



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA
MAESTRÍA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO

CEPEC

TESIS

TEMA

ESTRATEGIAS DE GESTIÓN EDUCATIVA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PRÁCTICA DE LIDERAZGO Y EL FORTALECER DEL BUEN VIVIR EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "NARCISO CERDA MALDONADO", DEL CANTÓN LA MANÁ, PROVINCIA DE COTOPAXI".

TUTORA:

ABG. Rocío García Liscano Msc.

AUTOR:

Licda. Jennith Elizabeth Guano Romero

BABAHOYO- ECUADOR

2014



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO Y EDUCACIÓN CONTINUA

MAESTRÍA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los Miembros del Tribunal de Grado, Aprueban el trabajo de investigación, titulado. **ESTRATEGIA DE GESTION EDUCATIVA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PRACTICA DE LIDERAZGO Y EL FORTALECER DEL BUEN VIVIR DE LA ESCUELA DE EDUCACION BASICA “NARCISO CERDA MALDONADO” DEL CANTÓN LA MANÁ, PROVINCIA DE COTOPAXI** realizado por el Lcda. **JENNITH ELIZABETH GUANO ROMERO** para su constancia firman.

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL:.....

MIEMBRO DEL TRIBUNAL:.....

MIEMBRO DEL TRIBUNAL:.....

MIEMBRO DEL TRIBUNAL:.....

MIEMBRO DEL TRIBUNAL:.....

Quevedo – Los Ríos - Ecuador

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

JENNITH ELIZABETH GUANO ROMERO, por mis propios derechos declaro que el presente trabajo de investigación, que tiene como tema, **ESTRATEGIA DE GESTION EDUCATIVA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PRACTICA DE LIDERAZGO Y EL FORTALECER DEL BUEN VIVIR DE LA ESCUELA DE EDUCACION BASICA “NARCISO CERDA MALDONADO” DEL CANTÓN LA MANÁ, PROVINCIA DE COTOPAXI**, ha sido elaborado con responsabilidad, los criterios, enunciados así como los resultados, conclusiones y recomendaciones son de mi total autoría.

LCDA. JENNITH ELIZABETH GUANO ROMERO

DEDICATORIA

La vida nos regala la oportunidad de tener seres extraordinarios que nos permiten compartir alegrías y tristezas, personas únicas que te conocen y te valoran como eres...

Es poco lo que se puede hacer en vida, por ello con Amor y Agradecimiento este trabajo va dedicado A mi bello hijo Alexander y esposo , quienes me impulsaron para conseguir esta meta importante, al Arquitecto de la vida mi DIOS para quién mi presente transcurre bajo su mirada y el mañana esta cobijado por su misericordia...

A mis padres, que aún me dan la alegría de tenerlos presente en mi vida han sido mi apoyo y fortaleza, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera, admiro su fortaleza y el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final

A mis hermanos, abuelitos y más familiares quienes con su amor supieron apoyarme siempre, me ha enseñado cosas especiales de la vida y que con mucha paciencia siempre me escucha...

¡A todos ellos muchas gracias!

Jennith Guano

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme el conocimiento, a la Universidad Técnica de Babahoyo, Institución de calidad que garantiza eficacia y eficiencia en quienes deciden conocer y aprovechar sus métodos de educación, a la Abg. Rocío García Liscano tutora de tesis quien me ha guiado con sus valiosos conocimientos, sabiduría y paciencia para el desarrollo de la presente, a mis maestros directrices del camino profesional con su invaluable colaboración cognitiva y técnicos de los que en todo momento aprendí, quienes son seres extraordinarios y de sentimientos nobles, que con su ayuda desinteresada lo impulsan al estudiante a seguir con las metas planteadas y a todos los compañeros docentes con los que compartí y trabaje en esta maestría. A todos mil gracias.

Sin olvidar sobretodo la fe y la fuerza que nuestro creador Jesucristo me dio para culminar esta fase de mi vida.

INDICE

| | |
|--------------------------------|------------|
| PORTADA | I |
| APROBACION DEL TRIBUNAL | II |
| DECLARACION DE AUTORIA | III |
| DEDICATORIA | IV |
| AGRADECIMIENTO | V |
| INDICE | VI |

| INDICE | No Pág. |
|--------------------------------------|--------------------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 9 |
| 2. TEMA DE INVESTIGACIÓN | 13 |
| 3. MARCO CONTEXTUAL | 14 |
| 3.1. CONTEXTO SOCIAL | 14 |
| 3.2. MARCO INSTITUCIONAL | 17 |
| 3.2.1. VISION INSTITUCIONAL | 19 |
| 3.2.2. MISION INSTITUCIONAL | 19 |
| 4.-SITUACIÓN PROBLEMÁTICA | 20 |
| 5.-PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 22 |
| 6.- DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN | 23 |

| | |
|---|----|
| 7.-JUSTIFICACIÓN | 24 |
| 8.-OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | 26 |
| 9.-MARCO TEÓRICO | 27 |
| 9.1. MARCO CONCEPTUAL | 27 |
| 9.1.1. CONCEPTO DE ESTRATEGIA | 27 |
| 9.1.1.2.ESTRATEGIAS DE GESTION EDUCATIVA | 29 |
| 9.1.2. LA GESTIÓN EDUCATIVA | 31 |
| 9.1.2.1. LA GESTIÓN EDUCATIVA ESTRATEGICA | 31 |
| 9.1.2.1.2.IMPORTANCIA DE LA GESTION | 32 |
| 9.1.3. TIPOS DE GESTIÓN | 36 |
| 9.1.5. LIDERAZGO EDUCATIVO | 39 |
| 9.1.5.1. TIPOS DE LIDERAZGO | 43 |
| 9.1.6. EL BUEN VIVIR | 45 |
| 9.1.6.1. REGIMEN DEL BUEN VIVIR | 47 |
| 9.1.6.2.OBJETIVOS DEL BUEN VIVIR | 47 |
| 9.1.6.3. AMBITO DEL BUEN VIVIR | 48 |
| 9.2. MARCO REFERENCIAL | 50 |
| 9.2.1. CONCLUSIONES | 52 |
| 9.2.2. RECOMENDACIONES | 53 |
| 11. POSTURA TEORICA | 60 |
| 12.- HIPÓTESIS | 63 |

| | |
|---|-----|
| 13. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN | 65 |
| 13.1. PRUEBAS ESTADÍSTICAS APLICADAS EN LA VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS | 67 |
| 14. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS | 67 |
| 14.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTAS APLICADAS AL DIRECTIVO | 67 |
| 14.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS DOCENTES | 78 |
| 14.3. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENCUESTAS APLICADAS A LOS ESTUDIANTES | 88 |
| 14.4. ANALISIS E INTEPRETACIÓN DE DATOS DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE LOS PADRES DE FAMILIA | 95 |
| 15. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 109 |
| 16. PROPUESTA DE APLICACIÓN DE RESULTADOS | 111 |
| 16.1. ALTERNATIVA OBTENIDA | 111 |
| 16.2. ALCANCE DE LA ALTERNATIVA | 141 |
| 16.3. LA ALTERNATIVA DE APLICACIÓN | 112 |
| 16.3.1. ASPECTOS BÁSICOS DE LA ALTERNATIVA | 113 |
| 16.3.1.1. ANTECEDENTES | 113 |
| 16.3.1.2. JUSTIFICACIÓN | 114 |
| 16.3.1.3. PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA | 115 |
| 16.3.1.4. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA | 116 |

| | |
|--|-----|
| 16.3.1.5 ESTRUCTURA GENERAL DE LA PROPUESTA | 117 |
| 16.3.1.6. ESTRUCTURA Y COMPONENTES A TRAVEZ DE MARCO LOGICO. | 117 |
| 17. PLAN DE ACCION | 120 |
| 18. ESTRATEGIAS METODOLOGICAS PARA EL PROGRAMA DE CAPACITACION DE GESTIÓN EDUCATIVA Y LA PRÁCTICA DE LIDERAZGO PARA FORTALECER EL BUEN VIVIR EN LOS DOCENTES | 122 |
| 18.1. PROPÓSITOS ESPECÍFICOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN | 122 |
| 18.2. METODOLOGÍA Y ESTRUCTURA DEL PROGRAMA | 123 |
| 18.3. CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE GESTION Y LIDERAZGO DE LOS DOCENTES. | 124 |
| 18.4. APLICABILIDAD | 125 |
| 18.5. RESULTADOS ESPERADOS DE LA ALTERNATIVA | 126 |
| 19. BIBLIOGRAFÍA | 129 |
| 20. ANEXOS | 133 |
| 20.1.ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTE | 140 |
| 20.2. ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES | 142 |
| 20.3. ENCUESTA A LA DIRECTORA | 143 |
| 20.4. ENCUESTA A LOS PADRES DE FAMILIA | 144 |
| 20.5. PRESUPUESTO | 147 |
| 20.6. CROQUIS DE LA ESCUELA | 148 |
| 20.7. FOTOGRAFIAS | 149 |

1. INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación pretende dar un aporte a la Escuela de Educación Básica “Narciso Cerda Maldonado”, del Cantón La Maná, en la que me desempeño como profesora, y por ende en el proceso educativo.

Con el afán de participar y aportar conocimientos adquiridos durante la carrera; ha sido motivante realizar la investigación, para colaborar en la búsqueda de alternativas de solución de los diferentes problemas actitudinales.

Una Gestión, Liderazgo y el Buen Vivir en la administración de la Escuela de Educación Básica es importante en los momentos actuales, en razón que al analizar las estadísticas en el ámbito mundial se encuentran, que las necesidades o requerimientos para empleo en los países desarrollados consta la educación en segundo lugar, correspondiendo el primero al ámbito de la tecnología.

La Gestión Educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de la institución que ayudan a mantener la autonomía institucional y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a la necesidad.

La Gestión Educativa se complementa en todos los aspectos con el Liderazgo que se ejerce dentro de una organización pues se admite ampliar que el Buen Vivir es un elemento clave en la mejora de lo que acontece en las instituciones educativas y un factor que incide en el desarrollo interno de estos los mismos que deben garantizar el aprendizaje de todos los estudiantes, lograr esto requiere un Liderazgo permite captar las ideas y deseo del personal para favorecer sus capacidades y habilidades en el logro de la meta institucional, y las propias individuales así como el desarrollo profesional.

La Escuela de Educación Básica” Narciso Cerda Maldonado” al igual que cualquier otra institución está obligada a formar parte de esta globalización a la que se abocada y ponerse a la par de todos los avances de la ciencia, la tecnología, la economía, la administración, y por su puesto la renovación y actualización en educación acorde a la exigencia que de la vida actual.

El Liderazgo Educativo consiste en ayudar a los y las docentes a reconocer sus más profundos sentimientos motivaciones para que miren en su interior en busca de su propio auto- conciencia. Ello hace surgir un profesor líder, que con amor y preparación permite que el proceso educativo se convierta en la actividad dinámica, expresiva y transformante.

La propuesta de este trabajo permite acercarnos hacia lo que el país espera de la educación, individuos óptimos en su calidez y en su calidad de formación. Una verdadera comunicación educativa en la que el líder sea transformador, emprendedor y gestor de los cambios que la organización necesita para crecer y desarrollarse, donde la mística de educar y el empoderamiento de los maestros en su institución sea el matiz que conjuntamente con todos los directivos e involucrados fortalezcan y direccionen la organización hacia la sociedad del conocimiento. Una propuesta que trae además como valor agregado la inserción y participación directa de los estudiantes, padres de familia, y entorno, quienes serán involucrados en todas las acciones que este centro desarrolle.

Para la realización de esta investigación se explicó detalladamente a las autoridades el proceso del trabajo y siendo un docente del plantel quien opta por un título como el de Maestría no hubo objeción y se dio la apertura para su proceso de exploración. Se utilizó las técnicas de investigación explicativa descriptiva. Se tomaron encuestas a una parte de la comunidad educativa, así como entrevistas y explicaciones verbales.

Con lo sustentado considero de gran importancia que todas las personas involucradas en el quehacer educativo, conozcan sobre Gestión, Liderazgo y el Buen Vivir para poder mejorar el contexto educativo tanto en comunicación

formal e integral y que toda vez analizada y consensuada la propuesta se ejecute, y se comience con la implantación, practicando esa sinergia que debe existir entre la comunidad educativa con democracia participativa, ética, etc. Es decir, con el modelo holístico integral que coadyuve a una educación eficiente y de calidad.

Para el desarrollo de este trabajo se priorizan objetivos que permiten adentrarnos en la problemática y buscar las alternativas apropiadas para solucionar y dar cumplimiento la labor para la que fue creada esta institución.

2. TEMA DE INVESTIGACIÓN

Estrategia de Gestión Educativa desde la perspectiva de la práctica del liderazgo y el fortalecer del Buen Vivir en la Escuela de Educación Básica "Narciso Cerda Maldonado", del Cantón La Maná, provincia de Cotopaxi.

3. MARCO CONTEXTUAL

3.1. CONTEXTO NACIONAL

La Gestión Educativa y el Liderazgo encaminó a instituir una institución moderna y eficiente ajustado a los requerimientos de la organización que demanda a la Escuela de Educación Básica; a fortalecer la coordinación institucional con el sector productivo a realizar una Gestión Educativa conjunto con nuestra institución y a darle altura a los procesos de interacción con el nivel nacional; posicionando nuestra realidad frente al resto del país y articulando nuestra acción al Buen Vivir con programas nacionales.

La planificación educativa adolece de serios inconvenientes debido a que la misma ha sido tomada con una visión reduccionista, y que no ha servido para impulsar una estrategia de gestión que involucre un nuevo sistema de dirección, de mejoramiento continuo, evaluación curricular y desempeño docente, que permita el desarrollo de las instituciones educativas.

Por otra parte, las planificaciones de las unidades didácticas ya vienen elaboradas en las guías didácticas de los textos, por consiguiente, el proceso enseñanza- aprendizaje se vuelve libresco, rutinario e intrascendente porque no responde a los requerimientos del sector, de la institución ni a las reales capacidades e intereses de los educandos.

Propiciar un espacio de formación, centrado en el desarrollo humano, que genere en los directores reflexiones y/o aprendizajes que les permitan fortalecer su liderazgo y vincular cada uno de los ejercicios, conceptos, experiencias, reflexiones que se propongan en el proceso de formación, con estrategias o compromisos que contribuyan con la construcción de liderazgo en las Instituciones Educativas, desarrollar un proceso de formación humana, que permita a los directores identificar y afianzar conocimientos y actitudes que favorecen las competencias comunicativas, para la gestión de un liderazgo eficiente y efectivo, en el marco de las responsabilidades que asumen con los docentes y estudiante.

La gestión promueve la participación de los estudiantes, la eficiencia administrativa y la confiabilidad de la institución y sociedad en nuestra institución, consolidando una dinámica institucional eficaz, que convierta el trabajo público en activo y promover la recuperación de la ética, de igual manera tendrá especial interés en gestionar nuevas opciones productivas y competitivas en nuestra institución.

Parte del campo ocupacional del profesional en Educación Básica, es la de realizar gestión, planificación, evaluación educativa y desarrollo comunitario, con lo cual se asume una posición de liderazgo en la comunidad educativa, que en los últimos tiempos se ha venido a menos. Tal es así que frecuentemente se conoce que existen problemas entre el profesor y los

miembros de la comunidad educativa debido principalmente al abandono que el profesor hace de la comunidad, lo que le ocasiona una tácita pérdida de liderazgo, espacio que a su vez lo ha suplantado, el cura del lugar o de la parroquia y, en otras ocasiones por politiqueros que buscan únicamente el favor del voto para llegar a ocupar dignidades, en fin, un importante espacio que el profesor lo ha descuidado.

Diseñar, propiciar y aprovechar experiencias de trabajo conjunto entre los directores, que permitan fortalecer actitudes y conocimientos, para un efectivo y eficiente trabajo en equipo, en el marco de sus responsabilidades como directivos, propiciar espacios de reflexión y análisis sobre el manejo del tiempo en las instituciones educativas, que permitan a los directores diseñar estrategias para un óptimo aprovechamiento de la jornada escolar.

El sistema educativo enfrenta el desafío de oferta una educación potencializada a todos los sectores de la población ecuatoriana por tal razón la capacitación y la preparación es fundamental en la formación de directivos de las escuelas educativas para favorecer la innovación en la gestión, Liderazgo y el Buen Vivir debido a nuevas necesidades creadas por el avance tecnológico y la globalización.

3.2. CONTEXTO INSTITUCIONAL

La Escuela de Educación Básica “Narciso Cerda Maldonado” fue creada el 6 de enero de 1972 con Acuerdo Ministerial N° 4526, cuando el cantón era solo parroquia, funcionó al inicio como escuela fiscal mixta en el edificio que hoy funciona la escuela mixta La Maná, más tarde se separan en dos establecimientos educativos primarios, una de mujeres la que hoy lleva el nombre de Luis Andino Gallegos y una de varones que más tarde toma el nombre de “Narciso Cerda Maldonado” en honor al ilustre maestro pujilense don Narciso Cerda Maldonado:

Entre los primeros maestros que laboraron en este plantel tenemos:

Luis Zambonino como director, Estuardo Vascones, Darío Vascones, Cristóbal Gómez, Edgar Orbea, Antonio Vaca, Luis Toaquiza (conserje).

El 8 de mayo de 1982, mediante resolución 001 de la Dirección Provincial de Educación de Cotopaxi, se separa en dos establecimientos educativos uno matutino con el nombre de Narciso Cerda N° 1 con el siguiente personal docente: Luis Albarracín como director, Francisco Bautista, Nelly Enríquez, Hernán Gómez, Teresa Vaca, Ángel Aguirre, Tarcila Cárdenas y Jorge González la otra vespertina con el nombre de Narciso Cerda N° 2 con el siguiente personal docente: Hernani Enríquez (Director), Luis Salazar, Gerardo Ramón, José Zarzosa, Luis Pérez y Hugo Espinosa.

Con la capacidad de maestros, directivos y padres de familia la escuela Narciso Cerda Maldonado a logrado muchas obras importantes en beneficio de la niñez estudiosa y en la actualidad cuenta con 14 aulas funcionales con audiovisuales, laboratorios de CC.NN., Computación, modernos y cómodos bares, canchas deportivas, sala de sesiones, dirección, casa de conserje, peluquería, etc.

La zona donde provienen sus miembros es urbano marginal, de estrato socio-económico bajo y medio. Los hogares de los estudiantes carecen de medios suficientes para lograr una vida digna; sus ingresos apenas satisfacen sus necesidades básicas de alimentación, salud, vivienda y educación.

3.2.1. VISIÓN INSTITUCIONAL

Nuestra Institución se propone reforzar su accionar para que al cabo de diez años eleve su nivel de prestigio, mediante una educación de calidad participativa y democrática, basada en principios, práctica de valores, desarrollo de destrezas y capacidades cognitivas que faciliten la consulta y la toma de decisiones dentro de un marco de equidad y respeto mutuo, permitiendo la formación de un estudiante con una sólida preparación teórica, práctica, con un excelente perfil de salida y con potencialidades suficientes para desenvolverse dentro de la sociedad.

3.2.2. MISIÓN INSTITUCIONAL

Somos el Centro de Educación Básica "Narciso cerda Maldonado" Institución dedicada a la formación de la niñez del sector La Maná. Nuestra misión es desarrollar una educación integral con un pensamiento crítico, reflexivo y creativo, con la práctica de metodologías activas, participativas y el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, condiciones sociales y económicas propias del sector para así desarrollar actitudes y valores que ayuden a los niños a enfrentar los desafíos del futuro y de esta forma cumplir con el principio de **“EDUCAR PARA LA VIDA CON CALIDAD Y CALIDEZ”**.

4. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La noción del Buen Vivir, como una nueva condición representa grandes ambiciones que se orientan a la transformación del estilo de vida de cada individuo, fomentando así en la comunidad educativa sus propias expectativas. El Régimen del Buen Vivir en el campo educativo busca la transformación de la educación tradicional y unidireccional a un proceso de enseñanza- aprendizaje activo al tener como beneficio la gratuidad en la educación, igualdad de oportunidades, espacios de participación efectiva para la adaptación escolar y una educación de calidad que apunta al desarrollo pleno de la personalidad de los estudiantes.

Este mandato no es conocido en su totalidad por la falta de cimientos fundamentales para su aplicación que ocasionaría una inadecuada influencia del Régimen de Buen Vivir lo que provoca falsas expectativas en la comunidad educativa

En la Escuela de Educación Básica “Narciso Cerda Maldonado” de la ciudad de La Maná, se nota la carencia de la práctica de Liderazgo para fortalecer el Buen Vivir de padres de familia, docentes, directivo y estudiantes por lo que es necesario reorientar actitudes y comportamientos orientados en

valores tales como respeto, responsabilidad, honestidad, entre otros. Porque ellos constituyen patrones de conducta para un Buen Vivir de todo y toda actitud humana dentro del contexto social.

Es por eso que la Gestión Educativa de la institución tiene que ver con el esfuerzo del ser humano y este resulta vital para el funcionamiento de la misma, también la escuela se constituye en promotora y guía para transmitir y reproducir los valores fundamentales de la sociedad.

5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

5.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera incide una estrategia de Gestión Educativa, desde la perspectiva de la Práctica de Liderazgo, en el fortalecimiento del Buen Vivir en la Escuela de Educación Básica "Narciso Cerda Maldonado", del Cantón La Maná, provincia de Cotopaxi?

5.2. PROBLEMAS DERIVADOS

¿Cuáles son las estrategias de gestión educativa, que se aplica para mejorar la práctica de liderazgo y el Buen Vivir, entre todos los miembros de la comunidad educativa?

¿Cuál son los procesos de formación humana que permita fortalecer los conocimientos y actitudes en la institución, para lograr una gestión, liderazgo eficiente y efectivo en el trabajo en equipo?

¿Cuáles son las estrategias de gestión educativa que se incrementaran en el Buen Vivir de la escuela, como eje transversal para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje?

6. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es sobre la Gestión Educativa desde la perspectiva de la Práctica de Liderazgo para fortalecer el Buen Vivir en la Escuela de Educación Básica "Narciso Cerda Maldonado", del Cantón La Maná, provincia de Cotopaxi durante el periodo lectivo 2014.

MARCO ESPACIAL: Escuela de Educación Básica "Narciso Cerda Maldonado"

CAMPO DE ESTUDIO: La Gestión Educativa desde la perspectiva de la Práctica de Liderazgo

CAMPO DE ACCIÓN: Ejecución del Buen Vivir

ÀREA: Educativa

MARCO TEMPORAL: Año lectivo 2014.

7. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación resulta de gran importancia porque el éxito institucional depende de una buena **Gestión Educativa desde las perspectivas de las Prácticas de Liderazgo y el fortalecimiento del Buen Vivir en el plantel**; ya que, a través de esto se puede mejorar el accionar educativo y de gestión, las interrelaciones entre los docentes y de esta manera la calidad de la educación.

Pretendo demostrar que una buena Gestión Educativa es indispensable para logra el éxito institucional con la práctica de un Liderazgo eficiente para fortalecer el Buen Vivir.

Por lo tanto los esfuerzos de las instancias responsables para la armonía de la convivencia, que son la familia, el estado y la sociedad no son suficientes. El estado se ha reducido en sus funciones y fines esenciales; como proteger la vida, la honra y bienes de todos los asociados para traducirla en un bienestar del Buen Vivir.

No se ha garantizado el logro de esas funciones y fines esenciales. Por ello el ciudadano pierde su tranquilidad y toma la ley por su cuenta. Analizando estos antecedentes, propongo elaborar una Estrategia de Gestión educativa

que oriente la armonía en las relaciones interpersonales dentro de la comunidad educativa de la Escuela de Educación Básica “Narciso Cerda Maldonado”.

Se aspira que la Gestión Educativa cambie, además deseamos que lo pongan en práctica en el Buen Vivir y así lograr una educación de calidad y calidez en toda la comunidad educativa.

A mi entender, un modo bastante razonable de crear en el centro educativo un ambiente de convivencia pacífico puede consistir en dedicar una atención especial al tratamiento de los conflictos. De algún modo estaríamos afirmando que la paz necesaria para educar es la que se produce como consecuencia de que los conflictos se están tratando adecuadamente, es decir, actualizando valores fundamentales como son la dignidad, el respeto, la justicia y la solidaridad.

Este trabajo de investigación es factible por que se cuenta con la autorización de la institución educativa; el investigador tiene conocimientos científicos, técnicos y didácticos para el desarrollo investigativo; se cuenta también con el apoyo de personas que conocen sobre la temática y la predisposición del estudiante, docente y miembros de la comunidad educativa.

8. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

8.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar una estrategia de Gestión Educativa, desde la perspectiva de la Práctica de Liderazgo, en el fortalecimiento del Buen Vivir en la Escuela de Educación Básica "Narciso Cerda Maldonado", del Cantón La Maná, provincia de Cotopaxi.

8.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Identificar las estrategias de gestión educativa, que se aplica para mejorar la práctica de liderazgo y el Buen Vivir, entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Conocer procesos de formación humana que permita fortalecer los conocimientos y actitudes en la institución, para lograr una gestión, liderazgo eficiente y efectivo en el trabajo en equipo.

Implementar estrategias de gestión educativa que se incrementaran en el Buen Vivir de la escuela, como eje transversal para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje.

9. MARCO TEÓRICO

9.1. MARCO CONCEPTUAL

9.1.1. Concepto de estrategia

En otras palabras, una estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro.” Como se pudo observar, la institución, al igual que en la pedagogía no se puede dejar de: conocer, planear, ordenar, direccionar, objetivar, fijar posiciones, secuencias y acciones, por lo tanto se pueden realizar estrategias para llegar a un fin o propósito.

Expone Serna Gómez, “Es un proceso mediante el cual una organización define su visión de largo plazo y las estrategias para alcanzarla, con base en el análisis de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Supone la participación activa de los actores organizacionales, la obtención permanente de información sobre sus factores claves de éxito, su revisión, monitoria y ajustes periódicos para que se convierta en un estilo de gestión que haga de la organización un ente proactivo y anticipatorio.

Serna Gómez manifiestan que para lograr desarrollar una estrategia adecuadamente hay que seguir unas fases. Nosotros adoptamos las de este último, las cuales son

-Definir a los estrategas.

Vale la pena destacar el equipo de gestión educativa y los líderes organizacionales de nuestra institución escolar, ya que esta cuenta con una forma de organización de alguna manera moderna y dinámica, poco a poco en el transcurso del año escolar iré planeando lo que voy a hacer, las metas, los propósitos y los objetivos los establecemos después; y algún día miraremos cómo evaluamos y a quiénes evaluamos. Por el contrario hoy en día Todas las actividades a realizar dentro de una institución educativa deben ser planeadas anticipadamente, socializadas, ajustadas y evaluadas por todo el personal docente en el menor tiempo posible, con agilidad pero bien realizadas.

-La formulación estratégica: “Son los planes de acción concretos, con definición de responsables, proyección de tiempo, definición de objetivos y las estrategias de cada área funcional y el diseño de planes de acción concretos”. (Serna Gómez, 2003, p27)

-La auditoría estratégica:”Se definirán unos índices que permitirán medir el desempeño de la organización” (Serna Gómez, 2003, p 28).

Con relación a los conceptos dado por los diferentes campos del conocimiento lo que nosotros queremos es plantear o diseñar unas estrategias que le permita a nuestras directivas, administrativos y docentes en general, replantear su forma o estilo de gestión educativa; o apoyarse en esas nuevas acciones para ir fortaleciendo la manera de realizar su labor

como docentes administrativos. Los objetivos, los propósitos, las tareas, las acciones, los planes operativos, los planes de evaluación y los planes de ajustes deben tener unos líderes responsables para ser implementados, monitoreados, evaluados y ajustados; no podemos dejar esas nuevas estrategias o acciones al manejo de nadie o de todos. Teniendo un diagnóstico inicial nuestra propuesta alcanza por lo tanto una certeza de validez científica en la búsqueda de mejorar los niveles de convivencia a través de mejorar el proceso de gestión educativa. Debe asignarse con anterioridad un responsable de cada tarea o línea de acción.

2.1.1.2. Estrategias de gestión educativa

El objetivo principal del siguiente análisis es, conocer qué es un proyecto estratégico, determinar cuáles son las estrategias más adecuadas, cómo se abordaría la implementación de un plan estratégico en la institución educativa y, determinar su importancia y pertinencia como referente para fortalecer nuestro trabajo de investigación.

El anterior marco de referencia nos traza unas líneas de trabajo para ser analizadas y que nos permitirán visualizar de cerca los elementos necesarios para estructurar nuestra propuesta de investigación, es así como Serna Gómez, sostiene que “los proyectos estratégicos son el resultado de

analizarlas opciones estratégicas y de dar prioridad a cada una de éstas, seleccionando aquellas en las cuales debe tener un desempeño excepcional como condición para lograr sus objetivos y, por ende, su misión y visión. Los proyectos estratégicos son pocos pero vitales.

Los proyectos estratégicos que plantea Serna Gómez se relacionan con algunos modelos de gestión planteados por Cassasus en su obra “Problemas de la gestión educativa en América Latina. Llama la atención que hay un sentimiento unificado de la empresa privada, la banca internacional, las autoridades educativas, el mundo de la academia y los intelectuales en replantear y apoyar los sistemas educativos del mundo para lograr avances en el logro de los objetivos propuesto a nivel local, regional y nacional.

El punto importante es que se respete la autonomía institucional en ese proceso de acompañamiento para el mejoramiento continuo. No podemos desconocer el trabajo que se viene desarrollando en nuestra institución en la formulación y apropiación de algunos cambios, pero debemos introducir reformas para lograr la convivencia armónica entre todos los miembros de la comunidad educativa. Los proyectos estratégicos podrían ser por ejemplo:

- 1.Modernización tecnológica.
- 2.Reingeniería organizacional.
- 3.Plan global de mercadeo.

4. Calidad total.

5. Servicio al cliente.

6. Plan estratégico de talento humano.

9.1.2. La Gestión Educativa

“La gestión educativa como disciplina es relativamente joven; dota de la década de los sesenta en el Reino Unido y de los ochenta en América Latina. Desde entonces ha surgido y se han desarrollado diversos diseños que representa formas de concebir la acción humana, los procesos sociales y el papel de los sujetos en el interior de estos” (Dávila L de Guevara C; 2003: 54 de acuerdo a las palabras de Dávila dice que la gestión es el punto de partida del desarrollo de una institución.

La gestión se compone de tres dimensiones: La pedagogía y didáctica, la administración, la socio-humanística o comunitaria cuyo principio base es la participación de manera colectiva, para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar y así lograr los objetivos planteados y deseados.

Para algunos estudiosos del tema, la gestión se concibe como el conjunto de servicios que prestan las personas, dentro de las organizaciones, esto significa que la gestión adquiere una especialidad, en tanto que tiene mucha importancia la labor humana.

Para otros autores, el concepto de gestión es la capacidad de alcanzar lo propuesto, ejecutando acciones y haciendo uso de recursos, técnicos financieros y humanos.

9.1.2.1.2. Importancia de la gestión.

Como interesados en la pedagogía o ciencia de la educación es fundamental tener una perspectiva teórica como una forma general de pensamiento que refleja creencias y asunciones sobre la naturaleza y las organizaciones, de ahí que la organización y gestión es prioritaria para generar una representación de la misma a partir de categorías mentales previas que permitan mejorar el desarrollo institucional y la calidad educativa.

La gestión educativa por su importancia se considera como un cuerpo organizado de principios y regularidades que explican el funcionamiento de las organizaciones, y se aplican para guiar y prescribir como han de funcionar y como se han de gestionar para cumplir con los propósitos y así conseguir la mayor eficacia y eficiencia posible.

En la gestión educativa son fundamentales los procesos de planificación, administración, seguimiento y evaluación, siempre entendidos como la base de una medición para la dirección escolar, lo que constituye uno de los

aportes más grandes de la administración, que ayudan a tener una visión de la situación que se desea controlar.

9.1.2.1.3. Gestión Educativa Estratégica

La Gestión se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución. La Gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.

Una Estrategia es el proceso seleccionado a través del cual se prevé alcanzar un cierto estado futuro. ” Humberto Serna Gómez quien habla de planeación estratégica la cual define como “El proceso mediante el cual quienes toman decisiones en una organización obtienen, procesan y analizan información pertinente, interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de una institución así como su nivel de competitividad con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la institución hacia el futuro.”

La Gestión Educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, permitiendo mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas estatales, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales y a nivel nacional.

El Instituto Internacional de Planeamiento Educativo (IIPE, UNESCO (2000), donde se señala que la <Gestión Educativa Estratégica> “es vista como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. La Gestión Educativa puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotean amplios espacios organizacionales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático.

9.1.2.1.4. Procedimiento para el diseño de estrategias de gestión.

Participación.

“En la definición de la participación de los equipos de trabajo que ayudaran al desarrollo de la gestión estratégica institucional, para ello se seleccionara las personas de acuerdo a las capacidades y conocimientos” (Félix, Thomas

2008). Es importante mencionar que todos deben tomarse en cuenta dentro de las áreas de trabajo de gestión.

Usuario

Determinar cuáles van hacer los usuarios que van a ser beneficiados de este trabajo, tomando en cuenta las condiciones, contextos, conocimientos, perfiles, perspectivas. (Félix, Thomas).

Actividades.

Acciones específicas que producirán servicios o productos para alcanzar los objetivos establecidos, proveen la información más detallada de lo que tiene que ser implementado en la aplicación de estrategias.

Análisis o discusión.

Es el procedimiento estratégico para determinar los resultados de los diagnósticos basados en datos cuantitativos y cualitativos, es importante contar con los elementos de juicio que pueden ser documentos, actas, estadísticas, informes, entre otros.

9.1.2.1.5.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 al 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.
- ❖ El desarrollo del proceso es responsabilidad del director (pero no el que realiza todas las tareas), debe: Planificar, controlar.
- ❖ Definición de objetivos
- ❖ Decisiones para solucionar problemas

9.1.3. TIPOS DE GESTIÓN:

a) Gestión tecnológica

Es el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología

b) Gestión social

Es un proceso completo de acciones y toma de decisiones, que incluye desde el abordaje, estudio y comprensión de un problema, hasta el diseño y la puesta en práctica de propuestas

c) Gestión de proyecto

Es la disciplina que se encarga de organizar y de administrar los recursos de manera tal que se pueda concretar todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido.

d)Gestión de conocimiento:

Esta gestión busca la manera de adquirir y transferir conocimientos y experiencias entre los miembros de una organización, de manera eficiente y útil

e) Gestión estratégica

Pertenece a la rama administrativa, aplicable en el manejo de empresas y control de negocios. Está orientada a la solución de conflictos.

f) Gestión institucional

Se enfoca a la manera en que cada organización traduce lo establecido en las políticas educativas, está referida a los subsistemas y a la forma en que agregan al contexto general y sus particularidades.

g) La gestión escolar

Es en este contexto, el conjunto de acciones realizadas por los actores escolares en relación con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, ambientes y procesos necesarios para que

los alumnos aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica.

h). Gestión pedagógica

Es vista como las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, como asume la curricular y la traduce en una planeación didáctica, al igual la manera de relacionarse con sus alumnos y los padres/madres de familia para garantizar el proceso de enseñanza-aprendizaje de sus alumnos.

9.1.4.1.El personal directivo, docente, debe:

a) En sus relaciones con los estudiantes:

- Respetar la dignidad humana, evitar todo tipo de discriminación y maltrato.
- Fomentar el respeto, la comunicación proactiva, el servicio.
- Estimular la práctica de la solidaridad y el compromiso con sus compañeros/as y el entorno
- Promover la eficacia, eficiencia y la ética en el desarrollo de las actividades de enseñanza- aprendizaje.

b) En sus relaciones laborales:

- Cumplir la normativa establecida en las leyes, reglamentos de Educación
- Participar en el proceso de diseño, creación, construcción, implementación y seguimiento de las actividades pedagógicas.
- Aplicar la “regla de oro” en la convivencia.
- Promover el debate, respetar criterios diversos, generar la crítica constructiva para construir en conjunto la calidad.

9.1.4.1.LIDERAZGO EDUCACIONAL**9.1.4.1.2. Concepto**

El liderazgo educacional es un conjunto de prácticas intencionadamente pedagógicas e innovadoras. Diversidad de prácticas que buscan facilitar, animar orientar y regular procesos complejos de delegación, negociación, cooperación y formación de los docentes, directivos, funcionarios, supervisores y demás personas que se desempeñan en la educación. Las prácticas de liderazgo dinamizan las organizaciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir de objetivos tendientes a lograr aprendizajes potentes y significativos para todos los estudiantes.

El líder, sea este directivo institucional o docente debe procurar el cumplimiento de las siguientes funciones:

- a) Analizar – Sintetizar.-** El análisis de las situaciones concretas de la cotidianidad, la síntesis de los procesos de solución de conflictos, de los cambios planteados, son competencias directas del líder porque esto le permitirá incentivar la investigación y articular las necesidades con las intervenciones de mejora.
- b) Anticipar – Proyectar.-** La persona encargada de la gestión debe investigar metódicamente cada particularidad de la realidad en la que trabaja, para poder anticiparse y generar posibles avances de acción. Anticiparse quiere decir adelantarse estratégicamente y modelar un sistema de acción y una de contención enfocándose en los objetivos previamente definidos. A continuación el gestor debe proyectarse a futuro, tanto inmediato como a largo plazo, para ser capaz de tomar decisiones.
- c) Concertar – Asociar.-** En gestión es importante poder delegar y además generar nuevos espacios de trabajo, de esta manera se produce una tendencia positiva de los numerosos actores de una institución y de su participación colectiva.

- d) Decidir – Desarrollar.**-El gestor es la persona en capacidad de tomar decisiones, se responsabiliza de la dirección de organizaciones complejas y además se involucra con las personas y sus actividades. Requiere manejar y articular decisiones de corto, mediano y largo plazo. Un gestor se encuentra a cada momento con la necesidad de planificar, proyectar y diseñar estrategias y sistemas para seguir una línea de acción que conduzca al objetivo de la institución.
- e) Comunicar – Coordinar.**- Estas funciones se refieren a la habilidad de un gestor de calidad de orientar a un grupo de personas y de discernir la información importante para poder mejorar la calidad de aprendizaje, estas cualidades deben ser permanentes y desarrolladas a todo nivel.
- f) Liderar – Animar.**-Una persona en calidad de gestor de un grupo debe actuar como su líder, manteniendo la unidad interpersonal y el enfoque del grupo hacia la consecución de metas comunes, sobrellevando los problemas y los roces comunes del trabajo cotidiano. Además el líder no debe perder su capacidad de comunicar y convocar, manteniendo el espíritu del grupo en alto motivándolo a emprender, mejorar y transformarse.
- g) Evaluar – Reenfocar.**- El proceso de evaluación se realiza con el objetivo de conocer y detectar los avances reales, las demoras originadas, los cambios logrados efectivamente, y de esta manera

mantener el enfoque de las necesidades reales de la organización, y de esta manera mantenerla abierta al aprendizaje y al mejoramiento continuo.

9.1.4.3. Característica

La cualidad del liderazgo educacional, es que este debe tener una visión de trabajo en equipo, ejercido por los líderes. El liderazgo educacional debe 26 propiciar el desarrollo de todo el colectivo de la organización, generando un cambio en las personas. En conclusión el liderazgo educacional es un proyecto educativo que propicia al desarrollo personal y colectivo de la organización.

Es importante reflexionar sobre la frase “conducir a otros en libertad” ya que como educadores tenemos bajo nuestra responsabilidad generaciones enteras que están dispuestas a seguirnos e imitarnos en todos los aspectos, nuestra responsabilidad es infinita. El liderazgo educativo creará las bases para la consecución de los objetivos de formación integral que anhelamos para nuestros estudiantes, mediante la generación de trabajo en equipo.

9.1.5. Tipos de liderazgo

Existen diferentes formas para definir los estilos de liderazgo, es en esta línea que se definen a tres estilos básicos: el líder autócrata, el líder participativo y el líder liberal.

- a) **El líder autócrata:** Es aquel que se adjudica toda la responsabilidad para la toma de decisiones y el direccionamiento de las acciones, en todo momento dirige, motiva y controla al grupo. La centralización del poder puede con llevar a considerar al líder autócrata como el único capaz competente dentro de un grupo y el responsable de las decisiones importantes, relevando de esta manera al resto del grupo. Esto produce una disfuncionalidad en el grupo ya que puede considerarse que no puede guiarse por sí solo. EL autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.
- b) **El líder participativo:** Un líder se considera participativo cuando considera la opinión del resto del grupo para la toma de decisiones, utilizando la consulta y el criterio. Es un líder que apoya y no asume una postura de dictador. No necesariamente delega su responsabilidad de tomar decisiones y direccionar las acciones, pero es capaz de complementar su opinión con la del resto de participantes, moldeando su criterio a la realidad del grupo. Un líder participativo debe aprender a

escuchar, discernir y analizar prudentemente las ideas de sus subalternos para tomar las contribuciones lo más prácticamente posible, esto genera que cada miembro de la organización valore sus ideas y siempre un liderazgo personal, impulsando su capacidad de autocontrol y aumentando su responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos.

c) Liderazgo transaccional: Que se define como una relación de influencia entendida como intercambio, en la que el seguidor cede en su comportamiento adhiriéndose al líder a cambio de recibir algo.

d) Liderazgo transformacional: Que se define como una relación de influencia en la que el papel del líder consiste en provocar cambios en convicciones y actitudes para generar compromiso y adhesión.

e) Liderazgo servidor: Que se define como una relación de influencia en la que el líder arrastra a los demás a través del servicio que le presta, sin siquiera pretenderlo, logrando adhesión mediante la generación de confianza.

f) Liderazgo pedagógico.- Capacidad para acompañar, comunicar, motivar, educar, informar y promover la transformación educativa. El liderazgo compartido, solidario, coherente, exigente impide el apareamiento de conductas burocráticas basadas en autoridades formales, impersonales y permite actividades intencionalmente pedagógicas e innovadoras.

g) Liderazgo directivo.- Es importante mencionar que el liderazgo dinamiza las organizaciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir de objetivos tendientes a lograr aprendizajes potentes y significativos para todos los estudiantes.

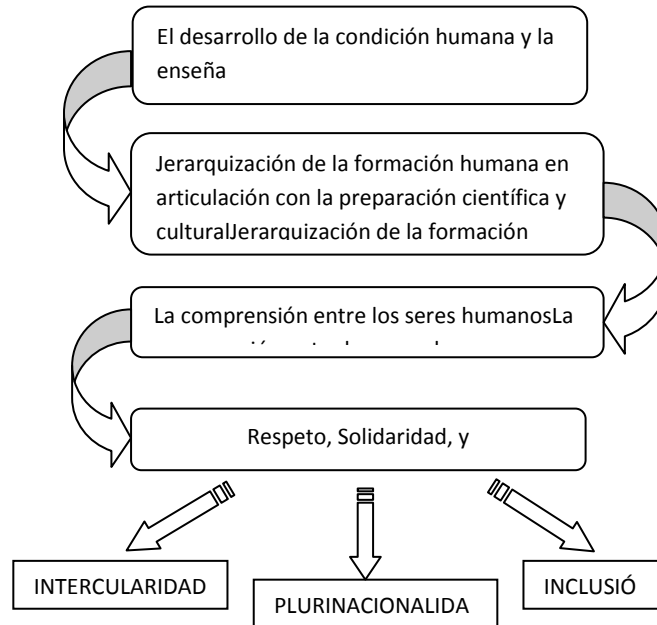
Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

9.1.8. EL BUEN VIVIR

El Buen Vivir, más que una originalidad de la Carta Constitucional, forma parte de una larga búsqueda de modelos de vida que han impulsado particularmente los actores sociales durante las últimas décadas, dichas reivindicaciones fueron reconocidas e incorporadas en la Constitución, convirtiéndose entonces en los principios y orientaciones del nuevo pacto social.

No obstante, el Buen Vivir es una apuesta de cambio que se construye continuamente desde esas reivindicaciones por reforzar la necesidad de una visión más amplia, la cual supere los estrechos márgenes cuantitativos que permita la aplicación de un nuevo modelo educativos.

Principios de la Educación orientada al Buen Vivir



Por un lado, la educación como derecho constitucional es un elemento básico para la teoría del Buen Vivir, ya que su misión es garantizar el desarrollo de las potencialidades humanas y generar oportunidades equitativas. Y en otro aspecto la educación se debe sustentar en el principio del Buen Vivir correlativamente para que el proceso educativo genere ciudadanos preparados y consientes; valiosos para los intereses del país y el progreso del pueblo. **Esquema N.4: Principios del Buen Vivir.**



El Buen Vivir, como sustento de la educación, abarca una serie de principios relacionados entre sí, que no pueden ser ignorados en la práctica del aula de clases. Entre ellos se encuentran:

9.1.6. 1. Régimen del buen vivir.

El Buen Vivir es por tanto una propuesta de cambio que se construye continuamente de esas reivindicaciones que buscan una visión más amplia, que supere los estrechos márgenes cuantitativos del economicismo, que permita la aplicación de un nuevo modelo de desarrollo cuyo fin no sea el proceso de acumulación material, mecanicista interminable de bienes, sino que promueva una estrategia económica incluyente, sostenible democrática.

9.1.6.2. Objetivos del buen vivir.

La Asamblea Nacional plantea en la Constitución que con él R.B.V. el beneficiario central de los frutos del desarrollo es el ser humano y para lograrlo se propone una serie de objetivos, tales como:

- ❖ Auspiciar la igualdad, cohesión e integración social y territorial en la diversidad.
- ❖ Mejorar las capacidades y potencialidades de la ciudadanía.

- ❖ Mejorar la calidad de vida de la población.
- ❖ Garantizar los derechos de la naturaleza y promover un ambiente sano y sustentable.
- ❖ Garantizar la soberanía y la paz, e impulsar la inserción estratégica en el mundo y en la integración latinoamericana.
- ❖ Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas.
- ❖ Construir y fortalecer espacios públicos interculturales y de encuentro común.
- ❖ Afirmar y fortalecer la identidad nacional, las identidades diversas, la plurinacionalidad y la interculturalidad.
- ❖ Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia.
- ❖ Garantizar el acceso a la participación pública y política.
- ❖ Establecer un sistema económico social, solidario y sostenible.
- ❖ Construir un Estado democrático para el Buen Vivir.

9.1.6.3. Ámbitos de acción del Buen Vivir.

El R.B.V está visionado a mejorar el estilo de vida, trabajando en los ámbitos específicos presentados a continuación:

- ❖ Educación.
- ❖ Salud.
- ❖ Seguridad social.

- ❖ Habitación y vivienda.
- ❖ Cultura.
- ❖ Cultura física y tiempo libre.
- ❖ Comunicación social.
- ❖ Ciencia, Tecnología, Innovación y saberes ancestrales.
- ❖ Gestión de Riesgo.
- ❖ Población y Movilidad Humana.
- ❖ Seguridad Humana.

9.1.6.4. Régimen del Buen Vivir en el Campo Educativo.

Constituye el paradigma esencial de convivencia y construcción de la comunidad educativa, en donde sus principales ejes articuladores es la garantía del derecho a la educación que se concretan en transformaciones inmediatas y tangibles.

Educar para la construcción y consolidación del carácter plurinacional e intercultural es construir ciudadanía a partir de una comunidad educativa participativa y empoderada, con énfasis en los y las jóvenes estudiantes. En donde todos sean parte activa en la planificación, ejecución y control del proceso.

9.1.6.5. Beneficios en la educación.

- ❖ Transformación de la educación tradicional y unidireccional a un proceso de enseñanza-aprendizaje activo que apunta al desarrollo pleno de la personalidad de los estudiantes, fortaleciendo la identidad nacional al mismo tiempo que las identidades culturales y locales, urbanas y rurales, de los pueblos y nacionalidades.
- ❖ Garantiza la inclusión de instrumentos para fortalecer la capacidad de análisis y la conciencia crítica de los estudiantes, y propone como objeto el desarrollo integral.
- ❖ Incorpora la educación en valores para la convivencia, la participación, la democracia y la libertad.
- ❖ Promueve la construcción del conocimiento; cambia la visión vertical y dominante que promovía la memorización y retención de contenidos a un concepto de aprehender a través de la realidad y la búsqueda.

10. MARCO REFERENCIAL

Tomando como referencia otros trabajos investigados se ha encontrado información de otras tesis de varias universidades del país que refiere a la gestión y la práctica de liderazgo pero no de manera detallada y concreta como se da a conocer en la presente investigación “Diseño de una estrategia de Gestión Educativa desde la perspectiva práctica de liderazgo para fortalecer el Buen Vivir en la escuela de Educación Básica Narciso Cerda Maldonado, un trabajo que se asemeja es la tesis con el tema Gestión y Liderazgo realizado por la Licda. Rosa Alexandra Guaraca Cárdenas en la Unidad Educativa “Experimental Bernardo Valdivieso”, Ing. Xiomara Paola Carrera Herrera en la Escuela Fiscal “Brasil” provincia de Azuay, del cantón Guacaleó. Investigación que pertenece a la Universidad Estatal de Loja que en objetivo general Diseñar una estrategia de gestión educativa para mejorar la práctica de liderazgo entre los miembros de la comunidad educativa. Se tomó en cuenta las siguientes conclusiones:

- ❖ Tomando en cuenta la base trabajo, cuando se partió con el planteamiento del objetivo general basado en, “La Gestión y Liderazgo, así como la transmisión de los Valores en la Institución”. Para esto se plantearon los parámetros respectivos que nos permitieron obtener

elementos necesarios para nuestra investigación, durante todo el proceso investigativo traté de ser lo más objetivo posible, con el fin de obtener datos reales y concisos que han sido utilizados para detectar en dónde estaba el problema, así como resaltar la parte positiva de la gestión en el mencionado centro.

- ❖ Al diagnosticar los efectos en el desempeño de los gestores administrativos del plantel, existen falencias en cuanto a gestión administrativa, particularmente cuando se refieren a delegar para la resolución de conflictos. Existen además falencias en cuanto a liderazgo, debido a que el liderazgo se mantiene acuñado solo en las teorías, alejando así la parte subjetiva, no indispensable pero si necesaria, se deja a lado también la parte innata o la experiencia como seres humanos creados para depender de los demás.
- ❖ Todo esto nos lleva a recordar que una institución sin importar su función o servicio dentro de la sociedad, necesita siempre estar permanentemente capacitando a su personal docente con el fin de obtener un mejor desempeño del personal, así como también una motivación personal que traerá como resultado positivo para la institución en donde laboran.

10.1. CONCLUSIÓN

Estoy convencida que el maestro debe constituirse en un mediador social en ese entramado cultural que se vive dentro de la institución. Es importante dejar clarificado que nosotros proponemos el diseño de una estrategia de Gestión Educativa para mejorar los niveles de Convivencia en la Unidad Educativa “Experimental Bernardo Valdivieso, jornada de la mañana. Esta estrategia es particular y específicas de acuerdo a las conclusiones arrojadas por las encuestas y las entrevistas hechas a la comunidad educativa, el nuevo diseño resulta del sentir unificado de docentes y administrativos, padre de familia y estudiantes.

Esa responsabilidad social y administrativa del rector y del cuerpo de docentes debe reflejarse en el día, día de la labor educativa institucional. En últimas esta estrategia planteada es para apoyar y fortalecer las funciones y la gestión escolar del rector o directivo docente, como representante legal y administrativo del centro educativo.

Los docentes y el docente administrativo tienen una gran responsabilidad social y ética con su formación, al igual que es deber de la institución educativa, facilitar, motivar e implementar un proceso de capacitación

permanente, y así, reconocer plenamente al maestro como profesional de la educación. En su gestión educativa el directivo docente y los profesores deben facilitar la generación de conocimiento en los educandos, al igual que cultura ciudadana, valores universales, comunidad educativa, y convivencia pacífica, es de esta manera como se genera calidad educativa produciendo inclusión y equidad, el reconocimiento de la diversidad y el respeto a los derechos humanos.

10.2. Recomendaciones

Después de realizar nuestras conclusiones ahora vamos a proceder a entregar nuestras recomendaciones las mismas que están basadas en los problemas o falencias que se lograron extraer en este trabajo. Esperando de antemano, que hayamos contribuido con el centro en donde nos permitieron investigar, brindándoles guías desde un punto de vista totalmente ajena al centro educativo.

- El análisis profundo de los conceptos de Gestión, Liderazgo y Valores permitiódesarrollar las competencias necesarias para delinear las estrategias que faciliten mejorar los procesos internos del centro educativo.

- Como un fenómeno mundial, en los últimos años, dentro de la mayor parte de lasorganizaciones que buscan obtener resultados de calidad se

han venido implementando modelos de gestión obteniendo mejores prácticas administrativas, se materialicen los objetivos estratégicos y alcanzar la misión de la organización.

- Promulgar una serie de cambios integrales que permitan desarrollar eficaz y eficientemente los componentes estructurales a nivel de gestión administrativa y pedagógica como el diseño curricular.

- Desarrollar las capacidades del individuo a través de actividades y programas que enfoquen temáticas en liderazgo y valores, es decir realizar una educación integral basada en el enfoque pedagógico holístico y sistémico, el mismo que está respaldado en el saber ser, saber, saber conocer y saber convivir cultivando, fortaleciendo y potencializando competencias personales, profesionales, sociales y humanas en el individuo, formando seres óptimos para la sociedad.

- Planificar eventos que permitan integrar a la comunidad educativa tales como talleres sobre la familia, la tolerancia, el liderazgo etc. que involucren a la comunidad educativa y sector y permitan actualizar técnicas y procedimientos que beneficien a la institución y estudiantes.

- Trabajar en conjunto, siendo solidarios, humildes, flexibles, equitativos, conozcamos su yo, demostremos que la calidad humana va ligada con

la eficiencia en el proceso educativo. ¿Cómo? A través de proyectos que permitan acercarnos a los valores, es decir programas semanales donde cada docentes, ya sea en el aula o en los patios trate de forma amena y creativa un valor, inculcando todo el tiempo su importancia para la vida.

- Implementar proyecto que permitan rescatar valores para construir una sociedad sana, libre y con sujetos íntegros en su personalidad.
- Abrir espacios de diálogo para el mejoramiento de la comunicabilidad de la comunidad del plantel.
- Dejar de ser conductista y entrar en los procesos de cambios a través de talleres y eventos que promuevan a la acción.
- Asumir el reto de la sociedad de hoy siendo flexibles, impulsores de la inclusión y de la democracia participativa.

A la Institución:

Los docentes y el directivo tienen una gran responsabilidad social y ética con su formación, al igual que es deber de la institución educativa, facilitar, motivar e implementar un proceso de capacitación permanente, y así, reconocer plenamente al maestro como profesional de la educación. En su gestión educativa el directivo docente y los profesores deben facilitar la generación de conocimiento en los educandos, al igual que cultura ciudadana, valores universales, comunidad educativa, y convivencia pacífica,

es de esta manera como se genera calidad educativa produciendo inclusión y equidad, el reconocimiento de la diversidad y el respeto a los derechos humanos.

En la actualidad el reto es complejo ya que se requiere empezar a propiciar la creación de un nuevo modelo para administrar y gestionar el funcionamiento de los centros educativos, en donde el eje central sea el desarrollo de capacidades, habilidades, destrezas humanas, para responder a las nuevas tareas y saber llevarlas a cabo en un contexto social diferente y cambiante.

Esta transformación supone transitar a partir de un modelo de administración educativa arraigado en el pasado, hacia un modelo con una perspectiva del presente hacia el futuro.

➤ **Al directivos**

Organizar es la parte de la administración que comprende la asignación de roles para las personas que la componen, se hace de una manera intencional para asegurar el logro de los objetivos propuestos. Se entiende por organización de equipo de trabajo a la conformación de grupos humanos que desempeñan funciones dentro de una institución.

Se considera que la situación planteada es correcta y se relaciona con el marco legal que regula el trabajo de directivos y de docentes. En la escuela se hacen reuniones periódicas y se toman decisiones por consenso de respuestas establecen que para este efecto se considera tanto el número de miembros de la institución como los resultados obtenidos.

El trabajo en equipo permite establecer consensos y ayudarse mutuamente, utilizando los talentos personales de cada uno, situación que hace más fácil la consecución de resultados y objetivos. Esta situación se vive a diario en la escuela, puesto que los maestros y maestras han participado en comisiones.

➤ **A los Profesores**

El rol del docente líder es a veces que se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes. Ya que siempre el liderazgo está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización permiten demostrar que siempre la gerencia educativa promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.

➤ **De los Estudiantes**

Los estudiantes de la escuela se establece que la gestión administrativa que realiza el director y la gestión técnica de los maestros, relacionada con el liderazgo y los valores, sobre todo en lo que respecta al ambiente real o el clima escolar son positivos. Los estudiantes tienen criterios favorables sobre el accionar del director y de los maestros en su trabajo diario.

Dentro de la comunidad educativa, los estudiantes constituyen uno de sus elementos, que de acuerdo con las nuevas corrientes pedagógicas deben ser considerados como el eje central del proceso educativo y más concretamente del proceso didáctico que los maestros desarrollan en la escuela. Por lo indicado, las respuestas dadas por ellos son importantes porque permiten describir como venga la institución educativa y como analizan la gestión docente desde su perspectiva personal.

Si bien es verdad que en el convivir diario a veces se presentan dificultades, no es menos cierto que todos trabajan para contribuir a crear en la escuela un ambiente agradable y potenciado, que permita a los niños desenvolverse bien en sus estudios. Cabe anotar también que está situación contribuirá para que los niños, todos los días, vengan a la escuela con alegría, con

entusiasmo y con deseos de aprender y compartir con sus docentes y compañeros sus experiencias.

➤ **De los Padres de Familia**

Los padres de familia y representantes de los estudiantes constituyen elementos que completan la comunidad educativa y como tales desempeñan un rol muy importante en el proceso educativo de sus hijos. En virtud de lo expuesto, sus opiniones respecto a la Gestión, el Liderazgo y los Valores, son realmente valiosas.

De los datos en esta parte del trabajo se desprenden claramente dos situaciones; la primera se relaciona con el cumplimiento de leyes y reglamentos por parte del director, docentes, estudiantes y padres de familia, en este caso las cosas no andan bien puesto que los encuestados consideran que esta situación se presenta a veces. Tal vez esto no es correcto puesto que el cumplimiento del marco legal debe darse siempre. Por otro lado, los criterios de los padres de familia, referidos al Liderazgo, son positivos. Ellos, con sus respuestas, dan a entender que la Gestión que el director y los docentes realizan se encuentra estrechamente relacionada con el Liderazgo y los Valores.

11. POSTURA TEORICA

11.1. Opinión personal

La Gestión Educativa es una ciencia relativamente nueva que une conceptos de la administración con los conceptos de educación, pero últimamente el discurso político influye directamente en su práctica. "En su estado actual, la Gestión Educativa es una disciplina en gestación en la cual interactúan los planos de la teoría, los de la política y los de la pragmática". Para entender los planteamientos de la gestión educativa se deben estudiar los planteamientos de la administración, la gestión, la educación así como pensar y entender las políticas educativas actuales.

No cabe duda que el director debe ejercer liderazgo para mejorar la calidad de la educación. Según Unesco (2005), entre los seis requisitos identificados para que la gestión basada en la escuela redunde en mejoras de calidad la gestión debe ir acompañada de estrategias que "vigorizan las capacidades y el liderazgo" Asimismo, Uribe destaca el liderazgo de docentes directivos y de profesores como factor clave en convertir a la escuela como organización con cultura de calidad.

Hay muchos directivos que ejercen su liderazgo de forma errónea, nopropiciando la paz, la buena comunicación, la armonía etc. sino más bien la anarquía, los conflictos, para así tener de su lado a un grupo que le

apoyan y el otro que son sus opositores, arrastrando con ello una organización en desorden y con individuos ineficientes. Cuando lo contrario sería que un buen líder ejerza su liderazgo con todos los miembros de la organización, que sea el gestor del cambio, el innovador etc. así tendríamos una organización sana como lo dice Prieto Castillo.

El papel de los directivos es de suma importancia, son ellos los responsables de lograr que las cosas sucedan, ya sea bien o mal, son comprometidos de lograr las metas y objetivos propuestos y garantizar que el negocio sea rentable y competitivo. Es el director, una figura de sumo valor, el eje principal, el líder, el guía y promotor de que las cosas sucedan y de que todos sigan la ruta correcta. De lo contrario, cada cual seguiría un rumbo diferente e intereses distintos. Los gerentes tradicionales desempeñaban un papel muy diferente a los de ahora, y eso se debe a que las instituciones igual ente funcionaban de modo distinto, en los últimos años se ha podido observar una transformación en el modo de operar, debido principalmente a la tecnología.

La habilidad mental, está referida a la superioridad de inteligencia que debe tener el directivo ante los demás miembros de la organización. Lo recomendable es mostrar una habilidad mental superior a la de los demás miembros de la organización, pero manejarla al querer comunicar lo que se

quiere lograr. A pesar de lo expresado por Núñez, en este aspecto, consideramos que el líder de la organización, lo que debe tener habilidades y destrezas acordes a sus funciones para el rol para el cual fue asignado. Entre los cuales están la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa, así como la administración de los recursos con el fin de asegurar la calidad del servicio que ofrece, al optimizar la aplicación del currículo, los procesos docentes y administrativos, así como las relaciones de la institución con su entorno. La madurez emocional, está relacionada con la confianza que tienen los directores eficientes en ellos mismos y en lo que hacen, saben exactamente lo que desean por parte de los demás miembros de la organización y poseen la madurez necesaria para hacer frente a las fallas de estos últimos con la objetividad que se precisa.

En el ámbito educativo el objeto de la gestión es la formación de docentes estudiantes, y ello exige un manejo conceptual adecuado, la participación de la comunidad, capacidades de organización, de planificación, de administración de recursos, liderazgo compartido, trabajo en equipo, autoridad horizontal y una conducta ética ante todo.

Casassus sostiene que los principios generales de la gestión educativa pueden ser formalizados en los diversos modelos de gestión: normativo, prospectivo, estratégico, estratégico situacional, calidad total, reingeniería y

comunicacional. Cada uno de ellos constituye una forma de respuesta a limitaciones o a situaciones restrictivas del entorno que presenta el modelo anterior.

12.- HIPÓTESIS

12.1. HIPÓTESIS GENERAL

Identificación de una estrategia de Gestión Educativa, desde la perspectiva de la Práctica de Liderazgo, en el fortalecimiento del Buen Vivir en la Escuela de Educación Básica "Narciso Cerda Maldonado", del Cantón La Maná, provincia de Cotopaxi.

8.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

La identificación de una estrategia de gestión educativa, que se aplicará para mejorar la práctica de liderazgo y el Buen Vivir, entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Los procesos de formación humana que permita fortalecer los conocimientos y actitudes en la institución, para lograr una gestión, liderazgo eficiente y efectivo en el trabajo en equipo.

La implementación de estrategias de gestión educativa que se incrementaran en el Buen Vivir de la escuela, como eje transversal mejorará el proceso enseñanza aprendizaje.

13. RESULTADOS OBTENIDOS DE LA INVESTIGACIÓN.

13.1. Verificación de la hipótesis.

Proceso metodológico para la verificación de las hipótesis.

Para verificar las hipótesis planteadas, se empleó la técnica de estadística descriptiva.

Los instrumentos de recopilación de datos fueron aplicados a una muestra de 200 Estudiantes de Educación Básica Superior, 150 Padres de Familia, 31 Docentes y 1 Directivo, lo cual sirvió para establecer las conclusiones de la investigación.

Para su verificación o comprobación, se utilizó la prueba estadística de frecuencia y porcentaje.

13.2. Participantes

Los participantes del proceso de investigación realizado, se los clasificó de la siguiente manera:

a) Investigador: Es muy importante tener claro, quien va ser el investigador o el equipo que va a realizar el estudio. En este caso el investigador es docente de la Universidad Técnica de Babahoyo.

b) Personal directivo: Las autoridades de la Escuela de Educación Básica “Narciso Cerda Maldonado”, son pilares fundamentales del proceso de investigación, ya que ellos saben muy bien de la problemática de la institución.

c) Personal docente: El personal docente es muy importante en el proceso de investigación, ya que éstos, conjuntamente con los estudiantes son los actores principales del proceso de enseñanza - aprendizaje. El personal docente es el que vive diariamente y se da cuenta con claridad de la problemática de la institución, es por ello lo fundamental que es analizar el personal docente, sus virtudes, falencias y necesidades.

d).- Estudiantes: En un proceso educativo, los estudiantes son los participantes que no se dan cuenta directamente de la problemática interna de la institución, pero son los afectados directos de la misma, una evidencia de esto es la alta deserción de estudiantes de la carrera, motivo por lo que hay que realizar los cambios necesarios para mejorar el nivel académico de los estudiantes para que estos no pierdan la confianza institucional.

e) Padres de familia: En el Sistema de Educación Superior, los padres de familia no tienen mucha injerencia en las decisiones que tomen los estudiantes, ya que se está hablando de un nivel de profesionalización del ser

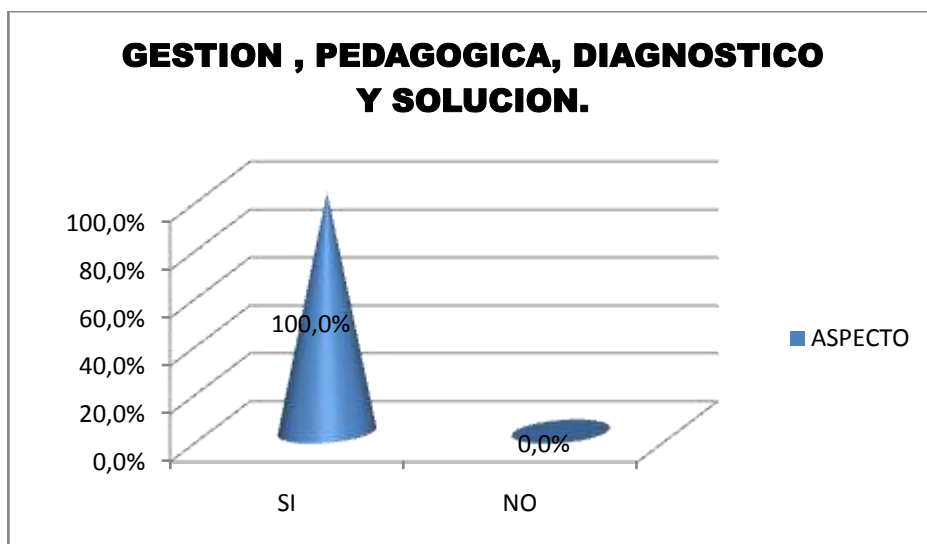
humano, endonde una de las cualidades principales es el desarrollo individual.

14.- ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.

14.1. ANALISIS E INTEPRETACIÓN DE DATOS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTA A LA DIRECTORA.

TABLA N°1 GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICOS Y SOLUCION

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|--|--------------|----------|------------|
| 1.-La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico. | SI | 100 | 100 |
| | NO | 0 | 0 |
| | TOTAL | 1 | 100 |



FUENTE: Encuesta aplicada al directivo de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

ANÁLISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°1

La gestión pedagógica en este centro educativo tiene un porcentaje del 100%, esto significa que la comisión pedagógica de la escuela de Educación Básica “Narciso Cerda Maldonado” realiza toda una adecuación a las nuevas demandas para una educación de calidad.

La gestión es conseguir el mayor desarrollo posible de las competencias académicas y personales del alumnado. Esto exige actuar en el interior y el exterior, en el interior gestionar para una mejor formación del profesorado, currículo más riguroso para el centro educativo y el exterior o entorno geográfico adecuar los estándares educativos a las necesidades actuales de la sociedad.

TABLA N°2 DELEGACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|--|-----------------|------------|------------|
| 2.-Para la resolución de conflictos y promover soluciones pertinentes y oportunas en el tiempo usted delega la toma de decisiones a un grupo de colaboradores. | SI | 100 | 100 |
| | NO | 0 | 0 |
| | TOTAL | 1 | 100 |



FUENTE: Encuesta aplicada al directivo de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

ANALISIS e INTERPRETACION DE LA PREGUNTA N°2

En las respuestas de la tabla 2 se puede evidenciar que el 100% considera que para la solución de conflictos se delega a un grupo de colaboradores, ya no es la directora la que toma las decisiones. Es importante resaltar que en

la institución la delegación de la toma de decisiones a los colaboradores, permite mayor objetividad y pertinencia.

TABLA N°3 LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL DE NORMAS

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|--|--------------|----------|------------|
| 3.- Las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos. | SI | 0 | 0 |
| | NO | 1 | 100 |
| | TOTAL | 1 | 100 |



FUENTE: Encuesta aplicada al directivo de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

ANALISIS e INTERPRETACION DE LA PREGUNTA N°3

El 100% dice que la institución no tiene un manual de normas, como tal; sin embargo, cada uno de los miembros conoce su función ya que está el

Reglamento Interno como guía y orientador de las actividades que se

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|---|--------------|----------|------------|
| 4.- Se formuló el Plan de Acción para la Mejora de la calidad educativa | SI | 1 | 100 |
| | NO | 0 | 0 |
| | TOTAL | 1 | 100 |

desarrollan en el centro.

TABLA N°4.PLAN DE ACCION PARA MEJORA LA EDUCACION



FUENTE: Encuesta aplicada al directivo de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

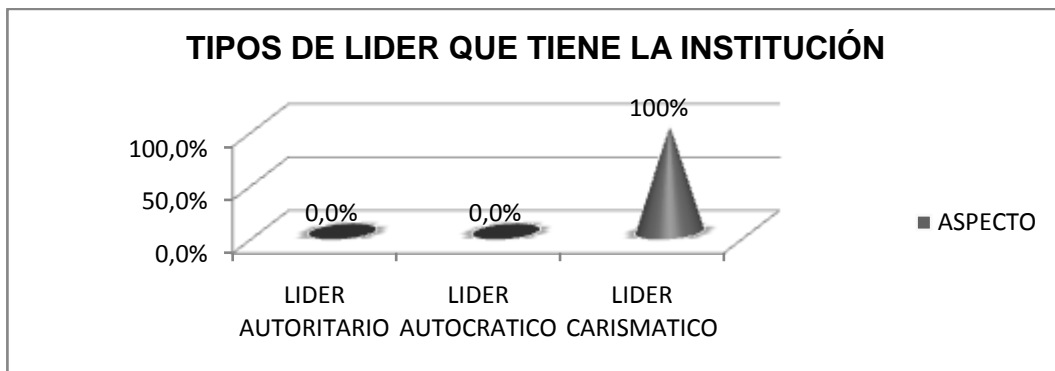
ANALISIS e INTERPRETACION DE LA PREGUNTA N°4

El 100% que equivale a uno responde que si es necesario formular un Plan

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|--|-------------------|----------|------------|
| 5.-Que tipo de líder desempeña usted en la institución donde labora. | líder autoritario | 0 | 0 |
| | líder autocrático | 0 | 0 |
| | líder carismático | 1 | 100 |
| | TOTAL | 1 | 100 |

de Acción en la institución educativa por que mediante esto podemos cumplir y hacer cumplir y esto nos permitirá obtener un buen mejoramiento en la calidad educativa.

TABLA N°5 TIPO DE LIDER QUE TIENE LA INSTITUCION



FUENTE: Encuesta aplicada al directivo de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

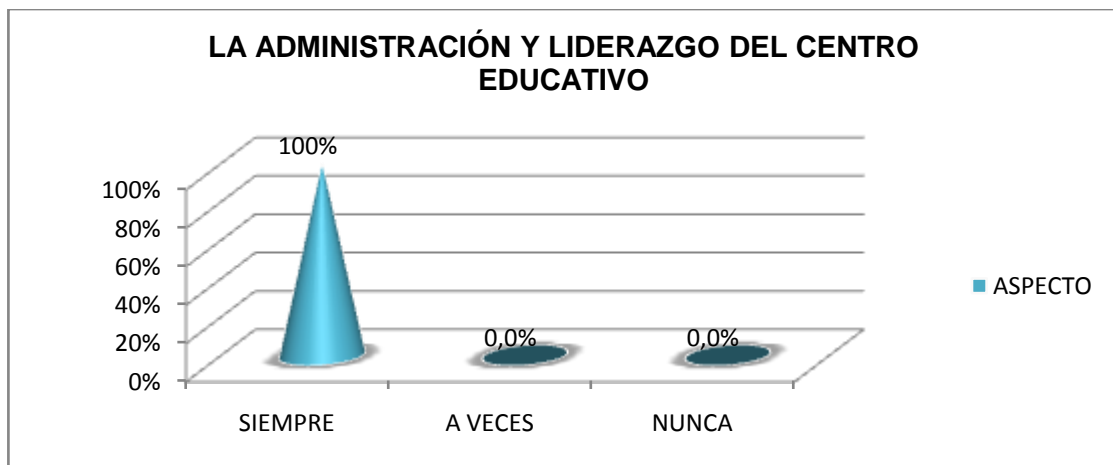
ANALISIS e INTERPREACIÓN DE LA PREGUNTA N°5

El 100% responde el directivo debe primeramente tener un carisma muy elevado para guiar y dirigir a un equipo de trabajo para que así salga en

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|--|--------------|----------|------------|
| 6.-Los docentes mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa. | SIEMPRE | 1 | 100 |
| | A VECES | 0 | 0 |
| | NUNCA | 0 | 0 |
| | TOTAL | 1 | 100 |

adelante nuestra institución.

TABLA N°6 LA ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO



FUENTE: Encuesta aplicada al directivo de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

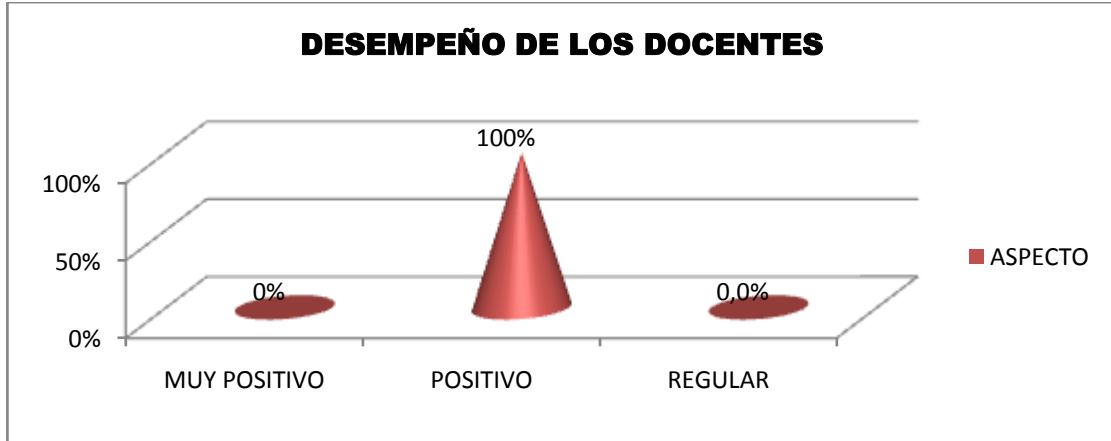
ANALISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°6

Este resultado es favorable por qué responde el 100% que se mantiene

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|---|-----------------|----------|------------|
| 7.-Como es el desempeño de los docentes en relación con el proceso de autoevaluación en la escuela. | Muy positivo | 0 | 0 |
| | Positivo | 1 | 100 |
| | Regular | 0 | 0 |
| | TOTAL | 1 | 100 |

liderazgo para la administración del centro ya que se considera que los procesos relacionados con alumnos y docentes en la búsqueda de la calidad educativa están bien cimentados.

TABLA N°7 DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES



FUENTE: Encuesta aplicada al directivo de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

ANALISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°7

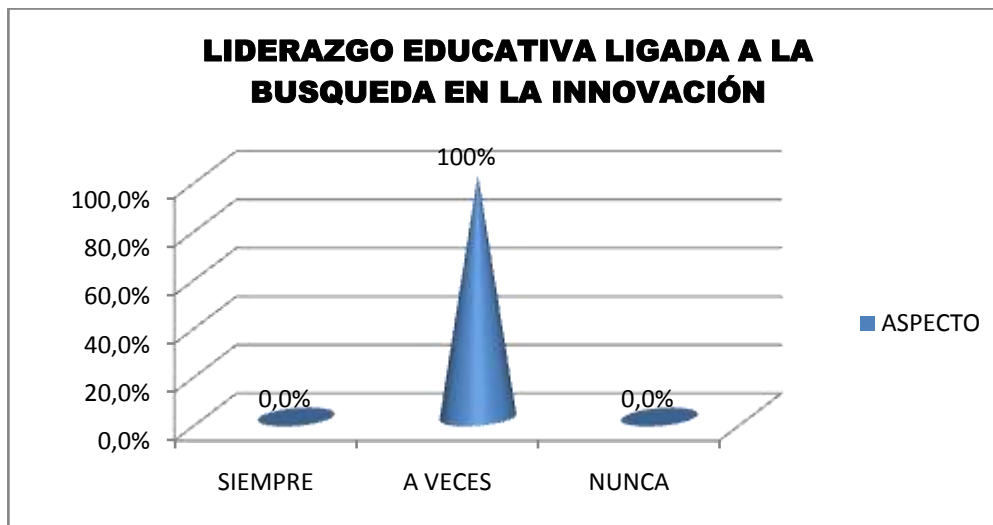
El 100% responde que es positivo para los directivos el conocer, reflexionar y tomar decisiones en bases a los resultados de procesos de autoevaluación a

los miembros de la comunidad educativa son esenciales para garantizar el progreso de la institución escolar, un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|---|-----------------|----------|------------|
| 8.- El liderazgo en la unidad educativa esta intricadamente ligada a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización. | SIEMPRE | 0 | 0 |
| | A VECES | 1 | 100 |
| | NUNCA | 0 | 0 |
| | TOTAL | 1 | 100 |

su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

TABLA N°8 LIDERAZGO EDUCATIVA LIGADA A LA BUSQUEDA EN LA INNOVACION.



FUENTE: Encuesta aplicada al directivo de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

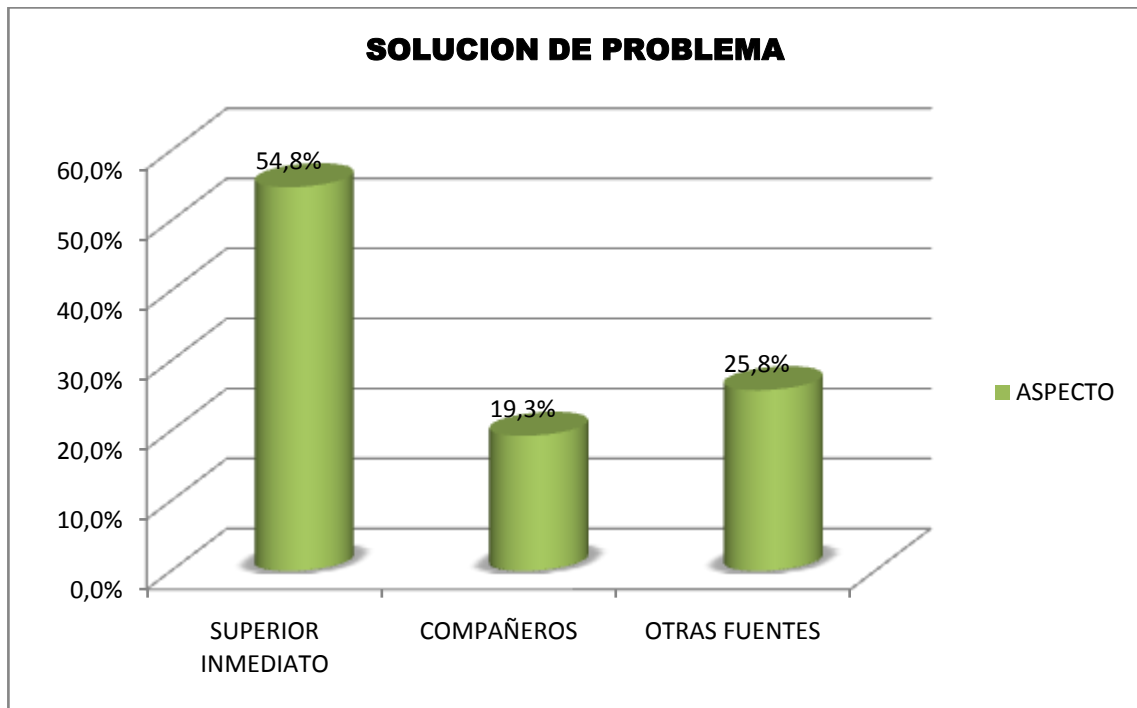
ANALISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°8

El 100% responde que a veces el Liderazgo Educativo esta intrincadamente ligada a la búsqueda de la innovación y el cambio constante de transformación en las formas habituales de la escolarización, innovar genera un ambiente de emprendedurismo socioeconómico que contribuye por sí mismo a un cambio en las estructuras mentales superiores del estudiantado repercutiendo positivamente en el desarrolla y accionar de éste, así como en el avance del centro educativo.

**14.2. ANALISIS E INTEPRETACIÓN DE DATOS DE LOS RESULTADOS
DEL CUESTIONARIO A LOS DOCENTES.**

TABLA N°1 SOLUCION DE PROBLEMA

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|--|---------------------------|-----------|-------------|
| 1.- Cuando se enfrenta Ud. a un problema en su trabajo, para resolverlo recurre generalmente a su: | SUPERIOR INMEDIATO | 17 | 54.8 |
| | COMPAÑEROS | 6 | 19.3 |
| | OTRAS FUENTES | 8 | 25.8 |
| | | 31 | 99.9 |



FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

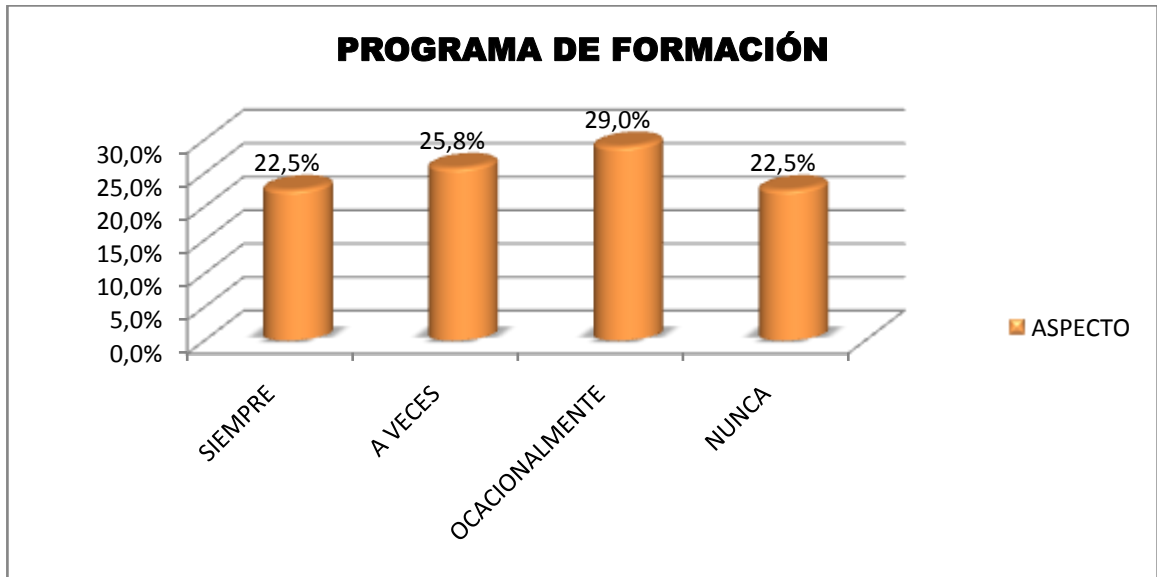
ANALISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°1

El 55% responden que es necesario dialogar con el superior inmediato para dar solución al problema que se amerite, para esto es necesario contar con profesionales competentes, que posean un alto nivel de formación científica, de compromiso social, de motivación para el cambio y de autoestima mientras que el 19% contestan que entre compañeros se tiene más confianza y 26% concurre a otras fuentes, además se deberá contar con capacidades que les permitan realizar profundas reflexiones meta cognitivas,

auto transformarse y buscar soluciones científicas a los problemas de la práctica profesional. Para tal efecto, es evidente la necesidad de aunar esfuerzos, inteligencia y liderazgo especialmente en los directivos, profesores y que la escuela se convierta en una institución donde se proyecte hacia el futuro para enfrentar los nuevos retos.

TABLA N°2 PROGRAMA DE FORMACION

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|---|-----------------|-----------|-------------|
| 2.-Ha realizado otro Programa de Formación en la institución donde trabaja actualmente. | A VECES | 7 | 22.5 |
| | OCASIONALMENTE | 8 | 25.8 |
| | SIEMPRE | 9 | 29.0 |
| | NUNCA | 7 | 22.5 |
| | TOTAL | 31 | 99.8 |



FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

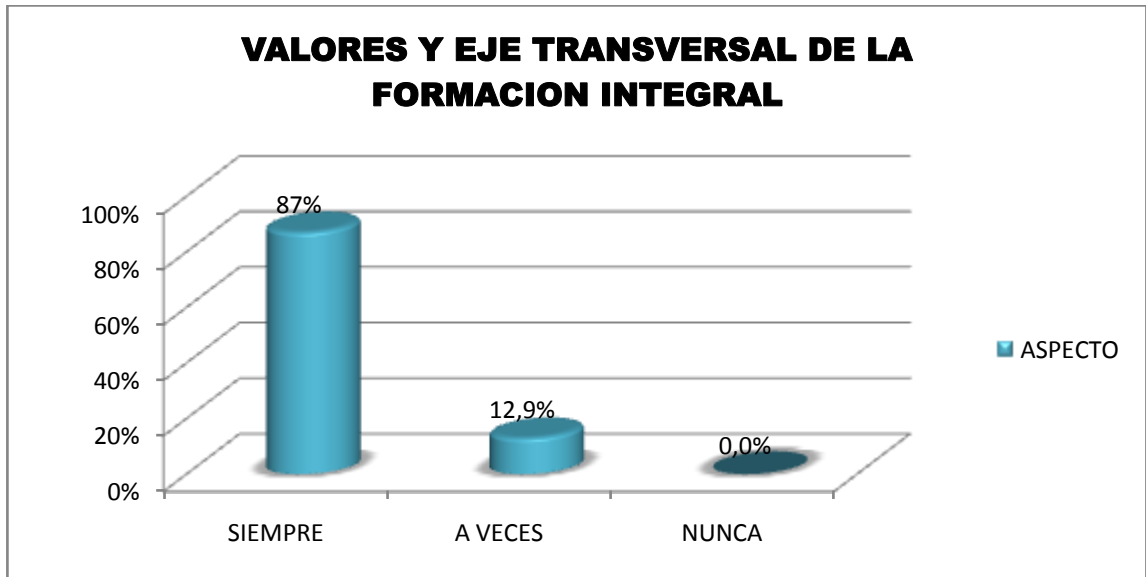
ANÁLISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°2

La formación constante que relaciona la teoría, la práctica y la reflexión obtiene el 29%, **tiene como objetivo ofrecer este caudal de experiencia académica para la actualización pedagógica y desarrollo institucional de establecimientos educativos**, mientras que el 22,5% a veces realizan actividades de formación y el 25,8% responden que ocasionalmente lo practican **en la que se construye según la demanda y necesidad de cada**

institución solicitante y el 22,5% contestan que nunca han realizado dicho programa de formación por la cual nos permite conocer que los docentes de la institución educativa casi no comprenden la importancia de estos elemento.

TABLA N°3 VALORES Y EJE TRANSVERSAL DE LA FORMACION INTEGRAL

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|--|-----------------|-----------|-------------|
| 3.-En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante. | SIEMPRE | 27 | 87 |
| | A VECES | 4 | 12.9 |
| | NUNCA | 0 | 0 |
| | TOTAL | 31 | 99.9 |



FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

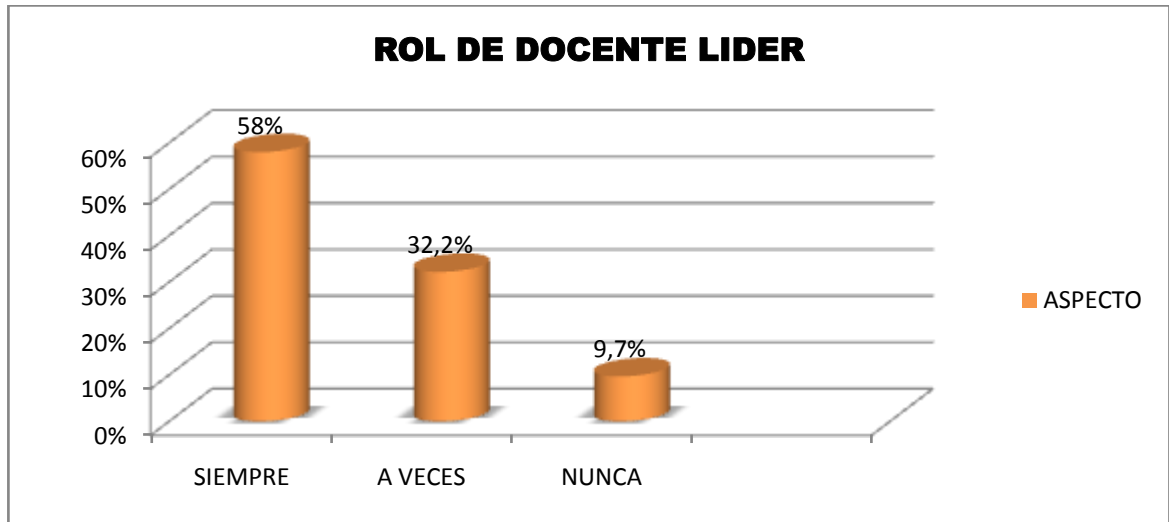
ANALISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°3

El 87% responden que los valores es la base principal para la formación integral de estudiante a través de éste proyecto se ha llegado a los estudiantes para orientar y fortalecerlos con fundamentos en actitudes y características de un buen comportamiento y disciplina tanto en el Centro Educativo, como en la sociedad en general, con una visión para el presente y futuro, mientras que el 12,9% contestan que a veces porque con estas

nuevas leyes ya existe sobre protección en los estudiantes para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje debemos buscar nuevas estrategias.

TABLA N°4 ROL DEL DOCENTE LIDER

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|--|-----------------|-----------|-------------|
| 4.-El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes | SIEMPRE | 18 | 58 |
| | A VECES | 10 | 32.2 |
| | NUNCA | 3 | 9.67 |
| | TOTAL | 31 | 99.8 |



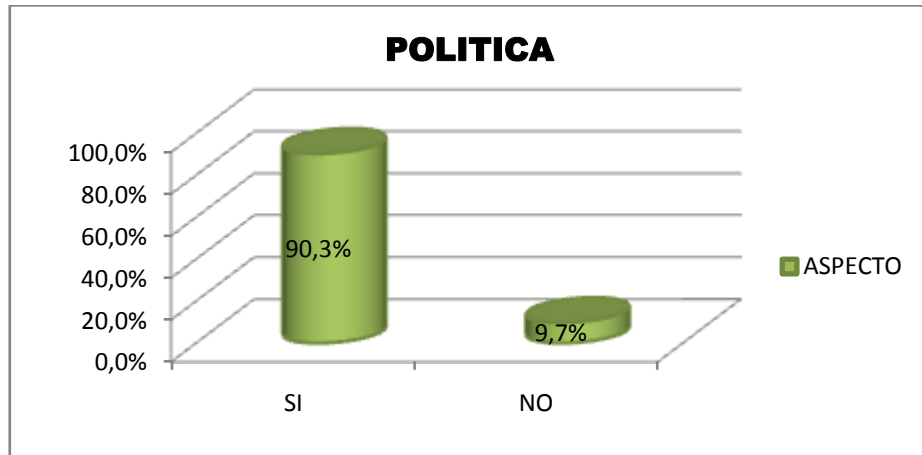
FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

ANALISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°4

El 58% responden que siempre el rol del docente líder es necesario ante el grupo de estudiantes, por eso cuando se piensa en lo esencial sobre lo que deben aprender los estudiantes, el maestro debe ser líder al momento de ejercer su labor pedagógica en el aula direccionando hacia una autonomía y potenciando la construcción de esa cultura escolar con la que se encuentra, mientras el 32,2% contestan que a veces el docente demuestra su liderazgo en el aula por lo que nos dan a entender que el docente siempre debe poseer la actitud y las habilidades para discutir las ordenes que se les da y el 9,67% manifiesta que nunca existe un liderazgo adecuado dentro del aula.

TABLA N°5 POLITICA

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|--------------------------------------|-----------------|-----------|--------------|
| 5.-Existe política en la institución | SI | 28 | 90.3 |
| | NO | 3 | 9.7 |
| | TOTAL | 31 | 99.97 |



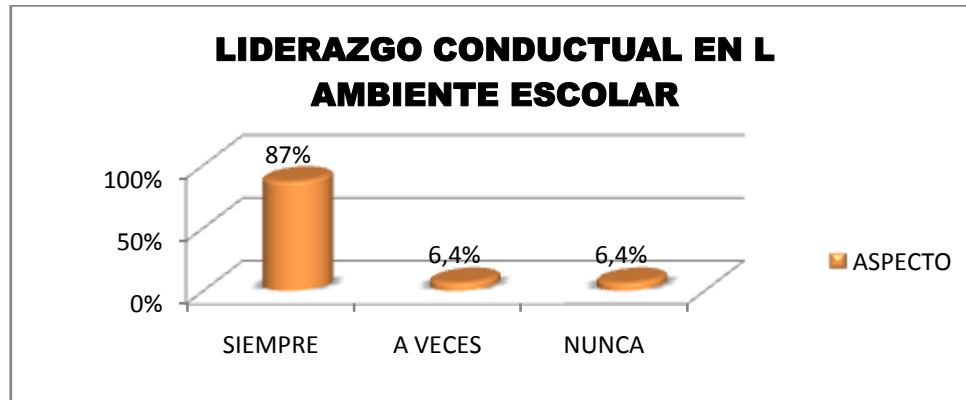
FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015

ANALISIS DE LA PREGUNTA N°5

El 90,3% responden que si existe política en la institución porque cada persona defiende lo suyo también tiene sus diferentes creencias, costumbres y tradiciones mientras el 9.67% contestan que no hay libertad de expresión.

TABLA N°6 LIDERAZGO CONDUCTUAL EN EL AMBIENTE ESCOLAR

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|---|-----------------|-----------|--------------|
| 6.-El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar. | SIEMPRE | 27 | 87 |
| | A VECES | 2 | 6.45 |
| | NUNCA | 2 | 6.45 |
| | TOTAL | 31 | 99.95 |



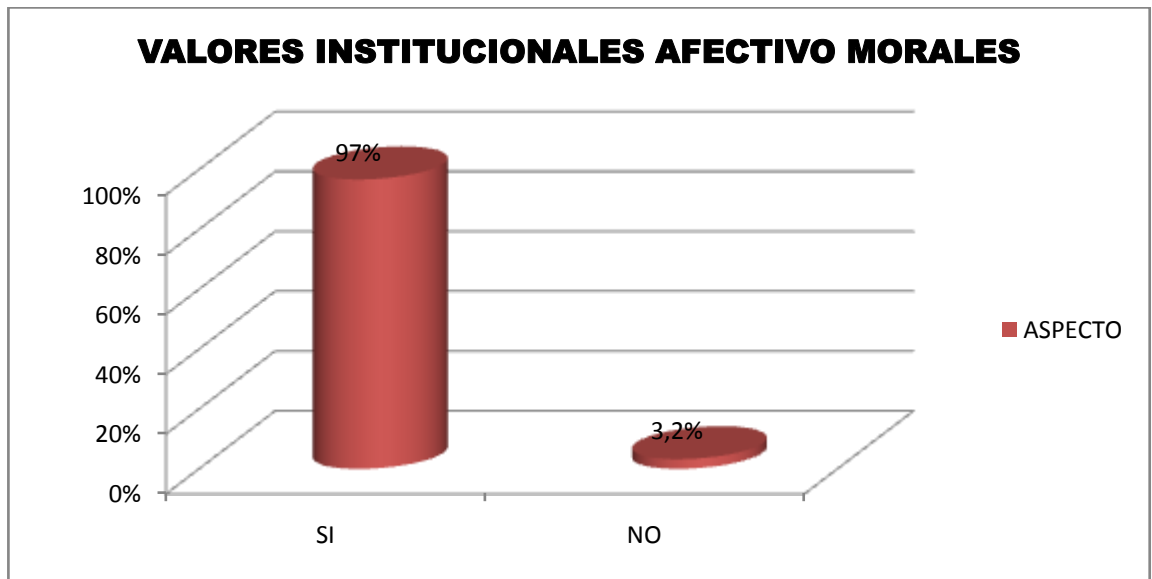
FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015

ANALISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°6

El 87% responden que siempre el liderazgo conductual está orientado a la realización de tareas por lo que se plantea que la mejora en los resultados de aprendizaje de los alumnos está fuertemente ligada al liderazgo, mientras que el 6% que corresponde a la opción a veces y nunca contesta que no observan un liderazgo en el ambiente escolar.

TABLA N°7 VALORES INSTITUCIONALES AFECTIVOS Y MORALES

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|--|-----------------|-----------|--------------|
| 7.-Los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo son afectivos y morales | SI | 30 | 96.77 |
| | NO | 1 | 3.22 |
| | TOTAL | 31 | 99.99 |



FUENTE: Encuesta aplicada a los docentes de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

ANALISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°7

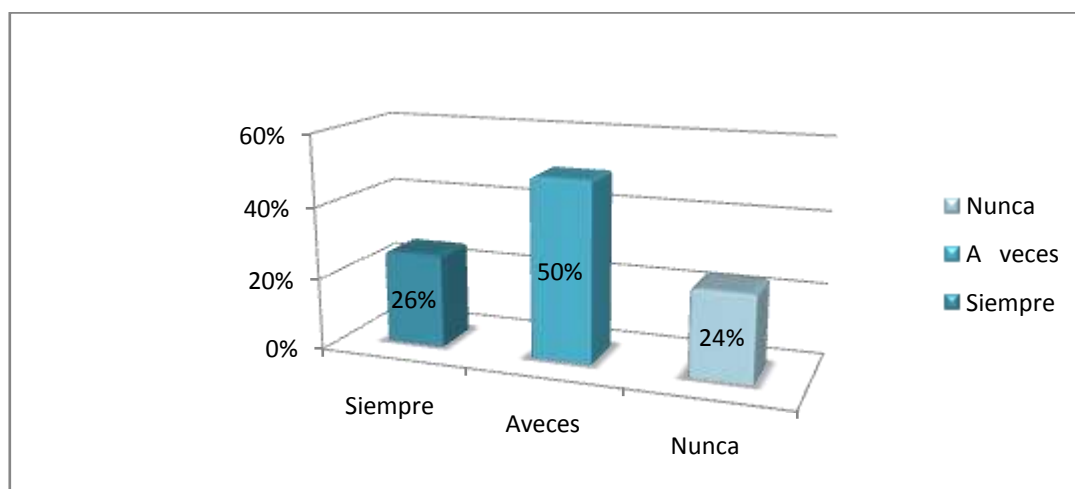
El 96.77% responden que si existen valores afectivos y morales, ya que son producto de cambios y transformaciones en toda la comunidad educativa en especial con los niños, mientras que el 3% dicen que no existe afectividad ante los estudiantes.

14.3. ANALISIS E INTEPRETACIÓN DE DATOS DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO A LOS ESTUDIANTES.

TABLA N°1 GESTION EDUCATIVA

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|----------------------------------|-----------|----|----|
| 1.-. La Gestión educativa que se | EXCELENTE | 52 | 26 |

| | | | |
|-------------------------------|--------------|------------|------------|
| realiza en la Institución es: | BUENA | 100 | 50 |
| | REGULAR | 48 | 24 |
| | TOTAL | 200 | 100 |



FUENTE: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2013-2014.

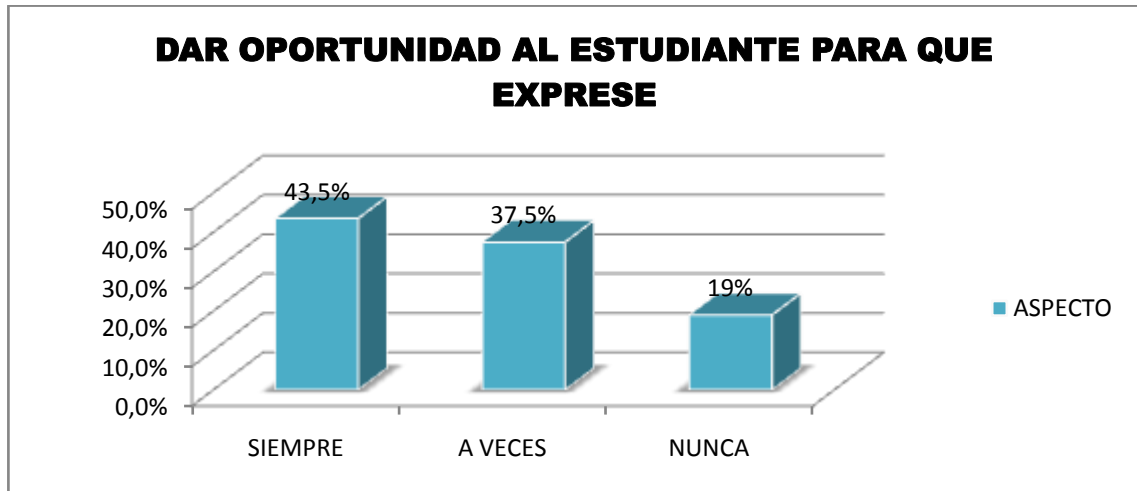
ANALISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°1

De los Estudiantes encuestados el 100% determinan que la Gestión en la Institución es buena, mientras que el 52% contestan que es excelente y el 48% expresan que es regular. El resultado demuestra que los estudiantes nos están conformes con las cosas que pasan y se dan en la institución.

TABLA N°2 DAR OPORTUNIDADES A LOS ALUMNOS QUE EXPRESAN

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|--|-----------------|-----------|-------------|
| 2.- En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen sus | SIEMPRE | 87 | 43.5 |
| | A VECES | 75 | 37.5 |
| | NUNCA | 38 | 19 |

| | | | |
|------------|--------------|------------|------------|
| opiniones. | TOTAL | 200 | 100 |
|------------|--------------|------------|------------|



FUENTE: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

ANÁLISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°2

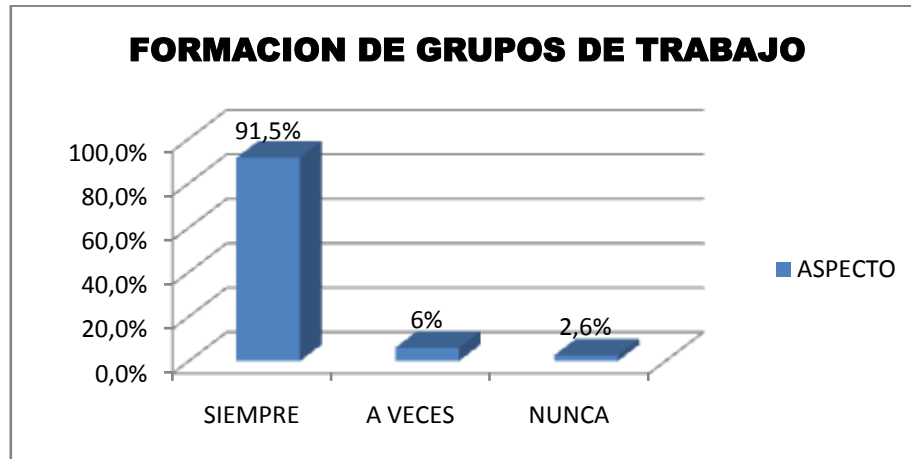
El 43,5% contestan que sí les dan oportunidades para que los estudiantes expresen sus opiniones. Ya que el éxito del proceso depende tanto de nuestras contribuciones como docentes con de los alumnos, la relación con el docente puede llevar al alumno a hablar y actuar, mientras que el 37,5% responden que a veces dan procedencia que enuncien esto es deseable que, en este proceso, los docentes seamos facilitadores, lo que implica que

estemos más interesados en que los alumnos aprendan que en enseñar y el 19% manifiestan que nunca dan oportunidad al estudiante, lo que el alumno aprende no es solo el contenido que se enseña, sino también el tipo de vínculo educador-educando que se da en la relación.

TABLA N°3 ESTRATEGIAS DE GESTION

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|--------------------------------|-----------------|------------|-------------|
| 3.- Quisiera usted conocer las | SIEMPRE | 181 | 91.5 |
| | AVECES | 12 | 6 |
| | NUNCA | 6 | 2.6 |

| | | | |
|--|--------------|------------|------------|
| Estrategias de Gestión para mejorar la organización de la institución? | TOTAL | 200 | 100 |
|--|--------------|------------|------------|



FUENTE: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

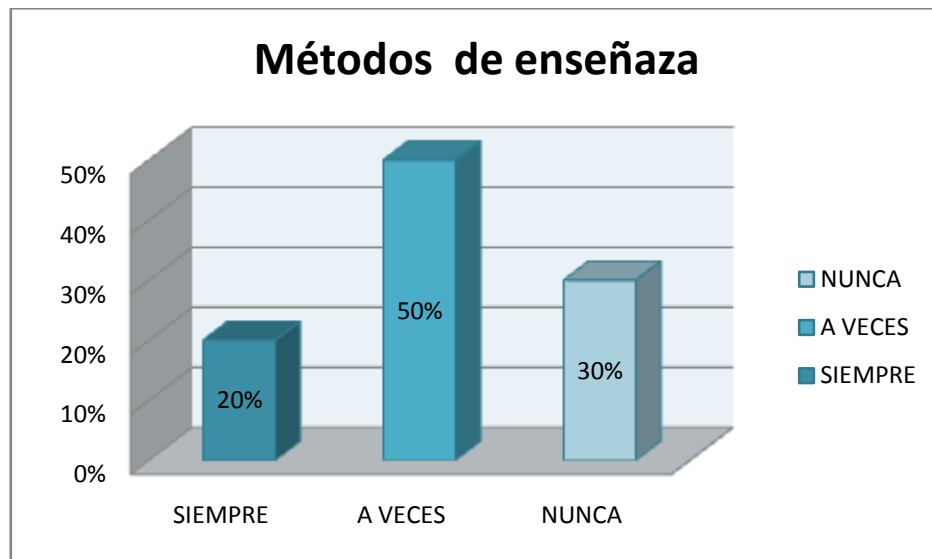
ANALISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N° 3

El 91.5% de estudiantes en su totalidad determinan que siempre quisieran conocer estrategias de Gestión, mientras el 65% responden que a veces y el 2.6% dicen que nunca, para mejorar la organización de la institución; estos resultados demuestran el deseo de los Estudiantes de ser parte del desarrollo de la institución y por ende ayudar a que la práctica de liderazgo mejore su organización y trabajo.

TABLA N°4 METODOS DE ENSEÑANZA PARA LA PARTICIPACION Y INTERACCION DEL DOCENTE

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|-----------------|-----------------|----------|----------|
|-----------------|-----------------|----------|----------|

| | | | |
|--|--------------|------------|------------|
| 4.-Los métodos de enseñanza en las clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes | SIEMPRE | 40 | 20 |
| | A VECES | 100 | 50 |
| | NUNCA | 60 | 30 |
| | TOTAL | 200 | 100 |



FUENTE: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

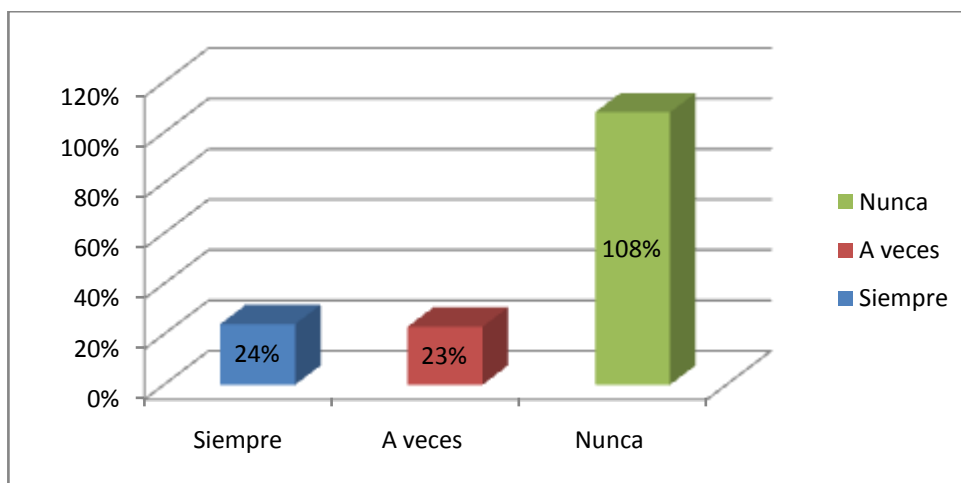
ANÁLISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°4

El 20% contestan que siempre utilizan métodos de enseñanza en las clases que se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes, el 50% manifiesta que a veces y el 30% nunca.

La participación y la interacción con los docentes les permite encaminar hacia modelos educativos humanistas de desarrollo integral de la personalidad de los estudiantes, la falta de métodos innovadores en el aula de clase hace que el estudiante se sienta aburrido y distraído.

TABLA N°5 DINAMICAS INNOVADORAS

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|--|--------------|------------|------------|
| 5.-Los docentes realizan grupos de trabajo con dinámicas innovadoras | SIEMPRE | 47 | 24 |
| | A VECES | 45 | 23 |
| | NUNCA | 108 | 53 |
| | TOTAL | 200 | 100 |



FUENTE: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

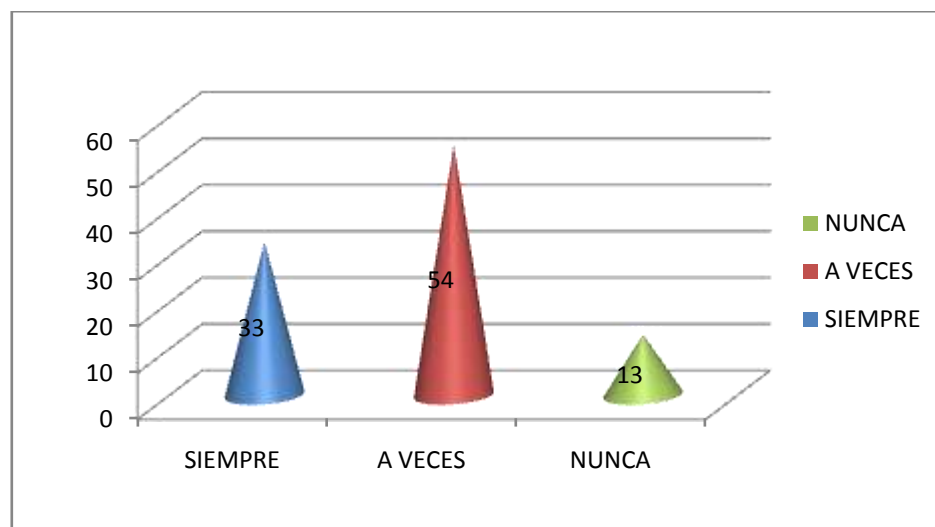
ANALISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°5

El 25% responden que siempre realizan los docentes dinámicas innovadoras ya que sirven para coger confianza, relajar tensiones propias de los estudiantes para integrar a nuevos compañeros, o simplemente, para crear el ambiente adecuado de trabajo, el 23% mencionan que a veces los maestros utilizan dinámicas, para crear el ambiente adecuado de trabajo, y el 108% dicen que nunca efectúan dichas acciones.

14.4. ANALISIS E INTEPRETACIÓN DE DATOS DE LOS RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE LOS PADRES DE FAMILIA

TABLA N°1 MAESTROS CON LIDERAZGO Y GESTION EN EL AREAS

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|--|--------------|------------|------------|
| 1.- Los maestros mantienen el liderazgo y la gestión en el área. | SIEMPRE | 50 | 33 |
| | A VECES | 80 | 54 |
| | NUNCA | 20 | 13 |
| | TOTAL | 150 | 100 |



FUENTE: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

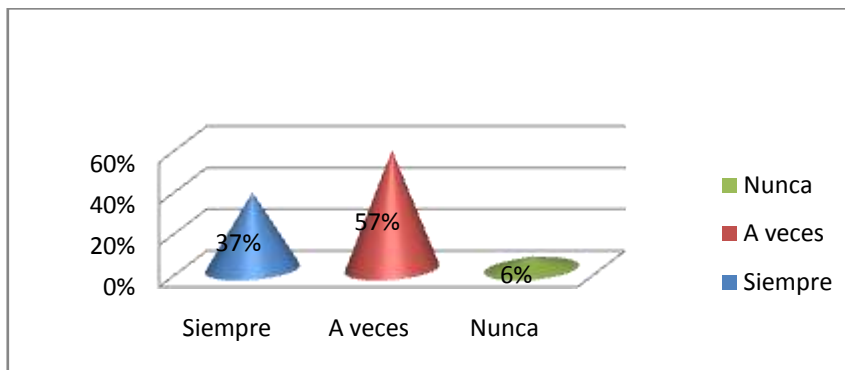
ANALISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°1

El 33% de los padres de familia manifiesta que los docentes mantienen liderazgo y la gestión en el área de cada uno, mientras que 54% de ellos manifestó que los docentes a veces tienen Liderazgo y Gestión en el área por lo que se manifiesta en la disciplina de los estudiantes en el aula y el 13% manifiesta que creen que nunca.

TABLA N°2 INTEGRACION DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|------------------------------|----------|----|----|
| 2.-Se siente integrado en la | SIEMPRE | 55 | 37 |

| | | | |
|----------------------|--------------|------------|------------|
| comunidad educativa. | A VECES | 85 | 57 |
| | NUNCA | 10 | 6 |
| | TOTAL | 150 | 100 |



FUENTE: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

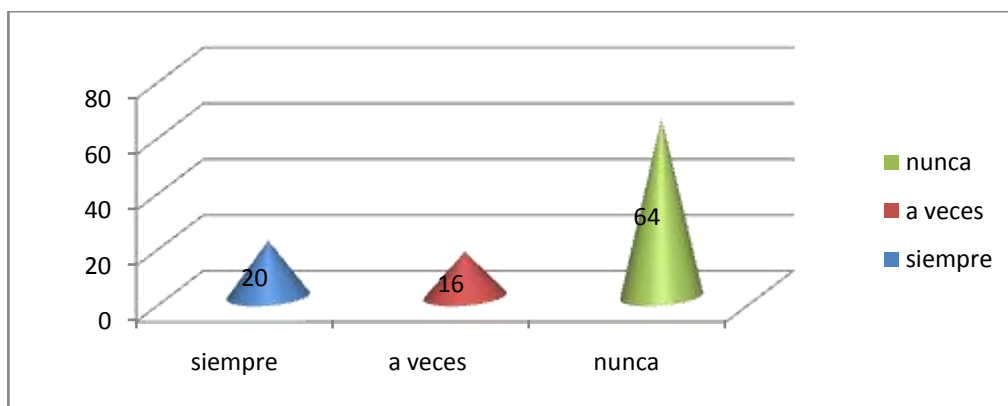
ANALISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°2

El 57% de los encuestados manifiesta que no se sienten tan integrados en la comunidad educativa, puesto que a veces es involucrada o notificada de alguna actividad en la Institución por parte de los docentes, el 37% manifiesta que siempre y el 6% que no se los integra.

TABLA N°3 DIRECCIONAMIENTO FAMILIAR

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|----------|----------|---|---|
|----------|----------|---|---|

| | | | |
|--|--------------|------------|------------|
| 3.-En la escuela se realiza talleres de direccionamiento familiar. | SIEMPRE | 30 | 20 |
| | A VECES | 25 | 16 |
| | NUNCA | 95 | 64 |
| | TOTAL | 150 | 100 |



FUENTE: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

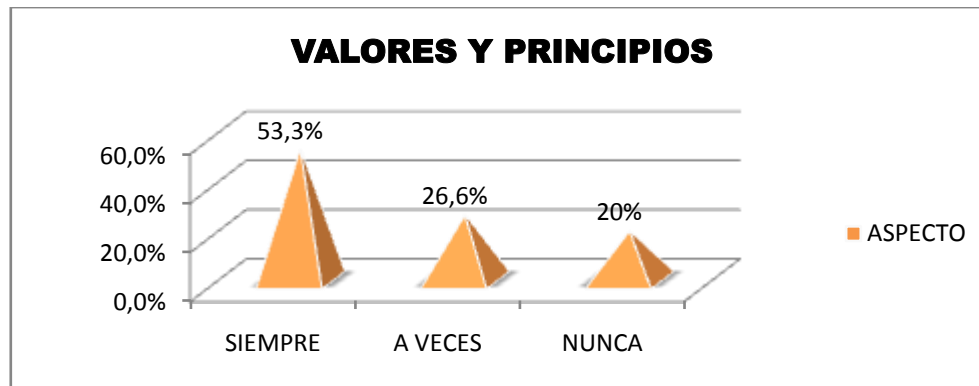
ANÁLISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°3

El 64% manifiestan que nunca realizan en la escuela talleres de direccionamiento familiar, aunque el programa desarrolla herramientas que ayudan a las familias a maximizar las fortalezas de su institución. El 16% manifiesta a veces y el 20% manifiesta que siempre.

TABLA N°4 VALORES Y PRINCIPIOS

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|----------|----------|---|---|
|----------|----------|---|---|

| | | | |
|---|--------------|-----------|-------------|
| 4.- Los valores y principios predominan en la educación, que la institución brinda a sus hijos. | SIEMPRE | 80 | 53.3 |
| | A VECES | 40 | 26.6 |
| | NUNCA | 30 | 20 |
| | TOTAL | 31 | 99.9 |



FUENTE: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

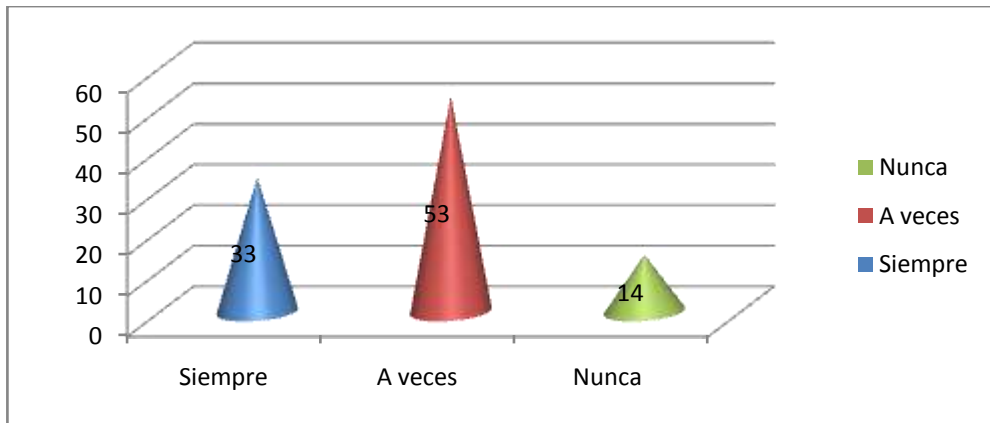
ANALISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N° 4

El 53.3% manifiestan que los valores y principios predominan en la educación, el 26.6% contestan que a veces demuestran conductas y normas considerados es decir cualidades de todos seres humanos y el 20% nunca prevalecen valores en la institución ya que los valoreses el reflejo del comportamiento humano basado en los principios y normas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta de los integrantes de un grupo humano, y en si se busca que todos los miembros de la institución vivan en armonía.

TABLA N°5 LIDERAZGO Y GESTION

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|----------|----------|---|---|
|----------|----------|---|---|

| | | | |
|---|--------------|------------|------------|
| 5.-Admira el liderazgo y la gestión que realiza las autoridades y maestros. | SIEMPRE | 50 | 33 |
| | A VECES | 80 | 53 |
| | NUNCA | 20 | 14 |
| | TOTAL | 150 | 100 |



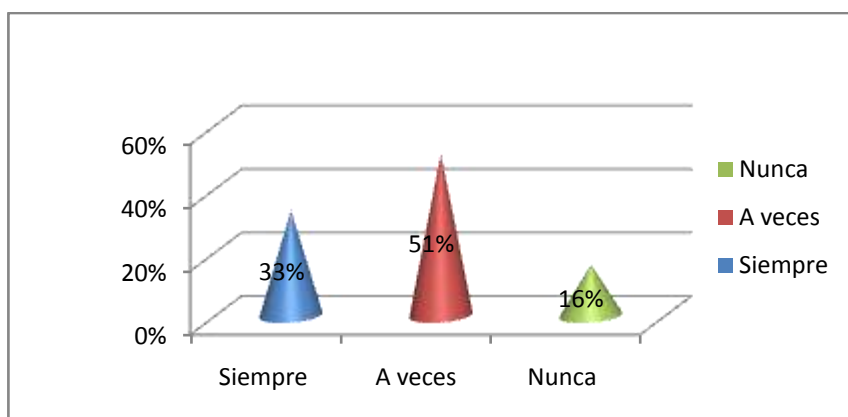
FUENTE: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

ANÁLISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°5

En la tabla de puede analizar que el 33% Admiran el Liderazgo y la Gestión que realiza las autoridades y maestros, mientras que el 53% contestan que a veces pasan un liderazgo entre toda la comunidad educativa y 14% manifiestan que nunca existe un liderazgo por lo que es un proceso de desarrollo y realización de las acciones comprometidas en bien de nuestra institución.

TABLA N°6 ACTIVIDADES DE INTEGRACION ENTRE LOS MIEMBROS

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|---|-----------------|------------|-------------|
| 6.- El director y el personal docente promueve actividades de integración, entre los miembros de la comunidad educativa | SIEMPRE | 50 | 33 |
| | A VECES | 76 | 51 |
| | NUNCA | 24 | 16 |
| | TOTAL | 150 | 100% |



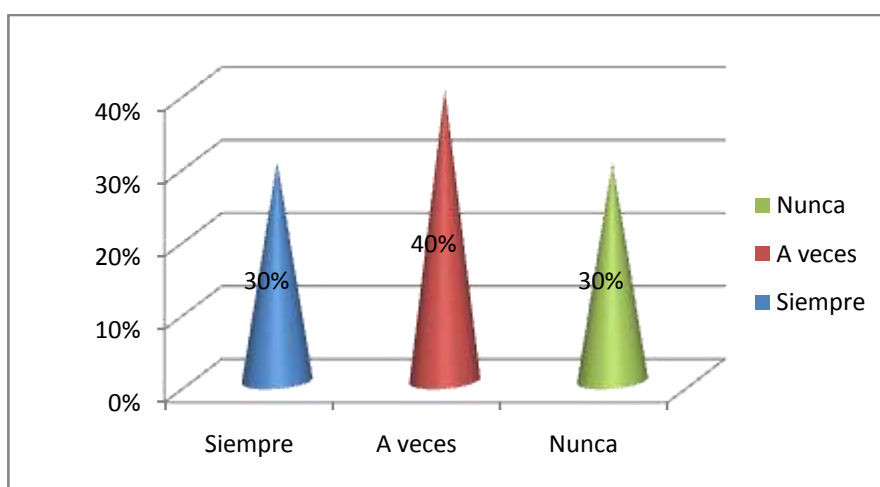
FUENTE: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

ANÁLISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°6

En esta tabla se puede analizar que el 33% manifiestan que siempre la directora y el personal docente promueven actividades de integración con todos los miembros de la comunidad educativa, el 51% contestan que a veces siembran integración en acciones institucionales y el 16% nunca existe actividades de integración, ya que es una herramienta a emplear por todo coordinador de grupo cuando persigue el objetivo de la unión del mismo.

TABLA N°7 ACTIVIDADES INNOVADORAS

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|---|--------------|------------|------------|
| 7.-El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes los desarrolle. | SIEMPRE | 45 | 30 |
| | A VECES | 60 | 40 |
| | NUNCA | 45 | 30 |
| | TOTAL | 150 | 100 |



FUENTE: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

ANALISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°7.

Se puede observar que 30% responden que existen profesores que proponen actividades innovadoras para que los estudiantes los desarrolle, el 40% consideran que a veces realizan actividades que innoven al estudiante y el 30 %nunca utilizan un dinamismo adecuado para los estudiantes, por tal razón es muy importante ayudar a desarrollar su mente promoviendo el pensamiento independiente y la capacidad para la resolución de problemas.

TABLA N°8 RESPETO

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|---|--------------|------------|-------------|
| 8.-Los docentes son respetuosos y corteses con usted. | SIEMPRE | 90 | 60 |
| | A VECES | 40 | 26.6 |
| | NUNCA | 20 | 13.3 |
| | TOTAL | 150 | 99.9 |



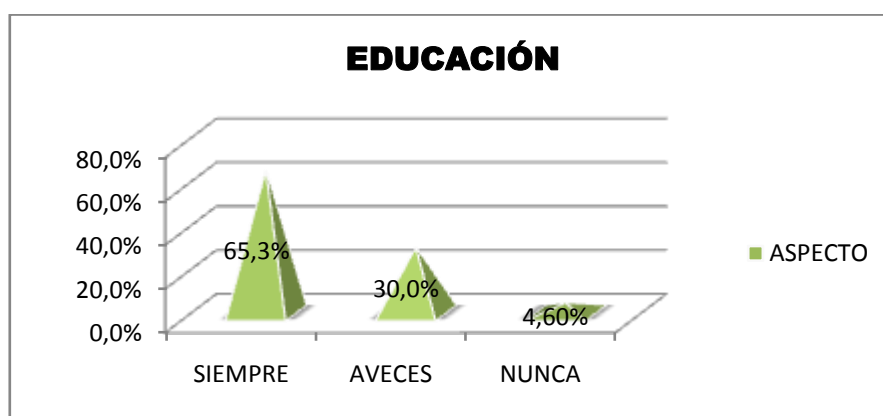
FUENTE: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

ANALISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°8

En esta tabla se puede analizar que el 60% contestan que si existen docentes respetuosos y corteses con los estudiantes, otros 26,6% responden que a veces demuestran respeto y cortesía y 6,6 dicen que nunca hay cordialidad entre estudiante y docente. En si el respeto es un valor que permite que el hombre pueda reconocer, aceptar y apreciar y valorar las cualidades del prójimo y sus derechos. Es decir el respeto del valor propio y de los derechos de los individuos y de la sociedad.

TABLA N°9 EDUCACION

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|---|-----------------|------------|-------------|
| 9.- Cree usted que el escuela brinda una buena educación a su hijo/a. | SIEMPRE | 98 | 65.3 |
| | A VECES | 45 | 30 |
| | NUNCA | 7 | 4.6 |
| | TOTAL | 150 | 99.9 |



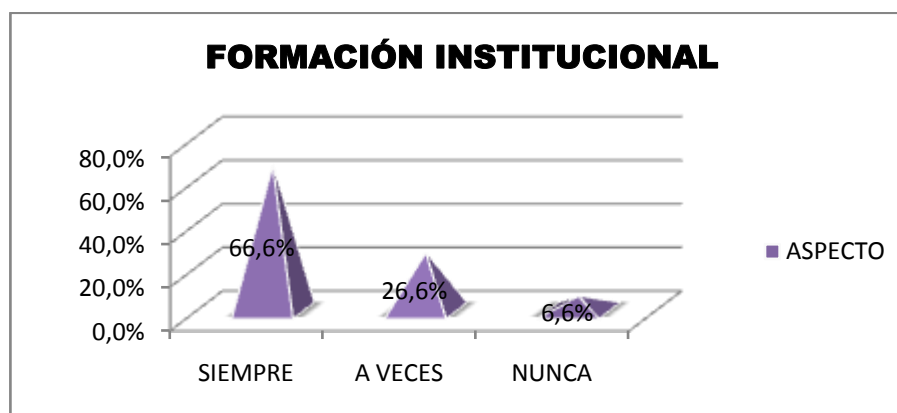
FUENTE: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

ANÁLISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°9.

El 65,3% contestan que siempre la escuela brinda una buena educación a todos los estudiantes, mientras que el 30% a veces responden que existe una excelente enseñanza y el 4,6 nunca están de acuerdo, pues la educación no sólo se produce a través de la palabra, pues está presente en todas nuestras acciones, sentimientos y actitudes.

TABLA N°10 FORMACIÓN INSTITUCIONAL

| CUESTION | ASPECTOS | F | % |
|--|-----------------|------------|-------------|
| 10.- Su hijo/a se siente feliz de estudiar y formarse en este plantel. | SIEMPRE | 100 | 66.6 |
| | A VECES | 40 | 26.6 |
| | NUNCA | 10 | 6.6 |
| | TOTAL | 150 | 99.9 |



FUENTE: Encuesta aplicada a los Padres de Familia de la Escuela Educativa “Narciso Cerda Maldonado” de la Ciudad de La Maná durante el periodo 2014-2015.

ANÁLISIS e INTERPRETACIÓN DE LA PREGUNTA N°10

El 66,6% manifiestan que el estudiante se siente feliz en estudiar y formarse en la institución, mientras que el 26,6% dicen que a veces están contentos y el 6,6% nunca están aptos para trabajar pero en si el objetivo es ofrecer este caudal de experiencias para la actualización pedagógica y desarrollo de los estudiantes.

14.4.1. DISCUSIÓN

Los resultados de las encuestas a los docentes y directivo arrojan resultados alentadores para la gestión que se desarrolla en el centro; sin embargo es importante resaltar que las principales debilidades referentes a la gestión se encuentran en las respuestas que da el grupo de docentes que forman el Equipo Directivo.

En el ámbito educativo que van desde la creación del Currículo Flexible hasta la organización de las instituciones educativas por dimensiones y la existencia de un EQUIPO comprometido con el desarrollo y progreso de la institución. Esta premisa me sirve de base para establecer la problemática institucional.

Mi interés por cumplir con los objetivos en curso me han impedido pensar en lo que podría obtenerse al plantear una reingeniería de procesos. He involucrado a las personas pero con determinados límites. He fallado en la práctica de la pro actividad como un mecanismo de promover, inspirar el trabajo en equipo y el respaldo mutuo. El fortalecimiento del Equipo Directivo permitirá que la gente actúe en forma constructiva con los demás.

El 100% de la persona que conforma el equipo directivo considera que se trata coordinadamente los conflictos y que se establecen oportunas medidas para resolverlos. Considero que este porcentaje se da, porque dentro de la gestión de la dirección no se tuvo en cuenta el crear un ambiente interno en el cual todos los miembros de la comunidad educativa se involucrar totalmente. Como directora no manejé un buen nivel comunicacional, no transparenté procesos y, de pronto lo más importante; no inspiré, no transmití una visión clara del futuro y no reconocí la contribución de todos los involucrados. Es fundamental fortalecer la iniciativa individual y la creatividad en la consecución de los objetivos. Cuando las personas se identifican con los problemas institucionales se convierten en parte esenciales de la solución

de los mismos. Este principio orienta al personal a evaluar su desempeño y a compararlo con las metas y objetivos institucionales promoviendo de esta manera la búsqueda del mejoramiento de su competencia de sus conocimientos y experiencias. Este convencimiento me lleva ratificar mi propuesta de mejora.

La organización escolar es compleja, la gestión se desarrolla como una práctica de habilidades específicas. Por ese motivo, lejos de considerar al director como un “ejecutor de propuestas técnicas” es necesario definirlo como un profesional reflexivo porque utiliza conocimientos técnicos-rationales que adquiere fuera del contexto de la práctica misma y que, al mismo tiempo, los integra en un diálogo con aquellos conocimientos que se originan en la zonas indeterminadas de la práctica y lo llevan a mantener un conversación reflexiva con ellas.

Con esta introducción expongo un porcentaje muy cuestionador el 100% de los miembros del directorio considera que solamente “SI” delega la autoridad a los grupos de decisión. En el centro educativo, objeto de la investigación, no existen grupos de decisión específicos, todo se ha centralizado en la dirección, la misma que ha buscado apoyo en el equipo directivo, pero este no ha asumido su rol desde una perspectiva más participativa y comprometida con la realidad institucional.

Esta investigación es una oportunidad magnífica para reflexionar, en base a la práctica, las problemáticas institucionales y desde este análisis reflexivo buscar las alternativas de solución que estarán orientadas hacia el fortalecimiento del equipo directivo, la formulación de manuales de normas y reglas que nos permitan disminuir el 100% del cuerpo directivo que consideran que si realizan normas para mejorar los mecanismos de control.

Es importante establecer metas que permitan guiar el proceso de mejoramiento continuo, reconocer y valorar los avances que se van ejecutando, esta será una de las tareas de la propuesta de fortalecer el equipo directivo. Crear el clima necesario en el Equipo Directivo para que cada uno de sus miembros desde su especificidad sea considerado elemento fundamental para la organización y su progreso.

Es necesario tener el conocimiento, exacto, suficiente y confiable de los procesos, no dar por sobreentendido que conocemos. Debe haber accesibilidad a la información y por medio del análisis compartido equilibrado se tomen las decisiones orientadas a la mejora continua de la institución.

Sé que el liderazgo es la relación de influencia en la que el papel del líder consiste en provocar cambios en convicciones y actitudes para generar compromisos y adhesión; sin embargo, en mi equipo de trabajo he descuidado esa necesidad de “despertar compromisos y construir realidades” ahí está el error que he cometido como directora.

Un carismático líder educacional facilita, anima, orienta, y regula procesos complejos de delegación, negociación, cooperación y formación de los docentes, directivos, funcionarios y demás personas que se desempeñan en la institución y su entorno. Las prácticas de un líder dinamizan las organizaciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir de objetivos tendientes a lograr la visión y la misión institucional. Con la propuesta que realizaré en el centro, lograremos capacitar al equipo directivo para lograr ese salto cualitativo y se convierta en el verdadero motor del centro.

Las encuestas realizadas a los Padres/madres de familia y estudiantes tienen respuestas satisfactorias para nuestra gestión, nos dicen que no estamos mal, pero que debemos y podemos mejorar.

Los valores forman parte de la existencia propia de cada persona y por ende afecta su conducta, modela sus principios, condiciona sus sentimientos y compromete sus decisiones, desde este ámbito trabajamos con valores trascendentes como el amor, el respeto, la solidaridad. Este aspecto mejorará sustancialmente al fortalecer a los miembros de la institución, porque uno de los objetivos de esta propuesta es generar especializaciones y atender de manera coordinada y planificada a todos los procesos del centro educativo.

El centro mantiene dentro de la carga horaria una hora destinada al estudio y reflexión de los valores porque consideramos que la Educación debe enfocarse en el educar para la reflexión. Buscamos la formación de seres humanos racionales no de máquinas programadas, en este contexto procuramos que el conocimiento no quede como simple información transferida sino que fomentamos la capacidad de discernir, discriminar, juzgar, tomar decisiones en una base sólida de principios y valores.

El Buen Vivir es un eje transversal que está presente en todos los espacios de formación, el compromiso con los menos favorecidos, la libertad, la equidad. En nuestra escuela, a pesar de los esfuerzos que se realizan, aún persiste un nivel de agresividad entre los estudiantes que no hemos podido erradicar por completo. Para enfrentar esta problemática trabajamos con padres de familia, docentes y directivo que conforma nuestra escuela, con los estudiantes realizamos convivencias y hoy estamos en la difusión del Código de Convivencia, como un mecanismo para motivar el buen trato y el buen vivir en el centro.

15. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES.

15.1. CONCLUSIONES

Al concluir este trabajo de investigación sobre **GESTIÓN, LIDERAZGO Y EL BUEN VIVIR** de la Escuela de Educativa “Narciso Cerda Maldonado”, podemos manifestar que se ha logrado obtener los resultados propuestos en los objetivos planteados.

- La Institución Educativa realiza actividades de de integración con todos los miembros de la comunidad educativa de manera esporádica, lo que implica que no existe una comunicación permanente en el marco del buen vivir.
- La mayoría de los Docentes no asisten a seminarios de capacitación demostrando que no están interesados en la formación permanente y en las nuevas tendencias educativas.
- Los Docentes no están interesados en realizar dinámicas de motivación al iniciar una clase nueva. Siguen trabajando con el tradicionalismo de una manera mecánica. Por lo tanto esto nos demuestra que la mayoría de los docentes no preparan la clase antes de iniciarla.
- La utilización de métodos innovadores, participativos y de interacción no son empleados por los docentes de manera consecutiva sino de manera

esporádica, lo demuestra que no se atreven a diseñar nuevas formas de planificar la clase.

- Los padres de familia no se sienten tan integrados en la comunidad educativa, puesto que a veces se los involucra o notificada de alguna actividad en la Institución por parte de los docentes.

- Los padres de familia no están de acuerdo con el Liderazgo y Gestión en las áreas que dirigen los directivos, porque hay muy poca comunicación entre la comunidad educativa y la que manejan los docentes en aula de clase, porque se presenta mucha indisciplina entre los estudiantes.

15.2. RECOMENDACIONES

Es necesario que en la Escuela de Educación Básica “Narciso Cerda Maldonado” se inicie con los cambios necesarios para mejorar el sistema dentro de la Institución.

- ❖ Se debe realizar actividades de integración consecutivamente con la comunidad educativa, a través de un cronograma de actividades que permita crear un ambiente sano entre las personas en el marco del buen vivir.

- ❖ Los directivos y profesores de la Escuela de Educación Básica “Narciso Cerda Maldonado” deben mejorar en los aspectos que demuestra debilidad la institución, como son; el mejoramiento de currículo, la indisciplina de los estudiantes, la capacitación docente, Fortalecer con proyectos y propuestas que ayuden a cumplir con los objetivos propuestos por el Ministerio de Educación y Cultura.

- ❖ Los docentes deben realizar reuniones pedagógicas para realizar intercambio de conocimientos y experiencias entre compañeros. De esta manera planificar y practicar las posibles dinámicas de motivación que pueden emplear en el aula de clase.

- ❖ Es necesario fortalecer la participación activa, creativa y crítica de todos los miembros del Equipo Directivo y de la Comunidad Educativa para garantizar el cumplimiento de los objetivos del PEI de la Escuela.

- ❖ Los docentes deben citar a reuniones a los padres de familia por lo menos 8 reuniones en el año. Para que se sientan integrados e informados de las actividades, comportamiento y desempeño de los estudiantes.

- ❖ La Institución educativa de realizar una capacitación a los docentes sobre la práctica de liderazgo y formación profesional de calidad para fortalecer el buen vivir entre la comunidad educativa, como una estrategia para alcanzar la calidad educativa.

16. PROPUESTA DE APLICACIÓN DE RESULTADOS.

16.1. Alternativa obtenida.

Con los resultados obtenidos de la investigación y el planteamiento de las conclusiones y recomendaciones, se ha planteado la siguiente alternativa obtenida que ayudara a dar solución al problema investigado.

Capacitación sobre la práctica de liderazgo y formación profesional de calidad para fortalecer el buen vivir entre los actores de la escuela de Educación Básica “Narciso Cerda Maldonado como estrategia de gestión educativa

16.2. ALCANCE DE LA ALTERNATIVA.

El buen vivir es un principio constitucional, una concepción ancestral de los pueblos originarios de los Andes. Como tal está presente en la educación ecuatoriana como principio rector del sistema educativo y como hilo conductor de los ejes transversales.

Por lo tanto la alternativa propuesta tiene como propósito el fortalecimiento de la calidad humana por medio del liderazgo participativo y el trabajo en equipo en el marco del buen vivir, como solución que nos permita afianzar los conocimientos y actitudes en la comunidad educativa.

16.3. ASPECTOS BASICOS DE LA ALTERNATIVA.

16.3.1. Antecedentes

En la Escuela de Educación Básica “Narciso Cerda Maldonado” de la ciudad de La Maná, se nota la carencia de la práctica de Liderazgo para fortalecer el Buen Vivir de padres de familia, docentes, directivo y estudiantes por lo que es necesario reorientar actitudes y comportamientos orientados en valores tales como respeto, responsabilidad, honestidad, entre otros. Porque ellos constituyen patrones de conducta para un buen vivir de todo y toda actitud humana dentro del contexto social.

La falta de la práctica de liderazgo entre los directivos y docentes es evidente por la escasa integración de los padres de familia con la Institución, la indisciplina de los estudiantes, la poca motivación que tiene los docentes para asistir a cursos de formación y la delimitada comunicación que existe entre la comunidad educativa.

Frente a estos problemas, surge la necesidad de buscar la solución, por lo tanto se plantea como propuesta la elaboración de un taller de capacitación sobre la práctica de liderazgo y formación profesional de calidad para fortalecer el buen vivir entre la comunidad educativa. Esto a su vez nos permitirá desarrollar una estrategia de gestión para alcanzar la calidad educativa y la confianza de los padres de familia.

16.3.2. Justificación

La sociedad actual está signada por el cambio constante y resulta imprescindible que las instituciones que la integran sepan adaptarse para no quedar ajenas al contexto que demanda cada vez más una intervención planeada y pensada. Para esto es fundamental formar personas líderes capaces de leer la realidad y actuar en consecuencia, con el objetivo de lograr una educación de calidad, con un papel importante en la construcción del bien común.

En base a los resultados obtenidos en la actualidad la Escuela “Narciso Cerda Maldonado” mantiene una estructura no organizacional; es decir no se ha creado una estructura organizativa dinámica que permita salir de los esquemas de representación legal y el cumplimiento de normas establecidas desde organismos superiores. El Equipo Directivo, nombrado con una

perspectiva de cambio, no ha logrado dar el salto cualitativo que pase de ser el grupo de maestros elegidos para que cumpla tareas específicas, por un tiempo determinado, al grupo de maestros conscientes de sus roles y funciones y de su papel primordial en la promoción de procesos innovadores que busquen el mejoramiento de la calidad de la institución educativa.

Por esta razón se justifica la presente propuesta, con la búsqueda de una mejor gestión institucional y un liderazgo democrático que permita repartir responsabilidades y funciones mediante la participación y el desarrollo cooperativo de las actividades.

16.3.3. PLANTEAMIENTO DE LA PROPUESTA

Ejecución de un taller de capacitación sobre la práctica de liderazgo y formación profesional de calidad para fortalecer el buen vivir entre la comunidad educativa de la escuela de Educación Básica “Narciso Cerda Maldonado”, como estrategia de gestión educativa.

16.3.4. OBJETIVOS

16.3.4.1. OBJETIVO GENERAL

Conseguir cambios innovadores y adecuados dentro de los planes curriculares de estudio a fin de que evidencie una correcta Gestión Educativa y liderazgo para fortalecer el Buen Vivir en la institución.

12.3.4.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Lograr los cambios de conducta de profesores estudiantes padres de familia de la Escuela de Educación Básica “Narciso Cerda Maldonado con nuevas estrategias de gestión, que la sociedad impone con la reforma y progreso de la educación.
- Construir un modelo de Gestión Educativo en la Escuela de Educación Básica” Narciso Cerda Maldonado” que favorezca el Liderazgo compartido, que permita la democratización del poder y la toma de decisiones.
- Capacitar a los docentes, sobre estrategias de gestión y práctica de Liderazgo y formación profesional de calidad para fortalecer el Buen Vivir entre la comunidad educativa.

16.3.5. ESTRUCTURA GENERAL DE LA PROPUESTA

16.3.5.1 ESTRUCTURA Y COMPONENTES A TRAVEZ DE MARCO LOGICO.

| FIN | INDICADORES | MEDIOS DE VERIFICACION | SUPUESTOS |
|--|---|---|---|
| <p>Construcción de un taller de capacitación sobre la práctica de Liderazgo y formación profesional de calidad para fortalecer el Buen Vivir entre la comunidad educativa de la escuela de Educación Básica “Narciso Cerda Maldonado”, como estrategia de Gestión Educativa.</p> | <p>Resultados obtenidos de las encuestas</p> | <p>Cuadros estadísticos</p> | <p>Escuela de Educación Básica” Narciso Cerda Maldonado”</p> |
| <p>Objetivo Conseguir cambios innovadores y adecuados dentro de los planes curriculares de estudio a fin de que evidencie una correcta Gestión Educativa y liderazgo para fortalecer el Buen Vivir en la institución.</p> | <p>Cumplimiento del cronograma de trabajo de la propuesta</p> | <p>Instrumentos de aplicación del proyecto.</p> | <p>Apoyo de autoridades de educación local y regional.</p> |
| <p>Productos Lograr los cambios de conducta de profesores estudiantes padres de familia de la Escuela de Educación Básica “Narciso</p> | <p>Charlas de motivación para que los docentes asistan a la capacitación.</p> | <p>Registro de asistencia Fotos</p> | <p>Apoyo de autoridades de educación local y regional. Colaboración</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| Cerda Maldonado frente a los nuevos retos que la sociedad impone con la reforma y progreso de la educación | | | de estudiantes de la muestra aplicada y de docentes y padres de familia. |
| Construir una estrategia de gestión educativo en la Escuela de Educación Básica” Narciso Cerda Maldonado” que favorezca el liderazgo compartido, que permita la democratización del poder y la toma de decisiones. | Definir las fortaleza, debilidades, oportunidades y amenazas | Registro de asistencia Fotos | Apoyo de autoridades de educación local y regional. Colaboración de estudiantes de la muestra aplicada y de docentes y padres de familia. |
| Capacitar a los docentes, sobre Estrategias Práctica de Liderazgo y formación profesional de calidad para fortalecer el Buen Vivir entre la comunidad educativa. | Desarrollo de las actividades | Registro de asistencia Test de Evaluación | Apoyo de autoridades de educación local y regional. Colaboración de estudiantes de la muestra aplicada y de docentes |
| Actividades | | | Presupuesto |
| Elaboración y presentación del proyecto | | | Ver anexo |

| | |
|--|----------------|
| | 14.6 |
| Reunión con director, docentes y estudiantes participantes | Ver anexo 14.6 |
| Se desarrollarán estrategias que posibiliten el trabajo en equipo | Ver anexo 14.6 |
| Realizar talleres de trabajo con actividades: variadas, dinámicas y creativas, tales como: socialización de saberes a través de periódicos, murales, gráficos, ensayos escritos, expresiones literarias, paneles, dramatizaciones. | Ver anexo 14.6 |
| Evaluación de la capacitación | Ver anexo 14.6 |
| Elaboración del informe final | Ver anexo 14.6 |



| TALLER | OBJETIVO | CONTENIDOS | PROCESO | RECURSOS | RESPONSABLES | TIEMPO |
|--------|---|--|--|--|---|-----------------------|
| 1 | Examinar la conceptualización del tema y su importancia. | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Definición de gestión educativa ❖ ¿Cuáles son los tipos de gestión? ❖ Importancia | Ambientación Saludo Acogida Presentación de temas | Proyector multimedia. Videos. Diapositivas | Autoridades del plantel Investigador Facilitador. | Octubre 2011 8H |
| 2 | Saber la importancia y interés práctica de la propuesta Mejorar la comunicación institucional | <ul style="list-style-type: none"> ❖ ¿Qué es liderazgo ❖ Tipos de liderazgo ❖ Características | Formación de grupos Análisis Exposición de Grupos. | Contenedores | Autoridades del plantel Gobierno estudiantil Investigador | Octubre 2011 8H |
| 3 | Promover entre los asistentes la reflexión y análisis sobre la problemática de gestión educativa; la intención es sensibilizar y motivar la participación en la solución de los problemas de la práctica de liderazgo, y así proponer acciones concretas en beneficio de la comunidad | <ul style="list-style-type: none"> ❖ La organización de grupos de trabajo. ❖ Manejo de las estrategias de gestión ❖ Cambios de actitud de los docentes Separación en técnicas activas | | Proyector multimedia | Autoridades del plantel Investigador | Octubre 2011 8H |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|-------------------------|---|-----------------------|
| | educativa. | | | | | |
| 4 | Proporcionar a las participantes herramientas que les permitan desarrollar estrategias para el establecimiento del Programa de concienciación institucional de "Gestión educativa | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alternativas para mejorar la práctica de liderazgo. | | Videos. Diapositivas | Autoridades del plantel Gobierno estudiantil Investigador | Octubre 2011 8H |

18. ESTRATEGIAS METODOLOGICAS PARA EL PROGRAMA DE CAPACITACION DE GESTIÓN EDUCATIVA Y LA PRÁCTICA DE LIDERAZGO PARA FORTALECER EL BUEN VIVIR EN LOS DOCENTES

- ❖ Establecer nuevas estrategias de acercarse a la realidad y para ello necesitan ir a la teoría y revisar las conceptualizaciones postulados para de esta manera plantear nuevamente a la práctica con convicciones, habilidades y destrezas que la renueven o la transformen.
- ❖ Construir el proceso de capacitación en la acción para el desarrollo de habilidades, destrezas y actitudes que permitan realizar el rol de dirección y el rol de docente con eficacia y eficiencia.
- ❖ Lograr en el sistema educativo, planteándose impulsar procesos que generen el desarrollo de las capacidades intelectuales, sociales, éticas y estéticas, así como la formación de hábitos y convicciones que permitan el crecimiento pleno de su condición humana.

18.1. Propósitos específicos del programa de capacitación.

- Desarrollar capacidades, habilidades y destrezas para: delegar, planificar, organizar y trabajar en equipo a través de un liderazgo educacional democrático.
- Desarrollar habilidades y destrezas para ejercer las funciones que realiza en la escuela con efectividad y eficacia.

- Analizar y reflexionar sobre los fundamentos teóricos del Diseño Curricular Nacional que sustenta la práctica pedagógica: sus características, componentes y estrategias.
- Construir estrategias y herramientas que posibiliten el seguimiento y registro de las actividades que ejecutan los y las participantes en el desarrollo de sus funciones.

18.2. Metodología y estructura del programa

- ❖ Se desarrollarán estrategias que posibiliten el trabajo en equipo.
- ❖ Realizar talleres de trabajo con actividades: variadas, dinámicas y creativas, tales como: socialización de saberes a través de periódicos, murales, gráficos, ensayos escritos, expresiones literarias, paneles, dramatizaciones.
- ❖ Estrategia de proyectos a través de planificaciones y solución de problemas comunitarios.
- ❖ Propósitos del taller y las expectativas de los docentes.
- ❖ Una agenda de trabajo para cada día con los siguientes componentes:

Propósitos de la actividad:

1. Reflexión inicial
2. Expectativas de los y las participantes

3. Presentación del tema y los objetivos
4. Evaluación diagnóstica
5. Desarrollo del primer tema socialización
- 6.- Cierre conceptual
- 7.- Asignación de trabajos para el próximo encuentro.
- 8.- Evaluación del encuentro y los contenidos.

18.3. Características del programa de capacitación de gestión y liderazgo de los docentes

- Encuentros una vez por mes durante nueve meses, por ciclo.
- Énfasis en la lengua escrita y la matemática para el primer ciclo de básica y proceso pedagógicos para el segundo ciclo.
- Los encuentros estaban divididos en dos momentos: un momento con todos los docentes de la escuela y un segundo momento por ciclo para la capacitación continua.
- Se abordó temas de forma sistemática.
- Se partió de la práctica de los y las docentes en los momentos de reflexión y discusión.
- Será organizado y conducidos por la ONG en coordinación con los equipos de gestión.

- Charlas presénciales que generan procesos que posibilitan a los y las participantes desarrollar estrategias, habilidades, destrezas y valores para ejercer su rol de docente y mejorar su desempeño.
- Encuentros con la estrategia de taller.
- Actividades: variadas, diversas, dinámicas, contextualizadas, que responde a los objetivos planteados, flexibles y participativas.
- Con un sistema de evaluación que permite mejorar el proceso en la marcha, además de monitorear y acompañar a los docentes en su crecimiento profesión.



18.4. APLICABILIDAD

El proyecto es en su totalidad aplicable, pues es avalado por las autoridades de la Escuela en estudio. Se utilizan recursos públicos pues el autor trabaja en La Institución Educativa y la otra parte será financiada en parte con los recursos del autor.

Por lo tanto será aplicado durante los meses de octubre, noviembre del periodo lectivo 2014-2015, con el fin de aportar a la solución del problema y comenzar en nuevo periodo lectivo 2015-2016.

18.4. EVALUACIÓN

La propuesta debe ser evaluada en todo el proceso, con el propósito de llevar un registro acerca de la evolución del taller de capacitación, el mismo que involucra a directivos y docentes, realizándolo en tres momentos:

Al inicio: mediante pruebas diagnósticas para medir la aceptación de la propuesta.

En el proceso de aplicación: se irá verificando a través del dominio del conocimiento teniendo como referencia las destrezas con criterio de desempeño.

Al final: se realizará una evaluación y establecer los resultados y conclusiones que permitan mejorar la propuesta y que sirva de patrón para otras instituciones educativas.

18.5. RESULTADOS ESPERADOS DE LA ALTERNATIVA

A través de la implementación de la propuesta se espera:

- Lograr un liderazgo democrático que permita repartir responsabilidades y funciones mediante la participación y el desarrollo cooperativo de las actividades.
- Lograr la participación real y efectiva mediante el desarrollo de una inteligencia colectiva que facilite la interpretación y la apropiación de la realidad que se comparte.
- Lograr la creación de un ambiente de confianza por medio de la construcción de espacios de seguridad entre los miembros del equipo que coordina-gobierna la institución y de los otros frente a ese equipo.
- Lograr un equipo de trabajo permanente organizado en torno a tareas y proyectos, capaz de desarrollar procesos de gestión y ejecución, dinamizar y articular pedagógicamente la vida del centro.
- Lograr una mejor gestión institucional como la función de ejercer un liderazgo de la escuela en el que la autoridad es un logro gracias al desarrollo de estrategias y actividades que aseguren la consecución de sus propósitos y objetivos.
- Lograr que el profesor sea un profesional de la educación, académico y con conocimientos actualizados en las ciencias y la tecnología, tener una actitud y predisposición al cambio en los procesos modernos de una educación de calidad, ser productivo, optimista, dinámico, creativo, planificador de los procesos pedagógicos y de la instrumentación del pensamiento universal en su trabajo cotidiano.

- Los docentes desarrollen los contenidos con una adecuada dinámica pedagógica y proyectar una utilidad e importancia en el educando que incentive las destrezas y habilidades del estudiante para que fortalezca la educación vinculada con el trabajo.
- Que se cultiven en los estudiantes una educación en valores incentivando su creatividad y el desarrollo de las inteligencias múltiples para lograr a futuro personas de bien que aporten al desarrollo social local, regional, nacional dando fundamental atención a la responsabilidad, solidaridad, integridad como ejes fundamentales en la vida.

13. BIBLIOGRAFÍA

- ❖ Álvarez (2008) El liderazgo de la calidad total España: Escuela Española.
- ❖ Álvarez, M. En Domínguez y Mesana, (**coord.**) 2009 Manual de Buen
- ❖ Álvarez, M.(2007) El liderazgo de la calidad total Madrid: Escuela española.
- ❖ Ansoff Igor (2008), Planeación estratégica en la educación. Edit. LIMUSA México.
- ❖ Arroman S. y Velázquez L (2011) "El proceso de gestión y la gestión económica en las empresas" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, N° 145. Fecha de consulta: febrero 2001. Hallado
- ❖ Blenglar, B. (2007) "Gestionar es hacer que las cosas sucedan" Competencias, actitudes y dispositivos para diseñar instituciones. Ed. Novedades educativas. Buenos Aires, Argentina.
- ❖ Carriego, C. (2007), Gestión Institucional. Edición: Colección Formación de Directivos, "Fe y Alegría", Caracas, Venezuela.
- ❖ Casasús, J. (Octubre de 2000). *UNESCO*. Recuperado el 06 de Noviembre 2007.
- ❖ Cáceres- S, Texto Planeación Para la vida 2007
- ❖ Collao, O. (2007) Administración y gestión educativa de Ediciones.
- ❖ Definición.de. (s.f.). Recuperado el 1 de abril de 2009, de.
- ❖ Díaz, C. y Suárez, G.(2008) Proyecto Educativo Institucional. Lima

- ❖ DICCIONARIO del Buen Vivir 20
- ❖ Dirección Nacional de Mejoramiento Profesional. Psicología
- ❖ El taller educativo, Aula América Magisterio.2007
- ❖ FARJAT, L. (2007). *Gestión Educativa Institucional*. Argentina Lugar Editorial, S.A.
- ❖ Farro, F.(2007) Planeamiento estratégico para instituciones educativas de calidad.Lima: UDEGRAF S.A.
- ❖ Foro Educativo.(2007)Gestión educativa. Lima: Foro Educativo.
- ❖ García, L.A.(2008)Gestión Educativa. 24 de julio del 2001.
- ❖ García Leiva, L.A.2008 Gestión Educativa. 24 de julio del 2001.
- ❖ García Requena, F. (1997). Organización escolar y Gestión de centros Educativos: Ediciones Aljibe
- ❖ García, F.(2007)Organización escolar y gestión de centros educativos. Granada:Ediciones ALJIBE.
- ❖ García, F.(2007)Organización escolar y gestión de centros educativos. Granada:Ediciones ALJIBE.
- ❖ Gento, S. (2007)Participación en la gestión educativa. Madrid:Santillana.(
- ❖ Gento, S. (2007)Participación en la gestión educativa. Madrid:Santillana.
- ❖ González, C. (2008) “El Liderazgo, un punto de vista para su estudio”.
- ❖ Gran Plaza Jaime I. (2008); Diccionario.
- ❖ Kemms, S.(2007) Teoría Crítica de la Enseñanza.
- ❖ La Gestión Educativa ante la innovación y el cambio. Madrid: Narcea S.A.

- ❖ Lipe-Unesco, Planeamiento de la educación. Desafíos de la educación, Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa.
- ❖ Mazacón, Antonio Módulo de Planificación Educativa
- ❖ Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa.
- ❖ Ministerio de Educación del Ecuador (2011) Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe, Quito, Ecuador
- ❖ Moran M. F, Liderazgo en Alta gerencia
- ❖ Autores: Pérez G. (2008).
- ❖ Peter D. (septiembre del 2007) “¿Qué hace falta para ser un directivoeficaz?”.
- ❖ Ponce, C. Vicente, Gestión de recursos educativos.2009
- ❖ Pórtela, A/ González, M.T. (Ed.) (2007). Gobierno, autonomía y participación en los centros escolares. En *Organización y gestión de centros escolares: dimensiones y procesos*. (75-89). España: Pesaron Educación.
- ❖ Principios de La Gestión de la calidad- Norma ISO 9000:2000-Sistemas de Gestión de la Calidad-Fundamentos y Vocabulario, y Norma ISO 9400:2000- Sistemas de Gestión de Calidad-Directrices para la mejora del desempeño. Fecha de consulta: diciembre 2010.
- ❖ Rebolledo G., **Gestión, Calidad y Agregación de valor en información** (Compilación) Fecha de consulta: febrero 2011.

- ❖ Sánchez M. (2007), La gestión en las instituciones de educación superior. Trabajo final del seminario “Desarrollos recientes en la teoría de la organización” F.C.E. UBA.
 - ❖ Sanders Benno 1989, Gestión y administración de los sistemas educativos: problemas y tendencia. Perspectivas Vol. XIX No.
 - ❖ Sayles, L. (2011) “Liderazgo”, Mc Graw-Hill, México.
 - ❖ Serna G, H. (2003). Gerencia Estratégica. Bogotá D.C.: Panamericana Editorial Ltda -3R Editores.
 - ❖ Vidal, José A (2009) “Introducción a la Filosofía de la Educación: Los Valores en la Educación”, Grupo Editorial, Primera edición, Volumen III.
- Vivir para una organización de instituciones educativas.

14. ANEXOS

14.1. MATRIZ DE PROBLEMAS- OBJETIVOS.

14.2. MATRIZ DE RELACION DE PROBLEMA- OBJETIVO-HIPÓTESIS.

14.3. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “NARCISO CERDA MALDONADO”

14.4. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “NARCISO CERDA MALDONADO”

14.5. ENTREVISTA DIRIGIDA AL DIRECTIVO DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “NARCISO CERDA MALDONADO”

14.6. PRESUPUESTO DE GASTOS DE LA PROPUESTA.

14.7. CROQUIS DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “NARCISO CERDA MALDONADO”

14.8. FOTOS DE LA REALIZACION DE LAS ENCUESTAS EN LA INSTITUCIÓN.

14.1. ANEXO

MATRIZ DE PROBLEMAS- OBJETIVOS.

TEMA: ESTRATEGIAS DE GESTIÓN EDUCATIVA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PRÁCTICA DE LIDERAZGO Y EL FORTALECER DEL BUEN VIVIR EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "NARCISO CERDA MALDONADO", DEL CANTÓN LA MANÁ, PROVINCIA DE COTOPAXI.

| PROBLEMAS | OBJETIVOS |
|---|---|
| FORMULACION DEL PROBLEMA | OBJETIVO GENERAL |
| ¿De qué manera incide una estrategia de Gestión Educativa, desde la perspectiva de la Práctica de Liderazgo, en el fortalecimiento del Buen Vivir en la Escuela de Educación Básica "Narciso Cerda Maldonado", del Cantón La Maná, provincia de Cotopaxi? | . Identificar una estrategia de Gestión Educativa, desde la perspectiva de la Práctica de Liderazgo, en el fortalecimiento del Buen Vivir en la Escuela de Educación Básica "Narciso Cerda Maldonado", del Cantón La Maná, provincia de Cotopaxi? |
| PREGUNTAS DERIVADAS | OBJETIVO ESPECIFICO |
| ¿Cuáles son las estrategias de gestión educativa, que se aplica para mejorar la práctica de liderazgo y el Buen Vivir, entre todos los miembros de la comunidad educativa? | Identificar las estrategias de gestión educativa, que se aplica para mejorar la práctica de liderazgo y el Buen Vivir, entre todos los miembros de la comunidad educativa? |

| | |
|--|--|
| <p>¿Cuál son los procesos de formación humana que permita fortalecer los conocimientos y actitudes en la institución, para lograr una gestión, liderazgo eficiente y efectivo en el trabajo en equipo?</p> | <p>Conocer procesos de formación humana que permita fortalecer los conocimientos y actitudes en la institución, para lograr una gestión, liderazgo eficiente y efectivo en el trabajo en equipo?</p> |
| <p>¿Cuáles son las estrategias de gestión educativa que se incrementaran en el Buen Vivir en la escuela, como eje transversal, para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje?</p> | <p>Implementar estrategias de gestión educativa que se incrementaran en el Buen Vivir de la escuela, como eje transversal, para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje?</p> |

14.2. ANEXO

MATRIZ DE RELACION DE PROBLEMA- OBJETIVO-HIPÓTESIS.

TEMA:ESTRATEGIAS DE GESTIÓN EDUCATIVA DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PRACTICA DE LIDERAZGO Y EL FORTALECER DEL BUEN VIVIR EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "NARCISO CERDA MALDONADO", DEL CANTÓN LA MANÁ, PROVINCIA DE COTOPAXI.

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPOTESIS |
|---|---|---|
| FORMULACION DEL PROBLEMA | OBJETIVO GENERAL | HIPOTESIS GENERAL |
| ¿De qué manera incide una estrategia de Gestión Educativa, desde la perspectiva de la Práctica de Liderazgo, en el fortalecimiento del Buen Vivir en la Escuela de Educación Básica "Narciso Cerda Maldonado", del Cantón La Maná, provincia de Cotopaxi? | Identificar una estrategia de Gestión Educativa, desde la perspectiva de la Práctica de Liderazgo, en el fortalecimiento del Buen Vivir en la Escuela de Educación Básica "Narciso Cerda Maldonado", del Cantón La Maná, provincia de Cotopaxi? | Identificación de una estrategia de Gestión Educativa, desde la perspectiva de la Práctica de Liderazgo, en el fortalecimiento del Buen Vivir en la Escuela de Educación Básica "Narciso Cerda Maldonado", del Cantón La Maná, provincia de Cotopaxi. |
| PREGUNTAS DERIVADAS | OBJETIVOS ESPECIFICOS | HIPOTESIS ESPECIFICAS |
| ¿Cuáles son las estrategias de gestión | Identificar las estrategias de gestión | La identificación de una estrategias de |

| | | |
|---|---|---|
| <p>educativa, que se aplica para mejorar la práctica de liderazgo y el Buen Vivir, entre todos los miembros de la comunidad educativa?</p> <p>¿Cuál son los procesos de formación humana que permita fortalecer los conocimientos y actitudes en la institución, para lograr una gestión, liderazgo eficiente y efectivo en el trabajo en equipo?</p> <p>¿Cuáles son las estrategias de gestión educativa que se incrementaran en el Buen Vivir de la escuela, como eje transversal, para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje?</p> | <p>educativa, que se aplica para mejorar la práctica de liderazgo y el Buen Vivir, entre todos los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>Conocer procesos de formación humana que permita fortalecer los conocimientos y actitudes en la institución, para lograr una gestión, liderazgo eficiente y efectivo en el trabajo en equipo</p> <p>Implementar estrategias de gestión educativa que se incrementaran la parte del Buen Vivir en la escuela de educación básica como eje transversal, para mejorar el</p> | <p>gestión educativa, que se aplica para mejorará la práctica de liderazgo y el Buen Vivir, entre todos los miembros de la comunidad educativa</p> <p>Los procesos de formación humana que permita fortalecer los conocimientos y actitudes en la institución, para lograr una gestión, liderazgo eficiente y efectivo en el trabajo en equipo.</p> <p>La implementación de estrategias de gestión educativa que se incrementaran en el Buen Vivir de la escuela como eje</p> |
|---|---|---|

| | | |
|--|--------------------------------|--|
| | proceso enseñanza aprendizaje. | transversal, mejorará el proceso enseñanza aprendizaje |
|--|--------------------------------|--|

14.3. ANEXO

14.3.1. Estrategias de cambio

Desarrollo de las estrategias

Se efectuó un SEMINARIO-TALLER con la comunidad educativa de la Escuela de Educación Básica “Narciso Cerda Maldonado” los días 4, 5, 6 y 7 de abril del 2013 con un horario intensivo de 08H00 a 15H00; con el permiso correspondiente dela Señora Directora; el taller se realizó con la finalidad de analizar las Estrategias de Gestión, y definir la Practica de Liderazgo como el más adecuado para el sistema educativo; y se verificó la inexistencia acerca del Liderazgo; por lo que se llega a la conclusión de aplicar Estrategias de Gestión Educativa para mejorar la práctica de liderazgo, mismo que será desarrollado en la comunidad educativa.

La presencia de la Comunidad Educativa fue beneficiosa en el sentido de apoyar la iniciativa institucional para esta capacitación, en dar ideas de mejoramiento y compromisos de ayuda a las acciones institucionales, así

como la participación permanente en los eventos y programas que la institución realice.

Las conclusiones a las que se llegó al finalizar el taller son: el conocer la existencia de Estrategias de Gestión Educativa para gestionar en la institución educativa, la Práctica de Liderazgo más adecuado para la educación.

14.4. ANEXO

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “NARCISO CERDA MALDONADO”

La presente encuesta, ha sido diseñada con fines de investigación. Respetuosamente solicitamos a Ud. Contestar el siguiente cuestionario. Sus respuestas serán de gran validez para nuestra investigación.

1.- Cuando se enfrenta Ud. a un problema en su trabajo, para resolverlo recurre generalmente a su:

| | | |
|---------------------|------------|-------------|
| Superior inmediato. | Compañeros | Otra fuente |
| () | () | () |

2.- Ha realizado otro Programa de Formación en la institución donde trabaja actualmente?

A veces () ocasionalmente () siempre () nunca ()

3.-En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante?

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

4.-El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes?

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

5.-El liderazgo de la institución esta intricadamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio.

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

6.- El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

8.-Los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo son afectivos y morales

SI () NO ()

9. ¿El liderazgo en la unidad educativa esta intricadamente ligada a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización .

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

14.5. ANEXO

ENCUESTA DIRIGIDA PARA LOS ESTUDIANTES

1.-La Gestión educativa que se realiza en la Institución es:

EXCELENTE () BUENA () REGULAR ()

2.- En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen sus opiniones.

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

3.-¿Quisiera usted conocer las Estrategias de Gestión para mejorar la organización de la institución?

SI () NO ()

4.-¿Cree usted que si la Institución elabora un Proyecto de Planificación Institucional mejorará la práctica de liderazgo en la comunidad educativa

SI () NO ()

5.-Los docentes realizan grupos de trabajo con dinámicas innovadoras

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

14.6 ANEXO

ENCUESTA DIRIGIDA AL DIRECTIVO.

1.-La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.

Si ()

No ()

2.-Para la resolución de conflictos y promover soluciones pertinentes y oportunas en el tiempo usted delega la toma de decisiones a un grupo de colaboradores.

SI ()

NO ()

3.-Las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos.

SI ()

NO ()

5.- ¿En una institución que hay?:

Líder ()

Jefe ()

6.- Qué tipo de líder desempeña usted en la institución donde labora?

Líder autoritario ()

Líder autocrático ()

Líder carismático ()

7.- Los docentes mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa

SIEMPRE ()

A VECES ()

NUNCA ()

8.-¿Cómo es el desempeño de los docentes en relación con el proceso de autoevaluación en su escuela?

Muy positivo Positivo Regular Negativo

12.- ¿El liderazgo en la unidad educativa esta intrincadamente ligada a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización .

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

14.7. ANEXO

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA.

1.- Los maestros mantienen el liderazgo y la gestión en el área?

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

2.- Se siente integrado en la comunidad educativa?

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

3.-En la escuela se realiza talleres de direccionamiento familiar?

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

4.- Los valores y principios predominan en la educación, que la institución brinda a sus hijos?

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

5.-Admira el liderazgo y la gestión que realiza las autoridades y maestros?

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

6.-El director y el personal docente promueve actividades de integración, entre los miembros de la comunidad educativa?

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

7.- El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes los desarrolle.

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

8.- Los docentes son respetuosos y corteses con usted.

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

9.- Cree usted que el colegio brinda una buena educación a su hijo/a.

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

10.- Su hijo/a se siente feliz de estudiar y formarse en este plantel.

SIEMPRE () A VECES () NUNCA ()

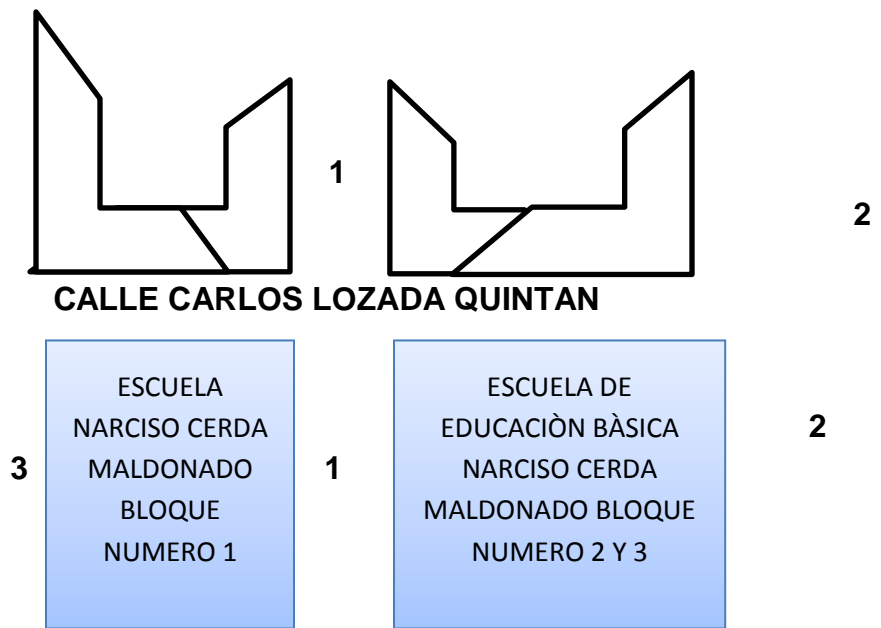
14.8. ANEXO

PRESUPUESTO DE GASTOS DE LA PROPUESTA.

| PRESUPUESTO | | |
|--|---------------------------|--------|
| ACTIVIDADES | RECURSOS | VALOR |
| Elaboración y presentación del proyecto en la Institución educativa. | Impresiones | \$ 10 |
| | Copias | \$ 5 |
| | Día Positiva | \$ 20 |
| | Refrigerio | \$ 50 |
| Reunión con director, docentes y estudiantes participantes | Copias Registro de firma. | \$ 3 |
| | Oficios de invitación | \$ 3 |
| Se desarrollarán estrategias que posibiliten el trabajo en equipo | 5 cajas de lápices | \$ 15 |
| | 20 papelotes. | \$ 4 |
| | Refrigerio | \$ 18 |
| Realizar talleres de trabajo con actividades: variadas, dinámicas y creativas, tales como: socialización de saberes a través de periódicos, murales, gráficos, ensayos escritos, expresiones literarias, paneles, dramatizaciones. | 5 cajas de lápices | \$ 15 |
| | 20 Papelotes. | \$ 4 |
| | Refrigerio | \$ 18 |
| Evaluación de la capacitación | Copias del test. | \$ 5 |
| Elaboración del informe final | 25 hojas de impresión | \$ 25 |
| TOTAL | | \$ 195 |

14.9. ANEXO

CROQUIS DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “NARCISO CERDA MALDONADO”



1.- CALLE 15 DE NOVIEMBRE

2. AVENIDA 19 DE MAYO

3.- CALLE ESMERALDAS

14.10. ANEXO

FOTOS DE LA REALIZACION DE LAS ENCUESTAS EN LA INSTITUCIÓN

FOTOGRAFIA DE LA DIRECTORA



FOTOGRAFIAS DEL PERSONAL DOCENTE





FOTOGRAFIA DE LOS ESTUDIANTES





FOTOGRAFIA DE LOS PADRES DE FAMILIA



14.8. ANEXO

FOTOS DE LA REALIZACION DE LAS ENCUESTAS EN LA INSTITUCIÓN

FOTOGRAFIA DE LA DIRECTORA



FOTOGRAFIAS DEL PERSONAL DOCENTE



FOTOGRAFIA DE LOS ESTUDIANTES



FOTOGRAFIA DE LOS PADRES DE FAMILIA



