura de la escuela que favorece y desarrolla el crecimiento del personal.

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

Liderazgo Organizacional:

Empieza por la tarea de desarrollar una visión de futuro. No se trata de una declaración de deseos o ideales, sino que significa infundir un trabajo en equipo más profesional para llegar a su excelencia.

Liderazgo Moral:

Corresponde a la función de la autoridad que ocupa el nivel superior en organización, de la Institución en relación con el cargo que ocupa.

Se debe subrayar, además, que el atributo diferenciador en el líder, o sea, su autoridad, proviene de un acuerdo voluntario y tácito entre éste y los miembros de la agrupación. La condición de líder de un determinado individuo dentro de un ambiente colectivo descansa en la autoridad moral o real que éste ostenta ante el grupo.

Liderazgo Participativo:

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

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

Lo más destacado es que establece mecanismos que le permiten implicar a todos los miembros de la comunidad educativa.

El liderazgo Escolar:

Es un factor clave para el desarrollo de una educación de calidad. El ejercicio de este liderazgo recae sobre el Rector/a de la Institución.

En el sector educativo, el creciente énfasis sobre la gestión basada en La Institución producto de los diferentes procesos de descentralización en los cuales se ha transferido mayor autoridad a los Rectores a cargo de éstas así como a los padres y madres de familia ha puesto en relieve la mayor necesidad del ejercicio del liderazgo por parte de directores y directoras de la institución. Por otra parte, el efecto del liderazgo de las autoridades de la institución en la calidad educativa y el aprendizaje (UNESCO, 2005; Uribe, 2005 y Leithwood, Louis, Anderson y Wahlstron, 2004) ha colocado al liderazgo escolar en el centro del debate educativo actual.

No cabe duda que las autoridades deben ejercer liderazgo para mejorar la calidad de la educación. Según Unesco (2005), entre los seis requisitos identificados para que la gestión basada en la institución, redunde en mejoras de calidad la gestión debe ir acompañada de estrategias que “vigoricen las capacidades y el liderazgo” Asimismo, Uribe (2005) destaca el liderazgo de docentes, directivos y de estudiantes como factor clave en convertir a los colegios, institutos superiores y universidades como organización con cultura de calidad.

Para Unesco (2005: 195), un “buen liderazgo escolar consiste en transformar los sentimientos, actitudes y opiniones, así como las prácticas, con objeto de mejorar la cultura de los institutos superiores” A la vez, reconoce que en Instituciones aisladas y con pocos recursos como en muchas partes de América Latina la motivación e incentivos para ser una autoridad innovativa, previsor y participativa pueden ser mucho menores que en instituciones con contextos socioeconómicos más favorables.

Directivo Líder:

Radica en el origen de la autoridad de cada uno, ya que ella constituye la premisa de la relación dominio - subordinación. La autoridad del líder proviene siempre de aquellos con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores, propósito, crear proyecciones y estrategias a largo plazo de forma precisa, planteándose "a dónde queremos llegar". "Inventar el futuro no es el mejor modo de predecirlo"

Confianza y Seguridad en uno Mismo:

Nadie puede guiar a un grupo eficientemente sin contar con esa virtud, virtud que nos permite apartarnos de lo establecido y buscar nuevos derroteros. Que nos permite sentir la seguridad en nuestras acciones, sin tener que buscar el consenso y la aprobación de los demás.

Existen durante la vida de los hombres, tiempos difíciles, cuando se deben sostener posturas firmes a pesar de la opinión generalizada en sentido contrario.

Es en ese momento, que se requiere de la fuerza de voluntad y de carácter decidido, condiciones que solo nacen de la autoestima y del conocimiento del valor del espíritu. Sin líderes de esa naturaleza, nunca se hubiese descubierto el nuevo mundo ni se hubiesen logrado las hazañas y avances de los tiempos modernos. Esa virtud valerosa solo nace del pleno conocimiento de nuestra posición en el universo y la aceptación del lugar y circunstancias que la divina providencia nos ha fijado.

Tener la fuerza moral de decir no a lo establecido, de romper esquemas y ataduras de la costumbre, la rutina y la tradición y aceptar nuevos retos y nuestras propias decisiones, sin doblegarnos ante las injustificadas opiniones y los augurios de quienes nos rodean, requiere de un gran denuedo.

Ese coraje o denuedo, forma parte de la esencia del líder y se enraíza en lo más profundo de su espíritu, integrándose con su misma fuerza instintiva.

El valor de buscar el conocimiento, sin recurrir a la autoridad y al dogma, sino a través del raciocinio y la experimentación. El poder negar errores pasados, aun en

contra de la tradición y la opinión mayoritaria, forma parte esencial de las virtudes del líder.

El valor de poder comunicarse con uno mismo y con Dios, sin tener que recurrir a intermediarios, es el don de los privilegiados, el genio del innovador, que puede estar en contacto con el inmenso océano de la verdad, pues Dios solo manifiesta su designio a los valientes.

El liderazgo en la función directiva escolar

Peter F. Ducker le concede mucha importancia a la delegación de funciones por parte de los líderes eficaces, ya que de no hacerlo, dice, se ahogarían en trivialidades; no obstante, cree que no deben delegar lo que ellos saben hacer bien, eso que puede generar que cambien las circunstancias.

El líder debe ser un comunicador por excelencia; será él quien transmitirá la visión a sus compañeros y los estimulará para que venzan las dificultades. Por esta razón, deben dominar las técnicas de comunicación verbal y escrita, así como utilizar variadas formas de expresión. La habilidad que se precisa para comunicarse de manera efectiva, por medio de la palabra y la escritura, es sin duda uno de los rasgos más valiosos de un dirigente, ya que es la comunicación el medio para unir y dirigir al grupo.

Es importante que el líder sepa reconocer las grandes oportunidades que en un comienzo existen con la apariencia de problemas insuperables, aunque para esto se requiere cierta disciplina y un carácter especial para no desesperarse, para tratar las torpezas de manera productiva, aprender de los errores a fin de obtener los beneficios esperados.

Liderazgo Juvenil:

El programa de "Liderazgo Juvenil para el Servicio al Bien Común" se basa en la confianza en que los jóvenes pueden mover al mundo, que sus cualidades tales como idealismo, optimismo, espíritu abierto, espíritu de servicio e iniciativa, están

latentes y dispuestos a fructificar en una causa común que tome en cuenta sus necesidades más fundamentales y que le dé la oportunidad de transformarse en agentes de cambio capaces de asumir la responsabilidad de participar como ciudadanos en la construcción de una sociedad justa, pacífica y armoniosa.

Esta alternativa ofrece a aquellos jóvenes y adolescentes, oportunidades para desarrollar capacidades de liderazgo y participar como voluntarios en equipos de servicio, en los cuales aprenden a diseñar, implementar y evaluar proyectos que benefician a la comunidad.

La efectividad de este programa ha sido demostrada y ahora es necesario ampliar la escala de sus actividades para aumentar significativamente el número de jóvenes participantes.

Liderazgo, en la Adolescencia - juventud

El "líder" es interactivo, "lo es" y los demás "lo convierten" en tal y "le modelan" de acuerdo a lo que necesitan. Se convierte en un su modelo de referencia que permite que el "pequeño líder" del grupo sometidor ritualice comportamientos que configuren la forma social de este grupo.

El "pequeño líder" hace una función de "objeto transitorio", de hecho es líder y mártir, puesta que al fin y al cabo de un tiempo será "culturalmente metabolizado" y abandonado por el resto de los miembros del grupo. A menudo con el paso del tiempo solo este tipo de líder queda fijo en un comportamiento estereotipado, residual del antiguo ritual de juventud, mientras que sus compañeros se adaptan al uso general de la sociedad.

El objetivo final es la consecución de un ciudadano/persona tolerante, adaptado y adaptable, con recursos éticos y morales profundos, solidario, competitivo, con recursos económicos suficientes. El éxito o el fracaso solo pueden medirse con estos parámetros y no otros.

Tipos de Liderazgo y sus Características

Liderazgo Autoritario

Características del Líder

- Da órdenes sin explicaciones
- Evita el diálogo
- Alinea a los miembros del grupo
- Exige obediencia sin cuestionamiento
- No potencia a los miembros del grupo
- Identificado con patrón o militar superior.
- Se da en todos los medios

Características de liderados

- Son resentidos con el jefe.
- Resentidos y rebeldes
- Trabaja sin entusiasmo
- Aparente conformismo
- Se solidarizan entre ellos
- Identificados con obrero
- Trabajan con mediocridad

Liderazgo Manipulador

Características del Líder

- Aparenta pensar en los demás.
- Esconde sus intereses personales.
- Actúa camufladamente.
- Predomina en política

Características de liderados

- Responden con desilusión
- No hay cooperación.
- Se tornan sónicos
- Odian a este líder

Liderazgo Paternalista

Características del líder

- Desea el bienestar del grupo.
- No potencia al grupo.

Características de liderados

- Actúa solo.
- En su ausencia se separan.

- No propenden al cambio.
- Aparente unidad grupal.
del grupo
- Quita obstáculos en el camino

Liderazgo Sabelotodo

Características del líder

- Domina el conocimiento
- Indiferente a opiniones ajenas
- Tiene niveles de superioridad
- Ostenta títulos
- Se da en algunos maestros.
- Renuentes a dar ideas
- Deficiente cumplimiento de tareas.

Características de liderados

- Tienen sentimientos de inferioridad.
- Brinda mínima colaboración.
- No tiene unidad de apoyo.

Liderazgo Democrático

Características del líder

- Comprometido con proceso eleccionario
- Toma de decisiones con la participación de todos.
- Da oportunidad para nuevas ideas.
- Representa a intereses de sus electores.

Características de liderados

- Son participativos.
- Comparten fracasos y triunfos.
- Disfrutan en participación.
- Refuerzan tareas mutuas.

De acuerdo al resultado de éstos estereotipos de liderazgo vemos que el mejor es el democrático, porque permite que haya una interrelación en las ideas y la acción que desarrolla el estudiante con el profesor que a la vez se convierte en una clase interactiva y motivadora.

El líder Democrático es aquel que prioriza la participación de la comunidad, permite que el grupo decida por la política a seguir y tomar las diferentes decisiones a partir de lo que el grupo opine.

Tiene el deber de potenciar la discusión del grupo y agradecer las distintas opiniones que se vayan generando, cuando se está en la necesidad de resolver un problema, el líder ofrece diversas soluciones, entre las cuales la comunidad debe resolver cuál tiene que ser la solución más apropiada.

Por ejemplo, "En un colegio el director del establecimiento se ve enfrentado a diversos problemas en las cuales necesita tomar decisiones para ver la posibilidad de que este colegio siga funcionando de la manera más adecuada posible, ante esta complejidad cita a todos los profesores e inspectores a una reunión de manera urgente y pide que lo ayuden a proponer ideas para así poder tomar la mejor solución posible para resolver el problema que los afecta.

El Liderazgo democrático organizacional en la actualidad actúa como necesidad grupal. Por liderazgo se entiende también la función anhelada que dentro de un grupo realiza el líder. Esa función si el grupo ha decidido de manera corresponsable, no se deja al azar. Se acepta desde luego al ejercer el líder su autoridad se establece, de alguna manera y algún grado una relación desigual. Pero esa relación, en el caso de liderazgo como función asignada por el grupo es democrática (a diferencia del ejercicio vertical de autoridad, como en una dictadura) es aceptada en una asimetría como algo necesario al funcionamiento interno del grupo que requiere de un líder, es decir de la guía de una persona cuya

mayor calificación, capacidad o experiencia, son aceptadas por los integrantes del grupo.

En este sentido de ideas, el líder democrático, trabaja sobre la base de la corresponsabilidad en su designación, ejercicio y delegación, responde a una necesidad del grupo.

En el liderazgo democrático, se parte del supuesto de que el líder, para ejercer un liderazgo, considera puntualmente los intereses las opiniones y en síntesis el rango de autoridad del grupo, en la que la autoridad del líder pasa a operar como representante.

Analizado así el líder se convierte en servidor y quizás esta sea la connotación más claramente democrática del ejercicio de liderazgo, en atención al interés general y por encima del particular interés que podría tener el líder o el grupo promotor del liderazgo que recae en un líder particular.

Pues cualquiera que sea el caso, el líder tendrá que actuar de acuerdo a ciertas directrices que han sido establecidas por el grupo, por ejemplo en el campo político.

Esto sucede en educación, porque dada la naturaleza de las relaciones que se establecen entre docentes y estudiantes, el liderazgo del profesor, el que mayor impacto puede tener en un grupo escolar, aparece como necesario cuando no como condición, e inclusive, para que el proceso de enseñanza – aprendizaje pueda ser concretado.

En los grupos estudiantiles, también se hacen presentes otros liderazgos de aquellos integrantes de mayor capacidad de relacionarse, habilidad para dirigir, o mayor ascendencia por razones relacionadas con algún estatus de poder. En este caso tales liderazgos difícilmente pueden equiparse al que ejercen, aún en nuestro medio. los profesores. Docentes que sean líderes con mentalidad democrática que

se transformen de seres humanos a personas con capacidad de deliberar, de discutir, de argumentar. Docentes que aprendan a vivir bajo la norma y el derecho, comprendiendo que la ley es el punto de convergencia de sus derechos y deberes con los demás. Profesores líderes con ética social, con presencia ante los demás.

El líder Democrático es aquel que prioriza la participación de la comunidad, permite que el grupo decida por la política a seguir y tomar las diferentes decisiones a partir de lo que el grupo opine.

Tiene el deber de potenciar la discusión del grupo y agradecer las distintas opiniones que se vayan generando, cuando se está en la necesidad de resolver un problema, el líder ofrece diversas soluciones, entre las cuales la comunidad debe resolver cuál tiene que ser la solución más apropiada como ya mencionamos.

En nuestro sistema educativo se habla de identidad nacional, con capacidad para el trabajo y la formación del individuo en su integridad, pero se calla por miedos a ser criticados u ofendidos al momento de exigir nuestros derechos. Debe abrirse a la realidad, vencer fobias, miedos que haya que aprender a entender a ser inteligentes; aprender a verificar y ser responsables en la toma de decisiones, por lo que queremos una educación para la convivencia democrática, crítica y prospectiva en la construcción del nuevo Ecuador y del mundo, para convivir en sana paz sin tener que subir peldaños de éxito pisoteando a los demás.

Entre las cualidades más sobresalientes del líder se destacan el de ser: evaluador, visionario, facilitador, consejero, motivador, asertivo, escuchador de las necesidades de los demás.

Para desarrollar las cualidades del líder se debe partir de la formación de tres dimensiones del ser humano como son: la espiritual, intelectual y la física. Pero para la formación de las tres dimensiones humanas los estudiosos coinciden en señalar seis elementos básicos:

1. **La transformación personal y social.** La transformación personal cuando las tres dimensiones de la persona alcanzan su expresión más elevada y noble; y la transformación social, cuando se ha promocionado una civilización en progreso continuo, basándose en los principios de justicia, unidad de amor, en la práctica. Las dos transformaciones están siempre juntas.
2. **El liderazgo orientado hacia el servicio.** Es la nueva concepción de liderazgo consistente en el empoderamiento de otros para que ellos también contribuyan a la sociedad, sirviéndola, no dominándola.
3. **La convicción de la nobleza del ser humano.** Todo ser es noble por esencia y bueno por potencia. Es decir, tiene una dimensión espiritual y la potencialidad latente de desarrollar capacidades morales y éticas, que son las bases de toda educación moral.
4. **La responsabilidad moral de investigar y aplicar la verdad.** Implica la investigación tanto de la realidad como contingente (hechos, datos, causa y consecuencia) como de la verdad ideal como principios que guían nuestras acciones. Consiste en una responsabilidad ética y moral para aplicar en nuestras vidas aquellas verdades que hemos aceptado y reconocido.
5. **La trascendencia a través de la visión.** Es lograr la realidad de nuestros sueños mediante proyectos reales y eficaces. La trascendencia es un estado mental y espiritual, que consiste en la habilidad de desprendernos de los problemas y frustraciones de la realidad contingente y de conectarnos con aquellos eternos que forman la base para seguir nuestra visión.
6. **El desarrollo de capacidades.** Se trata no solo de planear un nuevo concepto de liderazgo, sino también de persona moral: activa, buena ciudadana promotora de valores. No se fija tanto en el ser como el actuar al bien común.

Para la práctica del liderazgo moral, hasta hoy se identifican 18 capacidades personales, interpersonales y sociales que potencian para llevar a cabo acciones que contribuyan a la transformación. Estas son:

Capacidades que contribuyen a la transformación personal:

- Capacidad para evaluar nuestras propias fortalezas y debilidades.
- Capacidad de aprender de la reflexión sistemática sobre la acción dentro de un marco conceptual consistente y evolutivo.
- Capacidad de pensar sintéticamente en la búsqueda de soluciones.
- Capacidad de tomar la iniciativa en forma creativa y disciplinada.
- Capacidad de mantener el esfuerzo, perseverar y superar los obstáculos en el logro de objetivos.
- Capacidad de oponerse a las bajas pasiones y tendencias egocéntricas para atender a propósitos y capacidades más elevados.
- Capacidad para manejar sus asuntos y responsabilidades con rectitud basada en principios morales y éticos.

Capacidades que contribuyen a mejorar las relaciones interpersonales:

- Capacidad de imbuir con amor los pensamientos y acciones propias.
- Capacidad de estimular a otros y brindar alegrías a sus corazones.
- Capacidad de participar efectivamente en el proceso de la consulta para la toma de decisiones en grupo.
- Capacidad de crear y promover la unidad en la diversidad.
- Capacidad de ser un miembro cariñoso y responsable de una familia.

Capacidades que contribuyen a la transformación social.

- Capacidad de contribuir al establecimiento de la justicia.

- Capacidad de comprender las relaciones de denominación y contribuir a su transformación con relaciones basadas en la interconexión, la reciprocidad y el servicio.
- Capacidad de comprometerse en potenciar las actividades educativas.
- Capacidad de formular una visión de futuro deseado basado en valores y principios compartidos y atribuirla de una forma clara y sencilla que inspire compromiso para su realización.
- Capacidad de servir en las instituciones de la sociedad de manera que ayude a sus miembros a desarrollar y utilizar sus talentos y capacidades en el servicio a la humanidad.
- Capacidad de servir e interpretar a la luz de una perspectiva histórica adecuada,

Hasta hoy estas son las capacidades que debe adquirir y ejercitar toda persona que aspire a ser un autentico líder.

Pero el deber ser del líder educativo se resume en lo siguiente:

1. Que su práctica pedagógica irradie dinamismo positivo o proactivo,
2. Que sea educador visionario,
3. Que enfrente los problemas educativos como oportunidades de superación,
4. Que todas las cosas ordinarias de la escuela haga extraordinariamente bien,
5. Que sea comunicador dialógico,
6. Que integre a sus estudiantes en comunidades abiertas de aprendizaje,0
7. Que su práctica educativa sea un espacio de servicio a los demás,
8. Que propicie una educación liberadora,
9. Que sea congruente con lo que piensa, enseña y hace
10. Que sea potenciador de las capacidades de sus estudiantes,
11. Que genere entre sus estudiantes procesos de cambio y transformación personal y social.
12. Que esté dispuesto a aprender de los demás,

13. Que sea autocrático.

El liderazgo educativo debe ir íntimamente ligado a todos los métodos y modelos pedagógicos, teorías del aprendizaje y procesos didácticos, etc.

Estrategias Metodológicas. Que comprende: el aprendizaje significativo, pensamiento lógico y la creatividad

Para comprender mejor el estudio en la formación de líderes acompaño términos que tienen íntima relación con el trabajo directo del maestro dentro del quehacer educativo y mantener al estudiante dentro expectativas positivas, así:

- **La motivación** comportamiento o interés de un individuo frente al trabajo.
- **Autoestima:** evaluación personal de la información contenida en el auto concepto.
- **Gerencia:** ciencia que se ocupa del uso correcto, provechoso y sistemático de todos los recursos de una empresa.
- **Calidad:** es el producto de un esfuerzo por hacer las cosas bien, en el transcurso de la aplicación de nuevas tecnologías, para el logro de la excelencia.
- **Planificación de la Enseñanza:** es un proceso basado en la racionalidad que implica el análisis de la situación donde se desarrollan los aprendizajes y se fundamenta en los resultados de las estrategias que permiten la optimización de los recursos y medios didácticos disponibles, en función de los lineamientos curriculares establecidos.
- **Toma de Decisiones:** es el resultado de las acciones producto de conductas muy personales.

Gerencia Educativa en el Aula: (ver también del módulo de gerencia educativa

Proceso de gestión donde se integran en forma coordinada la dirección, la comunicación y la decisión en el tratamiento y solución de los problemas que ocurren en el aula de clases y aprendizaje, aplicado al campo educativo.

En las instituciones educativas el término gerencia ha tomado real importancia en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, aplicado al campo educativo y específicamente en el aula hace referencia a las estrategias, los recursos de enseñanza y al logro del aprendizaje significativo.

Para Ruiz (1992) "la gerencia de aula se refiere a la previsión y procedimientos necesarios para establecer y mantener un ambiente en el cual la instrucción y el aprendizaje puedan suceder."

Por otra parte, la gerencia de aula también puede ser definida como un "proceso de planificación, organización, motivación, dirección y control de las actividades de aprendizaje implícitos en un diseño curricular, para finalmente ser evaluada."

En consecuencia, el docente como gerente de aula va ejercer las funciones administrativas relacionándolo con los recursos de enseñanza-aprendizaje, de manera tal que se logre el aprendizaje significativo.

En referencia a la función orientadora del docente como gerente de aula que se guía por una visión humanista y democrática de la relación docente-alumno, Salazar (1994) considera que el mismo requiere:

- Contribuir a la formación para la vida del educando, dando especial importancia a los roles que debe desempeñar el individuo como estudiante, ciudadano, profesional y padre de familia.

- Estimular en el educando su espíritu de superación.
- Fomentar en el educando el cultivo de los valores concernientes a la persona, a la familia y a la nación.
- Propiciar un clima que facilite la comunicación interpersonal e interinstitucional.
- Ayudar a los estudiantes a comprender y asimilar los cambios, productos de la dinámica social.
- Facilitar la toma de decisión de los individuos en relación a su futuro, ya sea con respecto a la gerencia en el aula Ruiz (2007) considera que “es una concepción generalizada en los países desarrollados, en todos los niveles y sectores de las organizaciones educativas, la continuación de los estudios o su incorporación a la vida laboral.

Ya no es únicamente un privilegio la educación básica de los países europeos el estado a través del Ministerio de Educación en el año 1996 que pone en marcha la PROPUESTA CONSENSUADA DE REFORMA CURRICULAR para la educación básica, donde la acción pedagógica en nuestro país sufre cambios rotundos de enseñanza puramente teórica y memorista a un aprendizaje significado donde el estudiante es el actor principal y el profesor es un mediador la clase pasa a ser sumamente activa y participativa,

- Dentro del esquema educativo, el docente juega un papel importante, al ser el agente transformador de esta sociedad, por una sociedad más justa, más humana, más creativa; de allí que se requiere que sea: un guía, orientador, facilitador, investigador, motivador, participativo y creador de oportunidades que contribuyan al proceso de enseñanza y aprendizaje, fomentando la utilización de técnicas y estrategias de enseñanza que estimulan las actividades académicas en base a las necesidades e inquietudes del estudiante.
- Se empezara por decir que gerencia de aula está referida a todo lo que el docente hace en el aula que no es instruccional, no constituye ningún desacierto en afirmar que el docente debe ser en el aula, aparte de un eficiente y efectivo MAESTRO, un efectivo gerente de tiempo, tarea social, conflicto,

comunicación, toma de decisiones, cambio, diseños físicos, ambientes físicos, tarea académica, motivación, innovación, etc., etc.

El grupo y la dinámica del aula.

El dilema del docente y su tarea básica consiste en preparar niños que serán adultos en épocas que exigirán destrezas y recursos personales y sociales distintos a los actuales, los cuales son difíciles de anticipar. En consideración a estos argumentos, lo más importante en el proceso de aprendizaje es dotar al escolar de las destrezas de “aprender a aprender”, de ser interdependiente, y de desarrollar su creatividad e iniciativa frente a los problemas. Estas destrezas son adquiridas por los escolares en el aula, a través del interjuego recíproco de las relaciones interpersonales y de la interacción constructiva.

El abordaje del trabajo en grupo permite a todos los integrantes del aula, un aprendizaje participativo, activo y experiencial que moviliza al grupo, y permite a los participantes conocerse y aceptarse mejor a sí mismos y a los demás, aprendiendo así a convivir y a colaborar de una forma más pertinente y activa en su vida cotidiana, en la familia, y posteriormente, en la sociedad.

En ese ámbito lo lúdico y el grupo son los medios ideales para poner en marcha los recursos personales e interpersonales de los escolares. El estudiante moldea así un estilo de vida que integra diversas dimensiones básicas de su personalidad, así como la congruencia entre aquello que piensa, siente y hace.

En consonancia con lo anterior, el Ministerio de Educación formula a partir de 1997, la reforma del diseño curricular de educación básica a partir de los avances humanísticos científicos y tecnológicos actuales para lograr la formación integral del hombre ECUATORIANO, como un ciudadano digno, responsable y comprometido con la transformación del país. Para ello, conforma un modelo curricular flexible y abierto, que conduzca a un aprendizaje significativo por parte del escolar, cuyos principios se basan en la integración, globalización, y la

incorporación a los contenidos del currículum de los ejes transversales (pensamiento, lenguaje, trabajo y ambiente) y los valores de aprender hacer-conocer-hacer-vivir juntos.

En lo referente a la dimensión pedagógica: La reforma curricular propone analizar y redimensionar el hecho educativo como un proceso interactivo-constructivo, en el cual la relación docente, alumno y contenido crean condiciones para el encuentro entre el deseo de enseñar del docente y el deseo de aprender del estudiante, en un espacio social, cultural e histórico específico. (M.E., 1997)

Metodología de la clase interactiva-constructiva.

A continuación describiremos las secuencias de una clase interactiva-constructiva (Brazón y Platone, 1998):

El profesor comparte la clase indicando el tema en un ambiente de aula que facilite las interacciones de los estudiantes, disponiendo el espacio para que facilite la formación de grupos y la movilidad de los estudiantes en el aula.

Los estudiantes se enfrentan al problema en forma individual. Se constituyen en grupos haciendo pequeños círculos con los pupitres o alrededor de las mesas. En cada grupo, los estudiantes participan mostrando y comentando su trabajo; discuten, consultan, sacan conclusiones y elaboran propuestas.

Se asigna un relator del grupo, el cual hace la relación escrita de lo que el grupo discutió.

Puesta en común. Cada relator lee las conclusiones del trabajo realizado en su grupo.

En la discusión en común, se trabajan los elementos aportados por las discusiones de los pequeños grupos. El debate puede ser dirigido por el docente o cualquier alumno.

Se sacan las conclusiones y las recomendaciones que pudieran derivarse hacia la continuación del trabajo o a la elaboración de un proyecto de aula.

Son múltiples las modalidades de interacción que pueden darse en una clase interactiva-constructiva, así como los tipos de destrezas comunicacionales, corpóreas como verbales que se manifiestan en el trabajo en grupo tanto en el docente como en los estudiantes. Entre éstas predominan: observar, opinar, dibujar, leer, escribir, oír, argumentar y contra-argumentar, coordinar a otros, relatar; uso de registros y una amplia diversidad de estilos lingüísticos y personales.

Por otra parte, cuando se trabaja en grupo, durante la dinámica del mismo, surgen procesos colaterales a la acción cognoscitiva que involucran aspectos personales e interpersonales de los participantes. Estos procesos necesitan ser atendidos y facilitados por el docente para que no interfieran con la productividad del grupo.

Las estrategias didácticas que a continuación señalamos tienen el propósito de orientar al docente para su trabajo con grupos de clase, de acuerdo a este nuevo encuadre pedagógico.

El docente como facilitador-mediador de procesos grupales

El docente como facilitador-mediador de procesos grupales necesita de una serie de destrezas para que se inicien, se mantengan y se cierren las interacciones del grupo, de manera tal que la experiencia resulte en un aprendizaje significativo (cognitivo, socio-afectivo y conductual), al nivel individual e interpersonal, por parte de los alumnos.

Puesto que lo sucedido en el grupo representa un microcosmos de lo que es la vida de relación de sus miembros, es una tarea básica del docente desempeñarse de manera efectiva y competente en el manejo de las estrategias de facilitación y en el análisis de los procesos que involucran las diferencias individuales originadas en el grupo.

Sería demasiado extenso señalar todas las destrezas de facilitación que el maestro necesita, sin embargo, puntualizaremos a continuación algunas funciones básicas que destacan la mayoría de los autores para garantizar en la clase una dinámica de grupo efectiva (Corey, CoreyCallahan y Russell, 1982; Yalom, 1985; Egan, 1986; Kees y Jacobs, 1990).

Se ha agrupado a estas funciones en dos grandes categorías: funciones orientadas hacia la tarea y funciones orientadas hacia el mantenimiento y la cohesión del grupo.

En ambas categorías, se recomienda que el docente:

1. Proceda a la ambientación del aula para favorecer las interacciones cara-a-cara y la movilidad de las agrupaciones de los alumnos para trabajar de forma individual, grupal e intergrupal.
2. Genere la discusión y la participación del grupo alrededor de un tema seleccionado por alumnos.
3. Mantenga el foco del grupo en este tópico común.
4. Profundice el tema de discusión o sugiera cambiarlo cuando parezca haberse agotado la discusión.
5. Provea una gama de alternativas y recursos para el aprendizaje, aprovechando las experiencias de los jóvenes, de sus familias y comunidades.
6. Procure que los estudiantes tengan acceso a una información útil acerca del tópico o tema de interés del grupo.

7. Aumente el nivel de comodidad de los estudiantes, suministrando un espacio de relajación y recreación lúdica a través de ejercicios, simulaciones y juegos cuando aparezcan señales de cansancio ante la discusión y la reflexión, así como una baja en la motivación acerca del tema.
8. Intervenga cuando surgen obstáculos en la dinámica de los grupos para reducir tensiones, clarificar situaciones y conflictos entre los miembros.

La Gestión Educativa consiste en:

- Presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
- Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
- Definir acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
- Comprometer a todos los actores institucionales.
- Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece.

La gerencia educativa se empieza por el perfil de decisiones para construir los objetivos institucionales lo que contribuirá a establecer las oportunidades y amenaza que se tienen dentro de la institución estableciendo como una amenaza la falta de liderazgo involucrándoles a todos los miembros de la institución como son autoridades, docentes y estudiantes.

Trabajar en un ambiente de respeto y confianza permite a los docentes generar espacios y oportunidades para la evaluación, monitoreo y compromiso con la práctica pedagógica. Al trabajar en equipo se percibe ventajas que aporta para el aprendizaje de los estudiantes y un clima de camaradería establecido entre los docentes.

Toda actividad dentro del aula llevada con disciplina y manejado con respeto conlleva a una verdadera transformación educativa y únicamente se consigue desarrollando las actividades con un gran potencial de motivación, y aplicando

ejes transversales de valores, con las cuales al estudiante se lo prepara para el campo laboral e integral.

Dinámicas o Técnicas de Grupo

Las técnicas de grupo son maneras, procedimientos o medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad de grupo sobre la base de conocimientos suministrados por la teoría de la dinámica de grupos.

Esto es, se denominan técnicas grupales a los medios, métodos empleados en situaciones de grupo para lograr la acción de este en un determinado momento.

POR QUÉ Y PARA QUÉ SE UTILIZAN LAS TÉCNICAS DE GRUPO

Las dinámicas de grupo forman parte de la propia vida de éste. Siempre que se trabaje con un conjunto diverso de personas se desarrolla una dinámica determinada. Es necesario saber qué dinámica es la apropiada para trabajar con cada grupo (según sus características) y para cada circunstancia. Ya que no todas las técnicas son válidas para todos los grupos en todo momento.

Por lo tanto es importante señalar cómo elegir la técnica adecuada:

Según los objetivos que se persiguen:

Según los objetivos varían. Para promover ideas y opiniones (Discusión); para tomar decisiones (Estado Mayor), para facilitar la participación (Philips 66); para promover las actitudes positivas (Riesgo); para la capacidad de análisis (Estilo de casos)

Según la madurez y entrenamiento del grupo:

Para los grupos que empiezan hay que buscar técnicas más simples. A medida que el grupo evoluciona se utiliza técnicas más complejas.

Según el tamaño del grupo:

En los grupos pequeños, hay más cohesión y seguridad. Por tanto, se llega fácilmente a un consenso. Se pueden utilizar “debates dirigidos”, pequeños grupos de discusión, “estudios de casos”.

En los grupos grandes hay menos cohesión y más intimidación. Se utilizará el simposio, panel. Y en caso de dividirse en grupos (Philips 66, Seminario,...)

Según el ambiente físico:

A la hora de elegir una técnica hay que tener presente las posibilidades del local y tiempos. Algunas técnicas como el foro, requieren un espacio amplio. Unas técnicas llevan más tiempo que otras. Otras necesitan elementos auxiliares tales como pizarra, cassette, escenario, etc.

Según las Características de los miembros:

Los grupos varían según edades, niveles de instrucción, intereses, experiencias, etc.

Así la técnica del riesgo será más válida para grupos de mayor edad. El debate dirigido para más jóvenes. Para un grupo apático, el Philips 66, despertará un interés mayor que el simposio.

Según la Capacidad del Animador o Profesor:

Este debe ir capacitándose. Comenzará por técnicas más comunes en la enseñanza como: la discusión, seminario, e irá adentrándose en técnicas más complejas. El profesor procurará elegir técnicas de acuerdo a sus capacidades y aptitudes.

El Maestro debe reconocer la clase de ambiente y la individualidad de sus estudiantes y estar totalmente familiarizado con cada una de las técnicas para aplicar en momento y con el tema de estudio apropiados.

Las principales motivaciones que nos llevan a utilizar una técnica adecuada al grupo que animamos pueden ser:

- Crear confianza y lograr un buen clima de interrelaciones entre los miembros del grupo (equilibrio socio-emocional).
- Establecer la cooperación, informando el valor del trabajo en equipo.
- Para la eficiencia, logrando mayor productividad en el logro de los objetivos propuestos.
- Estructurar, organizar y realizar las tareas, tomar decisiones... etc.
- Motivar a la tarea, e interesar al grupo en el trabajo que han de realizar.
- Resolver situaciones de conflicto, planteando críticas constructivas respecto al problema y aportando soluciones.
- Evaluar la propia marcha del grupo, situaciones o temas desarrollados.

CÓMO Y CUÁNDO UTILIZAR LAS DINÁMICAS DE GRUPO

Proponemos el siguiente decálogo:

- Quien se propone utilizar las técnicas de grupo debe conocer previamente los fundamentos de la Dinámica de Grupo.
- Antes de utilizar una técnica de grupo debe conocerse suficientemente su estructura, su dinámica, sus posibilidades y sus riesgos.
- Debe seguirse en todo lo posible el procedimiento indicado.
- Las técnicas de grupo deben aplicarse con un objeto claro y bien definido.
- Las técnicas de grupo requieren una atmósfera cordial y democrática.
- En todo momento debe existir una actitud cooperante.
- Debe incrementarse en todo lo posible la participación activa de los miembros.

- Los miembros deben adquirir conciencia de que están en el grupo y por ellos mismos. Sentir que están trabajando en “su” grupo.
- Todas las técnicas de grupo se basan en el trabajo voluntario, la buena intención y el juego limpio.
- Todas las técnicas de grupo tienen alguna finalidad implícita.

CLASIFICACIÓN DE LAS TÉCNICAS

Son múltiples las técnicas de grupo, por lo que es difícil decidir por una exclusiva. A continuación se expone una clasificación básica:

- **Tamaño del grupo o número de participantes:**
 - Gran grupo: Necesita de dirigente y la actitud de los participantes se disuelve en la masa.
 - Grupo mediano: Mayor protagonismo y responsabilidad del grupo.
 - Grupo pequeño: Es ideal para la dinámica.
- **Dimensión afectiva del grupo:**
 - Nivel alto de confianza
 - Nivel medio de confianza
 - Nivel bajo de confianza
- **Participación de expertos:**
 - Técnicas en las que intervienen expertos.
 - Técnicas en las que participan activamente todo el grupo.
- **Efectos en el grupo. Satisfacción o realización de tareas:**
 - Para lograr equilibrio o satisfacción socio-emocional.
 - Para estructurar, organizar y realizar tareas.

Tipos de Actividades Grupales

Existe una amplia gama de actividades novedosas y creativas, así como juegos y ejercicios que el docente puede utilizar para facilitar y estimular la discusión y el trabajo en grupo, tanto desde el punto de vista del aprendizaje cognoscitivo, como para la adquisición de destrezas interpersonales y socio-afectivas del estudiante.

A continuación, enumeramos algunas de ellas:

Actividades de movilización del cuerpo en el espacio, tales como ejercicios que utilicen el ritmo y el desplazamiento, rondas, música, danzas, ejercicios de inclusión, de “acercarse y alejarse”, de confianza, rompe-hielos, etc. En líneas generales, todas estas actividades se realizan de forma no-verbal.

Actividades de manualidades, realizadas en equipo, tales como dibujos, “collages”, esculturas en plastilina y/o en arcilla, que representen de forma simbólica y creativa aspectos pertinentes al grupo o al tema que se discute en clase.

Ejercicios escritos, como completar frases, listados, rompecabezas, diarios, etc.

Trozos de lecturas comunes.

Composiciones espontáneas de los estudiantes, poesías, adivinanzas, etc.
Ejercicios de fantasía, imaginación guiada y visualización.

Ejercicios de relajación especialmente en el caso de que surjan dificultades en el grupo.

Ejercicios de toma de decisión en grupo para llegar al consenso.

Variaciones en la composición de los grupos y subgrupos: diadas, triadas, grupos dispuestos en círculos concéntricos (“pecera”), donde un grupo observa al otro que discute y viceversa.

Al final se comparten las observaciones y reflexiones en grupo grande, derivando los aprendizajes realizados a través de la experiencia denominada plenaria en donde se expone las conclusiones a las que se ha llegado en la actividad grupal Únicamente exponen las personas representativas de cada grupo.

Otros, de acuerdo a la creatividad del docente.

Lineamientos para seleccionar las actividades de grupo.

El docente necesita reflexionar acerca de la selección de los ejercicios de manera que éstos cumplan con las necesidades de los estudiantes y con el proceso que el grupo está atravesando.

Estas actividades deben ser planificadas cuidadosamente para que cumplan con el objetivo de facilitar la interacción constructiva de los estudiantes, del establecimiento de un ambiente de aprendizaje en el aula.

Es importante recordar que el juego es la estrategia por excelencia para motivar al estudiante y para aumentar el éxito de las experiencias de aprendizaje que se requieran del grupo-clase.

Todas estas actividades necesitan ser evaluadas y procesadas por el docente.

A continuación se señalan algunos lineamientos para cumplir con este propósito. Para procesar los ejercicios, el maestro necesita tener presente:

El propósito del grupo: esto se refiere básicamente al significado que tiene la actividad para el aprendizaje de los escolares, es decir, si el ejercicio ejemplifica alguna noción o aprendizaje cognoscitivo, si es relativo al cumplimiento de una tarea, si está dirigido a ciertas dimensiones del crecimiento personal, a la adquisición de determinados valores, a dar y recibir apoyo, a consolidar la cohesión del grupo y el sentido de pertenencia de sus miembros, etc.

Las preguntas que el docente necesita contestarse para reflexionar sobre este particular, son las siguientes.

¿Cuál es el propósito de este ejercicio?

¿Cómo llena las necesidades individuales de los jóvenes y los objetivos del grupo?

¿Cuál es el resultado esperado?

¿Porqué estoy gastando el tiempo del grupo en este ejercicio?.

El tamaño del grupo: es otro factor de consideración para seleccionar la actividad, Cuando el grupo es numeroso, se necesita planificar el tiempo necesario para que cada alumno pueda intervenir y expresarse, si queremos lograr que cada uno de ellos realice un aprendizaje significativo.

De lo contrario, algunos estudiantes quedan excluidos del procesamiento de las experiencias, y se incrementa la posibilidad de que queden aspectos inconclusos o algunos procesos personales no cerrados, cuyas consecuencias son difíciles de prever.

El número apropiado para el trabajo grupal debe ser máximo 4 personas en el caso de una clase numerosa y de poco tiempo para procesar la experiencia, se recomienda al docente que distribuya a los alumnos para que discutan en díadas, tríadas o en grupo pequeño para, posteriormente, disponer del tiempo necesario para la puesta en común de estos aportes parciales.

De esta manera, el maestro puede observar lo que ha sucedido en los pequeños grupos y cerrar adecuadamente la experiencia global.

El tipo de ejercicio: algunas actividades pueden desencadenar reacciones emocionales inesperadas por parte de algunos estudiantes, o asociaciones y reflexiones que no se habían previsto inicialmente. Por ejemplo, los ejercicios que se refieran a la familia, al barrio, o las fantasías guiadas acerca de algún otro tema.

Es importante que el maestro deje suficiente tiempo para que los alumnos intervengan y cierren adecuadamente estas actividades. En ocasiones, cuando la

actividad parece haber perturbado a algún estudiante, el maestro puede necesitar una reunión individual para ayudarlo y orientarlo.

No se recomienda pasar de un ejercicio a otro de forma sucesiva, sin una etapa de discusión y reflexión en grupo grande.

Esta fase del proceso de grupo es necesaria para asegurarse sobre los aprendizajes realizados.

Por último, es necesario que el maestro preste atención al nivel de cohesión, confianza y apertura que existen entre los miembros de su grupo-clase. Debe considerar, además, las diferencias individuales en cuanto a las destrezas cognitivas y de comunicación entre los estudiantes para moderar las intervenciones y evitar que algunos miembros monopolicen el tiempo del grupo y la discusión.

La importancia de procesar la experiencia:

Después de realizar cualquier actividad de grupo, es básico procesar la experiencia para conocer el impacto que la misma ha tenido sobre los estudiantes. Usualmente, el procesamiento se hace a través de la discusión en el grupo.

Para iniciar este proceso, se sugieren las siguientes preguntas: ¿Qué sucedió? ¿Cuáles pensamientos, sentimientos y emociones se generaron con el ejercicio? ¿Cómo piensan aplicar estos aprendizajes en su vida, y con los demás?

En líneas generales, el docente abre la discusión del grupo a través de preguntas que estimulen la reflexión, descripción, análisis y comunicación de la experiencia.

Esta fase del trabajo en grupo es considerada como la más importante para cerrar la experiencia y para puntualizar los aprendizajes realizados por los estudiantes.

Es acompañada, generalmente, por un sentimiento de satisfacción por el hecho de haber compartido con los demás; incrementa la cohesión del grupo y el sentido de identidad personal.

Durante esta fase, el docente se asegura que los estudiantes elaboren un compromiso de cambio y transfieran estos aprendizajes a los aspectos que sean pertinentes en su vida de relación externa al grupo.

Las destrezas de interacción del docente como facilitador-mediador

Son muchas las destrezas de interacción que el docente necesita para desempeñar eficazmente su trabajo con grupos. Sin embargo, destacan como imprescindibles para realizar un adecuado procesamiento de las experiencias, las destrezas para formular preguntas problematizadoras y la capacidad de empatía y sensibilidad social, es decir, capacidad para comprender el centro de interés del grupo, combinada con la habilidad de sostener, profundizar y cambiar este foco sin forzar el proceso del grupo. Destrezas para formular las preguntas generadoras de aprendizaje

Para desarrollar una dinámica de grupo productiva y participativa dentro del aula, las preguntas que el docente dirige a los escolares deben ser formuladas de manera tal que, si bien demuestren interés y apoyo, sean relevantes para el aprendizaje y provocadoras de procesos reflexivos.

2.3. Formulación de Hipótesis

El liderazgo educativo incide en un alto porcentaje en el mejoramiento de la gerencia de aula del Docente del Instituto Superior Tecnológico Experimental “Luis A. Martínez “(ISTELAM) de la ciudad de Ambato, Año Lectivo 2008 – 2009.

2.4. Señalamiento de Variables

2.4.1. Variable Independiente: Liderazgo Educativo

2.4.2. Variable Dependiente: Gerencia de Aula

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

2.1. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

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

Cuantitativa, por la cuantificación de dichas propiedades.

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

Para que exista Investigación Cuantitativa. se requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea representable por algún modelo numérico ya sea lineal, exponencial o similar. Es decir, que haya claridad entre los elementos de investigación que conforman el problema, que sea posible definirlo, limitarlos y saber exactamente dónde se inicia el problema, en cuál dirección va y qué tipo de incidencia existe entre sus elementos.

La Investigación Cualitativa. Trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica. La investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. Tras el estudio de la

asociación o correlación pretende, a su vez, hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden o no de una forma determinada.

1. Su naturaleza es descriptiva.
2. Permite al investigador “predecir” el comportamiento del consumidor.
3. Los métodos de investigación incluyen: Experimentos y Encuestas.
4. Los resultados son descriptivos y pueden ser generalizados.

2.2 Tipos de investigación

De campo. La presente investigación es de campo porque mediante la aplicación de la encuesta en el lugar donde el problema está sucediendo, permite la recolección de la información

Este tipo de investigación es también conocida como investigación insitu ya que se realiza en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio. Ello permite el conocimiento más a fondo del investigador, puede manejar los datos con más seguridad y podrá soportarse en diseños exploratorios, descriptivos y experimentales, creando una situación de control en la cual manipula sobre una o más variables dependientes (efectos).

Es Bibliográfica o Documental. Porque mediante la sustentación bibliográfica, tomando como soporte libros, folletos, textos permite sustentar la fundamentación teórica.

Permite, entre otras cosas, apoyar la investigación que se desea realizar, evitar emprender investigaciones ya realizadas, tomar conocimiento de experimentos ya hechos para repetirlos cuando sea necesario, continuar investigaciones interrumpidas o incompletas, buscar información sugerente, seleccionar un marco teórico

2.2. POBLACIÓN

Para la población se trabajará con Autoridades, Docentes y Estudiantes del ISTEAM, durante el año lectivo, 2008- 2009

CUADRO N° 2

ISTELAM			
No	POBLACIÓN	#	%
1	Autoridades	3	100
2	Docentes	23	100
3	Estudiantes	80	100

Elaborado: Dolores Garcés

CUADRO N° 3

MATRIZ DE VARIABLE INDEPENDIENTE

3.4 MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE: LIDERAZGO EDUCATIVO

CONCEPTUALIZACION	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Es la capacidad del ser humano de ejercer sus actividades con eficacia y eficiencia, permitiendo así trabajar en equipo, por medio de la motivación, incentivándoles a esforzarse para sacar oportunidades de éxito, permitiendo superar barreras y obstáculos para lograr las metas propuestas en el grupo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Oportunidades de éxito • Supera barreras y obstáculos • Activación positiva 	<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes trabajan mejor en equipo • Algunos estudiantes desarrollan positivamente sus capacidades individualistas • Algunos estudiantes demuestran solidaridad y representatividad en los trabajos de grupo • Hacen todo - superan la rutina diaria • Se esfuerzan y vencen los obstáculos • Vencen fácilmente obstáculos • No acuden puntualmente al colegio • Cumplen con trabajos • Son investigadores • No les gusta la investigación • Son conformistas 	<p>¿Conoce Ud. que sus docentes realizan sus actividades y/o tareas organizando equipos de trabajo con sus estudiantes?</p> <p>¿Conoce Ud. que tanto profesores y estudiantes proponen un trabajo activo para romper la rutina en las labores diarias?</p> <p>En las labores educativas de la institución, participan activamente sus profesores y estudiantes?</p> <p>Para la realización de sus actividades y/o tareas dentro y fuera del aula sus maestros les organizan en equipos de trabajo?</p> <p>¿Frente a los obstáculos diarios que se presentan en sus estudios, vence Ud. fácilmente?</p> <p>¿Sus maestros demuestran liderazgo educativo, cuando desarrollan sus actividades?</p> <p>¿Sus estudiantes demuestran liderazgo educativo, cuando desarrollan ellos actividades en la Institución?</p>	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p>

Elaboración: Dolores Garcés

CUADRO N° 4

MATRIZ DE VARIABLE DEPENDIENTE

3.5 MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE DEPENDIENTE: GERENCIA DE AULA

<i>CONCEPTUALIZACION</i>	<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>ITEMS</i>	<i>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</i>
La Gerencia de Aula también puede ser definida como un proceso de planificación, organización, motivación, dirección y control de las actividades de aprendizaje implícitos en un diseño curricular, para finalmente ser evaluada.	Planificación Motivación Dirección Control Evaluación	El Maestro planifica sus clases con bibliografía, material didáctico. Ejerce liderazgo y mantiene motivados a los estudiantes. Procede pedagógicamente a la conformación de grupos de trabajo -Controla las actividades de los estudiantes intraula -El estudiante mantiene su concentración en las actividades que hace Evalúa al final de la clase La evaluación la realiza en forma sistemática.	¿Conoce Ud. Si sus profesores planifican las actividades las actividades para desarrollarlas con sus estudiantes en el aula? ¿Para la realización de sus actividades y/o tareas dentro y fuera del aula sus maestros les organizan en grupos de trabajo? ¿Sus maestros demuestran liderazgo educativo cuando desarrollan sus actividades en la institución? ¿Frente a los obstáculos diarios que se presentan en sus estudios vence Ud. Fácilmente? ¿Organiza Ud. Con docentes y estudiantes el desarrollo de talleres sobre liderazgo educativo en la institución?	Encuesta dirigida a estudiantes Cuestionario

Elaboración: Dolores Garcés

3.6. TECNICAS E INSTRUMENTOS

Las técnicas utilizadas son:

La encuesta:

Documentación bibliográfica

3.7. Procesamiento y análisis: Se ha trabajado así;

- Elaboración de los cuestionarios
- Aplicación, tabulación
- Análisis de los resultados
- Interpretación de los resultados
- Verificación de la hipótesis
- Conclusiones y recomendaciones

3.8. Propuesta de Solución Esquema de la propuesta en el Cap. VI

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Procesamiento de la Información

Los resultados obtenidos luego de la encuesta aplicada a autoridades, profesores y estudiantes del ISTEAM, para conocer y mejorar el liderazgo educativo y la gerencia de aula en la Institución, han vertido:

ENCUESTA A AUTORIDADES

Cuestionario

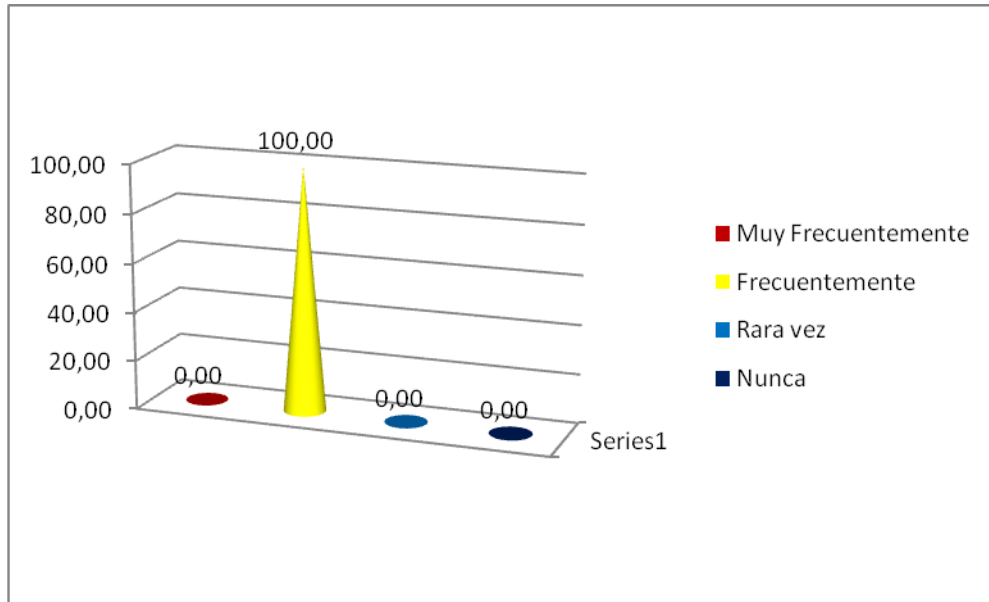
1. ¿Conoce usted que sus docentes realizan sus actividades y/o tareas organizando equipos de trabajo con sus estudiantes?

CUADRO N° 6

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Frecuentemente	0	0,00
Frecuentemente	3	100,00
Rara vez	0	0,00
Nunca	0	0,00
TOTAL	3	100

Fuente: Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

GRÁFICO N° 3



Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

Análisis e interpretación.

De la encuesta aplicada a las autoridades, el 100% responde que todos los maestros realizan sus actividades en equipo. Se puede indicar que según las autoridades todos sus maestros aplican estrategias que ayuden al trabajo en equipo, existiendo una objeción con los resultados arrojados por los estudiantes.

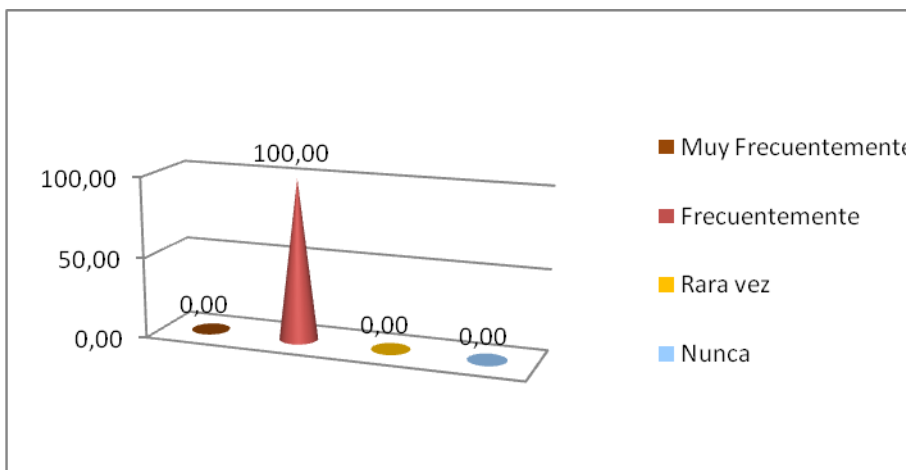
2. ¿Conoce usted que los estudiantes vencen fácilmente los obstáculos diarios que se presentan en sus estudios?

CUADRO N° 7

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Frecuentemente	0	0,00
Frecuentemente	3	100,00
Rara vez	0	0,00
Nunca	0	0,00
TOTAL	3	100,00

Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

GRÁFICO N° 4



Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

Análisis e interpretación.

Del 100% de las autoridades encuestadas responden que los estudiantes vencen frecuentemente los obstáculos, mientras en las otras alternativas se obtiene un cero

por ciento. Este dato revela que los estudiantes tienen un sentido positivo de vencer los obstáculos y ser mejores cada vez.

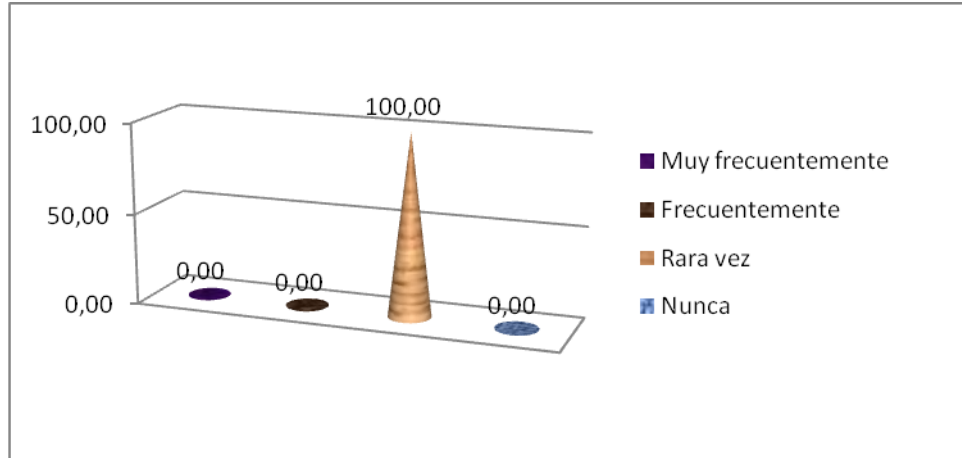
3. En las labores educativas de la institución, participan activamente sus profesores y estudiantes?

CUADRO N° 8

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy frecuentemente	0	0,00
Frecuentemente	0	0,00
Rara vez	3	100,00
Nunca	0	0,00
TOTAL	3	100,00

Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

GRÁFICO N° 5



Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

Análisis e interpretación.

Del universo encuestado responde el 100% que rara vez los maestros participan activamente en el quehacer educativo de la institución. Existiendo un bajo

comprometimiento de los docentes con el quehacer educativo, lo que tiene una incidencia directa en el desenvolvimiento o gerencia de aula.

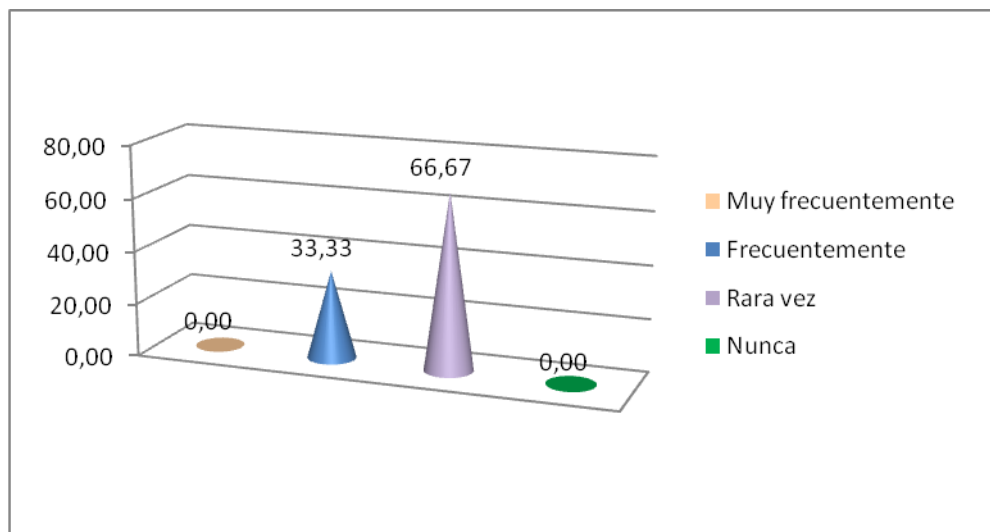
4. ¿Conoce usted si los profesores y estudiantes de su institución demuestran liderazgo educativo en el desarrollo de las actividades diarias?

CUADRO N° 9

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy frecuentemente	0	0,00
Frecuentemente	1	33,33
Rara vez	2	66,67
Nunca	0	0,00
TOTAL	3	100,00

Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

GRÁFICO N° 6



Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

Análisis e Interpretación.

De la encuesta aplicada a las autoridades el 66,67% responde que rara vez los maestros y estudiantes demuestran liderazgo educativo en el desarrollo de las actividades diarias, mientras tanto que el 33% responden que frecuentemente, lo que significa que el trabajo diario lo realizan sin un comprometimiento e involucrados totalmente con la institución

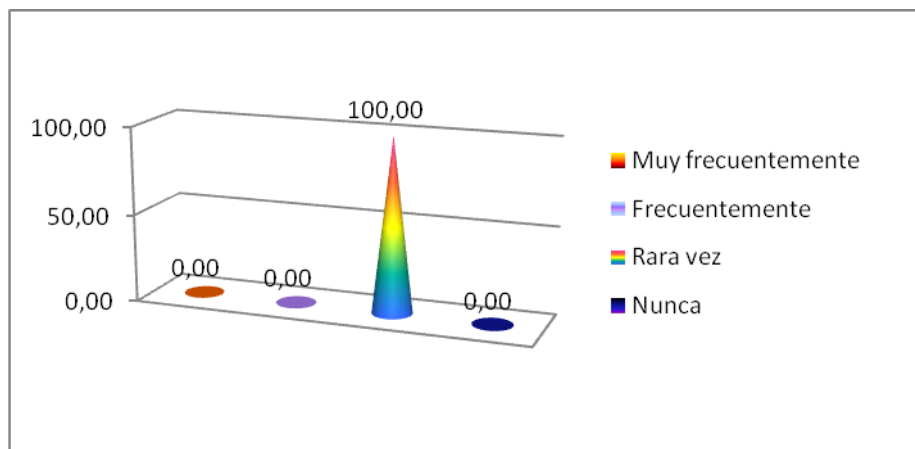
5. ¿Conoce usted que tanto los profesores y estudiantes proponen un trabajo activo para romper la rutina en las labores diarias

CUADRO N° 10

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy frecuentemente	0	0,00
Frecuentemente	0	0,00
Rara vez	3	100,00
Nunca	0	0,00
TOTAL	3	100,00

Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

GRÁFICO N° 7



Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

Análisis e interpretación.

De los encuestados el 100% responde que rara vez existe una propuesta de cambio de la rutina al trabajo activo

Demostrando con este resultado que se reconoce un bajo liderazgo educativo de d la rutina a la actividad efectiva. Generalmente el maestro trabaja dentro de la rutina.

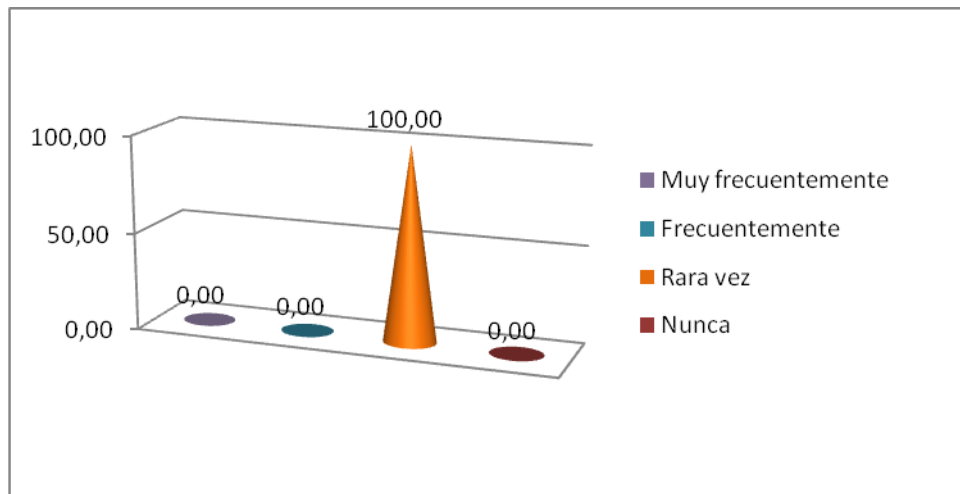
6. ¿Organiza usted con sus docentes y estudiantes el desarrollo de talleres sobre liderazgo educativo en la institución?

CUADRO N° 11

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy frecuentemente	0	0,00
Frecuentemente	0	0,00
Rara vez	3	100,00
Nunca	0	0,00
TOTAL	3,00	100,00

Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

GRÁFICO N° 8



Fuente : Encuesta
 Elaboración: Dolores Garcés

Análisis e interpretación.

De los encuestados el 100% responden que rara vez desarrollan talleres sobre liderazgo educativo, por lo que se encuentran poco motivados para trabajar en todo su potencial bajo un liderazgo democrático.

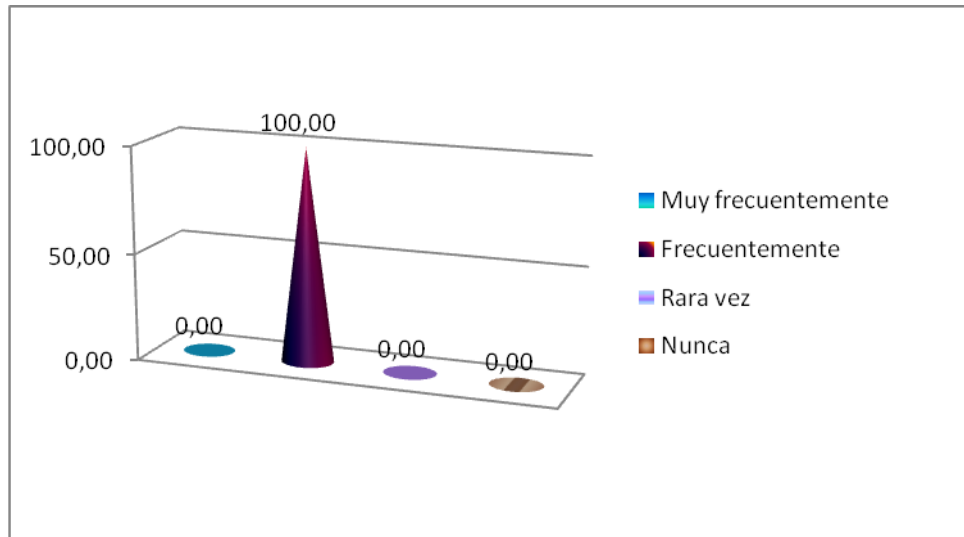
8. ¿Conoce usted si sus profesores planifican las actividades para desarrollarlas con sus estudiantes en el aula?

CUADRO N° 12

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy frecuentemente	0	0,00
Frecuentemente	3	100,00
Rara vez	0	0,00
Nunca	0	0,00
TOTAL	3	100,00

Fuente : Encuesta
 Elaboración: Dolores Garcés

GRÁFICO N° 9



Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

Análisis e interpretación.

El 100% de las autoridades encuestadas expresan que frecuentemente los maestros planifican sus actividades. Por lo que en el campo cognitivo se desenvuelven bien los maestros.

4.1.2 ENCUESTA A LOS PROFESORES

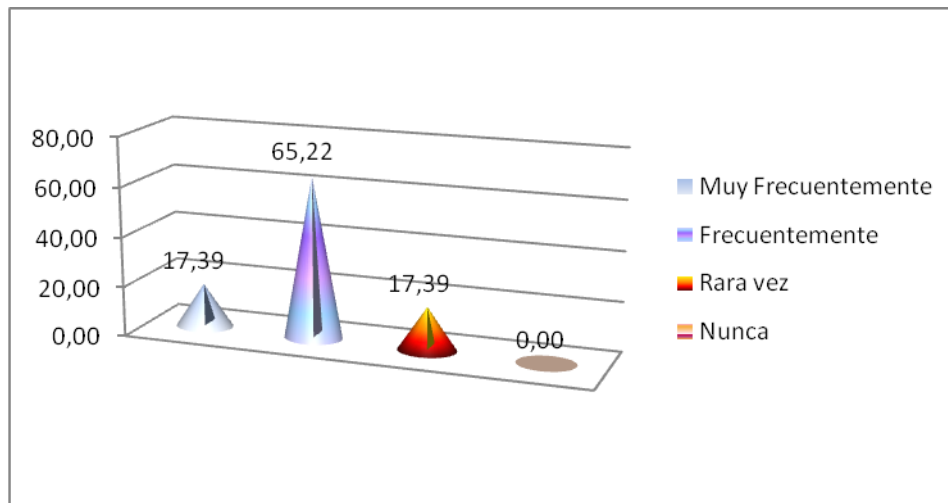
8. Para la realización de sus actividades y/o tareas dentro y fuera del aula con sus estudiantes les organiza usted en equipos de trabajo?

CUADRO N° 13

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Frecuentemente	4	17,39
Frecuentemente	15	65,22
Rara vez	4	17,39
Nunca	0	0,00
TOTAL	23	100

Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

GRÁFICO N° 10



Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

Análisis e interpretación. De los docentes encuestados el 65,22% responden que frecuentemente realización las actividades y/o tareas dentro y fuera del aula en equipos de trabajo, en tanto que el 17,39 lo realizan frecuentemente o rara vez.

Del porcentaje mayor demuestra que las ponen en práctica el conocimiento significativo y reconocer las aptitudes de los estudiantes para liderar, en tanto que el muy frecuentemente si conoce algo y practica liderazgo con sus estudiantes, ya que es el rol de encontrar caminos a mejorar.

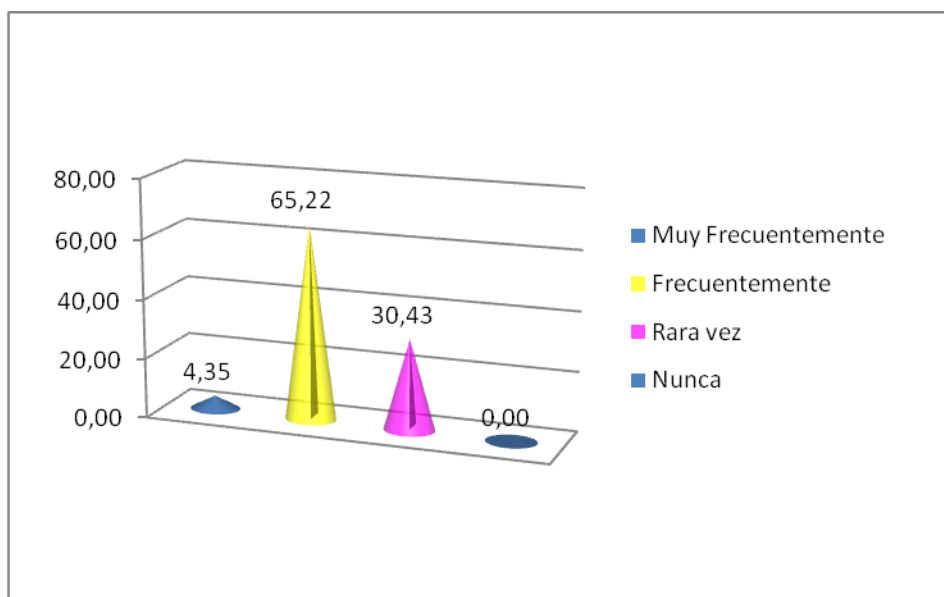
9. ¿Sus estudiantes vencen fácilmente los obstáculos diarios que a ellos se les presentan?

CUADRO N° 14

ITEM	FRECUANCIA	PORCENTAJE
Muy Frecuentemente	1	4,35
Frecuentemente	15	65,22
Rara vez	7	30,43
Nunca	0	0,00
TOTAL	23	100,00

Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

GRÁFICO N° 11



Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

Análisis e interpretación.

De personal docente encuestado el 65.22% puntualiza que vencen fácilmente los obstáculos en forma frecuente el 30.43% responde que rara vez y el 4.35% responde que muy frecuentemente. Por lo que a los maestros consideran que se encuentran dentro del ámbito de desarrollo normal para superar sus dificultades como todo ser humano.

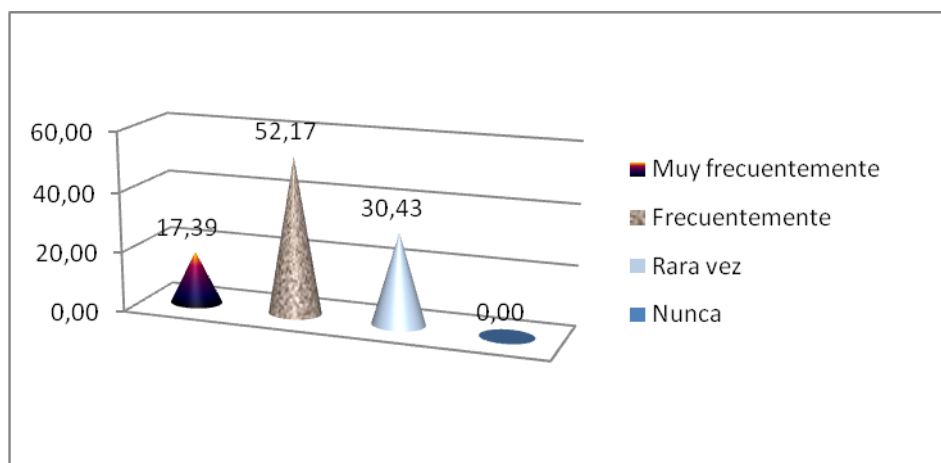
10. ¿En las labores educativas de la institución participan activamente sus profesores?

CUADRO N° 15

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy frecuentemente	4	17,39
Frecuentemente	12	52,17
Rara vez	7	30,43
Nunca	0	0,00
TOTAL	23	100,00

Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

GRÁFICO N° 12



Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

Análisis e interpretación.

El 52.17% de los encuestados responde que participan activamente en el quehacer educativo de la institución de manera Frecuentemente, el 30.43% responde que rara vez, el 17.39 responde que muy frecuentemente lo que significa que la mayoría de maestros si se encuentra involucrada dentro del quehacer educativo de la Institución

haciendo necesario un comprometimiento total para un mejor desempeño de las labores educativas cotidianas y obtener un mejor rendimiento integral.

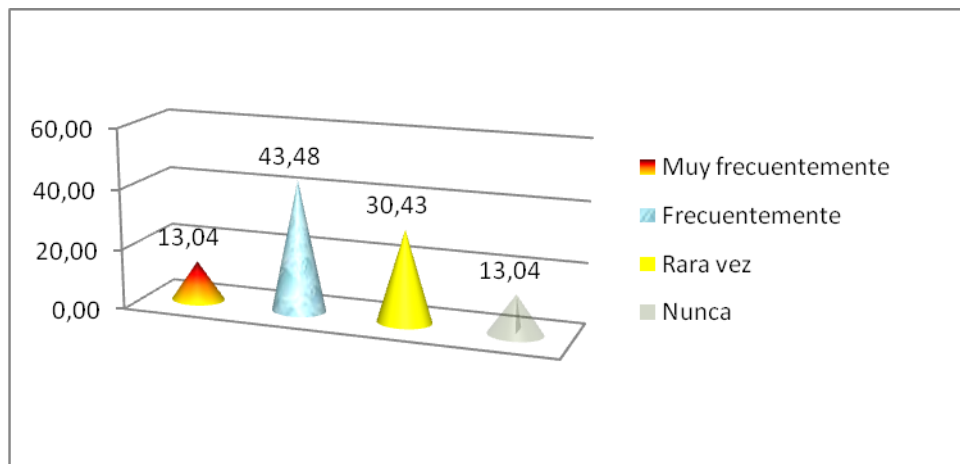
11. ¿Sus estudiantes demuestran liderazgo educativo cuando desarrollan actividades en la institución?

CUADRO N° 16

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy frecuentemente	3	13,04
Frecuentemente	10	43,48
Rara vez	7	30,43
Nunca	3	13,04
TOTAL	23	100,00

Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

GRÁFICO N° 13



Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

Análisis e interpretación.

El 43.48% de los docentes encuestados puntualizan que en sus actividades que lo realizan si demuestran liderazgo personal e institucional, en forma frecuente, mientras que el 30.43% lo hacen rara vez demostrando un bajo porcentaje de sentirse

parte total de la institución el 13.04% en forma muy frecuente y rara vez lo que significa a este porcentaje de maestros que deberían sentirse comprometidos consigo mismo para luego realizar el desempeño profesional.

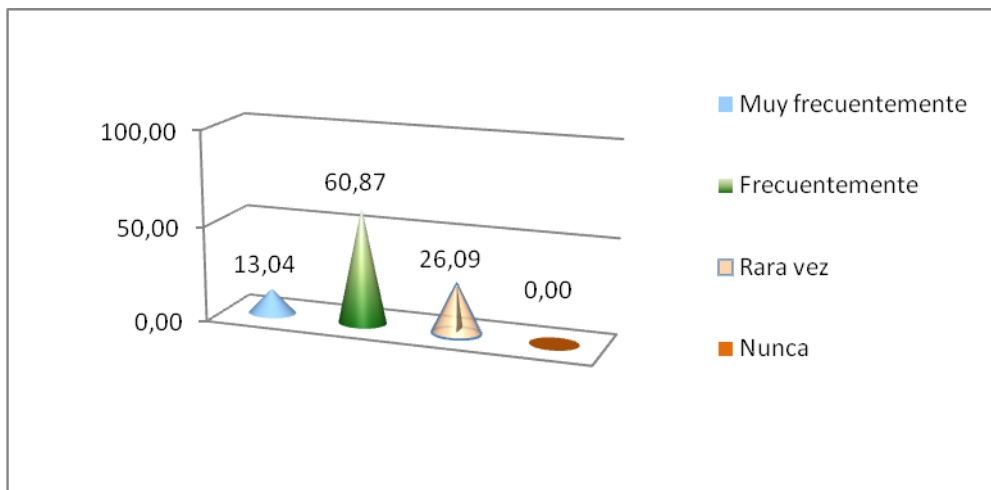
12. ¿Se propone usted un trabajo activo para romper la rutina diaria de clases?

CUADRO N° 17

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy frecuentemente	3	13,04
Frecuentemente	14	60,87
Rara vez	6	26,09
Nunca	0	0,00
TOTAL	23	100,00

Fuente: Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

GRÁFICO N° 14



Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

Análisis e interpretación.

Del personal docente encuestado el 60.87% responde que frecuentemente existen propuestas de cambio de la rutina al trabajo activo buscando estrategias de mejorar su labor cotidiana, el 26.09% responde que rara vez y solo el 13.04% responde que muy frecuentemente lo que significa que el maestro necesita liderar sus actividades en forma efectiva y dinámica.

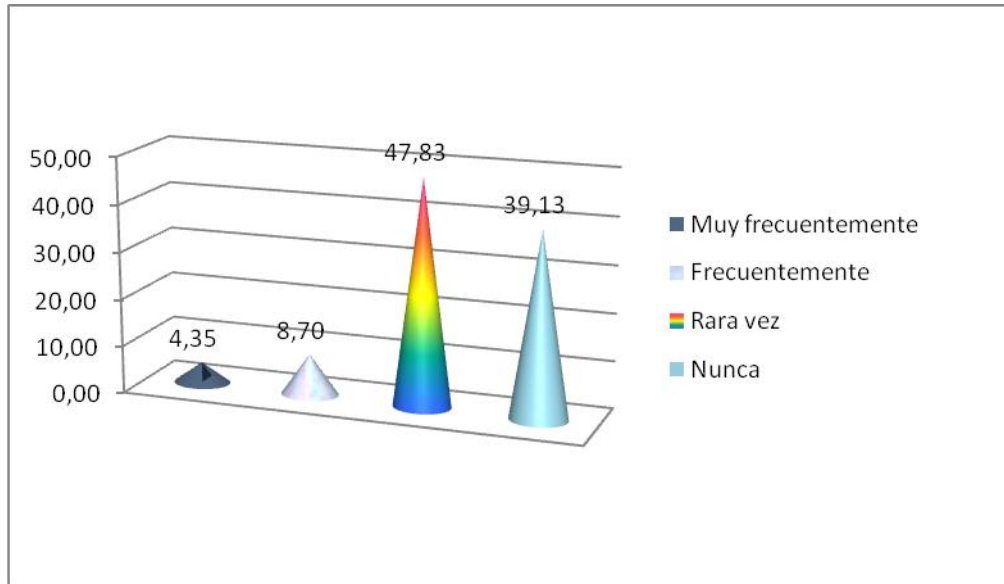
13. Programa usted conjuntamente con las autoridades para desarrollar talleres de liderazgo educativo con los estudiantes?

CUADRO N° 18

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy frecuentemente	1	4,35
Frecuentemente	2	8,70
Rara vez	11	47,83
Nunca	9	39,13
TOTAL	23	100

Fuente: Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

GRÁFICO N° 15



Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

Análisis e interpretación.

El 47.83 del personal docente encuestado responde que rara vez desarrollan talleres de Liderazgo educativo, por lo que se hace necesario implantar en forma urgente estas actividades en la institución para obtener un eficaz resultado científico y social en las actividades institucionales, ya que el 39.13% responde que nunca el 8.70% responde frecuentemente y tan solo el 4.35% responde que muy frecuentemente.

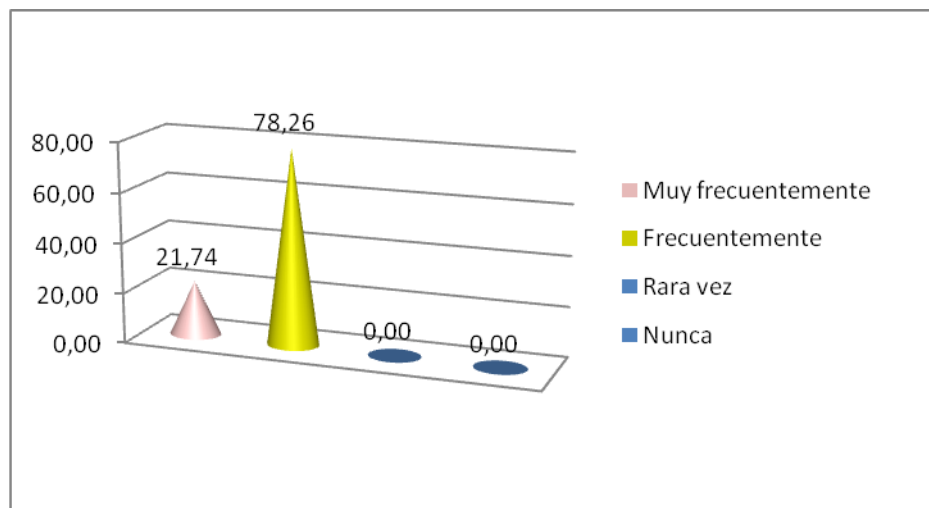
14. ¿Planifica usted diariamente sus actividades para desarrollarlas con sus estudiantes?

CUADRO N° 19

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy frecuentemente	5	21,74
Frecuentemente	18	78,26
Rara vez	0	0,00
Nunca	0	0,00
TOTAL	23	100.00

Fuente: Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

GRÁFICO N° 16



Fuente: Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

Análisis e interpretación.

El 78.26% de los docentes encuestados responden que frecuentemente planifican sus actividades, el 21.74% lo hacen muy frecuentemente, consideramos que en este

sentido existe una fortaleza en el docente para llevar sus actividades con responsabilidad.

4.1.3 ENCUESTA A ESTUDIANTES

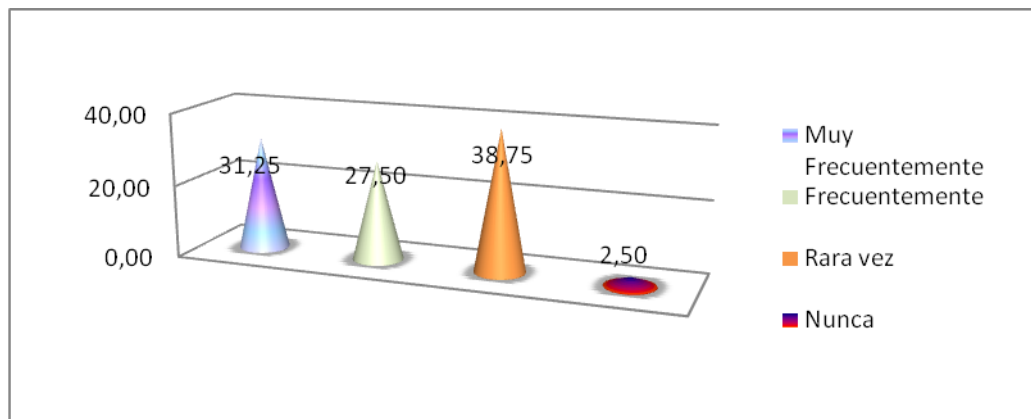
15. ¿Para la realización de sus actividades y / o tareas dentro y fuera del aula sus maestros les organizan en equipos de trabajo?

CUADRO N° 20

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Frecuentemente	25	31,25
Frecuentemente	22	27,50
Rara vez	31	38,75
Nunca	2	2,50
TOTAL	80	100

Fuente: Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

GRÁFICO N° 17



Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

Análisis e interpretación.

El 38.75% de los estudiantes encuestados responden que las actividades que lo realizan los maestros en equipo lo hacen rara vez, mientras que el 31,25% los estudiantes responden que lo realizan muy frecuentemente, el 2,50% responden que nunca.

Esto demuestra que no todos los maestros poseen esa predisposición para trabajar en equipo y explotar el potencial de sus estudiantes.

Estos datos revelan bajo liderazgo educativo de los maestros del ISTEAM

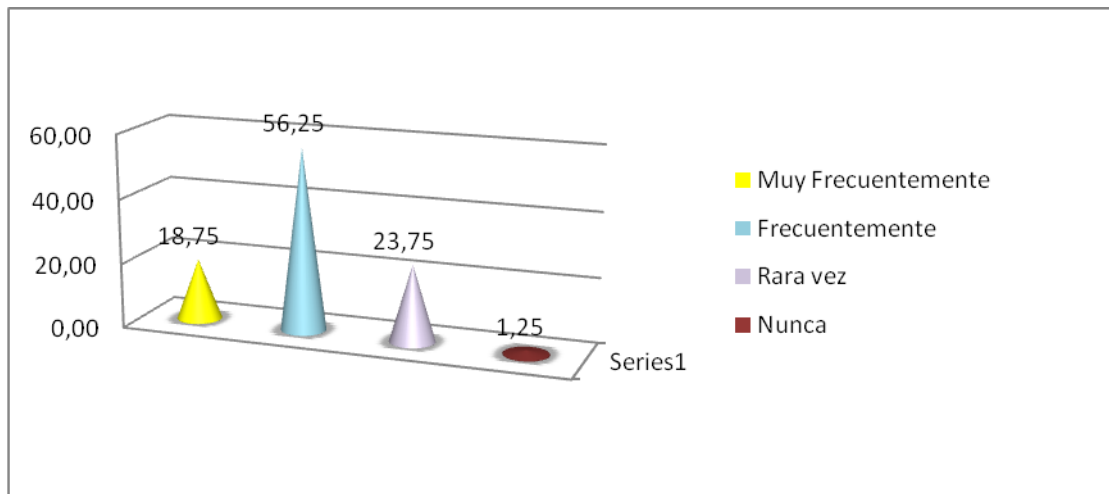
16.-Frente a los obstáculos diarios que se presentan en sus estudios vence usted fácilmente?

CUADRO N° 21

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy Frecuentemente	15	18,75
Frecuentemente	45	56,25
Rara vez	19	23,75
Nunca	1	1,25
TOTAL	80	100,00

Fuente: Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

GRÁFICO N° 18



Fuente : Encuesta

Elaboración: Dolores Garcés

Análisis e interpretación.

El 56,25% de los encuestados responden que si vencen frecuentemente los obstáculos, mientras que el 23,75% responde rara vez, el 18,75 responde que muy frecuentemente y el 1,25% responden que nunca.

La gama de lo que pensamos y hacemos está limitada por aquello que no advertimos y puesto que reparamos en lo que vemos muy poco podemos hacer para cambiar hasta que no nos damos cuenta de que el hecho de no darnos cuenta conforma nuestros pensamientos y nuestros actos para poder solucionar nuestras dificultades cotidianas con entereza, coraje y decisión.

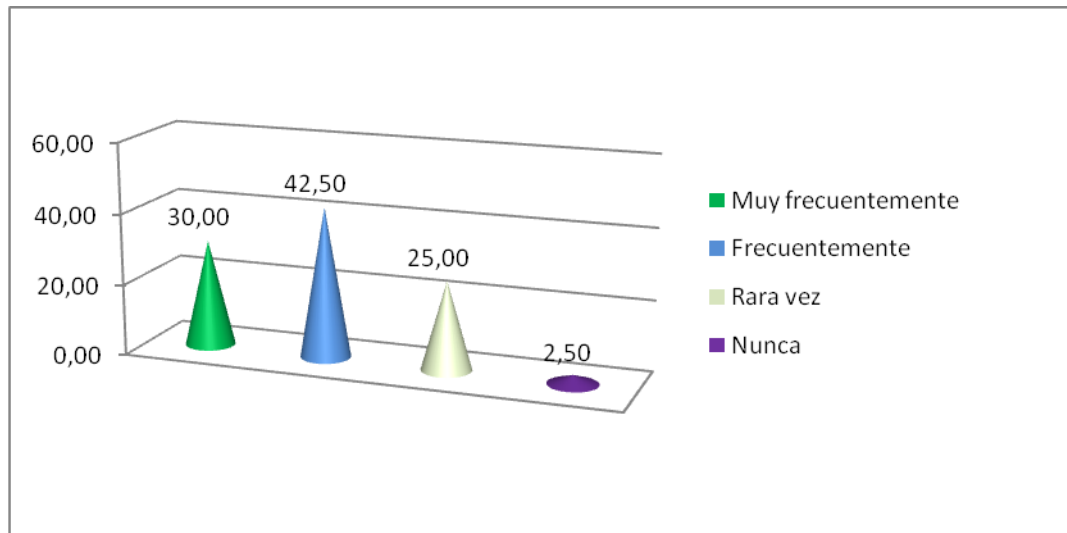
17. ¿En las labores educativas de la institución participan activamente sus profesores?

CUADRO N° 22

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy frecuentemente	24	30,00
Frecuentemente	34	42,50
Rara vez	20	25,00
Nunca	2	2,50
TOTAL	80	100,00

Fuente: Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

GRÁFICO N° 19



Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

Análisis e interpretación.

El 42.50% de los estudiantes encuestados responden frecuentemente participan activamente en las labores educativas, en tanto que el 30% de los encuestados responden muy frecuentemente, el 25% de los encuestados responden que rara vez y el 2,50% responden que nunca.

Los resultados nos indican una baja identificación de los profesores con el establecimiento educativo que los acoge y prestan sus servicios educativos.

18. ¿Sus maestros demuestran liderazgo educativo cuando desarrollan sus actividades en la institución?

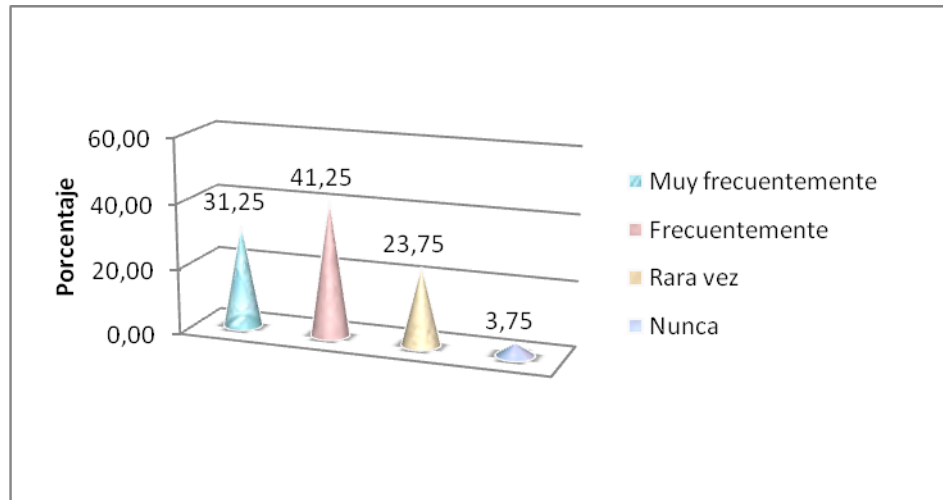
CUADRO N° 23

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy frecuentemente	25	31,25
Frecuentemente	33	41,25
Rara vez	19	23,75
Nunca	3	3,75
TOTAL	80	100,00

Fuente: Encuesta

Elaboración: Dolores Garcés

GRÁFICO N° 20



Fuente: Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

Análisis e interpretación.

El 41.25% de los encuestados responden que los maestros desarrollan actividades que demuestran el liderazgo personal e institucional, frecuentemente en tanto, que el 31,25% responde que muy frecuentemente desarrollan actividades en el que demuestran el liderazgo personal e institucional mientras que el 23.75 responden que rara vez y el 3.75 responden que nunca.

Resumiendo todos los datos obtenidos en términos concretos diría en algún momento de la vida de todo el mundo se apaga el fuego interior. Pero entonces el encuentro con otro ser humano lo hace estallar en llamas. Todos debemos estar agradecidos a esas personas que reavivan el espíritu interior.

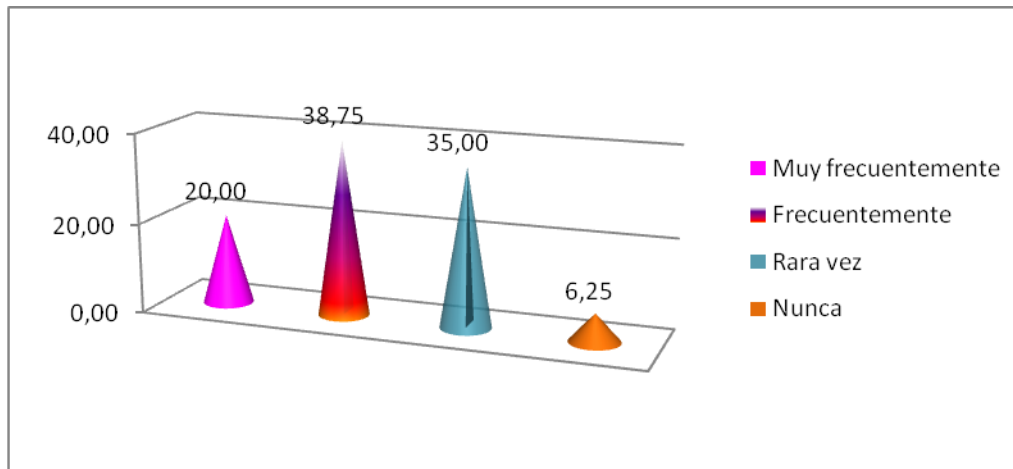
19. ¿Sus maestros proponen diariamente un trabajo activo para romper la rutina de clases?

CUADRO N° 24

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy frecuentemente	16	20,00
Frecuentemente	31	38,75
Rara vez	28	35,00
Nunca	5	6,25
TOTAL	80	100,00

Fuente: Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

GRÁFICO N° 21



Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

Análisis e interpretación.

De los encuestados el 38.75% responde que frecuentemente los maestros proponen diariamente un trabajo activo para romper la rutina en tanto que el 35.00% responde que rara vez, el 20% de los encuestados responde que muy frecuentemente y el 6.5% responde que nunca

Estos resultados arrojan poca predisposición por romper la rutina.

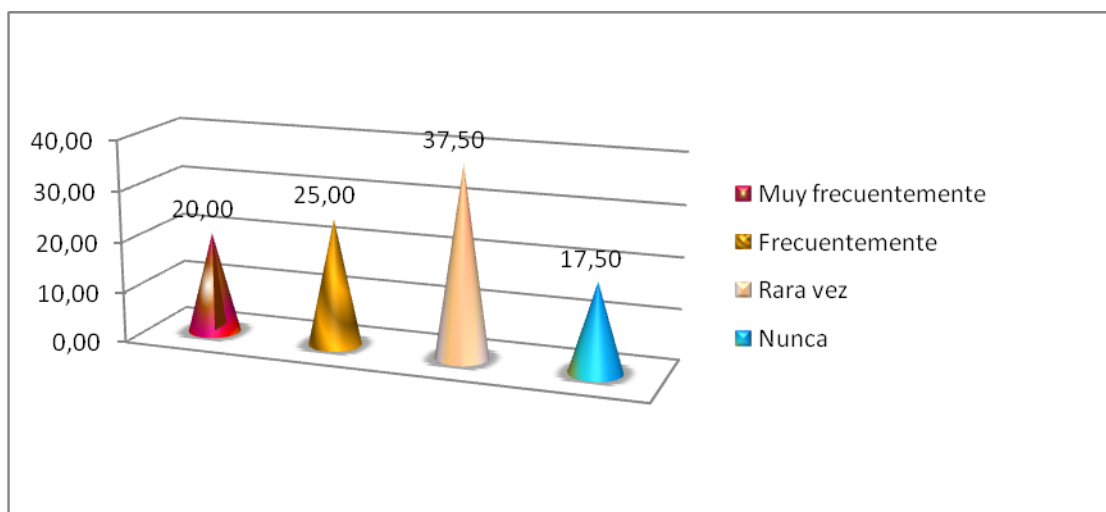
20. ¿Sus autoridades y maestros programan talleres sobre liderazgo educativo?

CUADRO N° 25

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy frecuentemente	16	20,00
Frecuentemente	20	25,00
Rara vez	30	37,50
Nunca	14	17,50
TOTAL	80	100,00

Fuente: Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

GRÁFICO N° 22



Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

Análisis e interpretación.

El 37.50% de los estudiantes encuestados puntualizan que nunca desarrollan talleres sobre liderazgo educativo, el 25% responde que frecuentemente, en tanto que el 20% responde que muy frecuentemente y el 17.50, puntualiza que nunca.

Estos datos revelan la necesidad de aplicar un taller de liderazgo educativo.

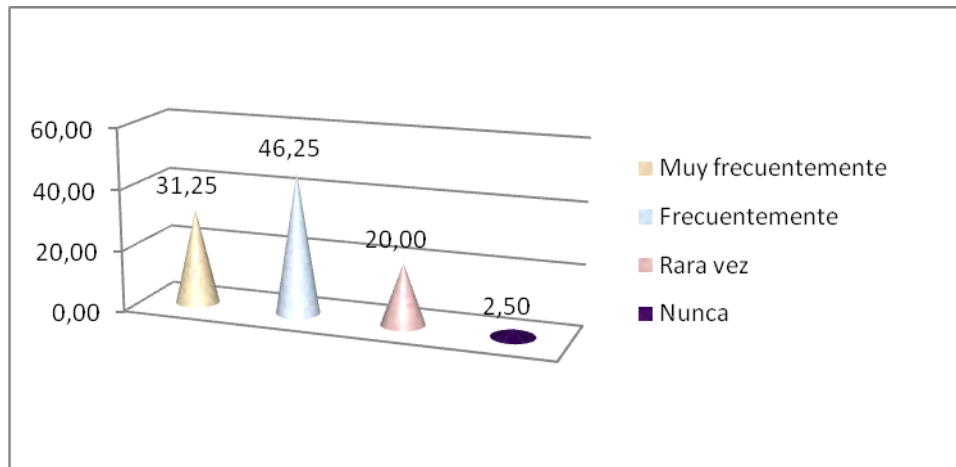
21. ¿Descubre usted que sus profesores planifican sus actividades diariamente para desarrollarlas en el aula?

CUADRO N° 26

ITEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Muy frecuentemente	25	31,25
Frecuentemente	37	46,25
Rara vez	16	20,00
Nunca	2	2,50
TOTAL	80	100,00

Fuente: Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

GRÁFICO N° 23



Fuente : Encuesta
Elaboración: Dolores Garcés

Análisis e interpretación.

El 46,25% de los estudiantes encuestados puntualizan que los profesores planifican sus actividades frecuentemente, el 31,25 responde que muy frecuentemente, el 20% responde rara vez y el 2.50% que nunca planifican las actividades.

Estos resultados revelan que existe una fortaleza en el trabajo planificado y no en tomar las actividades al azar, pero lo más lógico será que las actividades sean planificadas muy frecuentemente.

4.2 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis planteada que dice: El liderazgo educativo incide en un alto porcentaje en el mejoramiento de la gerencia de aula del docente de 5°. Semestre de Banca y Finanzas del Instituto Superior Tecnológico Experimental Luis A. Martínez (ISTELAM) de la ciudad de Ambato, Año Lectivo 2010-2011, ha sido formulado tomando de base la pregunta N° 4 que dice:

Desarrollan actividades en las cuales los maestros demuestran el liderazgo personal e institucional?.

CUADRO N° 27

FRECUENCIA OBTENIDAS					
	MUY FRECUENTEMENTE	FRECUENTEMENTE	RARA VEZ	NUNCA	TOTAL
AUTORIDADES	0	1	2	0	3
PROFESORES	3	10	7	3	23
ESTUDIANTES	25	33	19	3	80
TOTAL	28	44	28	6	106

Elaboración: Dolores Garcés

DESARROLLO:

1. Planteo de Hipótesis

Ho: $O = E \longrightarrow O - E = 0$ El liderazgo no incide en la gerencia de aula

Hi: $O \neq E \longrightarrow O - E \neq 0$ El liderazgo es primordial en la gerencia de aula.

2. Regla de Decisión

$\alpha = 0.05 = 5\%$

$v = (h - 1)(c - 1) = (4 - 1)(3 - 1) = 3 \times 2 = 6$

$v = 6$

α = Nivel de Significación

v = grado de libertad

X^2_t = Chi cuadrado

X^2_c = Chi cuadrado calculada

$X^2_t = 12,6$; valor sacado de la tabla

$X^2_c \geq X^2_t$; $X^2_c \geq 12,6$ Se rechaza Ho.

3. Región de Aceptación y Rechazo

Para determinar la región de aceptación y rechazo, se calcula los grados de libertad, y se determina el valor del Chi-Cuadrado en la tabla estadística.



4. **Cálculo de X^2_c .**

De la anterior se obtienen los datos observados y los datos esperados.

CUADRO N° 28

O _i	E _i	O _i -E _i	(O _i -E _i) ² /E _i
0.000	0.792	-0.792	0.628
3.000	6.075	-3.075	9.459
25.000	21.132	3.868	14.961
1.000	1.245	-0.245	0.060
10.000	9.547	0.453	0.205
33.000	33.208	-0.208	0.043
2.000	0.792	1.208	1.458
7.000	6.075	0.925	0.855
19.000	21.132	-2.132	4.546
0.000	0.170	-0.170	0.029
3.000	1.302	1.698	2.884
3.000	4.528	-1.528	2.336
			37.462

5. Decisión.

$$X^2_c = 12.6$$

$$X^2_c \geq X^2_{t; 12,6} \geq 5,99$$

Por lo tanto se rechaza H_0 , es decir que, se cree el liderazgo si incide en la gerencia de aula al nivel de significación del 5%.

Por lo cual si amerita la aplicación de un taller de liderazgo en el ISTEAM

Desde un punto de vista afirmativo que, gracias a la investigación realizada, queda comprobada lógicamente desde un punto de vista negativo porque en este caso investigado al existir un bajo porcentaje de presencia de liderazgo educativo en el mencionado semestre e Instituto también se descubre que incide en un desmejoramiento de gerencia de aula.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

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 de 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.

5.2. RECOMENDACIONES

Las conclusiones nos orientan a expresar las siguientes recomendaciones:

1. Que tanto las autoridades como maestros y estudiantes tomen un propósito de trabajar siempre en quipo para llegar hasta la excelencia en el trabajo que debe darse en la institución.
2. El trabajo con liderazgo en todas las actividades institucionales potencia a los involucrados para vencer y ayudar a resolver los obstáculos en la construcción del conocimiento de los estudiantes.

3. Cuando los involucrados están organizados y participan muy frecuentemente en las actividades Institucionales éstas se desarrollan con eficiencia y eficacia.
4. Mediante un sistema de seminarios o talleres, los involucrados conozcan sus potencialidades y se formen verdaderos y auténticos líderes.
5. Que este liderazgo lo demuestren en un trabajo participativo dentro y fuera del aula.
6. Que tanto autoridades como docentes y estudiantes constituidos en líderes gerencien todas las actividades que se desarrollen en la institución
7. Que las autoridades permitan poner en ejecución el taller elaborado sobre liderazgo educativo en jornadas académicas, durante todo el año escolar, con el fin de iniciar potenciando la educación en el presente año lectivo

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.1. Datos informativos

Nombre de la organización: INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO
EXPERIMENTAL “LUIS A. MARTÍNEZ”, Ciudad de Ambato.

Dirección: Av. Cevallos y Quito. Telf. 2821774

Representante Legal: Ing. Washington Ramos

Número de Estudiantes: 80

Número de Docentes: 23

Número de Autoridades: 3

Responsable:

6.2. Tema

Elaborar un proyecto de capacitación a los docentes para mejorar Liderazgo Educativo en la Gerencia de aula del nivel superior de ISTEAM en el año lectivo 2008-2009

6.3. Antecedentes

Para realizar la presente investigación se ha investigado los problemas que afronta la institución como Son: deserción, repelencia, bajo rendimiento y despreocupación estudiantil y la constante preocupación de las autoridades de turno por un mejoramiento académico, disciplinario y social.

Se mantenido un constante diálogo con las autoridades como son Rector, Vicerrector y Coordinador del talento humano del diálogo mantenido se ha llegado a la conclusión que es necesario desarrollar actividades que enmarquen el comprometimiento total de autoridades docentes y estudiantes para una mayor superación institucional, buscando un mayor prestigio cognoscitivo y social para erradicar todos aquellos aspectos negativos antes mencionados.

Al ser parte de la Institución y sintiéndome un elemento integrado sentimos el anhelo ferviente que nuestro querido Instituto crezca en calidad y no únicamente en años de fundación, sentimos la necesidad de aportar con algo significativo para nuestro querido plantel, como es los talleres sobre liderazgo educativo, para lo cual propongo el presente taller a desarrollarse en jornadas académicas por un tiempo de duración de una semana.

6.4. Estudio de factibilidad

Para el desarrollo del presente taller se cuenta con el apoyo fundamental del señor Rector como ente ejecutador, con el señor Vicerrector como ente responsable en el desenvolvimiento pedagógico y el señor Coordinador del Talento Humano en calidad de responsable del control de la asistencia y disciplina tanto del personal docente como de los estudiantes, el cual ofrece un gran respaldo en al cumplimiento puntual de todas las actividades programadas en la Institución.

La Institución cuenta con tres niveles educativos: el Nivel Primario hasta el décimo año, Bachillerato y Nivel Superior con Tecnológico con diferentes especialidades, como es Banca y Finanzas, Programación de Sistemas.

NOTA. Por el diálogo mantenido con el Rector del ISTEAM el taller se ejecutará durante el año lectivo, ya que no será provechoso en jornadas académicas, porque sería tratado como un simple temario. Sino durante el año lectivo escolar con lo cual tendrá mayor factibilidad su evaluación, y los maestros se mantendrán motivados luego de cada jornada del taller.

6.5. Objetivos

Objetivo general

Diseñar un proyecto de capacitación a los docentes para mejorar Liderazgo Educativo en la Gerencia de aula del nivel superior de ISTEAM en el año lectivo 2008-2009

Objetivos Específicos

- Sensibilizar a Autoridades, Docentes y Estudiantes sobre el concepto y la importancia que tiene el ejercicio de Liderazgo Educativo en la práctica de la Gerencia de Aula en la Institución mencionada.
- Socializar con los involucrados la necesidad de conocer, aplicar y ejercitar el Liderazgo Educativo, mediante un ciclo sistemático de talleres´
- Ejecutar el proyecto con el apoyo e integración de todos los involucrados.

6.6. Justificación

En el proyecto de nuestra propuesta nos hemos basado en las debilidades que existen en el ISTEAM. Referente a: Liderazgo Educativo y su Incidencia en la gerencia de

Aula con todos sus errores que conllevan ante el rendimiento y disciplina de los estudiantes, porque la educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones.

Asimismo, la educación ecuatoriana ha sido afectada por procesos de reformas y cambios como réplicas de otros países y de las orientaciones en los estilos de desarrollo económico, social y político.

El éxito organizacional, es imposible sin excelencia individual, y la excelencia individual hoy requerida, especialmente en puestos gerenciales, demanda mucho más que competencia técnica. Demanda un sofisticado tipo de destreza social: Liderazgo, que lo capacite para movilizar grupos de personas y lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos que pueda unir a la gente en la persecución de un propósito significativo, a pesar de las fuerzas negativas que intervienen se pueda mantener las Instituciones educativas fuera de la mediocridad caracterizada por conflictos burocráticos, y luchas de poder.

El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar la importancia del liderazgo directivo en el desempeño docente prevaleciente en los directivos educativos como rector, vicerrector, coordinadores del talento humano, Pedagógico y de Bienestar estudiantil, entre otros en la labor que cotidianamente llevan a efecto los docentes en las Instituciones educativas, esta labor se refiere no sólo a la técnico - docente que despliegan dentro del aula de clases, sino también a los enmarcados dentro de los procesos administrativos.

De los resultados obtenidos se concluye que: el escaso liderazgo educativo que maneja el ISTEAM con lleva también a mejorar mucho más el rendimiento estudiantil. Los encargados de dirigir administrativamente el proceso de enseñanza – aprendizaje en la institución desean satisfacer las necesidades y expectativas que tienen los docentes en la actualidad.

A partir de los resultados analizados podemos decir que los alumnos perciben que los maestros tienen una tendencia favorable hacia el bienestar del clima en el aula y que saben conducirlo, alcanzando mayor porcentaje el frecuentemente, sin embargo perciben que en cuestión de creatividad (cambios), la cooperación les hace falta desarrollar, con ese aspecto, por lo que en este nivel se obtiene las alternativas muy frecuentemente y rara vez.

Ante ello una respuesta inmediata por parte del grupo sería vencer primeramente actitudes de resistencia al cambio e inventarse por parte de los maestros a ser innovadores, ya que en ellos existe experiencia muy valiosa que fortalezca el aprendizaje en el aula.

En los resultados de vencer fácilmente los obstáculos, participación activa, planificación de los docentes, observamos que salieron altos, en lo cual debe ser un pilar fundamental de apoyo para enrumbar con mayor fortaleza. Los puntos que resultaron rara vez o nunca, consideramos que es importante reconocer su esfuerzo, sin embargo es relevante también reconocer en los aspectos en los cuales salieron bajos promover la convivencia e interacción entre los maestros para así poder tomar las medidas necesarias para poder que ellos desarrollen las habilidades que se requieren para aumentar el nivel en dichos aspectos.

6.7. Fundamentación

El Liderazgo educativo es fundamental para una eficiente y eficaz gerencia de aula para que haya una enseñanza aprendizaje muy eficiente

Es tan necesario buscar la mejora escolar haciendo énfasis en el liderazgo, especialmente en el impulso y facilitación de los cambios considerados necesarios para la educación, llevar adelante proyectos de mejoramiento de la acción educativa.

Al mejorar la eficacia escolar, presente en su modelo de desarrollo escolar a nivel de planificación de éste se indica como un ámbito relevante, la dirección participativa con un sentido del cambio que impulsa todo el proceso educativo.

El liderazgo, es un elemento presente en toda organización, y en una institución educacional es uno de los ejes fundamentales, ya que el líder es el que abre el camino y orienta el esfuerzo de todos para el alcance de las metas propuestas. El líder es el que compromete a la gente a la acción, quien transforma seguidores en líderes y los puede convertir en agentes de cambio.

La habilidad de liderazgo, ha sido identificada como una de las características centrales determinantes del éxito personal. En este sentido, el mundo moderno exige a los educadores que sean líderes, ya que constituyen la clave para el éxito y mejora del sistema educativo.

El presente trabajo, enmarcado en el programa de Maestría en Ciencias de la Educación, pretende contribuir a la formación de "Líderes Educativos" que se conviertan en transformadores de la gestión educacional en las diferentes modalidades de enseñanza en la que laboran, tratando de generar cambios de conducta al enfocar aspectos fundamentales del liderazgo, tipos, teorías, el docente como líder, el liderazgo educativo para el cambio, la calidad educativa y liderazgo a la vez, gerenciar en el aula en este nuevo milenio.

El liderazgo educativo tiene que responder a la velocidad de los cambios. Eso solo será posible si el personal docente y estudiantado está entrenado para tomar decisiones a nivel de toda la organización educativa para crear organizaciones inteligentes en donde todos puedan tomar decisiones y no esperar a que otros las tomen.

El líder no debe envejecer, debe crecer empujado por el cambio. Empujando al grupo y empujado por el grupo; solamente los líderes que mantengan la mente fresca podrán sobrevivir a los cambios. El liderazgo responde a la velocidad de los cambios, ya que los cambios vendrán cada día más.

La meta en el liderazgo es ser mejores, poseer el bien en toda la expresión de la palabra, excelencia, perfección, etc. La capacidad de servir es la mejora continua del liderazgo.

El liderazgo hace del éxito su misión, su único objetivo es la capacidad de servir. A todos los demás que se encuentran a su alrededor, el liderazgo debe ser el pionero para sacar adelante nuestra institución venciendo todos los obstáculos que la vida cotidiana ofrece, sin retroceder jamás.

El liderazgo humanista es una acción transformadora, motiva e inyecta vitalidad y energía a todos al cambio, haciendo nuestra el slogan: “renovarse o morir”. Teniendo la capacidad de vencer cada obstáculo y a sí mismo para estar permanentemente preparado para servicio de quien le rodea.

El liderazgo en su caminar va creando líderes, para ser esparcidos por toda la institución, las organizaciones locales, nacionales y la comunidad entera. Con el verdadero liderazgo se siembra y cosecha líderes. Es el anhelo ferviente sin caer en el campo del idealismo que nuestra institución se transforme en una entidad formadora de líderes, sembrando desde las bases con aquellos pequeñitos estudiantes que van formándose desde los niveles de educación básica, pasando por el Bachillerato para culminar con nuestros estudiantes del nivel superior de Tecnológico en las diferentes especialidades.

Educar con liderazgo es nuestra meta, para sembrar principios, acorde con los principios y valores, desarrollando con una ética y una actitud positiva ante la vida,

sembrando y cimentando sentimientos de respeto, solidaridad, estima y dar ejemplo de iniciativas de emprender toda actividad a costa de riesgos y éxitos, la lealtad debe ser siempre compañera cotidiana en la labor educativa y social

Queremos Educar con liderazgo buscando todo lo bueno y también aquello que puede estar en el alma del ser humano, cuyo desarrollo es una lucha de contrarios, eliminando las tendencias instintivas al egoísmo y a otras actitudes negativas que deben ser contrarrestadas y solo pueden ser derrotadas por la ciencia y el optimismo.”

6.8. Metodología y Plan Operativo

Se trabajara con talleres interactivos en donde de evidencia la participación activa de los docentes en los diferentes talleres programados sobre los siguientes temas:

Cuadro N°29

Matriz de implementación del Plan de Ejecución

TEMA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	MATERIALES	ESPACIO	RESPONSABLES	TIEMPO	EVALUACIÓN
1. Principios y valores del Ser Humano.	* Practicar los principios y valores del ser humano, para mejorar la convivencia	Reuniones con: Autoridades, Coordinadores Pedagógicos, representante estudiantil. para implementar los talleres Elaboración de plegables Conversaciones y diálogos Publicidad.	Documentos impresora plegables videos pizarra retroproyector grabadora internet	Instalaciones del ISELAM Sala Audiovisuales	Autoridades, profesores, estudiantes, autora del proyecto Comisión especial de Experimentación	Dicbre./11	* Practica principios y valores * Trabaja en equipo * Dirige al Grupo
2. El Autoestima	Actuar con seguridad y confianza en sí mismo para Reafirmar su autoestima	Talleres grupales Observación de videos Debate Foros	Documentos impresos plegables videos pizarra retroproyector grabadora matrices guías material de escritorio papelotes acetatos computador	Instalaciones del ISELAM Sala de Audiovisuales	Autoridades Comisión Especial Docentes, estudiantes Autora del proyecto	Enero/12	• Actúa con seguridad Y confianza *Respeta la individualidad de sus estudiantes y compañeros
3. Liderazgo y Educación	Desarrollar capacidades de liderazgo en el proceso educacional. Alcanzar una formación de Líderes, tanto profesores y estudiantes, mediante una educación eficiente y eficaz	Desarrollar capacidades de liderazgo en el proceso educacional.	Documentos impresora plegables videos pizarra retroproyector grabadora internet.	Instalaciones del ISELAM Sala Audiovisuales	Autoridades Comisión Especial Docentes, estudiantes Autora del proyecto	Febro/12	*Dirige acertadamente su grupo de trabajo * Demuestra capacidad de Liderazgo
4. Funciones de Liderazgo	Interiorizar en las prácticas sociales las funciones de liderazgo	Talleres grupales Mesas redondas Dramatizaciones	Documentos impresos plegables videos pizarra retroproyector grabadora matrices guías material de escritorio papelotes	Instalaciones del ISELAM Sala Audiovisuales	Autoridades Comisión Especial Docentes, estudiantes Autora del proyecto	Marzo/12	*Elabora organizadores gráficos de las funciones de liderazgo * Lidera las actividades grupales

			acetatos computador				
5. Tipos de Liderazgo	Diferenciar los tipos de liderazgo para identificarse con alguno de ellos	Talleres grupales Mesa redondas Dramatizaciones	Documentos impresos plegables videos pizarra retroproyector matrices guías material de escritorio papelotes acetatos computador	Instalaciones del ISTEAM Sala Audiovisuales	Autoridades Comisión Especial Docentes, estudiantes Autora del proyecto	Abril/12	<ul style="list-style-type: none"> Define cada tipo de liderazgo Determina su tipo de liderazgo
6. Desarrollo de las Capacidades	Conocer las capacidades del Líder y ponerla en práctica constantemente hasta formar hábitos	Recordar las diferentes capacidades del Líder Practicar diariamente las capacidades hasta formar hábitos	Documentos impresos plegables videos pizarra retroproyector matrices guías material de escritorio papelotes acetatos computador	Instalaciones del ISTEAM Sala Audiovisuales	Autoridades Comisión Especial Docentes, estudiantes Autora del proyecto	Mayo/12	<ul style="list-style-type: none"> Cumplir consignas

Elaborado por: Dolores Garcés

6.9 Impacto del Proyecto

El beneficio es exclusivamente el resultado de un trabajo o de una operación determinada. En consecuencia, el efecto o el impacto de este beneficio en la Institución que lo ejecuta, puede resultar positivo o negativo.

En el caso del presente proyecto, por ser de tipo social (Liderazgo Educativo), el beneficio que se obtiene es el de servicios altamente positivos para el ISTEAM y la comunidad.

El concepto "servicio" se relaciona con todas aquellas actividades que tienen un propósito de satisfacción de una necesidad o resolver un problema, para mejorar las condiciones de vida (gerencia de aula) de los estudiantes destinatarios de los servicios.

A su vez estos servicios originan nuevos servicios que benefician a la organización y la mejoran, entonces, el efecto y el impacto que promoverá la creación sistemática de un ciclo de talleres de Liderazgo Educativo para mejorar la gerencia de aula en el ISTEAM, no solamente se circunscribirá al mero hecho de conocer y saber qué mismo es el liderazgo educativo sino que se relacionará a solucionar otros aspectos de tipo académico, pedagógico, disciplinario, social, económico y técnico no previstos.

De igual manera la información referente a las diversas actividades propias del ISTEAM será constante y oportuna. La imagen positiva de la INSTITUCIÓN siempre se mantendrá y se mejorará ante los medios promocionales de la comunidad Ambateña.

Finalmente el ISTEAM será la organizadora y coordinadora de eventos nacionales e internacionales, científicos y culturales que servirán de intercambio de experiencias y demostración de un elevado liderazgo Educativo. Se mantendrá constante comunicación con Universidades e Instituciones académicas

afines para el mejor desempeño de las acciones programadas por el ISTEAM.

6.10 Evaluación

El objetivo general del proyecto es el adecuado. La necesidad de que exista un sistema de talleres de Liderazgo Educativo para mejorar la gerencia de aula en el ISTEAM ha sido real.

Durante la investigación se ha demostrado optimismo más que pesimismo. Se ha conseguido sensibilizar a autoridades, docentes y estudiantes sobre la necesidad de implantar y desarrollar el proyecto.

Se ha conseguido por medio del intercambio de experiencias que los involucrados de la Institución conozcan el verdadero concepto de Liderazgo Educativo y tengan una visión más amplia de su importancia y funcionalidad.

Se ha despertado la conciencia de los involucrados que creían que el liderazgo educativo solamente armonizaría Autoridades y Docentes, olvidando que también interrelaciona a los Estudiantes cuyo fin es mejorar el liderazgo democrático y facilitador para alcanzar el desarrollo nacional y bienestar de sus integrantes.

Se ha conseguido que los frentes sociales con funciones educativas afines del ISTEAM tengan una perspectiva de Liderazgo Educativo más amplia desde una vertiente transformadora y reflexiva dentro de un proceso de cambio.

El seguimiento del proyecto ha sido continuo y permanente, lo que ha permitido detectar y corregir al momento errores con términos apropiados y adaptados a las circunstancias.

- Sí se ha procedido con las actividades planificadas, aunque se incorporaron otras en el camino. Se planificaron las técnicas y procedimientos con seriedad y capacidad y éstos respondieron en su momento preciso.

Respecto a recursos humanos y materiales, los provisorios fueron realistas y correctos. Las autoridades desempeñaron su rol con decisión y capacidad de gestión; las comisiones cumplieron su encargo con responsabilidad, los expertos encaminaron sus orientaciones al éxito y todos los involucrados del ISTEAM saben a dónde van con este Proyecto.

En cuanto a recursos financieros las previsiones se acercaron también a la realidad.

Cuadro N° 30
MATRIZ DE METODOLOGÍA, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO

METODOLOGÍA	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Para evaluar el diseño del proyecto		
<ul style="list-style-type: none"> • Diálogo de las personas encargadas de la elaboración del proyecto con autoridades del ISTEAM 	Entrevista	Guía
<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de descripción del Proyecto 	Observación	Matriz descriptivo
<ul style="list-style-type: none"> • Informe Final de Evaluación 	Observación	Guía matriz
Para evaluar la Ejecución del Proyecto		
<ul style="list-style-type: none"> • Autoevaluación de los autores del proyecto. • A nivel interno, diálogo de los miembros del ISTEAM con autoridades, • docentes y estudiantes. • A nivel externo con personas de instituciones afines. 	Entrevista	Guía
<ul style="list-style-type: none"> • Visita al aula en donde se ejecuta el proyecto 	Observación	Guía
<ul style="list-style-type: none"> • <u>Entrevista con los involucrados</u> 	Entrevista	Guía
<ul style="list-style-type: none"> • Revisión del cumplimiento del plan de actividades • (Relacionar con los costos y el tiempo) 	Observación	Guía de contrastes
<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de los productos alcanzados 	Observación	Matriz
<ul style="list-style-type: none"> • Validación de los supuestos 	Observación	Matriz
<ul style="list-style-type: none"> • Recomendaciones oportunas para mejorar 	Observación	Guía
<ul style="list-style-type: none"> • Propiedades 	Observación	Matriz
<ul style="list-style-type: none"> • Informe Final de Evaluación 	Observación	Guía
Para evaluar la Pos-terminación del proyecto		
<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de los resultados obtenidos 	Encuesta	Cuestionario
<ul style="list-style-type: none"> • Diferencias entre los resultados planificados y los obtenidos. 	Encuesta	Cuestionario
<ul style="list-style-type: none"> • Aspectos sobresalientes (positivos y negativos) 	Encuesta	Cuestionario
<ul style="list-style-type: none"> • Consecuencias imprevistas 	Observación	Guía

Elaborado por: Dolores Garcés

Guía para la autoevaluación de los autores del proyecto

Nombre:

Fecha:

Cargo que desempeña:

Qué metodología utilizaron para diseñar el Proyecto:

El presupuesto fue suficiente: SI () NO ()

El tiempo fue suficiente: SI () NO ()

Matriz para evaluar el Marco Lógico del Diseño del proyecto

Cuadro N° 31

GUÍA DE VERIFICACIÓN DE EVALUABILIDAD

Aspectos a ser verificados	Valoración	Equivalencia
El problema que el Proyecto se dirige a resolver ha sido Identificado y analizado.		Totalmente (3) Parcialmente (2) Nada (1)
Se ha determinado a qué involucrados corresponde el problema o necesidad		Mucho (3) Poco (2) Nada (1)
Las causas del problema han sido identificadas y jerarquizadas		Ampliamente (3) Medianamente (2) Poco (1)
Los Talleres cubren a involucrados y toda la organización institucional del ISTEAM		Muy de acuerdo (3) De acuerdo (2) Poco de acuerdo (1) Desacuerdo (0)
Los objetivos a lograr han sido definidos consistentemente		Claramente expresado (3) Medianamente expresado (2) Poco expresado (1)
Las condiciones (físicas, institucionales, económicas y sociales) previas a la ejecución del proyecto han sido descritas		Satisfactoriamente (3) Poco satisfactoriamente (2) Nada satisfactoriamente (1)
Se ha previsto una descripción de cuándo y cómo actuarán los talleres		Totalmente (3) Parcialmente (2) Nada (1)
El fin está claramente expresado		Muy entendible (3) Medianamente entendible (2) Poco entendible (1)
El proyecto tiene un solo propósito		si (2) No (1)
El propósito está claramente expresado		Excelentemente (3) Muy bien (2) Bien (1) Poco (0)
Se han dado los pasos necesarios para impulsar la elaboración del Marco Legal para el desarrollo de los talleres		Totalmente (3) Parcialmente (2) Nada (1)
Los objetivos a lograr han sido definidos consistentemente		Claramente (3) Medianamente claro (2) Poco claro (1)
Los indicadores del propósito permiten la constatación de su		Mucho (3) Poco (2) Nada (1)

Aspectos a ser verificados	Valoración	Equivalencia
El problema que el Proyecto se dirige a resolver ha sido Identificado y analizado.		Totalmente (3) Parcialmente (2) Nada (1)
Se ha determinado a qué involucrados corresponde el problema o necesidad		Mucho (3) Poco (2) Nada (1)
Las causas del problema han sido identificadas y jerarquizadas		Ampliamente (3) Medianamente (2) Poco (1)
Los Talleres cubren a involucrados y toda la organización institucional del ISTEAM		Muy de acuerdo (3) De acuerdo (2) Poco de acuerdo (1) Desacuerdo (0)
Los objetivos a lograr han sido definidos consistentemente		Claramente expresado (3) Medianamente expresado (2) Poco expresado (1)
Las condiciones (físicas, institucionales, económicas y		Satisfactoriamente (3)
sociales) previas a la ejecución del proyecto han sido descritas		Poco satisfactoriamente (2) Nada satisfactoriamente (1)
Se ha previsto una descripción de cuándo y cómo actuarán los talleres		Totalmente (3) Parcialmente (2) Nada (1)

Se han dado los pasos necesarios para impulsar la elaboración del Marco Legal para el desarrollo de los talleres		Totalmente (3) Parcialmente (2) Nada (1)
Los objetivos a lograr han sido definidos consistentemente		Claramente (3) Medianamente claro (2) Poco claro (1)
Los indicadores del propósito permiten la constatación de su		Mucho (3) Poco (2) Nada (1)
El fin está claramente expresado		Muy entendible (3) Medianamente entendible (2) Poco entendible (1)
El proyecto tiene un solo propósito		si (2) No (1)
El propósito está claramente expresado		Excelentemente (3) Muy bien (2) Bien (1) Poco (0)

El número de indicadores del Propósito son suficientes para medir lo que es importante.		Completamente (3) Parcialmente (2) Nada (1)
Los indicadores del Propósito tienen medidas de cantidad, calidad y tiempo		Totalmente (3) Parcialmente (2) Ninguno (1)
Los indicadores del Propósito miden los resultados esperados al final de la ejecución del Proyecto		Mucho (3) Poco (2) Nada (1)
Los componentes (Resultados) del proyecto están claramente expresados		Excelentemente (3) Muy bien (2) Bien (1) Poco (0)
Los componentes están expresados como resultados		Si (2) No (1)
Todos los resultados son necesarios para cumplir el Propósito		Muy necesarios (3) Medianamente necesarios (2) Poco necesarios (1)
La obtención de la totalidad de los resultados es responsabilidad de la gerencia del Proyecto		Totalmente (3) Parcialmente (2) Nada (1)
Los indicadores de los resultados son verificables en términos de cantidad, calidad y tiempo.		Mucho (3) Poco (2) Nada (1)
Las actividades incluyen todas las acciones necesarias para producir cada resultado.		Completamente (3) Parcialmente (2) Nada (1)
Las actividades previstas corresponden a todas las tareas para las cuales se incurrirá en costos para completar los resultados.		Totalmente (3) Parcialmente (2) Nada (1)
La relación entre las actividades y el presupuesto es realista		Mucho (3) Poco (2) Nada (1)

Elaborado por: Dolores Garcés

Cuadro N° 32

FASES	ACTIVIDADES	RESPONSABLES	RECURSOS	TIEMPO
Socialización de los Resultados de la Investigación	Organización de la Socialización. Reunión con las autoridades y personal docente.	Autora, Autoridades y profesores	Computadores, Documentos pre-impresos, música, videos, grabadora, retroproyector, circulares de convocatoria	1 semana
Ejecución de la propuesta	Puesta en marcha la propuesta de acuerdo se seguirá de acuerdo a lo programado en el plan operativo	Autora	Computadores, materiales de oficina Conferencistas, retroproyector, videos pizarra	4 años
Implementación, Discusiones y posibles soluciones	Material de apoyo	Autora, autoridades y profesores	Conferencistas, retroproyector, videos pizarra	4 años
Evaluación de la propuesta	La propuesta se evaluará permanentemente, con capacitación al personal docente y elaboración de informes de desempeño	Autoridades	Fichas, registros, informes, documentos de apoyo.	4 años

Elaborado por: Dolores Garcés

BIBLIOGRAFÍA

- ADAHIR, John,** (1990), *Lideres no Jefes*, Colombia Legis.
- CADENA, Napoleón, otro** (2008) *Gestión y Docencia, Módulo para Maestría en Docencia y Currículo para la Educación Superior*, Ambato
- CÁMBARO, J** (1996), *Gerencia de Aula Promotora de cambios en las relaciones interpersonales docente – alumno*, Universidad de Carabobo.
- COVEY, Stephen,** (2005) *El 8ª Habito de la Efectividad a la Grandeza*, BS As. Paidos.
- COVEY, Stephen,** (1993) *El Liderazgo Centrado en Principios*, BS As. Paidos
- CUERVO CASTAÑEDA, Mario,** (1991) *El trabajo en equipo y la sinergia*. Instituto FES de liderazgo. Cali, Colombia:
- DRUCKEN, Pippe** *Gerencia para el Futuro*, Bogotá, Norma
- HERNANDEZ, Juanita** (1998) *Liderazgo Moral*, Quito, MEC-EB- PRODEC
- HUNTER, J** (1995) *La verdadera Esencia del Liderazgo*, España, Urano
- MANZ, Charles y otros** (2003), *Trabajo en equipo y dinámica de grupos*. Editorial LimusaWiley. México

- PAZMIÑO, Iván** (2001) Modulo de Formación de Lideres, Quito AFEFCE
- PULEDA, Salvatore** El Ser Humano a las Puertas del Nuevo Milenio. Revista Electrónica del Movimiento Humanista, Italia,12
- RODRÍGUEZ, A.** (2001), Rol del docente en la Gerencia de Aula frente a los Cambios que Genera el Nuevo Diseño Curricular, Carabobo
- RUGARCIA, A** (1994), Aprendizaje en Equipo en la Formación de Estudiantes, Revista IMIQ
- SALAZAR, J.** (1994), Gerencia de Aula. Venezuela
- SMITH,J.** (1995). Gerencia Educativa de Aula como Alternativa de Cambio en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje.Carabobo
- VILLAROEL, César** (2005) Orientaciones Didácticas para el Trabajo Docente, Quito.
- LOEI** Ministerio de Educación,Ley Orgánica de Educación Intercultural.
- LOES** Ley Orgánica de Educación Superior.
- SALINAS, y otros** (2003) Liderazgo Educativo.

ANEXOS

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
ENCUESTA AUTORIDADES

Objetivo de la encuesta: Determinar la incidencia del liderazgo Educativo en la Gerencia de aula de los maestros del Instituto Superior Tecnológico Experimental “Luis a Martínez (ISTELAM) de la ciudad Ambato, año lectivo 2008 – 2009

INSTRUCCIONES:

1. La encuesta es anónima para que Ud. responda con toda confianza
2. Las respuestas que proporcione son confidenciales
3. Responda marcando con una X la respuesta

1. Conoce usted que sus docentes realizan sus actividades y/o tareas organizando equipos de trabajo con sus estudiantes ?.

Muy Frecuentemente ()
Siempre ()
Rara vez ()
Nunca ()

2. Conoce usted que los estudiantes vencen fácilmente los obstáculos diarios que se presentan en sus estudios?

Muy frecuentemente ()
Frecuentemente ()
Rara vez ()
Nunca ()

3. En las labores educativas de la institución participan activamente sus profesores y estudiantes?

Muy frecuentemente ()
Frecuentemente ()
Rara vez ()
Nunca ()

4. Conoce usted si los profesores y estudiantes de su institución, demuestran liderazgo educativo en el desarrollo de las actividades diarias?

Muy frecuentemente ()
Frecuentemente ()
Rara vez ()
Nunca ()

5. Conoce usted que tanto profesores y estudiantes proponen un trabajo activo para romper la rutina de las labores diarias?

- Muy frecuentemente ()
- Frecuente ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

6. Organiza usted con docentes y estudiantes el desarrollo de talleres sobre liderazgo educativo en la Institución?

- Muy Frecuentemente ()
- Frecuentemente ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

7. Conoce usted si sus profesores planifican las actividades para desarrollarlas con sus estudiantes en el aula?

- Muy Frecuentemente ()
- Siempre ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
ENCUESTA PROFESORES

Objetivo de la encuesta: Determinar la incidencia del liderazgo Educativo en la Gerencia de aula de los maestros del Instituto Superior Tecnológico Experimental “Luis a Martínez (ISTELAM) de la ciudad Ambato, año lectivo 2008 – 2009

INSTRUCCIONES:

1. La encuesta es anónima para que Ud. responda con toda confianza
2. Las respuestas que proporcione son confidenciales
3. Responda marcando con una X la respuesta

1. Para la realización de sus actividades y/o tareas dentro y fuera del aula con sus alumnos, les organiza usted en equipos?

Muy Frecuentemente ()
Siempre ()
Rara vez ()
Nunca ()

2. Sus estudiantes vencen fácilmente los obstáculos diarios que a ellos se les presentan?

Muy Frecuentemente ()
Siempre ()
Rara vez ()
Nunca ()

3. En las labores educativas de la institución, participan activamente sus profesores?

Muy Frecuentemente ()
Siempre ()
Rara vez ()
Nunca ()

4. Sus estudiantes demuestran liderazgo educativo, cuando desarrollan ellos actividades en la institución?

Muy Frecuentemente ()
Siempre ()
Rara vez ()
Nunca ()

5. Sus estudiantes le proponen un trabajo activo para romper la rutina diaria de clases?

- Muy Frecuentemente ()
- Siempre ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

6. Programa usted conjuntamente con las autoridades para desarrollar talleres de liderazgo educativo con sus estudiantes?

- Muy Frecuentemente ()
- Siempre ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

7. Planifica usted diariamente sus actividades para desarrollar con sus estudiantes en el aula?

- Muy Frecuentemente ()
- Siempre ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
ENCUESTA A ESTUDIANTES

Objetivo de la encuesta: Determinar la incidencia del liderazgo Educativo en la Gerencia de aula de los maestros del Instituto Superior Tecnológico Experimental “Luis a Martínez (ISTELAM) de la ciudad Ambato, año lectivo 2008 – 2009

INSTRUCCIONES:

1. La encuesta es anónima para que Ud. responda con toda confianza
2. Las respuestas que proporcione son confidenciales
3. Responda marcando con una X la respuesta

1. Para la realización de sus actividades y /o fuera del aula sus maestros les organizan en equipos de trabajo?

- | | |
|--------------------|-----|
| Muy Frecuentemente | () |
| Siempre | () |
| Rara vez | () |
| Nunca | () |

2. Frente a los obstáculos diarios que se presentan en sus estudiantes, vence usted fácilmente?

- | | |
|--------------------|-----|
| Muy Frecuentemente | () |
| Siempre | () |
| Rara vez | () |
| Nunca | () |

3. En las labores educativas de la institución participan activamente sus profesores?

- | | |
|--------------------|-----|
| Muy Frecuentemente | () |
| Siempre | () |
| Rara vez | () |
| Nunca | () |

4. Sus maestros demuestran liderazgo educativo, cuando desarrollan sus actividades en la Institución?.

- | | |
|--------------------|-----|
| Muy Frecuentemente | () |
| Siempre | () |
| Rara vez | () |
| Nunca | () |

5. Sus maestros proponen diariamente un trabajo activo para romper la rutina de clases?

- Muy Frecuentemente ()
- Siempre ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

6. Sus autoridades y maestros programan talleres sobre liderazgo educativo?

- Muy Frecuentemente ()
- Siempre ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

7. Descubre usted que sus profesores planifican sus actividades diariamente para desarrollar con usted en el aula?

- Muy Frecuentemente ()
- Siempre ()
- Rara vez ()
- Nunca ()

**PRIMER TALLER: DE APOYO E INTEGRACIÓN DEL PERSONAL
DOCENTE**

**TEMA. PRINCIPIOS Y VALORES DEL SER HUMANO
CONCEPTOS A DESARROLLAR: CONCEPTUALIZACIÓN DE LOS
PRINCIPIOS SUS PROPIEDADES: UNIVERSALIDAD, EN EL TIEMPO Y
EN EL ESPACIO. CLASIFICACIÓN, EJERCICIOS, COMPROMISOS,
PRÁCTICA DENTRO DEL AULA.**

Conceptos de Principios .En sentido ético o moral llamamos principio a aquel juicio práctico que deriva inmediatamente de la aceptación de un valor. Del valor más básico (el valor de toda **vida humana**, de todo **ser humano**, es decir, su dignidad humana), se deriva el principio primero y fundamental en el que se basan todos los demás: la actitud de respeto que merece por el mero hecho de pertenecer a la especie humana, es decir, por su dignidad humana.

Los Valores humanos. Son todas aquellas cualidades valiosas que podemos tener como personas, como hombre o mujer, “integral” que nos hace considerarlas importantes, estimables. Valiosos/as. Que hace sentirse a uno bien y eleva el espíritu. Así como sobre salir por encima de la mediocridad y por lo tanto nos hace poseer una capacidad que nos impulsa a conseguir sus metas más elevadas.

Los principios se forjan durante el crecimiento y te son impresos principalmente por la familia y el ambiente en el que te desarrollas como persona.

Los valores son elecciones de actitud que hacemos diariamente, te pudieron enseñar a respetar a las mujeres pero es tu elección respetarlas o no.

PROPIEDADES O CARACTERÍSTICAS DE LOS VALORES

Se caracterizan porque:

- Son compartidos por los y las integrantes del grupo.

- Provocan reacciones afectivas de carácter social. Ejemplo la Patria la fe , la mujer, en su calidad de valores inducen reacciones afectivas
- Su posibilidad de atraer así mismo/a se les entiende no solo como algo individual sino también como modelos para todos/as (en general).

También existe valores Fijos, Absolutos o Universales como el amor, la justicia, la bondad, la libertad, la belleza, etc. Y otros cambiantes según la edad, intereses, necesidades, circunstancias, época que toca vivir, estado civil, etc.

CLASIFICACIÓN

Según el sociólogo Talcott Parsons, hay cinco opciones de valores que surgen de dilemas a los cuales nos enfrentamos cotidianamente

- a) **El de la afectividad** frente al de la mentalidad racional. Como el amar la y la conveniencia o el interés. El /la novio/a es pobre o de color



- b) **Lo universal frente a lo particular.** Por ejemplo el dilema o las dudas

c) **Estimación general** por lo que son las personas o por lo que hacen. Valoramos diferente un servicio de un médico a un favor de un curandero de la comunidad.



d) **Lo global a lo específico.** El huracán destruyó a todas las comunidades, viene la ayuda y se me ha delegado destruirla; mi comunidad también es una de las afectadas. Evidentemente por inclinación natural se puede entrar en dilema si favorecer equitativamente lo global que son las comunidades o mi pueblo primero

e) **El centrarse en uno mismo (egocentrismo)** frente a la comunidad. Mi tío es futbolista y tiene su pequeño equipo, pero la comunidad quiere formar otro y es tan realizando reuniones para formar otro. Pero surge la duda si participar o no en lo que están realizando



EL VALOR EN LA EDUCACIÓN

Transformar lo que es mayor en menor

- La valentía para ser uno mismo requiere transformar los sentimientos de inferioridad a sentimientos de auto integridad y, entereza convirtiéndose en una respuesta de gratitud y confianza hacia si mismo.
- La autoestima genera autoconfianza sea crítico y consecuente.

- Reafirmar su vida, la vida de cada uno de nosotros tiene su propio paradigma siga el suyo atreverse hacer usted mismo viva cada día lo más plenamente posible como que si fuera el último día.
- Disciplínese, contrólese a si mismo, sus emociones, sus ímpetus, sus impulsos, prepárese para el presente cada día.
- Aproveche su vida familiar para que a través de su vivencia descubra un mundo valorativo porque como se vive en familias será la existencia.
- Conviértase en un ejemplo los menores ven en los menores un dechado de valores y virtudes con los que tratan de identificarse.
- Conozca la cultura, la historia, tradiciones, costumbres, geografía e identifíquese con su entorno inmediato, local regional y nacional desarrollando así su sentido de pertinencia.
- La formación de Yo parte de la educación de la identidad y se refuerza con la educación de la autoestima.

FORMAR LÍDERES CON VALORES

Un líder jamás debe desligarse de los valores al contrario debe ser un ente que este protegido y respaldado por el escudo de los valores así:

VALOR HONESTIDAD:

Todo acto valioso debe estar revestido de la honestidad que debe constituir la carta de una persona con valores, ya que es una virtud que eleva la moral del hombre, basado en los siguientes lineamientos:

- Saber actuar con transparencia y rectitud.
- Defender el prestigio de una institución con alta conciencia de corresponsabilidad.
- Cumplir con el trabajo con eficiencia y efectividad.
- Hacer el mejor uso de instrumentos de trabajo.
- Hacer críticas constructivas solo en casos necesarios.
- Practicar la equidad de género, la veracidad, la lealtad, y un alto sentido de moralidad.
- Combatir la corrupción y deshonestidad.
- Educar la voluntad de hombre para alcanzar una firmeza de carácter que le haga inquebrantable ante principios morales

VALOR SOLIDARIDAD

Debemos partir de la premisa de que el ser humano es un ser social por naturaleza para lo cual seguimos las siguientes estrategias:

- Conocer las necesidades personales y sus aspiraciones más sobresalientes.
- Fomentar la escucha activa y la atención a los demás.
- Desarrollar la creatividad programando acciones tendientes a resolver problemas de diferente índole.
- Conocer y comprender los diferentes problemas sociales como son: la marginación, la desigualdad social los derechos humanos, etc.
- Desarrollar programas de voluntariado.
- Educar para la igualdad.
- Poner al servicio de los demás todas nuestros potencialidades y los talentos.
- Practicar el civismo.

VALOR LIBERTAD

Ser libre no es fácil, hay que aprender a hacerlo, y para desarrollar la capacidad de libertad de los estudiantes el maestro y las autoridades deben emprender las siguientes estrategias:

- Facilitar al alumno el uso de fuentes de información para que aprenda por si mismo.

- Hacer uso de varias actividades como: deliberar planear, analizar, reflexionar, juzgar, que promuevan la libertad la autoestima y el respeto. Duarte su labor.
- Educar respetando las diferencias individuales.
- Aprender hacer fiel a si mismo y emplear sus fuerzas para sus mejores proyectos y propósitos.
- No perderse en la masa.
- No poner precio a su libertad.
- Formar la conciencia moral en el alumno para que aprenda hacer lo que hay que hacer por convicción más no por obligación.
- Aprender a tomar decisiones y saber responder de ellas.

VALOR RESPONSABILIDAD

El éxito escolar de la vida depende de las acciones desarrolladas con responsabilidad y conciencia, basándose en las siguientes estrategias:

- Escoger libremente sus principios morales y saber responder de su comportamiento.
- Respetar y valorar la propiedad privada y pública.
- Ser corresponsable en las normas y entender que las dificultades y problemas atañen a todos y tomar soluciones mancomunadas.
- Crear una responsabilidad ética.
- Aumentar en los acudientes hábitos de trabajo y para este fin, toda tarea debe ser revisada y evaluada.
- Ser ejemplo en la práctica y en la responsabilidad.
- Aprender haciendo es el fundamento de un aprendizaje responsable.
- Responsabilizar a los estudiantes de la planificación, organización, ejecución y evaluación para liderar en la función designada.
- Estimular las acciones responsables de los estudiantes.

VALOR RESPETO

El respeto como valor primario, es la razón de ser del derecho, la religión y la filosofía y sin el cual es imposible toda convivencia en sociedad siguiendo las estrategias:

- Respetarse a sí mismo, ser auténtico y basarse su comportamiento en la verdad.
- Tratar a todo mundo con dignidad.
- Acatar la autoridad, leyes, reglamentos y demás disposiciones.
- Ser puntual en todo, debe ser la norma de comportamiento en las formaciones, en los actos culturales, sociales y cívicos.
- Aprecie la valía de maestros y semejantes y reconozca su dignidad.
- Trate con cordialidad a los demás pese a las dificultades.
- Respetar la naturaleza con su flora y fauna.
- Escuchar cuando alguien está hablando o dirigiendo la palabra.

VALOR CRITICIDAD

El desarrollar la reflexión crítica es el mejor camino para que la persona aprenda a pensar con criterio propio, a expresar con libertad a valorar lo valioso, para lo cual seguimos los lineamientos:

- Propiciar el diálogo como el mejor medio de expresar, respetuosamente nuestro criterio y la vía más adecuada para la solución de problemas.
- Aprender a dar información.
- Evitar la imposición de puntos de vista.
- Utilizar la discusión como estrategia metodológica en la labor docente
- Propiciar la participación del público
- Desarrollar las operaciones intelectuales
- Educar moralmente, por ello se exige la educación crítica
- Investigar y recabar información sobre realidades concretas en base a la reflexión crítica.
- Desarrollar la autocritica

- Aprender a sintetizar y comunicar.

VALOR DE LA CREATIVIDAD

El desarrollo de la creatividad necesita un clima de libertad, para una expresión espontánea, en donde el educador debe ser creativo, saber escuchar para expresar sus ideas, las estrategias a seguir son :

- Mantener un aprendizaje no autocráticos
- Estimular la producción personal y grupal
- Fomentar la fantasía
- Analizar la realidad desde diferentes puntos de vista
- Estimular la sensibilidad ante el mundo que nos rodea
- Ayudar a concretar las ideas en relaciones.
- Resaltar los aspectos positivos, etc.

VALOR DE LA CALIDEZ AFECTIVA Y EL AMOR

El amor es la fuente de la vida misma, la facultad para amar es la prueba definitiva, de que el ser humano puede trascender por el espacio y tiempo. La motivación de acciones grandiosas se fundamenta en el amor, por ello se debe educar la afectividad de la persona siguiendo los lineamientos:

- Propiciar un clima afectivo positivo familiar que permita una saludable convivencia entre las personas que labora y el IPED
- “Irradiar” alegría en nuestra presencia para crear un ambiente de confianza y gana la simpatía de alumnos y compañeros.
- Hacer de la sonrisa un hábito saludable
- Actuar con madurez al dar y recibir amor
- Aprender a compartir sin esperar retribuciones
- Ser amable, delicado y educado en el trato con los demás
- Amonestar con cariño para enmendar errores.

- Perdonar y reconocer, con humildad, nuestras fallas
- Aprender a ser generoso, leal grato, respetuoso, altruista y solidario
- Desarrollar el arte de amar, para lo que requiere. disciplina, concentración, paciencia, preocupación suprema, objetividad, fe y acción.
- Brindar una amistad sincera y sin condiciones y reconocer el valor de un amigo.
- Cultivar el amor patrio en sus diferentes manifestaciones.
- Amar la naturaleza como así mismo

VALORES Y ANTI VALORES

VALORES	ANTI VALORES
Amor	Egoísmo
Fidelidad	Traición
Humildad	Prepotencia, agresividad
Convicciones Firmes	Individualismo
Espíritu de Sacrificio	Comodísimo, falta de entrega
Crítica y Autocrítica	Incomprensión, tener la razón
Honestidad	Oportunismo
Disponibilidad permanente	Indisposición, pereza, desgano
Solidaridad compadrazgo	Indiferencia, desprecio,
Disciplina desorden.	Impuntualidad, irrespeto,

ACTIVIDADES A DESARROLLAR

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

Elaborado por: Dolores Garcés

SEGUNDO TALLER: DE APOYO E INTEGRACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

TEMA: DESCUBRA SU AUTOESTIMA CONCEPTOS A DESARROLLAR: CONCEPTUALIZACIÓN, CARACTERÍSTICAS, BENEFICIOS, FUNCIONES, FORMACIÓN DEL AUTOESTIMA A NIVEL PERSONAL Y SOCIAL, PASOS PARA LOGRAR LA AUTOESTIMA, ACTIVIDADES, COMPROMISOS, PRÁCTICA DENTRO DEL AULA.

Conceptualización y caracterización de la Autoestima.

La autoestima. es una poderosa fuerza dentro de cada uno, comprende mucho más que ese sentido innato de auto valía, que es nuestro derecho al nacer; es la experiencia de ser aptos para la vida y para las necesidades de esta. Consiste en :

1. **El aprecio y valoración** que tenemos las personas de si, es verse uno mismo con características positivas.
2. **La confianza** en nuestra capacidad de pensar y afrontar los desafíos que la vida nos presenta.
3. **El derecho a ser felices**, de ser dignos y a gozar de los frutos de nuestros esfuerzos.

"auto" = por sí mismo, lo propio y "estima" = consideración de aprecio. "todas nuestras acciones están encaminadas a sentirnos bien nosotros mismos".

Condiciones básicas de la autoestima.

La autoestima se alcanza por medio de :

1. El desarrollo del sentido de pertenencia.

Basadas en familia consiste: la persona integra un determinado grupo social. Dependiendo que tipo de familia tengamos así vamos a desarrollar la pertenencia

2. El desarrollo del sentido de singularidad.

Cada persona es única, tiene sus propias normas de vida y sentimientos por lo que es necesario que cada uno de nosotros descubramos y apreciemos lo que valemos, de esa manera valoraremos a los otros.

3.El desarrollo del sentido del poder.

Todas las personas desean alcanzar ciertas metas en la vida, estas se alcanzan de acuerdo al potencial que hay en cada uno de nosotros y el esfuerzo invertido.

4. El desarrollo de Modelos.

Quizá en ningún momento de la vida es tan importante para el niño tener puntos de referencia modelos o ejemplos a quien imitar como es la etapa de la adolescencia .Estos modelos proporcionan patrones de conducta al joven que proyecta en su vida, los cuales le ayudan a formar su propia escala de valores, objetivos e ideales necesarios en el proceso de consolidar su identidad.

BENEFICIOS

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE FOMENTAR UNA ALTA AUTOESTIMA EN LOS NIÑOS Y LOS JÓVENES?

- **Porque ayuda al aprendizaje:** permite aprender con mayor facilidad y que lo haga con confianza y entusiasmo.
- **Porque ayuda a superar las dificultades personales:** los fracasos y las dificultades personales no serán experiencias que detengan el desarrollo y la formación de los niños y los jóvenes.
- **Porque fundamenta la responsabilidad:** los que se valoran positivamente se comprometen con mayor facilidad y desarrollan un sentido amplio de responsabilidad en las actividades que realizan.
- **Porque apoya la creatividad:** la alta autoestima ayuda a ser más inventivo, a dar ideas originales y ser más creativo en todo lo que hace.
- **Porque determina la autonomía personal:** el niño con autoestima alta es independiente en elegir metas, en decidir qué conducta y qué actividad realizar.

- **Porque permite relaciones sociales saludables:** los niños que se aceptan y estiman están más inclinados a tratar a los demás con respeto, buenos deseos y justicia.
- **Porque asegura planes para el futuro de la persona:** cuando el niño se autovalora crecen sus expectativas por un mejor desempeño, aspirando a metas superiores, las cuales busca de acuerdo a su capacidad.

FUNCIONES

LA FUNCIÓN CONSIGO MISMO

La función básica de la autoestima es conocerse permanentemente a sí misma, tener un concepto claro de sí mismo, ser capaz de auto valorarse y de construir su propia escala de valores -saber distinguir las cosas buenas de las que no lo son, es una manera de construir esa escala aceptarse tal como es y brindarse el respeto que se merece como ser humano.

CON LOS DEMÁS

La forma de contribuir al desarrollo de los demás es descubriendo las virtudes de creatividad de una persona. Por definición, una persona con creatividad tiene alta motivación de logro, elevada autoestima y valores sólidos; sólo así es capaz de producir algo nuevo, hallar alternativas de solución a los problemas; tener buen ajuste frente a los cambios. Sin embargo, no basta ser creativo para proyectarse a los demás, es necesario que estas bondades sean útiles a otras personas, esto permitirá que la autoestima se acreciente.

Otra forma de acercarse a los demás es practicando la cooperación, la solidaridad y la reciprocidad, compartiendo el amor a sí mismo con el otro, expresando en todo acto sus sentimientos y sus emociones, comprometiéndose en una misión de largo alcance, añadiendo de sí cosas que se prolongarán más allá de su existencia a través del tiempo. Ejemplos de este comportamiento son los actos realizados por

los héroes que entregaron su vida a una causa o por hombres de bien como la Madre Teresa, Gandy, entre otros, que legaron a la humanidad su bondad, su fortaleza sin límites. Compartir es pues vivir un poco más en la mente de quienes tienen la oportunidad de conocer sus virtudes a través del tiempo y el espacio.

Una forma en que la Madre Teresa (en S. Anzola, 1996), se proyecta a los demás es definiendo y viviendo la vida con la profundidad que lo hace:

"La vida es una oportunidad, aprovéchala. La vida es una belleza, admírala

La vida es un sueño, realízalo. La vida es un reto, afróntalo.

La vida es un deber, cúmplelo. La vida es un juego, disfrútalo.

La vida es preciosa, cuídala. La vida es riqueza, consévala.

La vida es amor, gózala. La vida es un misterio, descúbrela. La vida es una promesa, págala.

La vida es tristeza, supérala. La vida es un combate, acéptalo.

La vida es una tragedia, domínala. La vida es una aventura, empréndala.

La vida es felicidad, merécela. La vida es vida, defiéndela".

Desarrollo de la autoestima.

1. Influencia de los padres

En los primeros años el estilo de crianza de los padres determina la formación inicial de la autoestima, de tal forma que, dependiendo de cómo los padres se relacionen con el niño así se irán desarrollando una alta o una baja autoestima. Los padres que aceptan a sus hijos, valoran, tienen confianza en él y en sus capacidades, tienen expectativas apropiadas, disciplinan con reglas razonables y justas, y le expresan Amor y respeto fomentarán en su hijo una autoestima positiva.

Por el contrario, los padres que no valoran a sus hijos, que no confían en ellos, piensan que no pueden hacer las cosas bien y por consiguiente, los padres las hacen por ellos, que disciplinan utilizando la fuerza y que no les expresan Amor y respeto, fomentarán en sus hijos una autoestima negativa

Además, *los padres funcionan como modelos* para el niño, son el espejo que le muestra a ese nuevo ser quién es.

Los niños y niñas constantemente están aprendiendo de sus padres, por lo que también aprenderán a valorarse o a rechazarse. Por lo tanto, una de las mejores maneras de adquirir una buena autoestima es tener padres con buena autoestima ya que sirven como ejemplos de auto aceptación y autores. A medida que niños crecen se encuentran con otros modelos cuidadores, maestros, amigos, etc. que también ejercen influencia en su autovaloración. Aunque, los modelos o espejos que ejercen mayor influencia son los padres.

La autoestima no es rígida ni fija, sino que cambia a medida que vamos creciendo pues se ve influenciada por dos aspectos:

- **Las circunstancias o actividades** que realizamos. Algunas circunstancias fortalecen nuestra autoestima, mientras que otras la dañan.
- **Las ideas o pensamientos** que tenemos acerca de los hechos, esto es muy importante porque en muchas ocasiones no podemos cambiar los hechos pero si podemos controlar nuestra forma de interpretarlos, y esta interpretación daña o fortalece nuestra autoestima.

2. Influencia de los compañeros simultáneos.

Dependiendo de lo que los compañeros piensen del niño así será la auto imagen y la autoestima que se tenga de sí mismo ya que se compara con sus compañeros .

Durante los años escolares el niño aprende a evaluar cada vez con más precisión sus capacidades, de ahí la importancia de la infancia en la vida de las personas en las que son como esponjas que lo absorben todo.

3. Influencia de la sociedad.

La autoestima se aprende y se forma 1º en la familia, nos enseña lo que somos, lo que piensan mis compañeros de mí, será el complemento de la autoestima que me formaron en mi familia, pero a medida que el niño crece, los grupos a los que pertenece se agrandan; lo que le permita desarrollar el conocimiento social; en donde puede formarse un a imagen más exacta y compleja de las característica físicas intelectuales y personales de la demás gente y también de las de el mismo

Por lo tanto, **la sociedad moldea nuestra capacidad de darnos el aprecio**, el valor que merecemos; por eso es importante recibir y vivir en una sociedad gratificante y reforzante ante nuestras necesidades.

¿Cómo son las personas con Alta Autoestima?



1. Se sienten bien consigo mismas.
2. Saben que cosas pueden hacer bien y que pueden mejorar
3. Expresan su opinión y no temen hablar.

4. Identifican y expresan sus emociones.
5. Comparten.
6. Participan en las actividades que se desarrollan en su centro de estudio o trabajo.
7. Se valen por sí mismas en las situaciones de la vida, la que implica dar y pedir apoyo.
8. Gustan de retos y no les temen
9. Consideran a los otros, sentido de ayuda y están dispuestas a colaborar con los demás.
10. Son creativos y originales, inventan cosas, se interesan por realizar tareas desconocidas, aprenden actividades nuevas.
11. Luchan por alcanzar lo que quieren.
12. Disfrutan las cosas divertidas de la vida, tanto de la propia como de la de los demás.

¿Cómo son las personas con Baja Autoestima?



1. Piensan que no pueden, que no saben nada. No valoran sus talentos.
2. Son indecisas ya que tienen miedo exagerado a equivocarse.
3. Le tienen miedo a lo nuevo y evitan los riesgos
4. Son muy ansiosas y nerviosas, lo que les lleva a evadir situaciones que le dan angustia y temor. Son pasivas.
5. Son aisladas y casi no tienen amigos, y no comparten.
6. Evitan participar en las actividades que se realizan en su centro de estudio o en su trabajo.
7. Temen hablar.
8. Dependen de otros para hacer sus tareas o realizar cualquier actividad.
9. Se dan por vencidas antes de realizar cualquier actividad
10. Debido a que se sienten que no tienen valor, no aceptan críticas.
11. No están satisfechas consigo mismas, piensan que no hacen nada bien.
12. No conocen sus emociones por lo que no pueden expresarlas.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR

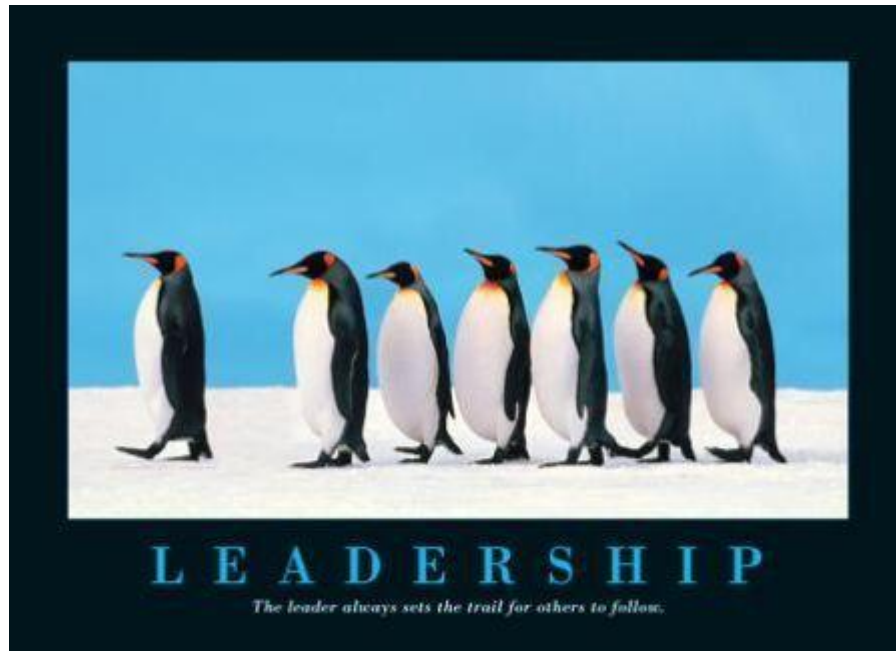
1. Sensibilidad sobre la temática
2. Procesamiento de la información a través de dramatizaciones
3. Foro sobre PRINCIPIOS Y VALORES DEL SER HUMANO
4. Conclusiones
5. Coevaluación

Elaborado por: Dolores Garcés

TERCER TALLER : DE APOYO E INTEGRACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE

TEMA: LIDERAZGO Y EDUCACIÓN
CONCEPTOS A DESARROLLAR:
CONCIENTIZACIÓN DE LA DINÁMICA SOCIAL DE LOS TIEMPOS
ACTUALES, DIOS, HOMBRE, SOCIEDAD, NATURALEZA, MEDIO
AMBIENTE, CONCEPTUALIZACIÓN DE LIDERAZGO, CARACTERÍSTICAS,
DIFERENCIAS, APTITUDES, FUNCIONES, UN BUEN LÍDER SE HACE NO NACE.
TENDENCIAS HUMANIZADORAS DEL LIDERAZGO, EJERCICIOS.

CONCIENTIZACIÓN DE LA DINÁMICA DE LOS TIEMPOS
ACTUALES.



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

Maestros y estudiantes debemos caminar al ritmo acelerado de la tecnología y los avances científicos porque aquel que no alcanza a mirar al frente y desarrollarse a este ritmo se rezaga, buscando metas y teniendo fijo el horizonte hacia dónde vamos diríamos con pies de plomo para caminar en este mundo globalizado, como diría nuestro patrono institucional **“Cuerpo de acero y ánimo bien templado, fueron el secreto de mis éxitos”**.

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

EL GRAN MAESTRO LIDER INNATO Y CON INFINITO AMOR



Ser de infinita sabiduría, sencillez y amor sin fronteras, para guiar siempre con su ejemplo de rectitud, con una exquisita pedagogía de enseñar al ser humano a no quedarse quieto, sino viva en él la llama ardiente de la actividad, el trabajo, la motivación y el deseo de ser cada día mejores.

- El Gran Maestro no manda cosas imposibles, sino que, al mandar lo que manda, te invita a hacer lo que puedas y pedir lo que no puedas y te ayuda para que puedas.
 - Encomiéndate al Gran Maestro de todo corazón, que muchas veces suele llover sus misericordias en el tiempo que están más secas las esperanzas
 - Cuando el Gran Maestro borra, es que va a escribir algo nuevo y mejor
-
- El hombre encuentra al Gran Maestro detrás de cada puerta que la ciencia logra abrir.
 - No pidáis al Gran Maestro que os de una carga apta para vuestros hombros; pedidle unos hombros aptos para soportar vuestras cargas.
 - Estoy convencido de que en un principio Dios hizo un mundo distinto para cada hombre, y que es en ese mundo, que está dentro de nosotros mismos, donde deberíamos intentar vivir.

- Sólo conozco dos tipos de personas razonables: las que aman a Dios de todo corazón porque le conocen, y las que le buscan de todo corazón porque no le conocen.

HOMBRE

1) Para Aristóteles: "animal racional"

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

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

SOCIEDAD

El término castellano de sociedad civil proviene del latín societascivilis.

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

NATURALEZA O MEDIO AMBIENTE



Medio ambiente. Conjunto de elementos abióticos (energía solar, suelo, agua y aire) y bióticos (organismos vivos) que integran la delgada capa de la Tierra llamada biosfera, sustento y hogar de los seres vivos.

El Medio Ambiente es todo aquello que nos rodea y que debemos cuidar para mantener limpia nuestra ciudad, colegio, hogar, etc., en fin todo en donde podamos estar, es compromiso nuestro cuidar la casa donde vivimos.

Mientras las poblaciones humanas siguieron siendo pequeñas y su tecnología modesta, su impacto sobre el medio ambiente fue solamente local. En la actualidad, al ir creciendo la población y mejorando y aumentando la tecnología, aparecieron problemas más significativos y generalizados. El rápido avance tecnológico producido tras la edad media culminó en la Revolución Industrial, que trajo consigo el descubrimiento, uso y explotación de los combustibles fósiles, así como la explotación intensiva de los recursos minerales de la Tierra.

Fue con la Revolución Industrial cuando los seres humanos empezaron realmente a cambiar la faz del planeta, la naturaleza de su atmósfera y la calidad de su agua. Hoy, la demanda sin precedentes a la que el rápido crecimiento de la población humana y el desarrollo tecnológico someten al medio ambiente está produciendo un declive cada vez más acelerado en la calidad de éste y en su capacidad para sustentar la vida.

Estamos obligados a contribuir en el cuidado del medio ambiente para limpiar la contaminación que nos sofoca de una naturaleza limpia que la tuvimos a la actual que compartimos es causa innegable que afecta enormemente la salud de la

población mundial porque el ser humano es efecto de la naturaleza y ésta influye positiva o negativamente en cada uno de nosotros, por lo tanto según la naturaleza donde habita la persona se desenvuelve.

Concepto de liderazgo

Según Stephen Covey liderazgo consiste en transmitir a las personas su valía de un modo tan claro que estas acaban viéndola en sí misma. Transmitir la valía y el potencial de las personas, de una manera tan clara, convincente y coherente de manera que realmente éstas lleguen a verlas en su interior y poner en marcha el proceso de *ver, hacer y transformarse*.

Liderazgo Educativo

La educación institucional atraviesa por momentos de revisión de sus componentes considerados como decisivos y definitivos para alcanzar los objetivos de calidad.

Cultura educativa: poderoso concepto dentro de la administración y dirección escolar.

Un líder escolar es aquel que custodia una cultura académica.

El liderazgo parece ser un fenómeno gestáltico (el cual permite desarrollar destrezas y habilidades excelentes en la formación de un líder).

Burns (1987). Opina que el líder es transaccional en la mayoría de los casos, simplemente cambia la seguridad y un ambiente de trabajo agradable, por la dirección de la escuela y esto satisface en gran medida a los maestros y alumnos.

El liderazgo educativo para desarrollar líderes se basa en los siguientes aspectos que mencionamos a continuación

Características que se debe tomar en cuenta para la formación de líderes

- **La transformación personal y social.** La transformación personal cuando las tres dimensiones de la persona alcanzan su expresión más elevada y noble; y la transformación social, cuando se ha promocionado una civilización en progreso continuo, basándose en los principios de justicia, unidad de amor, en la práctica. Las dos transformaciones están siempre juntas.
- **El liderazgo orientado hacia el servicio.** Es la nueva concepción de liderazgo consistente en el empoderamiento de otros para que ellos también contribuyan a la sociedad, sirviéndola, no dominándola.
- **La convicción de la nobleza del ser humano.** Todo ser es noble por esencia y bueno por potencia. Es decir, tiene una dimensión espiritual y la potencialidad latente de desarrollar capacidades morales y éticas, que son las bases de toda educación moral.
- **La responsabilidad moral de investigar y aplicar la verdad.** Implica la investigación tanto de la realidad como contingente (hechos, datos, causa y consecuencia) como de la verdad ideal como principios que guían nuestras acciones. Consiste en una responsabilidad ética y moral para aplicar en nuestras vidas aquellas verdades que hemos aceptado y reconocido.
- **La trascendencia a través de la visión.** Es lograr la realidad de nuestros sueños mediante proyectos reales y eficaces. La trascendencia es un estado mental y espiritual, que consiste en la habilidad de desprendernos de los problemas y frustraciones de la realidad contingente y de conectarnos con aquellos eternos que forman la base para seguir nuestra visión.
- **El desarrollo de capacidades.** Se trata no solo de planear un nuevo concepto de liderazgo, sino también de persona moral: activa, buena ciudadana promotora de valores. No se fija tanto en el ser como el actuar al bien común.

APTITUDES

- **Capacidades que contribuyen a la transformación personal:**

Capacidad para evaluar nuestras propias fortalezas y debilidades.

Capacidad de aprender de la reflexión sistemática sobre la acción dentro de un marco conceptual consistente y evolutivo.

Capacidad de pensar sintéticamente en la búsqueda de soluciones.

Capacidad de tomar la iniciativa en forma creativa y disciplinada.

Capacidad de mantener el esfuerzo, perseverar y superar los obstáculos en el logro de objetivos.

Capacidad de oponerse a las bajas pasiones y tendencias egocéntricas para atender a propósitos y capacidades más elevados.

Capacidad para manejar sus asuntos y responsabilidades con rectitud basada en principios morales y éticos.

- **Capacidades que contribuyen a mejorar las relaciones interpersonales:**

Capacidad de imbuir con amor los pensamientos y acciones propias.

Capacidad de estimular a otros y brindar alegrías a sus corazones.

Capacidad de participar efectivamente en el proceso de la consulta para la toma de decisiones en grupo.

Capacidad de crear y promover la unidad en la diversidad.

Capacidad de ser un miembro cariñoso y responsable de una familia.

- **Capacidades que contribuyen a la transformación social.**

Capacidad de contribuir al establecimiento de la justicia.

Capacidad de comprender las relaciones de denominación y contribuir a su transformación con relaciones basadas en la interconexión, la reciprocidad y el servicio.

Capacidad de comprometerse en potenciar las actividades educativas.

Capacidad de formular una visión de futuro deseado basado en valores y principios compartidos y atribuirla de una forma clara y sencilla que inspire compromiso para su realización.

Capacidad de servir en las instituciones de la sociedad de manera que ayude a sus miembros a desarrollar y utilizar sus talentos y capacidades en el servicio a la humanidad.

Capacidad de servir e interpretar a la luz de una perspectiva histórica adecuada,

Capacidad de concentrarse en el desarrollo de cualidades áreas específicas, convirtiéndose en facilitador, evaluador, visionario, consejero, motivador, asertivo, atento a escuchar las necesidades de los demás.

Hasta hoy estas son las capacidades que debe adquirir y ejercitar toda persona que aspire a ser un autentico líder.

FUNCIONES.

TENDENCIAS HUMANIZADORAS.

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

Quienes ejercen dirección poseen nuevos anhelos y necesidades consideran la organización como un ámbito para su plena realización. Exigen mayor formación responsabilidad y autonomía conoceremos los liderazgos que ejercer las autoridades y maestros en la institución.

Liderazgo Transformacional

Es el líder que establece metas y objetivos en el intento de hacer a su seguidor líder, Este tipo de líder es carismático, suscita lealtad a la escuela, inspira respecto y es capaz de saber qué es lo más importante, lo que normalmente se traduce en una misión.

Da oportunidades y crea una cultura de la escuela que favorece y desarrolla el crecimiento del personal.

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

Liderazgo Participativo

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

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

Lo más destacado es que establece mecanismos que le permiten implicar a todos los miembros de la comunidad educativa.

Liderazgo escolar

Es un factor clave para el desarrollo de una educación de calidad. El ejercicio de este liderazgo recae sobre el Rector/a de la Institución.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR

- | |
|-----------------------------------|
| 1. Sensibilidad sobre la temática |
|-----------------------------------|

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

Elaborado por: Dolores Garcés

**CUARTO TALLER: DE APOYO E INTEGRACIÓN DEL PERSONAL
DOCENTE**

**TEMA : FUNCIONES DE LIDERAZGO CONCEPTOS A DESARROLLAR: EL
NUEVO LIDERAZGO, LIDERAZGO Y SERVICIO, LIDERAZGO Y
TRANSFORMACIÓN PERSONAL Y SOCIAL, EJERCICIOS,
PRÁCTICA DENTRO Y FUERA DENTRO DEL AULA**

El Nuevo liderazgo

El liderazgo generador de alto rendimiento, es una cualidad que tiene que acompañar a los directivos. Es por lo que reciben, al menos, el 80% de su sueldo. Los éxitos y los fracasos de los directivos se reflejan inmediatamente en la cuenta de resultados

Podría decirse que la mayor pérdida de nuestra sociedad no es el despilfarro de los recursos que nos ofrece la naturaleza. La mayor pérdida es el despilfarro y desprecio de los recursos humanos. No desarrollamos la habilidad de dirigirlos en una dirección apropiada y concreta. Usamos los recursos de la naturaleza hasta casi agotarlos y estamos agotando los recursos humanos sin usarlos adecuadamente. Los ESTUDIANTES necesitan tener conciencia de que sus mejores ideas son aprovechadas y la institución necesita de esas ideas.

El mejor formador de un equipo es el propio directivo. La formación no es un evento aislado, sino un proceso continuo. Y este proceso continuo solo puede mantenerse si el directivo está involucrado. Es necesario que las actividades formativas sean compatibles con una agenda llena pero, sobre todo, para que la formación dé sus frutos hay que darle su tiempo para que las personas la apliquen y se convierta en un hábito.

Liderazgo y servicio

Un liderazgo bueno, eficaz, y fuerte es lo que más necesita el mundo en la actualidad. Tan solo al mirar a nuestros gobiernos hasta nuestras empresas, vecindarios y hogares nos encontramos rodeados por los devastadores resultados de la inestabilidad, la indecisión y la corrupción.

En medio de tanta conmoción y cambios repentinos que hoy vivimos, la estabilidad ha de ser puntual que nos permita sobrevivir como sociedad. Solo hallaremos estabilidad por medio de un liderazgo bueno y firme. Eso significa que necesitaremos más personas dispuestas a reconocerse como líderes, y listas para aprender principios bíblicos de liderazgo , aceptando a su vez el desafío.

Liderazgo y transformación Personal y Social

“SI QUIERES SER UN BUEN LÍDER, NECESITAS DESARROLLAR UN MENSAJE DIGNO DE SER RECORDADO, LLEVAR UN ESTILO DE VIDA DIGNO DE SER CONSIDERADO Y TENER UNA FE DIGNA DE SER IMITADA/O EN EL MOMENTO EN QUE DEJEMOS DE APRENDER DEJAREMOS DE SER LIDERES”

Citaremos cuatro clases de líderes los que han desarrollado un liderazgo de transformación personal de los cuales es muy digno de imitación a lo largo de la historia cada ser humano se ha visto identificado con cada uno de estos personajes que han calado hondo en la personalidad de cada individuo.

1. Los técnicos: son los que usan sus mentes, se concentran en la creatividad y en el análisis. Corresponde a las cualidades que enfatiza la enseñanza tradicional. Es el tipo de gente que se concentra en el éxito y se conectan "mente a mente". Son buenos administradores y directores. Un ejemplo de este tipo de líder es Bill Gates.

2. Los inspiradores y transformadores: son los centrados en el corazón, con un buen uso de la inteligencia emocional. No tienen mucho dinero, lideran con el ejemplo, son buenos para hacer lo que predicán. Ejemplos de este tipo de liderazgo lo encontramos en las figuras de: Jesucristo, Matha Gandhi, Martin Luther King y el empresario Lee Iacocca.

3. Los integrados: combinan las características de los dos anteriores. Son buenos para sobrevivir en la situación actual, ya que combinan sus habilidades para las finanzas y tienen gran capacidad para llegar a los clientes. Son buenos en las técnicas del marketing y de inspirar a la gente que se relaciona con ellos.

Thomas Carlyle solía decir: "You can tell a big person by the way s hetreats the little people" que aproximadamente podríamos traducir como: Puedes saber cuán grande es una persona por la forma como trata a la gente común.

4. Por último tenemos los líderes que han fracasado, los que provocan caos en sus organizaciones.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR

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

Elaborado por: Dolores Garcés

**QUINTO TALLER: DE APOYO E INTEGRACIÓN DEL PERSONAL
DOCENTE**

**TEMA: TIPOS DE LIDERAZGO: CONCEPTUALIZACIÓN, TIPOS DE
LIDERAZGO, PELIGROS DEL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO,
EJERCICIOS, COMPROMISOS, PRÁCTICA DENTRO Y FUERA DEL
AULA.**

A lo largo de la historia y el transcurso de la vida encontramos Líderes, que son personas muy capaces para dirigir masas o mover multitudes con solo mover un dedo o apoderarse de un escenario y sus seguidores los acompañan y siguen sus pasos sin siquiera razonar correctamente a donde los lleva, pero para ello deben hacerlo con la sabiduría ya que pueden llegar a ser entes empoderadores de aspectos positivos o negativos, a continuación tenemos los diferentes tipos de liderazgo.

TIPOS DE LIDERAZGO

Liderazgo Autoritario

Características del Líder

- Da órdenes sin explicaciones
- Evita el diálogo
- Alinea a los miembros del grupo
- Exige obediencia sin cuestionamiento
- No potencia a los miembros del grupo
- Identificado con patrón o militar superior.

Características de liderados

- Son resentidos con el jefe.
- Resentidos y rebeldes
- Trabaja sin entusiasmo
- Aparente conformismo
- Se solidarizan entre ellos
- Identificados con obrero
- Trabajan con mediocridad.
- Se da en todos los medios

Liderazgo Manipulador

Características del Líder

- Aparenta pensar en los demás.
- Esconde sus intereses personales.
- Actúa camufladamente.
- Predomina en política

Características de liderados

- Responden con desilusión
- No hay cooperación.
- Se tornan sónicos
- Odian a este líder.

Liderazgo Paternalista

Características del líder

- Desea el bienestar del grupo.
- No potencia al grupo.
- Actúa solo.
- En su ausencia se separan.
del grupo

Características de liderados

- No propenden al cambio.
- Aparente unidad grupal.
- Quita obstáculos en el camino

Liderazgo Sabelotodo

Características del líder

- Domina el conocimiento
- Indiferente a opiniones ajenas
- Tiene niveles de superioridad
- Ostenta títulos
- Se da en algunos maestros.
- Renuentes a dar ideas
- Deficiente cumplimiento de tareas.

Características de liderados

- Tienen sentimientos de inferioridad.
- Brinda mínima colaboración.
- No tiene unidad de apoyo.

Liderazgo Democrático

Características del líder

- Comprometido con proceso eleccionario
- Toma de decisiones con la participación de todos.
- Da oportunidad para nuevas ideas.
- Representa a intereses de sus electores.

Características de liderados

- Son participativos.
- Comparten fracasos y triunfos.
- Disfrutan en participación.
- Refuerzan tareas mutuas.

Peligros del liderazgo democrático

Un líder requiere trabajar constantemente en el manejo de su persona, para poder ejercer un liderazgo efectivo tiene que aprender a auto dirigirse, es decir, generar la habilidad para dirigir su propio avance.

El verdadero líder es quien comienza a auto educarse y perfeccionarse en la práctica de las virtudes humanas, ya que con su ejemplo estará marcando la pauta para que otros a su vez busquen desarrollarse y desempeñarse de una manera integral.

Cuando sucede lo contrario a lo mencionado anteriormente, un líder corre el riesgo de no manejar correctamente el poder que posee sobre los demás, por ejemplo:

- Cuando se tiene mucho poder, se corre el riesgo de obligar a los demás a obtener logros inmediatos, sin tomar en cuenta las necesidades del grupo.

- Se corre el riesgo de ignorar las distintas formas de solucionar un problema y no respetar las situaciones legales para llegar a una solución.
- Riesgo de perder el control por el afán de obtener más poder.
- Debilitar la relación emocional y motivacional con los seguidores al no respetar sus necesidades y opiniones.
- Cuando se tiene poder se corre el riesgo de la tentación a los beneficios personales ante los colectivos.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR

1. Sensibilidad sobre la temática.
2. Procesamiento de la información a través de dramatizaciones
3. Foro sobre TIPOS DE LIDERAZGO.
4. Conclusiones.
5. Evaluación

Elaborado por: Dolores Garcés

INFORME

Yo, Dolores Garcés en calidad de autora del Proyecto – Taller sobre Liderazgo Educativo en el ISTEAM, me complace en presentar el presente informe.

Luego de realizar trabajos en equipo se noto el liderazgo de cada uno de los representantes de cada grupo, el mismo que fue elegido de manera democrática sin presión, basado en las virtudes natas e innatas de la persona.

Mantuvieron la organización, el desarrollo del trabajo y la participación de los integrantes, basados en la colaboración mutua y el respeto a las ideas, fomentando una equidad y el fortalecimiento en el trabajo.

El representante dividió el trabajo, mantuvo el diálogo, mostro cordura y sapiencia en la solución de problemas, a la vez demostró jerarquía y voz de mando durante el ciclo de trabajo.

Lic. Dolores Garcés
AUTORA DE LA INVESTIGACIÓN