



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA
UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
(CEPOSTG-F.C.S.)

MAESTRIA EN GERENCIA EDUCATIVA
PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA

TEMA:

EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO EDUCATIVO EN EL ITS DR.
JOSÉ OCHOA LEÓN DE PASAJE Y SU RELACIÓN CON EL
CONTEXTO ACTUAL.

AUTOR:

ING. CÉSAR RAMIRO NARVÁEZ RAMÓN

TUTOR:

LIC. FULVIA CUMANDA BUSTOS

MACHALA – EL ORO - ECUADOR

2017

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, César Ramiro Narváez Ramón, con C.I. 0704044759, egresada de la **MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA** de la **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA**, en calidad de Autor del siguiente trabajo de titulación **“EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO EDUCATIVO EN EL ITS DR. JOSÉ OCHOA LEÓN DE PASAJE Y SU RELACIÓN CON EL CONTEXTO ACTUAL”**.

- Declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional. En consecuencia asumo la responsabilidad de la originalidad del mismo y el cuidado a remitirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto, asumiendo la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera **EXCLUSIVA**.
- Cedo a la **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA** de forma **NO EXCLUSIVA** con referencia a la obra en formato digital los derechos de:
 - a. Incorporar la mencionada obra al repositorio digital institucional para su democratización a nivel mundial, respetando lo establecido por la Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-Compartirigual 4,0 Internacional (CC BY-NC-SA 4,0). La ley de propiedad intelectual del Estado Ecuatoriano y el Reglamento Institucional.
 - b. Adecuarla a cualquier formato o tecnología de uso en internet, así como correspondiéndome como autor la responsabilidad de velar por dichas adaptaciones con la finalidad de que no se desnaturalice el contenido o sentido de la misma.

Machala, Febrero 4 del 2017

CÉSAR RAMIRO NARVÁEZ RAMÓN
CI. 0704044759

TEMA:

**EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO EDUCATIVO EN EL ITS DR.
JOSÉ OCHOA LEÓN DE PASAJE Y SU RELACIÓN CON EL
CONTEXTO ACTUAL.**

Lic. Fulvia Cumanda Bustos

TUTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Que, el presente proyecto de investigación de Maestría en Gerencia Educativa intitulado “**EVALUACIÓN DEL LIDERAZGO EDUCATIVO EN EL ITS DR. JOSÉ OCHOA LEÓN DE PASAJE Y SU RELACIÓN CON EL CONTEXTO ACTUAL**”, cuyo autor es el **Ing. César Ramiro Narváez Ramón**, ha sido prolijamente revisada, enmarcada en los procedimientos científicos, técnicos, metodológicos y administrativos promulgados por el Centro de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Sociales, razón por la que autorizo su presentación.



Lic. Fulvia Cumanda Bustos

TUTOR DE TESIS

RESPONSABLE DE AUTORÍA

Los conceptos, criterios y comentarios expresados e investigaciones efectuadas que se encuentran plasmadas en la presente tesis son de exclusiva responsabilidad del autor.

Atentamente



CÉSAR RAMIRO NARVÁEZ RAMÓN

DEDICATORIA

A mis Padres Guillermo y Blanquita, a mi esposa Clarita, a mis hijos Camilita e Isaac, seres que me consideran y aman, son quienes celebran cada logro en mi vida con entusiasmo y amor, por ello son las personas que me inspiran a seguir adelante por el sendero del éxito, y en retribución a vuestro afecto sincero, les dedico esta investigación.

CÉSAR RAMIRO NARVÁEZ RAMÓN

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincero agradecimiento a las Autoridades de la Universidad Técnica de Máchala, de la Unidad Académica de Ciencias Sociales.

Dejo constancia de mi gratitud a mi asesora Lcda. Cumanda Bustos y equipo de especialistas de mi trabajo, quien con mucha paciencia y organización me orientó y guio con sus conocimientos para el desarrollo del presente trabajo así como agradezco a mis hijos Camilita e Isaac, a mi esposa Clarita y a mis padres Guillermo y Blanquita por el apoyo y comprensión durante la investigación.

CÉSAR RAMIRO NARVÁEZ RAMÓN

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo investigativo espera determinar el nivel de impacto del actual liderazgo educativo en el desarrollo institucional del Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje, destacando que en la actualidad desde la perspectiva transmoderna los liderazgos deben ser compartidos de manera horizontal, estos procesos han permitido en muchas empresas del mundo el éxito empresarial, lo cual se logra mediante la suma de habilidades, capacidades, competencias, destrezas, técnicas, también se destaca las características del actual modelo de liderazgo educativo y la propuesta alternativa que se ejecuta en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje, como los resultados relacionados al desarrollo institucional que se obtienen con el actual modelo de liderazgo educativo que se ejecutan en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje, la metodología del presente trabajo es la investigación de campo y el análisis de variables cuantitativas y cualitativas, este proyecto se fundamenta en el desarrollo académico y administrativo referente al liderazgo en el contexto actual. Este trabajo de investigación tributa con las teorías y modelos del liderazgo actual aplicados en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje, lo que permite fundamentar los resultados relacionados al desarrollo institucional, identificar las características que debe asumir una propuesta alternativa de un nuevo modelo de liderazgo educativo y conceptuar la factibilidad de la ejecución de una propuesta alternativa de liderazgo educativo para el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje, fundamentada en el desarrollo académico y administrativo del contexto actual.

EXECUTIVE SUMMARY

This research aims to determine the level of impact of the current educational leadership in the Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” of the city of Pasaje, noting that nowadays from the transmodern perspective the leadership must be shared horizontally, these processes have allowed in many companies of the world the business success, which is achieved through the sum of skills, Capacities, competencies, abilities, techniques, also highlights the characteristics of the current model of educational leadership and the alternative proposal that is implemented in the Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” of the city of Pasaje, and the results related to the institutional development that are obtained with the current model of educational leadership that are executed in the Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” of the city of Pasaje, the methodology of the present work is the field research and the analysis of quantitative and qualitative variables, this project is based on the academic and administrative development regarding leadership in the current context. This research deals with current theories and models of leadership applied in the Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” of the city of Pasaje, which allows to base the results related to institutional development, to identify the characteristics that an alternative proposal must assume of a new model of educational leadership and conceptualize the feasibility of the execution of an alternative proposal of educational leadership for the Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” of the city of Pasaje, based on the academic and administrative development of the current context.

TABLA DE CONTENIDOS

CARATULA	I
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	II
TEMA	III
CERTIFICACIÓN	IV
RESPONSABLE DE AUTORÍA	V
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	VII
RESUMEN EJECUTIVO	VIII
EXECUTIVE SUMMARY	IX
TABLA DE CONTENIDO	X
INTRODUCCIÓN	15
Problema central	17
Problemas complementarios	17
Objetivo general	17
Objetivos específicos	18
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO	19
1.1. Marco Teórico Conceptual	19
1.1.1 Liderazgo En Las Instituciones Educativas	19
Liderazgos compartidos	21
Liderazgo transformacional	21
Liderazgo Educativo	21
1.2. Marco Teórico Contextual	24
1.2.1 Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”	24
1.2.1.1 Breve Reseña Histórica	24
1.2.1.2 Trayectoria Institucional	24
1.2.1.3 Oferta Académica Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”	27
En lo Científico – Práctico:	27
En el desarrollo personal- social:	27
1.2.1.4 Planta Docente	27

1.2.1.5 Estudiantes	27
1.2.1.6 Proyección Social	28
CAPÍTULO II METODOLOGÍA	29
2.1 Descripción del procedimiento operacional	29
2.2 Nivel o tipo de investigación	29
2.3 Métodos y técnicas de investigación	29
2.3.1 Métodos	30
2.3.1.1 Método hipotético-deductivo:	30
2.3.1.2 Método Inductivo-Deductivo:	30
2.3.1.3 Método Lógico:	30
2.3.2 Técnicas	31
2.3.2.1 Técnica De La Encuesta:	31
2.3.2.2 Técnica De La Entrevista:	31
2.4 Población Y Muestra	31
A) Unidad De Investigación	31
A1.- Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje.	31
Fórmula Para Obtener El Tamaño Muestral	32
Autoridades y directivos del Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”	32
2.5 Operacionalización de Variables	33
2.6 Selección de Técnicas de Investigación	38
2.7 Recolección de la Información	46
2.8 Procesamiento de la Información	46
2.9 Análisis de Resultados	46
CAPITULO III ANALISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS	47
3.1 Resultados De La Encuesta Aplicada A Los Profesores De La Muestra.	47
1. Docentes del plantel de la muestra según criterio con que califican el liderazgo educativo que se aplica actualmente en la institución que laboran.	47
2. Calificación que dan los docentes del plantel de la muestra, al nivel de satisfacción generado por la aplicación del modelo de liderazgo vigente en el instituto que laboran.	48

3.	Características que acreditan los docentes del plantel de la muestra, al trabajo que se despliega en la gerencia actual.	49
4.	Características que acreditan los docentes de los planteles de la muestra al tipo de liderazgo que se aplica actualmente en el desempeño de la gerencia.	51
5.	Aporte de los docentes de los planteles de la muestra al perfil del nuevo líder educativo del siglo xxi.	53
6.	Estilo de liderazgo con que se identifican los docentes del plantel de la muestra para mejorar sus trabajos en el plantel.	54
7.	Criterio de los docentes del plantel de la muestra acerca de cuánto incentiva el desarrollo institucional la oportuna planificación operativa anual.	55
3.2	Resultados de la entrevista aplicada a las autoridades y directivos del plantel de la muestra.	56
8.	Autoridades del plantel de la muestra según criterio con que califican el liderazgo educativo que se aplica actualmente en la institución que dirigen.	56
9.	Calificación que dan las autoridades del plantel de la muestra, al nivel de satisfacción generado por la aplicación del modelo de liderazgo vigente en la institución que dirigen.	57
10.	Características que acreditan las autoridades del plantel de la muestra, al trabajo que se despliega en la gerencia actual.	59
11.	Características que acreditan las autoridades del plantel de la muestra al tipo de liderazgo que se aplica en el desempeño de la gerencia actual.	60
12.	Aporte de las autoridades del plantel de la muestra al perfil del nuevo líder educativo del siglo xxi.	62
13.	Estilo de liderazgo con que se identifican las autoridades del plantel de la muestra para mejorar sus trabajos en la institución.	64
14.	Criterio de las autoridades del plantel de la muestra acerca de cuánto incentiva el desarrollo institucional la oportuna planificación operativa anual.	65
3.3	Resultados de la entrevista aplicada a las autoridades de las instituciones de la muestra sobre el PEI y el POA.	66
	Plan Educativo Institucional	66

Plan Operativo Anual	68
3.4 Conclusiones	70
3.5 Conclusiones Verificación De Objetivos	71
3.6 Recomendaciones	72
CAPÍTULO IV PROPUESTA METODOLÓGICA TECNOLÓGICA	74
4.1 Título	74
4.2 Ubicación Y Beneficiarios	74
4.3 Justificación	74
4.4 Objetivos De La Propuesta	75
4.4.1 Objetivo General	75
4.4.2Objetivos Específicos	75
4.5 Fundamentación Teórica	76
4.6 Contenidos De La Propuesta	78
CICLO DE CONFERENCIAS:	79
1. Primer Evento	79
1.1. Primer Ciclo De Conferencias	79
1.2 Taller	79
2. Segundo Evento	79
2.1 Segundo Ciclo de Conferencias	79
2.2 Taller	80
3. Tercer Evento	80
3.1 Tercer Ciclo De Conferencias	80
Acciones	80
4.7 Metodología	81
Método	81
Técnicas:	81
La técnica clásica de conferencia-foro.	81
Videoconferencia	82
El taller pedagógico	82
Evaluación continúa	82
4.8 Programación De Actividades	82

4.9 Presupuesto	83
4.10 Administración De La Propuesta	83
4.11 Evaluación De La Propuesta	84
4.12 Resultados Esperados	84
Referencias Bibliográficas	85

INTRODUCCIÓN

El liderazgo en las organizaciones actualmente se basa en ser compartido y horizontal, desde una perspectiva sistémica y holística del trabajo en equipo, cooperativo y colaborativo, la educación es un proceso de socialización y endoculturación de las personas a través del cual se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin social (valores, moderación del diálogo-debate, jerarquía, trabajo en equipo, regulación fisiológica, cuidado de la imagen, etc.).

Los procesos modernos, posmodernos y transmodernos de la educación están constituidos desde un principio dialectico, basado en paradigmas, considerando como el conjunto de teoría, método, problemas y objetos de estudio, técnicas y patrones de solución que caracterizan el trabajo investigativo de una comunidad científica en determinada época. Para cuyo propósito es necesario establecer un modelo como herramienta conceptual para entender mejor un evento; es la representación del conjunto de relaciones que describen un fenómeno. Un modelo pedagógico es la representación de las relaciones que predominan en el acto de enseñar, es también un paradigma que puede coexistir con otros y que sirve para organizar la búsqueda de nuevos conocimientos en el campo de la pedagogía.

“Un paradigma, tal y como lo definió Kuhn, es un conjunto de suposiciones interrelacionadas respecto al mundo social que proporciona un marco filosófico para el estudio organizado de este mundo” (Cascante, 2013, pág. 4). Entonces podemos decir que un paradigma educativo es el camino a seguir para la construcción del conocimiento de los individuos de un determinado grupo social.

En tal virtud el liderazgo educativo juega un papel determinante en el quehacer educativo toda vez que comprende los problemas de administración de las organizaciones, pero no se restringe a ellos; por gobernabilidad no debe entenderse “Administrar lo existente” o “mantener en funcionamiento”; por el contrario, el

liderazgo educativo requiere que el líder, gestor o los equipos de gestión construyan una visión sobre qué es lo que desean obtener como resultado; las ideas-fuerza de la gestión están señalando que, en contextos inciertos y bajo condiciones cambiantes, es preciso re-crear, re-tratar, sistematizar y mejorar continuamente los objetivos, estratégicas, prácticas y culturas de organizaciones.

La Administración educativa es un conjunto de funciones que van orientadas hacia el ofrecimiento de servicios educativos efectivos y eficientes. (FERNANDEZ S., ROSALES M., 2014, pág. 8). Frente a esto la gestión educativa no puede estar separada del liderazgo para ejercer el correcto ejercicio del mando, que se traduce en satisfacción del grupo de trabajo y de la empresa por haber cumplido con los objetivos encomendados. El líder es el motor de la actividad que se ejerce desde el vértice del mando, inspirando y estimulando al grupo para cumplir con el trabajo encomendado dentro de su institución.

Consecuentemente con lo descrito anteriormente e interesados en conocer esta realidad realizamos el presente estudio que lo ponemos a consideración, el mismo que está dividido en cuatro capítulos, donde en el capítulo I presentamos el problema objeto de estudio que contiene la justificación, la problematización, y los objetivos; en el capítulo II el marco teórico conceptual, donde desarrollamos toda la fundamentación teórica del objeto de estudio, el marco contextual que es una síntesis de las características socioeconómicas y educativas de la institución estudiada y administrativo legal donde exponemos el soporte legal en el que se ampara nuestra investigación, el capítulo III está conformado con un análisis y discusión de los resultados y por último el capítulo IV compuesto por una propuesta la cual queda planteada para futuros análisis.

PROBLEMA CENTRAL

¿Cuál es el nivel de impacto del actual liderazgo educativo en el desarrollo institucional del Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje?

PROBLEMAS COMPLEMENTARIOS

- ¿Cuáles son las características del actual modelo de liderazgo educativo que se ejecuta en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje?
- ¿Qué resultados relacionados al desarrollo institucional se obtienen con el actual modelo de liderazgo educativo que se ejecutan en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje?
- ¿Qué características debe asumir una propuesta alternativa de un nuevo modelo de liderazgo educativo para el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje, fundamentada en el desarrollo académico y administrativo del contexto actual?
- ¿Es factible la ejecución de una propuesta alternativa de liderazgo educativo para el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje, fundamentada en el desarrollo académico y administrativo del contexto actual?

OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de impacto del actual liderazgo educativo en el desarrollo institucional del Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Especificar las características del actual modelo de liderazgo educativo que se ejecutan en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje.
- Fundamentar los resultados relacionados al desarrollo institucional que se obtienen con el actual modelo de liderazgo educativos que se ejecutan en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje.
- Identificar las características que debe asumir una propuesta alternativa de un nuevo modelo de liderazgo educativo para el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje, fundamentada en el desarrollo académico y administrativo del contexto actual.
- Conceptuar la factibilidad de la ejecución de una propuesta alternativa de liderazgo educativo para el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje, fundamentada en el desarrollo académico y administrativo del contexto actual.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1.1.1 LIDERAZGO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La educación es un proceso de aprendizaje que dura toda una vida, son las actividades donde se imparte los conocimientos entre el educador y el educando, entre los padre a sus hijos, entre un jefe y sus colaboradores en fin la educación es un proceso de transferencia del conocimiento, de los unos a los otros y por lo general la transferencia del conocimiento siempre se da del que más conocimientos ha adquirido ya sea por la profesionalización o por la experiencia adquirida durante un tiempo determinado a sus compañeros o seguidores, y, a su vez es quien ejerce de líder de grupo, de ahí que un docente debe ser un gran líder educativo. “La educación es la acción ejercida por las generaciones adultas sobre las que no están aún maduras para la vida social”. (Ibarrola, 2015, págs. 24-25). La educación se puede dividir en tres tipos: informal, no formal y formal.

La educación informal, es el proceso diario de aprendizaje cuyo tiempo de duración es toda una vida, donde, las personas adquieren conocimientos a través de las experiencias obtenidas durante sus actividades cotidianas, en este tipo de educación no hay cronogramas, ni planes de clase, sino más bien, organización del tiempo de la persona que ejecuta dichas actividades.

La educación no formal, corresponde a las actividades educativas que se organizan fuera de una estructura formal de aprendizaje, estos pueden ser charlas, o pequeñas capacitaciones en un tema de interés útil para determinada actividad productiva, lo cual está fuera del sistema educativo formal.

La educación formal, corresponde a la educación enmarcada dentro del sistema educativo institucionalizado, organizado, evaluado y controlado por las autoridades educativas gubernamentales, está jerarquizado por niveles tales como primaria, secundaria y estudios superiores.

Por otra parte la educación es un derecho fundamental de las personas que tiene una notable injerencia en el proceso de transformación de la matriz productiva de los pueblos, permitiendo incrementar la calidad del talento humano desarrollando técnicas de aprendizaje, para fortalecer las capacidades intelectuales y así adquirir habilidades y destrezas que nos permitan ser partícipes de la construcción y utilización de nuevas tecnologías aplicadas al campo de la medicina, soberanía energética, agroindustrias, industria automotriz, etc.

Por tal motivo la educación es el proceso de socialización de nuevas teorías y técnicas que permiten mitigar los problemas socio-económicos que se presentan por la inadecuada utilización de los recursos, de allí surge la necesidad de que un educador debe tener la capacidad de liderar los proyectos educativos en su entorno social.

Un líder educativo debe tener la capacidad de identificar los problemas fundamentales de un grupo social e inducir a sus educandos a la búsqueda de posibles soluciones a los problemas. “Un buen líder es un intelectual que posee una visión crítica, la habilidad y conocimientos necesarios para crear y facilitar espacios para la participación y el cambio” (Rubén Darío Balda Macías, 2015, pág. 111)

El líder educativo tiene una marcada diferencia a la de otros líderes, ya que debe poseer algunas características y habilidades para influir en un determinado grupo social induciéndolos a trabajar con entusiasmo, responsabilidad, calidad ética y moral, transformando no solo el entorno social sino también al ser.

LIDERAZGOS COMPARTIDOS

Según Chávez(2014) determina que el trabajo en equipos cooperativos y colaborativos, desde la perspectiva horizontal fundamentada y sostenida en el liderazgo compartido es más productiva, en el cual todos son protagonistas de las actividades en fusión de los objetivos planteados, es decir “la importancia de los procesos de dirección y liderazgo en la generación de conocimiento compartido y se presentarán los posibles tipos y características de liderazgo que pueden emerger entorno a la producción de conocimiento en contextos interorganizacionales” (ESGUERRA PÉREZ, 2017), se destaca la suma de voluntades hacia la misma dirección y el liderazgo sostenido en el conocimiento, lo que permite alcanzar las metas deseadas en una organización u empresas.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

El trabajo en equipos con un liderazgo transformacional es más dinámico e interactivo porque “el liderazgo transformacional ha sido considerado como unos de los tipos de liderazgo más adecuados para impulsar los procesos de cambio e innovación en las organizaciones” (HERMOSILLA, AMUTIO, COSTA, & PAEZ, 2016, pág. 135), estos procesos innovadores de organización, planificación, dirección y control de la nueva era de la administración moderna, posmoderna y transformadora permiten procesos de liderazgo organizativo basado en desempeños y logros sostenidos con la eficiencia y eficacia de los resultados en una empresa.

LIDERAZGO EDUCATIVO

“El Liderazgo educativo es trascendente para el desarrollo institucional” (CHAVEZ, 2014, pág. 119), los líderes educativos son los docentes: maestros y profesores que imparten sus conocimientos a un grupo de estudiantes de una comunidad, “los profesores y maestros, por serlo, tienen encomendada la actividad de enseñar: para eso se supone que se han preparado y eso es lo que saben o deben saber

hacer” (HORTAL, 2015, pág. 58). En principio la principal actividad de un maestro o profesor es enseñar, como indica el autor en la cita anterior, pero debemos tener claro que la actividad de enseñar encierra un campo muy amplio del conocimiento y comportamiento de un individuo, ya que, se puede enseñar a disparar, a fabricar armas explosivas y muchas actividades reprochables para la sociedad, por ende el maestro o profesor además de enseñar debe guiar, motivar y transformar la personalidad de un individuo para convertirlo en un ente productivo.

Hay muchas formas de llegar a las personas y un buen líder educativo debe tener la capacidad de abordar a sus estudiantes con el objetivo de captar su atención y sembrar en ellos las semillas del conocimiento. ““Yo no soy su padre”, Yo no soy su amigo”, dicen algunos profesores para marcar los límites y las distancias frente a las expectativas excesivamente globalizadoras con las que en ocasiones se les pretende confrontar” (HORTAL, 2015, pág. 58), de acuerdo a la cita mencionada, no siempre es la mejor forma de liderar o gobernar dentro de un salón de clases, de allí la obra “La letra con sangre entra”, de Francisco de Goya (1780 – 1785), donde expresa en un lienzo la crítica al sistema educativo de la época.

El liderazgo es la acción de dirigir un grupo satisfactoriamente por lo tanto, “el liderazgo educativo sería aquel que se ejerce en cualquier ámbito que reconocemos como tal: un grupo-clase, una escuela, una institución de educación no formal, una asociación o movimiento pedagógico, etc., etc”. (JAVIER ARGOS, PILAR EZQUERRA, 2013, pág. 230)

Existen algunos estilos de liderazgo entre ellos tenemos: instructivo, transformativo, transaccional, auténtico y democrático.

El objetivo básico de la gerencia educativa es precisamente el de alcanzar un liderazgo transformacional que permita alcanzar objetivos marcados tanto individual como colectivamente. El liderazgo transformacional debe incluir características como: autoconfianza, transmitir entusiasmo confianza y respeto, lealtad y

compromiso, demostrar empatía con las personas que trabajan a su alrededor, animar a generar nuevas ideas, tener visión del futuro, crear buen ambiente de trabajo, potenciar trabajo en equipo, adaptarse a los cambios, y excelente comunicación. “El liderazgo transformacional se refiere al proceso en el que un individuo entabla y crea conexiones con otros, que elevan la motivación y moral de ambos, tanto del líder como de sus seguidores”. (VALERIA CRUZ-ORIZ, MARISA SALANOVA, ISABEL M. MARTINEZ, 2013, pág. 17)

Existen diferentes tipos de liderazgo transformacional y “Burns (1978), habla de tres distintos tipos de líderes transformacionales en el contexto social, aunque no los reconoce como categorías. Todos ellos tienen las características transformacionales, pero destacan en algún medio específico” (Alatorre, 2013, pág. 80)

Entre los tres tipos de liderazgos se reconoce el “Liderazgo intelectual: es aquél que trabaja con ideas normativas y analíticas. No está desvinculado de su contexto social, sino que intenta cambiarlo. Tiene una conciencia de propósito” (Alatorre, 2013). Este tipo de liderazgo tiene un matiz mucho más calculador, construye reglas que promuevan un cambio en la sociedad.

Otro tipo de liderazgo transformacional es el “Liderazgo reformador: cuenta con habilidades políticas excepcionales. Debe ser estratega y proclive a las alianzas. Es un liderazgo moral, con gran poder de negociación” (Alatorre, 2013, pág. 80).

Y por último tenemos el “Liderazgo revolucionario: es aquel que encabeza una transformación de todo un sistema social. Es un líder totalmente dedicado a la causa, que puede llegar hasta ser mártir. Este tipo de líder es el que genera una conciencia social y política entre los líderes y los seguidores” (Alatorre, 2013, pág. 80)

1.2. MARCO TEÓRICO CONTEXTUAL

1.2.1 INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “JOSÉ OCHOA LEÓN”

1.2.1.1 BREVE RESEÑA HISTÓRICA

Es una de las instituciones más antiguas del cantón Pasaje ubicado en la Provincia de El Oro la cual se establece el 1 de julio de 1948 con la resolución ministerial n. 371 como colegio técnico particular de artes e industrias. La municipalidad pasajeña, el 5 de junio de 1950 lo municipalizo; el 7 de diciembre de 1970 se hizo colegio fiscal; el 14 de marzo de 1991 se transformó en instituto técnico superior ya que antes, el 16 de mayo de 1974 tuvo la autorización para el funcionamiento del bachillerato técnico industrial en mecánica general. Actualmente el CONESUP (Consejo Nacional de Educación Superior) reconoce oficialmente al instituto en el nivel técnico superior.

1.2.1.2 TRAYECTORIA INSTITUCIONAL

Inició la enseñanza con un ciclo de cuatro años para otorgar el título de Práctico en Artes Industriales en las especialidades de ebanistería (primer año) y además mecánica industrial a partir del segundo año.

Dos años más tarde el 5 de Junio de 1950, fue municipalizado el plantel, convirtiéndose en colegio mixto, con la incorporación de las especialidades de Corte y Confección, y de Bordado, con un notable incremento de alumnos matriculados.

Después de una década el 7 de Diciembre de 1960, fue fiscalizado mediante decreto s/n del Congreso de la República del 7 de Diciembre de 1960.

Mediante el Acuerdo Ministerial 995 de Marzo 14 de 1991 adquiere la categoría de Instituto Técnico Superior. En este nivel de post bachillerato, contaba y aun cuenta con Octavo, Noveno y Décimo Grado de educación Básica.

Mantiene con carácter perentorio, los bachilleratos en las especialidades de.

- ❖ Físico- Matemático,
- ❖ Químico- Biológico,
- ❖ Mecánica Industrial,
- ❖ Electricidad,
- ❖ Contabilidad.

A nivel de Tecnológico se ofertan las especialidades de:

- Mecánica industrial
- Electromecánica
- Análisis de sistemas.
- Atención Primaria en Salud

En Septiembre 28 del año 2000 pasó a formar parte del sistema nacional de Educación Superior, registrándose en el CONESUP con el N. 07-004.

Por mandato de la Décima disposición transitoria del Reglamento General de los Instituto Superior Técnicos y Tecnológicos Ecuador, adquirió la categoría de Instituto Tecnológico a partir del año lectivo 2003-2004.

Actualmente se encuentran separados el colegio donde se inició y el Instituto Tecnológico Superior, habiéndose designado un rector para cada institución y a pesar que físicamente comparten las mismas instalaciones su administración se lleva por separado.

Su visión es clara y concreta donde sostienen que el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”, se constituirá en una institución de excelencia académica en las especialidades tecnológicas de: análisis de sistemas, mecánica industrial, electromecánica, Atención Primaria para la Salud, mecatrónica y contabilidad tributaria, en la formación integral de bachilleres y profesionales competitivos, emprendedores, con criterios de sustentabilidad y sostenibilidad, con conocimientos técnicos, científicos y sociales con miras a buscar soluciones creativas a los problemas que forman el contexto, orientados a la formación de líderes que mejoren la calidad y calidez de vida de la comunidad y el país, convirtiéndose en la primera universidad pasajeña. Es una visión basada en un ideal o un sueño de la colectividad local que solamente podrá cristalizar sus anhelos con sacrificio, dedicación y colaboración de toda su comunidad donde es imperativo un liderazgo educativo de calidad que promueva y motive a cumplir los ideales.

Toda institución es creada con un propósito y ésta en particular tiene como misión la de formar profesionales de calidad y excelencia en las áreas técnicas y científicas, líderes y emprendedores sociales con amplia conciencia moral, social, crítica y creativa, para enfrentar los avances de la ciencia y la tecnología, con eficiencia y eficacia, mejorando el desarrollo de su entorno e insertándose activamente en el campo económico, laboral del cuidado del medio ambiente.

Para cumplir con la misión propuesta por sus líderes educativos ésta institución se ha planteado varios objetivos los cuales contribuirán al cumplimiento y consolidación de sus ideales por lo tanto pretende mejorar la Infraestructura del Plantel en base a las acciones planteadas en el Plan Operativo; Coordinar con las diferentes áreas, el mejoramiento académico y curricular de nuestra Institución; Buscar el equipamiento de los talleres, laboratorios y salón de Audiovisuales; Realizar con éxito la Expo-feria de Ciencia y Tecnología a nivel del Instituto a nivel Provincial para incentivar y promocionar las carreras que tenemos en nuestro Instituto; Coordinar con los Departamentos Médicos, Dental y DOBE, para la realización de un servicio eficiente

al estudiantado; Mantener el control disciplinario del alumnado aplicando normas y principios de acuerdo a lo estipulado en la Ley de Educación Vigente.

1.2.1.3 OFERTA ACADÉMICA INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “JOSÉ OCHOA LEÓN”

En lo Científico – Práctico:

- a. Utilizar las funciones del lenguaje matemático en lo fundamental y general y además en el ámbito pertinente del lenguaje específico de las ciencias.
- b. Dominará los conceptos fundamentales de las ciencias experimentales y explicativas como recursos para conocer el mundo en el que se desarrolla.
- c. Deberá aplicar satisfactoriamente los procedimientos fundamentales de las ciencias experimentales y explicativas.

En el desarrollo personal- social:

- a. Empezar y participar en decisiones de tipo social.
- b. Aplicará ética profesional en el desempeño de su trabajo.
- c. Deberá desarrollar una cultura básica respecto de lo estético.
- d. Deberá poner de manifiesto su aptitud vocacional.
- e. Empezar acciones de desarrollo personal hacia el logro de su proyecto de vida.

1.2.1.4 PLANTA DOCENTE

El Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” cuenta con un personal de 38 docentes entre autoridades y profesores.

1.2.1.5 ESTUDIANTES

El Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” cuenta con un total de 726 estudiantes matriculados en el período educativo 2016 – 2017, de los cuales 480

corresponden a la carrera de Análisis de Sistema, 166 a la carrera de Electromecánica, 37 estudiantes corresponden a la carrera de Mecánica Industrial y 43 alumnos matriculados en la carrera de Atención Primaria en Salud, datos obtenidos del sistema de matriculación del ITSJOL.

1.2.1.6 PROYECCIÓN SOCIAL

Nuestros estudiantes tendrán los resultados esperados al desempeño de sus funciones basadas en conocimientos, habilidades y actitudes para validar su competencia en los diferentes campos de acción.

A través de la utilización y aplicación de los programas formativos de las diferentes materias, no solo al recibir los conocimientos, sino también en la adquisición de competencias para el desempeño efectivo de las ocupaciones o puestos de trabajo aplicando y utilizando estrategias en los procesos de enseñanza y aprendizaje para alcanzar una educación de calidad que es lo que exige actualmente el sistema educativo nacional.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.10 DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO OPERACIONAL

Una vez aprobado el proyecto se profundizó en la investigación de los ejes teóricos con el propósito de ampliar el ámbito conceptual de los elementos que están involucrados en el objeto de estudio. Luego se diseñaron los instrumentos de investigación, cuyos datos fueron procesados en cuadros estadísticos con lo cual se procedió al análisis correspondiente. Los datos obtenidos fueron interpretados para identificar los factores inherentes al Liderazgo educativo utilizado en la metodología docente y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

2.11 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación de conformidad a su naturaleza y particularidades es eminentemente descriptiva y establece relaciones de causalidad. Asume características bibliográficas en la medida que se apoya en referentes teóricos de reconocidos y prestigiosos autores. Además, es documental en tanto analiza las características, evolución histórica y situación actual del establecimiento educativo seleccionado. Pero la investigación es sobre todo de campo ya que se aplicó guías de encuesta, entrevista y de observación a los actores sociales involucrados en el problema objeto de estudio.

2.12 MÉTODOS Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

La importancia de la utilización de la metodología empleada en el presente trabajo, se fundamenta en la necesidad de compaginar criterios que faciliten la selección, organización y planteamiento de procedimientos y recursos viables que permitan identificar las particularidades del problema y plantear las posibles soluciones. Entre los

métodos y las técnicas utilizadas cabe mencionar al método hipotético-deductivo, el método inductivo-deductivo y el método lógico. Entre las técnicas que se utilizaron están la encuesta y la entrevista.

2.12.1 MÉTODOS

2.12.1.1 MÉTODO HIPOTÉTICO-DEDUCTIVO:

“Su estrategia es la combinación d la teoría y los datos, partiendo y terminando en el primero, o en el segundo de los términos” (PEINADO, 2015, pág. 100). Este método es fundamental en la medida que dirige el proceso investigativo. Las hipótesis planteadas permitieron direccionar la investigación empírica y viabilizaron la formulación del sistema de conclusiones.

2.3.1.2 MÉTODO INDUCTIVO-DEDUCTIVO:

Este método permitió, a partir de la correcta determinación de la muestra probabilística, el análisis de la información obtenida relacionada a la gestión administrativa y académica del Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”, de tal suerte que los resultados se generalizaron correctamente a todo el universo investigativo.

2.3.1.3 MÉTODO LÓGICO:

Este método nos permitió partiendo desde los antecedentes, llegar a las consecuencias del problema objeto de estudio, permitiendo que los datos y hechos sean estructurados de manera lógica, desde lo más sencillo a lo más complejo con la aplicación de los instrumentos de investigación y la interpretación con el análisis lógico de los resultados.

2.3.2 TÉCNICAS

2.3.2.1 TÉCNICA DE LA ENCUESTA:

Este instrumento de investigación fue aplicado a los profesores del Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje con el propósito de conocer sus criterios y opiniones respecto al modelo liderazgo y educativo que actualmente se ejecuta en estas instituciones así como la posibilidad de ejecutar una propuesta interventora de aplicación de un modelo de liderazgo educativo.

2.3.2.2 TÉCNICA DE LA ENTREVISTA:

Fue aplicada a las autoridades y directivos del Instituto Tecnológico Superior “Dr. José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje con el propósito de conocer sus criterios y opiniones relacionadas al modelo de liderazgo educativo que actualmente ellos ejecutan en el establecimiento educativo y los resultados obtenidos.

2.13 POBLACIÓN Y MUESTRA

Como paso previo a la determinación de la población y muestra a estudiarse, es preciso identificar las unidades de investigación, mismas que asumen las siguientes características:

A) UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

A1.- Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje.

En este caso existe una población total de 38 docentes entre autoridades y profesores, para lo cual no es necesaria la selección de una muestra probabilística ni tampoco la aplicación de la siguiente fórmula estadística:

FÓRMULA PARA OBTENER EL TAMAÑO MUESTRAL

$$tm = \frac{N}{1 + (\% EA)^2 \times N}$$

tm = muestra

N = Población universo

1 = valor constante

EA = Error Admisible

% = Porcentaje (debe reducirse a decimal)

(% EA)² = Porcentaje de Error Admisible elevado al cuadrado

Autoridades y directivos del Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”

- Rectorado
- Consejo Directivo
- Junta general de directivos y profesores
- Coordinador Académico
- Directores de carrera

2.14 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

MATRIZ DE RELACIÓN HIPOTESIS PARTICULARES, VARIABLES, INDICADORES Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

OBJETIVOS	VARIABLES	INDICADORES
ESPECÍFICOS		
<p>El actual modelo de liderazgo educativo que se ejecuta Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje, alcanzan características de desorganización, y tradicionalismo, debido a la falta de capacitación de las autoridades y personal docente en modelos gerenciales modernos, lo que lleva a la falta de cooperación para el cambio institucional que exigen los nuevos modelos educativos que se ejecutan en el contexto actual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modelo de liderazgo educativo que se ejecuta en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”. • Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”. • Características del actual modelo de liderazgo educativo en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”. • Capacitación y actualización de autoridades y docentes en modelos gerenciales modernos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos. • Características • Fundamentación teórica • Nivel de eficacia • Nivel de aceptación • Fecha de creación • Evolución histórica • Filosofía de gestión • Direccionamiento estratégico • Docentes • Estudiantes • Personal administrativo • Personal de servicio • Moderno • Tradicional • Participativo • Excluyente • Verticalista • Autocrático • Cursos • Seminarios • Talleres • Diplomados • Maestrías • Doctorados

Con el actual modelo de liderazgo educativo que se ejecuta en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje, se obtienen limitados resultados relacionados al desarrollo institucional, **debido** a la falta de planificación institucional de eventos de capacitación docente continua y de fomento a la formulación y ejecución de proyectos de desarrollo educativo basados en el trabajo en equipo que impulsen a las instituciones educativas hacia senderos de calidad educativa y a la sociedad del conocimiento.

- Modelo de liderazgo educativos que se ejecuta en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.
 - Obras escritas
 - Investigaciones
 - Tipos.
 - Características
 - Fundamentación teórica
 - Nivel de eficacia
 - Nivel de aceptación
- Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.
 - Fecha de creación
 - Evolución histórica
 - Filosofía de gestión
 - Direccionamiento estratégico
 - Docentes
 - Estudiantes
 - Personal administrativo
 - Personal de servicio
- Desarrollo institucional del Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.
 - Alto
 - Medio
 - Bajo
 - Ninguno
- Planificación institucional de capacitación docente continua en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.
 - Tipo.
 - Características
 - Fundamentación teórica
 - Nivel de eficacia
 - Nivel de aceptación
- Formulación y ejecución de proyectos de desarrollo educativo en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.
 - Tipo.
 - Características
 - Fundamentación teórica
 - Nivel de eficacia
 - Nivel de aceptación
- Calidad educativa
 - Competencias cognitivas
 - Afectivas

El nuevo modelo de liderazgo educativo a implementarse en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje, debe ser un modelo de liderazgo integral propositivo e innovadora **debido** a que las actuales demandas sociales exigen cambios en la gestión académica y administrativa de los establecimientos educativos que se adapten al desarrollo institucional del contexto globalizado.

- Sociedad del conocimiento
- Nuevo modelo de liderazgo y Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.
- Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.
- Modelo de gestión integral propositivo e innovador para el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.
- Exigencias educativas de las demandas sociales
- Cambios en la gestión académica y
- Axiológicas
- Habilidades
- Destrezas
- Desarrollo
- Competitividad
- Comunidades científicas
- Características
- Fundamentación teórica
- Fundamentación metodológica
- Nivel de eficacia
- Nivel de aceptación
- Resultados esperados
- Fecha de creación
- Evolución histórica
- Filosofía de gestión
- Direccionamiento estratégico
- Docentes
- Estudiantes
- Personal administrativo
- Personal de servicio
- Características
- Fundamentación teórica
- Nivel de eficacia
- Resultados alcanzados
- Características
- Fundamentación teórica
- Nivel de eficacia
- Resultados alcanzados
- Alto
- Medio

La ejecución de una propuesta alternativa de liderazgo educativo para el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje, es factible y urgente, **debido** a las exigencias del nuevo marco legal del Ministerio de Educación, a las exigencias del desarrollo institucional y de las demandas sociales provenientes del entorno económico y social y a la predisposición al cambio de un grupo mayoritario de docentes que piden implantar un nuevo estilo de gestión académica y administrativa capaz de proyectar a los establecimientos educativos hacia el futuro.

- administrativa de los establecimientos educativos
- Propuesta alternativa de liderazgo educativo a implementarse en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.
- Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.
- Exigencias educativas del nuevo marco legal del Ministerio de Educación.
- Exigencias educativas del desarrollo institucional del Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.
- Demandas sociales del entorno económico y social.
- Bajo
- Ninguno
- Características
- Fundamentación teórica
- Fundamentación metodológica
- Nivel de eficacia
- Nivel de aceptación
- Resultados esperados
- Fecha de creación
- Evolución histórica
- Filosofía de gestión
- Direccionamiento estratégico
- Docentes
- Estudiantes
- Personal administrativo
- Personal de servicio
- Predisposición de las autoridades
- Predisposición docente
- Predisposición del personal administrativo
- Predisposición del personal de servicio
- Alto
- Medio
- Bajo
- Ninguno
- Calidad de la educación
- Formación

- profesional
 - Competencia institucional
 - Gestión de calidad
- Predisposición al cambio de los docentes del Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.
 - Predisposición de las autoridades
 - Predisposición docente
 - Predisposición del personal administrativo
 - Predisposición del personal de servicio
- Nuevo estilo de gestión académica y administrativa para el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.
 - Alta
 - Medio
 - Bajo
 - Ninguno
- Factibilidad de implementar una propuesta alternativa de liderazgo educativo a implementarse en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.
 - Características
 - Fundamentación teórica
 - Nivel de eficacia
 - Nivel de aceptación
 - Resultados esperados
- Desarrollo institucional del colegio Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.
 - Alta
 - Medio
 - Bajo
 - Ninguno

2.15 SELECCIÓN DE TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

VARIABLES E INDICADORES	TECNICAS					
	B	O	A	Ev	Ec	D
• Modelo de liderazgo educativo que se ejecuta en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.						
• Tipos.				X	X	
• Características				X	X	
• Fundamentación teórica				X	X	
• Nivel de eficacia				X	X	
• Nivel de aceptación				X	X	
Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.						
• Fecha de creación			X			X
• Evolución histórica			X			X
• Filosofía de gestión			X			X
• Direccionamiento estratégico			X			X
• Docentes			X			X
• Estudiantes			X			X
• Personal administrativo			X			X
• Personal de servicio			X			X
Características del actual modelo de liderazgo educativo en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.						
• Moderno				X	X	
• Tradicional				X	X	

• Participativo				X	X	
• Excluyente				X	X	
• Verticalista				X	X	
• Autocrático				X	X	
• Moderno				X	X	
Capacitación y actualización de autoridades y docentes en modelos gerenciales modernos.						
• Cursos				X	X	
• Seminarios				X	X	
• Talleres				X	X	
• Diplomados				X	X	
• Maestrías				X	X	
• Doctorados				X	X	
• Obras escritas				X	X	
• Investigaciones				X	X	
Modelo de liderazgo educativo que se ejecuta en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.						
• Tipos.				X	X	
• Características				X	X	
• Fundamentación teórica				X	X	
• Nivel de eficacia				X	X	
Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.						
• Fecha de creación			X			X
• Evolución histórica			X			X

• Filosofía de gestión			X			X
• Direccionamiento estratégico			X			X
• Docentes			X			X
• Estudiantes			X			X
• Personal administrativo			X			X
• Personal de servicio			X			X
Desarrollo institucional del Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.						
• Alto				X	X	
• Medio				X	X	
• Bajo				X	X	
• Ninguno				X	X	
Planificación institucional de capacitación docente continua en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.						
• Tipo.				X	X	
• Características				X	X	
• Fundamentación teórica				X	X	
• Nivel de eficacia				X	X	
• Nivel de aceptación				X	X	
Formulación y ejecución de proyectos de desarrollo educativo en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.						
• Tipo.	X			X	X	
• Características	X			X	X	
• Fundamentación teórica	X			X	X	

• Nivel de eficacia	X			X	X	
• Nivel de aceptación	X			X	X	
Calidad educativa				X	X	
• Competencias cognitivas				X	X	
• Afectivas				X	X	
• Axiológicas				X	X	
• Habilidades				X	X	
• Destrezas				X	X	
Sociedad del conocimiento						
• Desarrollo	X			X	X	
• Competitividad	X			X	X	
• Comunidades científicas	X			X	X	
Nuevo modelo de liderazgo educativos a implementarse en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.						
• Características	X			X	X	
• Fundamentación teórica	X			X	X	
• Fundamentación metodológica	X			X	X	
• Nivel de eficacia	X			X	X	
• Nivel de aceptación	X			X	X	
• Resultados esperados	X			X	X	
Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.						
• Fecha de creación			X			X
• Evolución histórica			X			X

• Filosofía de gestión			X			X
• Direccionamiento estratégico			X			X
• Docentes			X			X
• Estudiantes			X			X
• Personal administrativo			X			X
• Personal de servicio			X			X
Modelo de gestión integral propositivo e innovador para el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.						
• Características				X	X	
• Fundamentación teórica				X	X	
• Nivel de eficacia				X	X	
• Resultados alcanzados				X	X	
Exigencias educativas de las demandas sociales						
• Características				X	X	
• Fundamentación teórica				X	X	
• Nivel de eficacia				X	X	
• Resultados alcanzados				X	X	
Cambios en la gestión académica y administrativa de los establecimientos educativos						
• Alto				X	X	
• Medio				X	X	
• Bajo				X	X	
• Ninguno				X	X	

Propuesta alternativa de liderazgo educativo a implementarse en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.					
• Características	X		X	X	
• Fundamentación teórica	X		X	X	
• Fundamentación metodológica	X		X	X	
• Nivel de eficacia	X		X	X	
• Nivel de aceptación	X		X	X	
• Resultados esperados	X		X	X	
Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.					
• Fecha de creación			X		X
• Evolución histórica			X		X
• Filosofía de gestión			X		X
• Direccionamiento estratégico			X		X
• Docentes			X		X
• Estudiantes			X		X
• Personal administrativo			X		X
• Personal de servicio			X		X
Exigencias educativas del nuevo marco legal de la SENESCYT.					
• Predisposición de las autoridades			X	X	
• Predisposición docente			X	X	
• Predisposición del personal administrativo			X	X	
• Predisposición del personal de servicio			X	X	

Exigencias educativas del desarrollo institucional del Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.						
• Alto				X	X	
• Medio				X	X	
• Bajo				X	X	
• Ninguno				X	X	
Demandas sociales del entorno económico y social.						
• Calidad de la educación				X	X	
• Formación profesional				X	X	
• Competencia institucional				X	X	
• Gestión de calidad				X	X	
Predisposición al cambio de los docentes del Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.						
• Predisposición de las autoridades				X	X	
• Predisposición docente				X	X	
• Predisposición del personal administrativo				X	X	
• Predisposición del personal de servicio				X	X	
Nuevo estilo de gestión académica y administrativa para el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.						
• Alta				X	X	
• Medio				X	X	
• Bajo				X	X	
• Ninguno				X	X	

Factibilidad de implementar una propuesta alternativa de liderazgo educativo a implementarse en el Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.					
• Características	X			X	X
• Fundamentación teórica	X			X	X
• Nivel de eficacia	X			X	X
• Nivel de aceptación	X			X	X
• Resultados esperados	X			X	X
Desarrollo institucional del Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León”.					
• Alta				X	X
• Medio				X	X
• Bajo				X	X
• Ninguno				X	X

B: Bibliografía

O: Observación

A: Archivo

Ev: Entrevista

Ec: Encuesta

D: Documentos

2.16 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN
Profesores del Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje.	Encuesta
Autoridades y Directivos del Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje.	Entrevista-Observación
Rector y Vicerrector Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje.	Entrevista

2.17 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Una vez recuperada la información empírica, se utilizaron tablas de tabulación simple y de cruces de variables, se estimaron porcentajes en relación de proporcionalidad. La información finalmente fue representada en gráficos estadísticos.

2.18 ANÁLISIS DE RESULTADOS

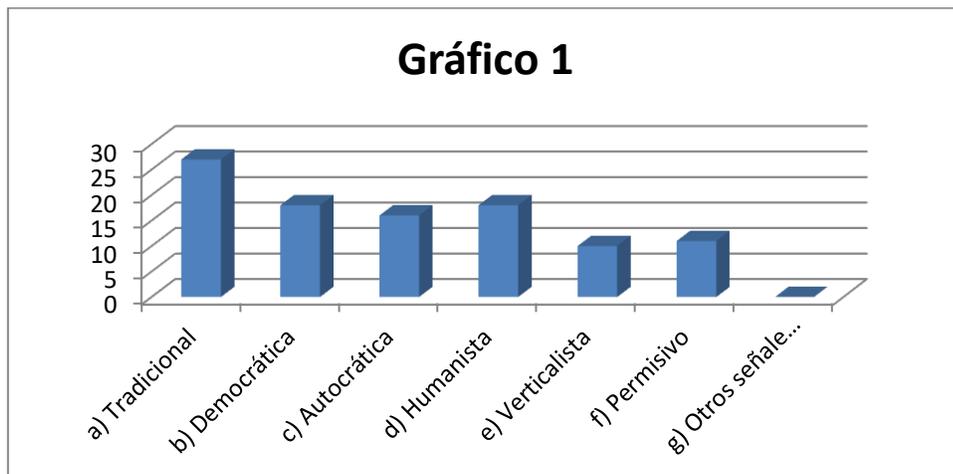
La interpretación de los datos se realizó en base a la descripción de la importancia porcentual haciendo comparación de un ítem respecto a otro u otros, teniendo como eje de análisis a los objetivos.

CAPITULO III

ANALISIS Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

3.1 RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS PROFESORES DE LA MUESTRA.

2. DOCENTES DEL PLANTEL DE LA MUESTRA SEGÚN CRITERIO CON QUE CALIFICAN EL LIDERAZGO EDUCATIVO QUE SE APLICA ACTUALMENTE EN LA INSTITUCIÓN QUE LABORAN.

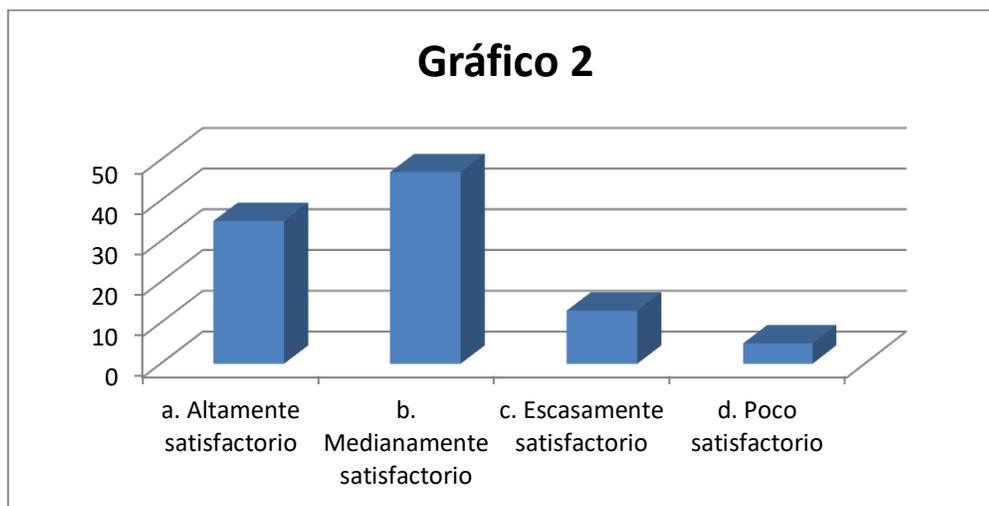


La gerencia educativa es una actividad cuyo objetivo es cumplir la misión y visión institucional con normas y códigos establecidos de acuerdo a la Ley con la única y exclusiva finalidad de sacar adelante la potencialidad de cada uno de sus recursos físicos, económicos y principalmente su talento humano. Para ello el gestor educativo es la persona encargada de realizar dicha función y será el responsable de mantener un equipo capacitado, participativo, competitivo para cumplir con los objetivos propuestos con lo cual se espera que el líder educativo obtenga el mayor grado de aceptación en su institución.

Los docentes coinciden en un 27% que el tipo de liderazgo educativo que se aplica en las instituciones es la tradicional, la democrática y la humanista con un 18%, la autocrática con 16%, verticalista con 10% y permisiva con 11%. En este caso se cumple el objetivo específico número uno donde se establece que el actual modelo de liderazgo que se ejecutan en la institución de la muestra alcanza características de tradicionalismo.

Desde un análisis horizontal el Instituto Tecnológico Superior José Ochoa León alcanza un 27% en lo tradicional, datos que conllevan a la creencia de que el actual liderazgo del siglo XXI todavía no tiene claro los cambios que requiere el sistema educativo actual porque sigue fortaleciendo el tradicionalismo y eso hace que tome vigor la hipótesis particular número uno.

15. CALIFICACIÓN QUE DAN LOS DOCENTES DEL PLANTEL DE LA MUESTRA, AL NIVEL DE SATISFACCIÓN GENERADO POR LA APLICACIÓN DEL MODELO DE LIDERAZGO VIGENTE EN EL INSTITUTO QUE LABORAN.



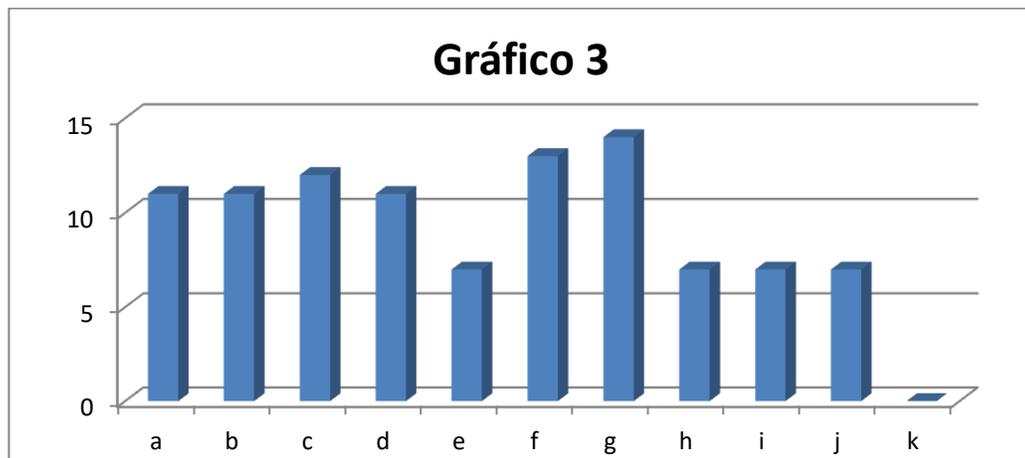
El líder educativo debe estar plenamente identificado con las exigencias que en la administración se requiere a fin de diseñar, evaluar, desarrollar estrategias, tomar decisiones y acciones de acuerdo a lo que el escenario del presente requiere. Debe mejorar la productividad haciendo uso de su capital intelectual, de sus habilidades y

destrezas a fin de beneficiar a su institución y al país. Con esto el líder educativo va a generar una satisfacción interna y externa que permita motivar e incentivar a sus docentes y especialmente a los estudiantes siempre y cuando mantenga un modelo de liderazgo trascendental.

Los docentes califican el nivel de satisfacción en su modelo de liderazgo como medianamente satisfactorio con un porcentaje mayor del 47% pero las demás alternativas se distribuyen en un 35% como altamente satisfactorio, 13% escasamente satisfactorio y 5% poco satisfactorio, frente a estos resultados analizamos que el objetivo específico número tres se afianza pues en ella expresa la necesidad de una propuesta alternativa con un nuevo modelo de gestión integral, propositiva e innovadora debido a que las actuales demandas sociales exigen cambios de gestión administrativa que se adapten al desarrollo institucional y al contexto actual.

Desde un análisis horizontal el Instituto Tecnológico Superior José Ochoa León con 47% es considerado medianamente satisfactorio. Estos resultados nos hacen ver que lastimosamente el liderazgo actual no satisface todas las necesidades y requerimientos de las instituciones y ello puede darse porque no desaparece el tradicionalismo en la labor de los actuales gerentes del siglo XXI.

16. CARACTERÍSTICAS QUE ACREDITAN LOS DOCENTES DEL PLANTEL DE LA MUESTRA, AL TRABAJO QUE SE DESPLIEGA EN LA GERENCIA ACTUAL.



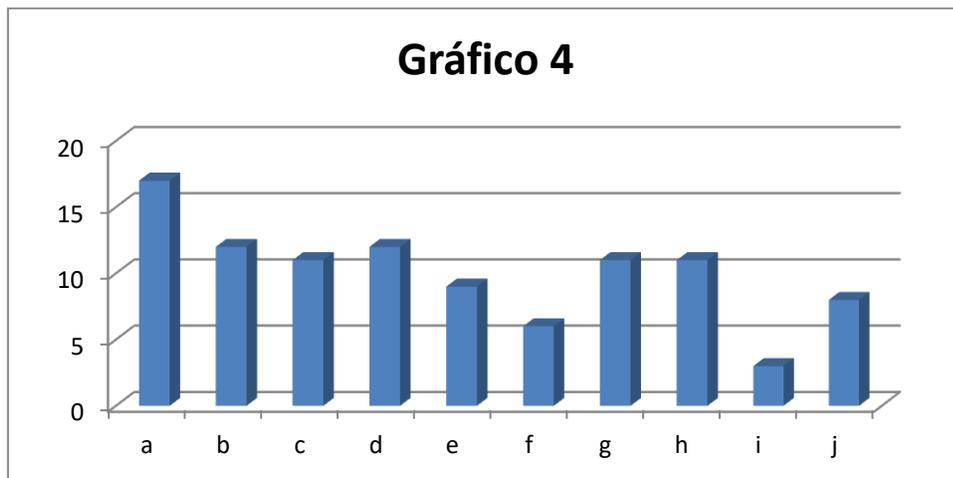
- a. Desarrolla e incentiva permanentemente funciones de investigación
- b. Asocia los proyectos de investigación con la realidad que nos rodea
- c. Toma decisiones y asume responsabilidades
- d. Ejerce la función de comunicación de manera permanente
- e. Infunde vigor, energía moral liderazgo
- f. Desarrolla funciones de evaluación en etapas intermedias y finales de proyectos realizados
- g. Planifica, organiza y controla
- h. Es democrático
- i. Capacita constantemente a su capital humano
- j. Estimula e incentiva reconocimientos para sus docentes
- k. Ninguna

El gerente educativo debe identificarse con las exigencias de la actual administración a fin de diseñar, evaluar y desarrollar estrategias. Debe tomar decisiones y acciones de acuerdo a lo que el presente escenario necesita. Debe hacer uso del potencial del talento humano, no debe descuidar su labor, debe estar capacitado, desarrollado e integrado a buscar la calidad. Deberá estar vigilante al desarrollo y capacitación del personal de acuerdo a los conocimientos actuales.

Los docentes acreditan la característica de planificar, organizar y controlar con un porcentaje del 14%, pero el aporte dado no equilibra todas las características gerenciales ya que se distribuyen las demás en varios porcentaje como un 13% desarrolla funciones de evaluación en etapas intermedias, 12% toma decisiones y asume responsabilidades, 11% coinciden en que desarrolla e incentiva permanentemente funciones de investigación, asocia los proyectos de investigación con la realidad que nos rodea y ejerce la función de comunicación de manera permanente. Con estos resultados reafirmamos el objetivo específico número tres donde se establece la necesidad de una propuesta alternativa de gestión que se adapte al desarrollo institucional del contexto actual.

Desde un análisis horizontal el Instituto Tecnológico Superior Ochoa León con un 14% en la opción de Planifica, organiza y controla denota claramente que la gerencia aplicada en las instituciones no cumplen la tarea de organizar las actividades diarias de su institución por lo cual el rendimiento de las entidades educativas no cumplen las expectativas y muestra resultados deficientes.

17. CARACTERÍSTICAS QUE ACREDITAN LOS DOCENTES DEL PLANTEL DE LA MUESTRA AL TIPO DE LIDERAZGO QUE SE APLICA ACTUALMENTE EN EL DESEMPEÑO DE LA GERENCIA.



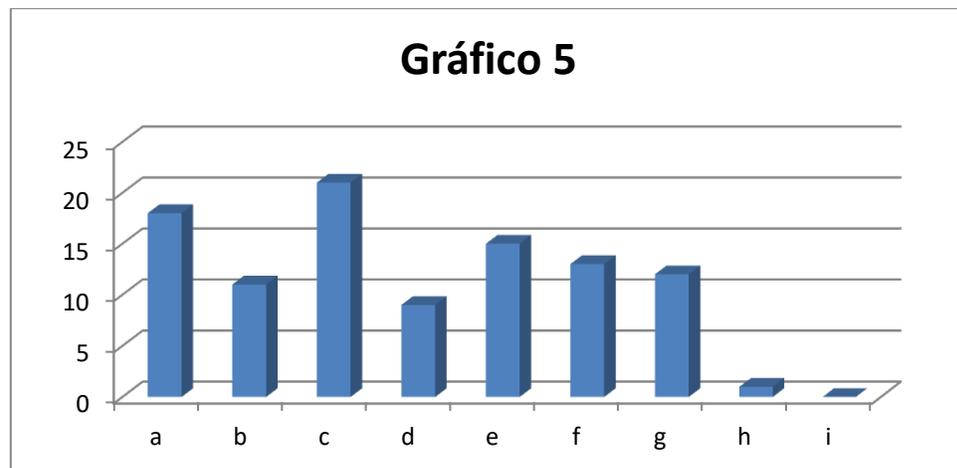
- a. Posee actitudes y habilidades para solucionar problemas
- b. Es cuestionador
- c. Es motivador
- d. Fomenta valores
- e. Constituye en un ejemplo aquello que busca transformar
- f. Promociona la misión de su institución
- g. Inspira y estimula su grupo para cumplir con los trabajos encomendados
- h. Promueve la unificación de intereses opiniones y sentimientos de su grupo de trabajo
- i. Autoritario
- j. Privilegia intereses dentro de su grupo de trabajo

El liderazgo es un conjunto de procesos que orientan a personas y equipos en determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional. Principalmente por medios no coercitivos, se vincula con la capacidad de generar procesos de sensibilización y convocatoria a trabajar con otros.

Los docentes acreditan la característica de poseer actitudes y habilidades para solucionar problemas en un 17% pero las demás alternativas están distribuidas de manera que el aporte resulta limitado y ausente de visión para mejorar, peor para transformar sus instituciones si tomamos en cuenta por ejemplo que existe un 12% que expresan que el liderazgo es cuestionador, coinciden en un 11% las características de motivador, inspira y estimula su grupo para cumplir con los trabajos encomendados, promueve la unificación de intereses, opiniones y sentimientos de su grupo de trabajo. Frente a estos resultados se valida el objetivo específico número cuatro donde se expresa la necesidad de ejecutar una propuesta alternativa de liderazgo debido a las exigencias del nuevo marco legal del Ministerio de Educación, a las exigencias del desarrollo institucional y de las demandas sociales provenientes del entorno económico y social y a la predisposición al cambio de un grupo mayoritario de docentes que piden implantar un nuevo estilo de gestión académica y administrativa capaz de proyectar los establecimientos educativos hacia el futuro.

Desde un análisis horizontal, el Instituto Tecnológico Superior José Ochoa León alcanza un 12% en las características de cuestionador y fomenta valores. Este análisis muestra la falta de capacitación de aquellos que dirigen la educación y al mismo tiempo observamos como refleja la inconformidad de los docentes con el estilo de liderazgo especialmente si existe un tipo de liderazgo autoritario que no está unificando un equipo de trabajo y al contrario está causando malestar y división en su institución.

18. **APORTE DE LOS DOCENTES DEL PLANTEL DE LA MUESTRA AL PERFIL DEL NUEVO LÍDER EDUCATIVO DEL SIGLO XXI.**



- a. Lealtad a su institución
- b. Búsqueda de la estabilidad para su grupo de trabajo
- c. Búsqueda de la innovación y cambio
- d. Alto nivel de confianza en la organización escolar
- e. Usa la tecnología como un hábito
- f. Entiende su trabajo como una profesión
- g. Prefiere ser juzgado por los resultados de su trabajo
- h. Teme a los cambios
- i. Otros: señale cuales

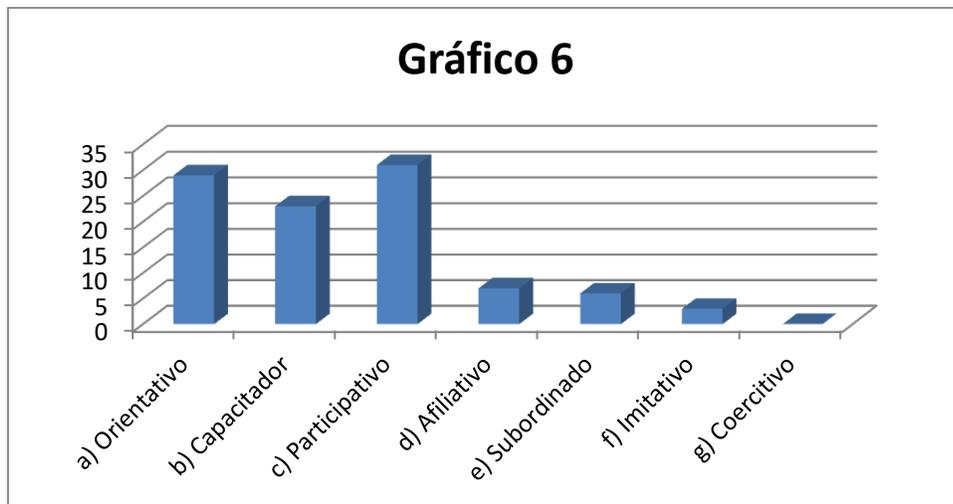
El nuevo líder educativo del siglo XXI debe poseer características de innovador, altruista, investigador, solucionador de problemas, capacitador, tomar decisiones democráticas, lealtad para su institución, alto nivel de confianza en su talento humano, debe ser transformado y transformador. Existen varias características para el nuevo líder pero para que este logre cumplir con los objetivos deberá poseer una característica muy importante que es el conocimiento.

El perfil del nuevo líder educativo del siglo XXI, según los docentes del plantel, debe poseer la característica de la búsqueda de innovación y cambio con un porcentaje del 21% junto a la lealtad a su institución con 18%. Las demás alternativas

se encuentran distribuidas de manera que el aporte resulta limitado especialmente si tomamos en cuenta el porcentaje de apenas 9% en la alternativa de alto nivel de confianza en la organización escolar, sólo un 13% en la alternativa que entiende su trabajo como una profesión. Con estos resultados, tiene razón de ser el objetivo específico número cuatro que expresa la necesidad de una propuesta alternativa de gestión y predisposición al cambio.

Desde un análisis horizontal el Instituto Tecnológico Superior José Ochoa León alcanza un 21% en la característica de búsqueda de innovación y cambio. Lo cual indica que los líderes educativos no cumplen las expectativas del nuevo líder del siglo XXI, especialmente si tomamos en cuenta que solo el 18% menciona la característica de lealtad a su institución.

19. ESTILO DE LIDERAZGO CON QUE SE IDENTIFICAN LOS DOCENTES DEL PLANTEL DE LA MUESTRA PARA MEJORAR SUS TRABAJOS EN LA INSTITUCIÓN.



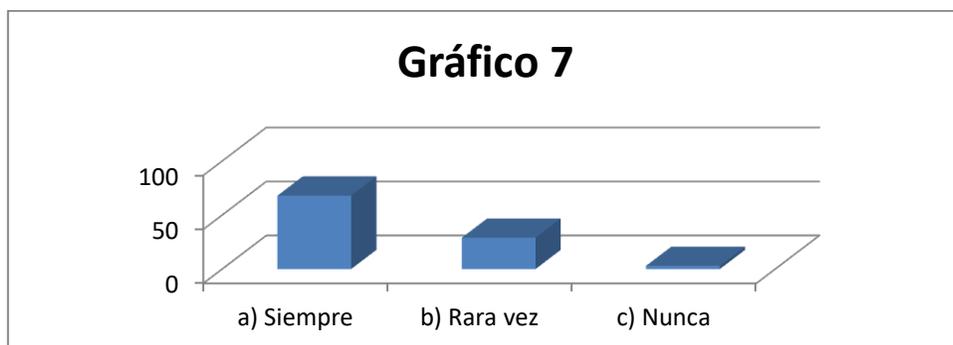
El liderazgo hace una diferencia importante en la calidad y los resultados del proceso educativo porque es este líder el que conduce hacia la excelencia, guiando a un grupo determinado de estudiantes para que se conviertan en gestores de un futuro.

Según los docentes el estilo de liderazgo con el que se identifican para mejorar sus trabajos en la institución es la característica participativo con un 31% junto al orientativo con 29% y capacitador con 23%.

Estos resultados muestran que apenas una tercera parte está haciendo un esfuerzo por mejorar su trabajo en el plantel educativo a través de un tipo de liderazgo enmarcado en la participación, orientación y capacitación mientras que los demás se distribuyen en porcentajes inferiores como el 7% en el liderazgo afiliativo, 6% el subordinado, 3% el imitativo y 0% coercitivo. Cobra vigor el objetivo específico número cuatro donde se expresa la necesidad de ejecutar una propuesta alternativa de gerencia, liderazgo y paradigma debido a las exigencias del nuevo marco legal y desarrollo institucional de las demandas sociales provenientes del entorno económico y social, predisposición al cambio de un grupo mayoritario de docentes que piden implantar un nuevo estilo de gestión académica y administrativa capaz de proyectar a los establecimientos educativos hacia el futuro.

Desde un análisis horizontal el Instituto Tecnológico Superior José Ochoa León alcanza un 29% en el liderazgo orientativo. Estos datos nos hacen ver que existen docentes que no cumplen todavía todas las características de un líder educativo actualizado por tanto, no podrían intervenir en la dirección de aquellos estudiantes forjadores de un futuro como líderes.

20. CRITERIO DE LOS DOCENTES DEL PLANTEL DE LA MUESTRA ACERCA DE CUÁNTO INCENTIVA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL LA OPORTUNA PLANIFICACIÓN OPERATIVA ANUAL.

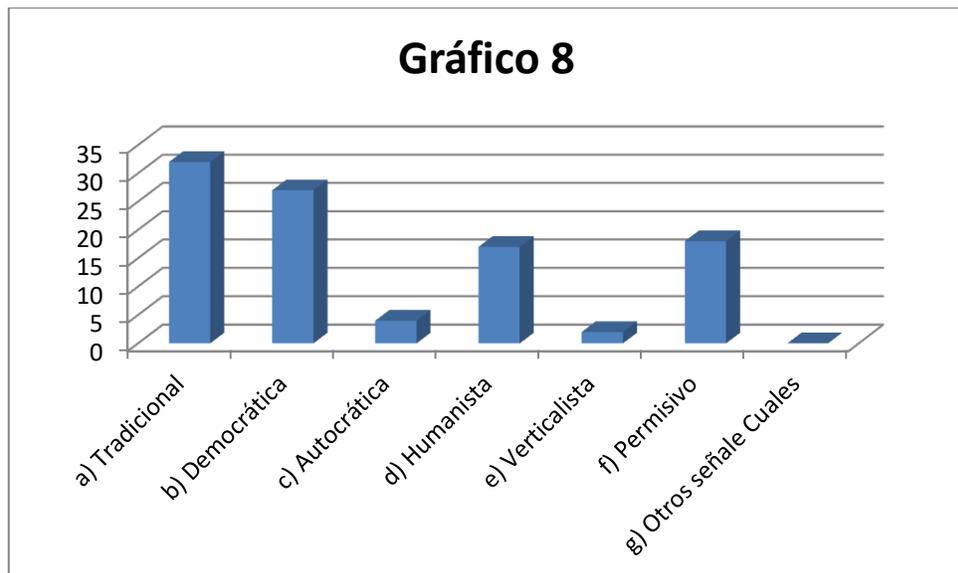


El Plan Operativo Anual es una planificación necesaria para cumplir a cabalidad los objetivos planteados por cada institución el cual tiene vigencia un año y necesariamente tiene que ser modificado para no incurrir en el tradicionalismo, ya que los avances científicos y tecnológicos se dan día a día y por ende los estudiantes tienen que estar preparados para nuevos retos y nuevos problemas que se puedan presentar en el contexto globalizado.

La Planificación Operativa Anual siempre es oportuna e incentiva el desarrollo institucional con un 68% junto a un porcentaje menor del 29% donde rara vez esta planificación no es oportuna o no incentiva el desarrollo institucional con lo cual se reafirma la hipótesis particular número dos donde se expresa que con el actual modelo de gerencia, liderazgo y paradigmas se obtienen limitados resultados relacionados al desarrollo institucional, debido a la falta de planificación oportuna.

3.2 RESULTADOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LAS AUTORIDADES Y DIRECTIVOS DEL PLANTEL DE LA MUESTRA.

21. AUTORIDADES DEL PLANTEL DE LA MUESTRA SEGÚN CRITERIO CON QUE CALIFICAN EL LIDERAZGO EDUCATIVO QUE SE APLICA ACTUALMENTE EN LA INSTITUCION QUE DIRIGEN.

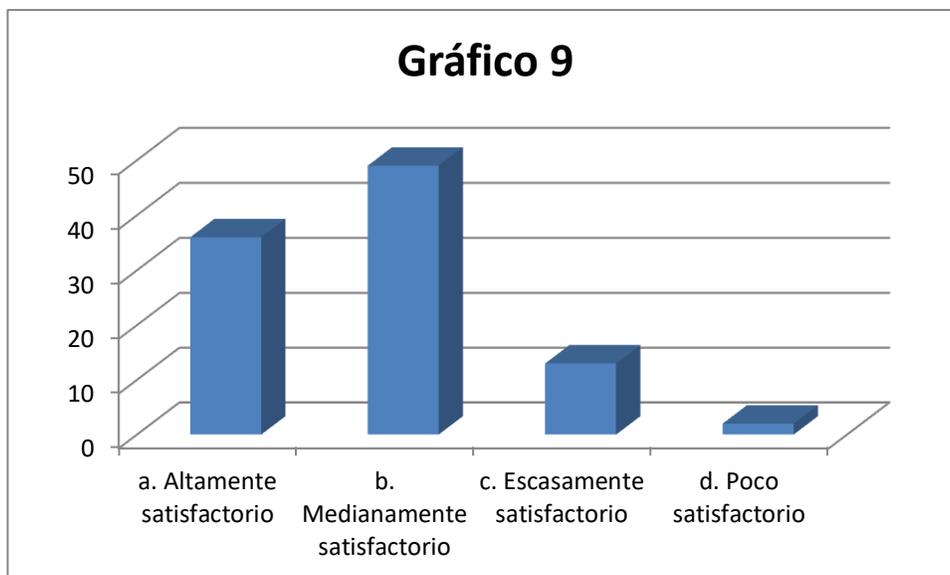


La gestión educativa requiere que el gestor construya participativamente una visión sobre qué es lo que desean obtener como resultado, se espera que en la actualidad los gestores educativos como responsables del ámbito educativo territorial y organizacional estén en condiciones de cumplir con todas las funciones que están a su cargo.

Las autoridades coinciden en un 32% que el tipo de gerencia educativa que se aplica en las instituciones es la tradicional, la democrática con un 27%, la humanista con 17%. En este caso cobra vigor el objetivo específico número uno donde se establece que el actual modelo de gerencia que se ejecutan en los colegios de la muestra alcanzan características de tradicionalismo y más aún si tomamos en cuenta que un 2% es verticalista, un 18% permisivo y 4% autocrático y frente a estos resultados no podemos hablar de cambio principalmente con las exigencias del modelo educativo actual.

Desde un análisis horizontal el Instituto Tecnológico Superior José Ochoa León alcanza un 32% tradicional, y un 12% permisiva. Con estos resultados se reafirma la hipótesis particular número uno porque podemos observar que en realidad no desaparece el tradicionalismo en las instituciones educativas y más difícil es lograr una gerencia de calidad si existen profesionales permisivos que no demuestran estar en cumplimiento con lo que exige el sistema educativo actual.

22. CALIFICACIÓN QUE DAN LAS AUTORIDADES DEL PLANTEL DE LA MUESTRA, AL NIVEL DE SATISFACCIÓN GENERADO POR LA APLICACIÓN DEL MODELO DE LIDERAZGO VIGENTE EN LA INSTITUCIÓN QUE DIRIGEN.



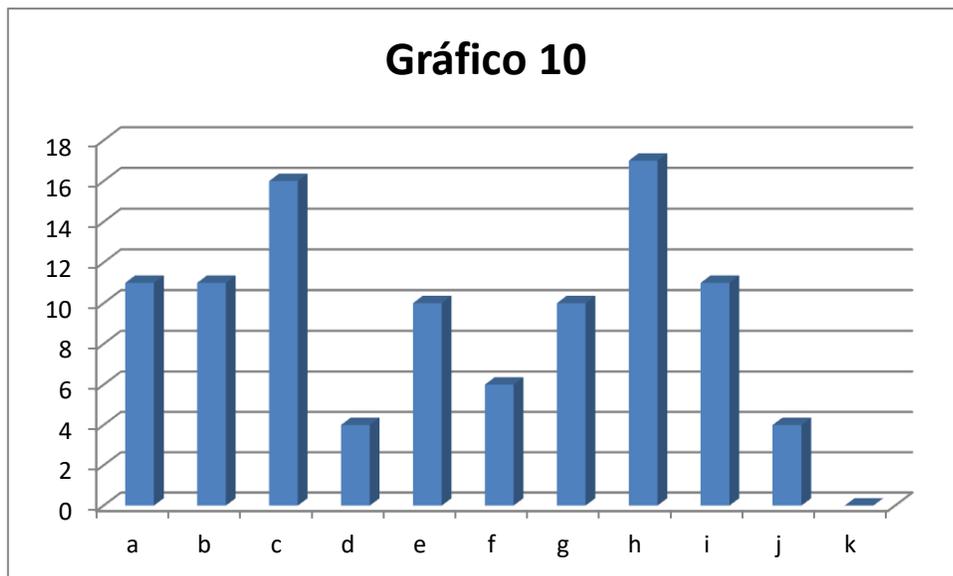
La gestión educativa es indispensable en todo proyecto institucional para viabilizar su desarrollo, debe atender las realidades del presente con el fin de lograr los objetivos consignados desarrollando una práctica organizativa eficiente que promueva la responsabilidad de toda una comunidad educativa y por ende su satisfacción en la solución de sus propios problemas y el mejoramiento de la calidad de su educación.

Las autoridades califican el nivel de satisfacción en su modelo de liderazgo como medianamente satisfactorio con un porcentaje mayor del 49% pero las demás alternativas se distribuyen en un 36% como altamente satisfactorio, 13% escasamente satisfactorio y 2% poco satisfactorio y frente a estos resultados analizamos que el objetivo específico número tres cobra vigor donde expresa la necesidad de una propuesta alternativa con un nuevo modelo de gestión integral, propositiva e innovadora ya que solo un 36% la califican como altamente satisfactoria lo que quiere decir que aún persiste un modelo de liderazgo con problemas que no permiten a la comunidad educativa unificarse.

Desde un análisis horizontal El Instituto Superior Tecnológico alcanzan un 49% en medianamente satisfactorio. Son resultados que nos muestran una realidad

institucional donde no se garantiza la satisfacción total de la labor del líder actual y por ende surge una necesidad de proponer un cambio en la actual gerencia y su liderazgo impartido.

23. CARACTERÍSTICAS QUE ACREDITAN LAS AUTORIDADES DEL PLANTEL DE LA MUESTRA, AL TRABAJO QUE SE DESPLIEGA EN LA GERENCIA ACTUAL.



- a. Desarrolla e incentiva permanentemente funciones de investigación
- b. Asocia los proyectos de investigación con la realidad que nos rodea
- c. Toma decisiones y asume responsabilidades
- d. Ejerce la función de comunicación de manera permanente
- e. Infunde vigor, energía moral liderazgo
- f. Desarrolla funciones de evaluación en etapas intermedias y finales de proyectos realizados
- g. Planifica, organiza y controla
- h. Es democrático
- i. Capacita constantemente a su capital humano
- j. Estimula e incentiva reconocimientos para sus docentes
- k. Ninguna

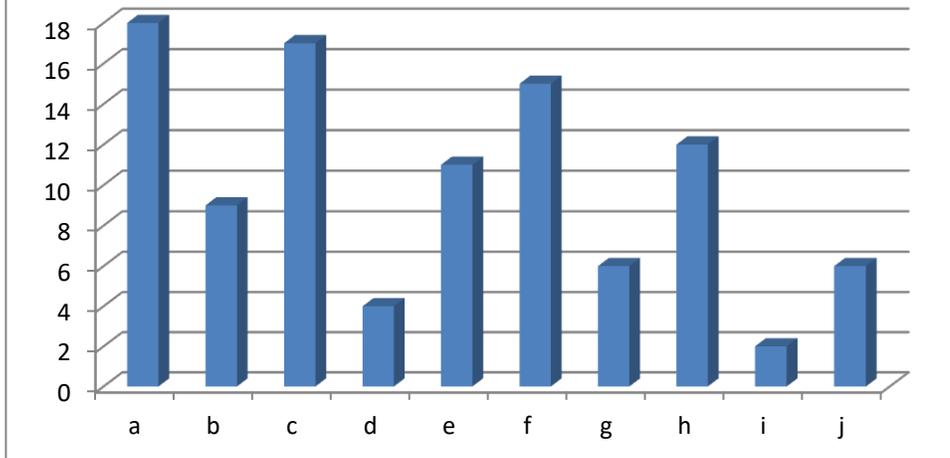
La gestión educativa tiene que atender las realidades del presente con el fin de lograr los objetivos consignados para lo que tiene que desarrollar una práctica organizativa, democrática y eficiente que promueva una participación responsable de todos los miembros de la comunidad educativa, es decir el rector o director ya no será un jefe sino un líder armonizador de voluntades, por tanto el trabajo gerencial requiere estar bien caracterizado.

Las autoridades acreditan la característica de tomar decisiones y asumir responsabilidades en la labor de su actual gerencia con un 16%, pero el aporte dado no equilibra todas las características gerenciales ya que se distribuyen las demás en un 11% capacitación constante de su talento humano, desarrolla e incentiva permanentemente funciones de investigación, asocia los proyectos de investigación con la realidad que nos rodea e infunde vigor, energía, moral y liderazgo, planifica, organiza y controla con 10%. Con estos datos, el objetivo específico número tres tiene lugar donde expresa la necesidad de una propuesta alternativa de gestión que se adapte al desarrollo institucional del contexto actual, más grave aun cuando sólo un 11% expresa que planifica, organiza y controla si tomamos en cuenta que esta característica se convierte en la base principal del desarrollo gerencial.

Desde un análisis horizontal El Instituto Tecnológico Superior alcanza un 11% en el desarrollo e incentivo permanente en funciones de investigación, el mismo con 16% en tomar decisiones y asumir responsabilidades y ser democrático. Estos resultados reflejan la falta de organización, planificación y control que existe por parte de las autoridades especialmente si analizamos que no se cumplen las principales funciones de un gerente educativo lo cual obviamente hará que se obtengan resultados limitados en la labor y desempeño de su capital humano.

24. CARACTERÍSTICAS QUE ACREDITAN LAS AUTORIDADES DEL PLANTEL DE LA MUESTRA AL TIPO DE LIDERAZGO QUE SE APLICA EN EL DESEMPEÑO DE LA GERENCIA ACTUAL.

Gráfico 11



- a. Posee actitudes y habilidades para solucionar problemas
- b. Es cuestionador
- c. Es motivador
- d. Fomenta valores
- e. Constituye en un ejemplo aquello que busca transformar
- f. Promociona la misión de su institución
- g. Inspira y estimula su grupo para cumplir con los trabajos encomendados
- h. Promueve la unificación de intereses opiniones y sentimientos de su grupo de trabajo
- i. Autoritario
- j. Privilegia intereses dentro de su grupo de trabajo

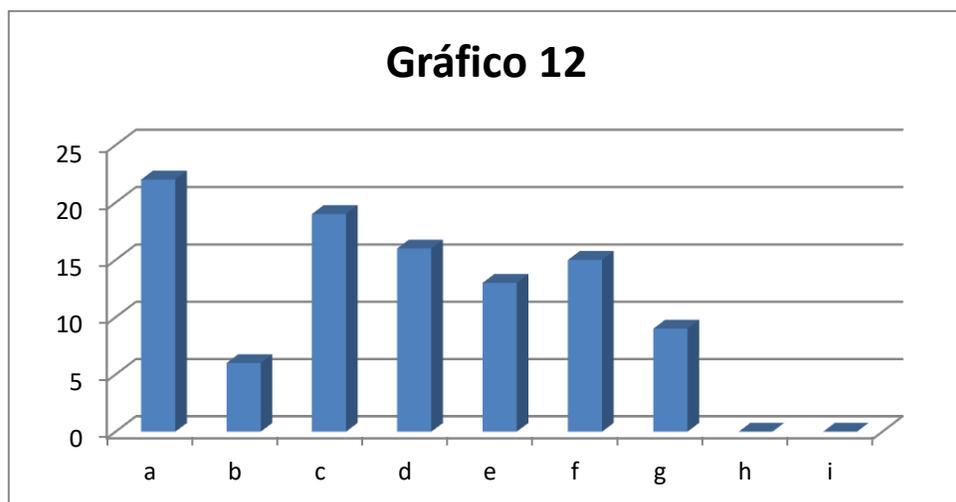
El líder educativo es una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar el orden para así, cambiar y transformar las formas habituales de la escolarización. Es imprescindible que el líder educativo posea el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamientos y acciones, la disposición de indagar, cuestionar y problematizar.

Las autoridades acreditan la característica de poseer actitudes y habilidades para solucionar problemas en un 18% pero las demás alternativas están distribuidas de

manera que el aporte resulta limitado y ausente de visión para mejorar, peor para transformar sus instituciones si tomamos en cuenta por ejemplo que existe un 6% que expresan privilegio e interés dentro del grupo de trabajo en el liderazgo aplicado y cuestionador lo cual nos hace ver que no existe liderazgo democrático por tanto las demás alternativas no se pueden dar y el objetivo específico número dos donde se expresa que con el actual modelo de gerencia, liderazgo y paradigmas educativos del instituto de la muestra se obtienen limitados resultados en cuanto a la ejecución y formulación de proyectos de desarrollo educativo basados en el trabajo en equipo que impulsen a las instituciones educativas hacia senderos de calidad educativa y a la sociedad del conocimiento, cobra vigor .

Desde un análisis horizontal El Instituto Superior Tecnológico alcanza un 6% en inspirar y estimular su grupo para cumplir con los trabajos encomendados y entender su trabajo como una profesión, el 11% en Constituye en un ejemplo aquello que busca transformar, promocionar la misión de su institución, poseer actitudes y habilidades para solucionar problemas. Así podemos notar que el tipo de liderazgo aplicado actualmente no cumple con los requisitos de un liderazgo que vaya encaminado hacia el desarrollo institucional mucho menos si aún existen autoridades que privilegian intereses dentro de su grupo de trabajo.

25. APORTE DE LAS AUTORIDADES DEL PLANTEL DE LA MUESTRA AL PERFIL DEL NUEVO LÍDER EDUCATIVO DEL SIGLO XXI.



- a) Lealtad a su institución
- b) Búsqueda de la estabilidad para su grupo de trabajo
- c) Búsqueda de la innovación y cambio
- d) Alto nivel de confianza en la organización escolar
- e) Usa la tecnología como un hábito
- f) Entiende su trabajo como una profesión
- g) Prefiere ser juzgado por los resultados de su trabajo
- h) Teme a los cambios
- i) Otros: señale cuales

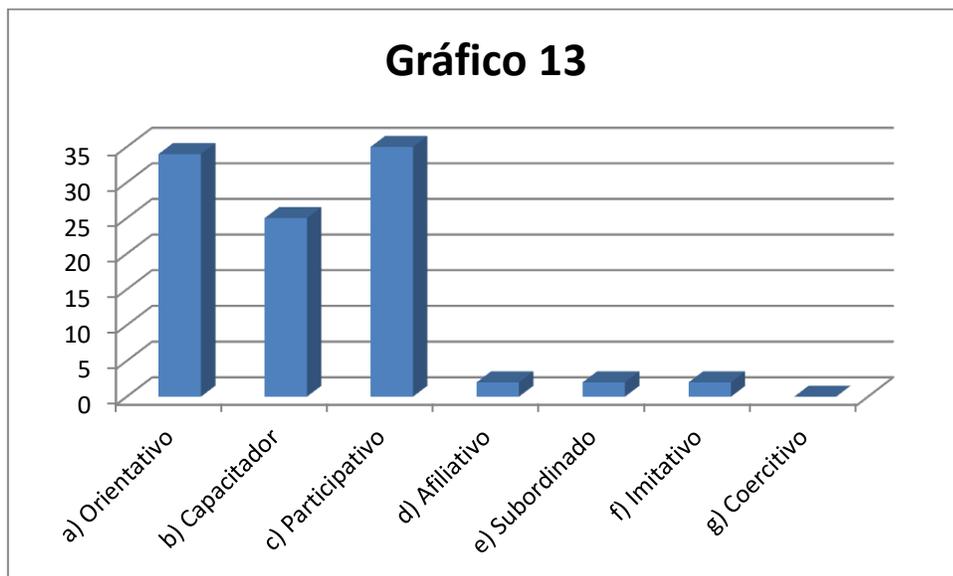
El líder educativo no es el que busca aumentar su eficiencia haciendo más de lo mismo, sino el que imagina y construye nuevas posibilidades dentro y fuera de la institución educativa, le preocupa cada uno de los elementos de la institución y trabaja poniendo en el centro al estudiante con sus necesidades, intereses y problemas que debe conjugar con la estructura socioeconómica del contexto donde se desenvuelve.

El perfil del nuevo líder educativo del siglo XXI, según las autoridades de los planteles, debe poseer la característica de lealtad a su institución con un porcentaje del 22% junto a la búsqueda de innovación y cambio con 19%. Las demás alternativas se encuentran distribuidas de manera que el aporte resulta limitado especialmente si tomamos en cuenta el porcentaje de apenas 16 % en la alternativa de alto nivel de confianza en la organización escolar, sólo un 15% en la alternativa que entiende su trabajo como una profesión. Con estos resultados, tiene razón de ser la hipótesis particular número dos porque no se puede lograr que en la educación del siglo XXI el nuevo líder impulse las instituciones educativas hacia los senderos de la calidad y excelencia, mucho menos hacia la sociedad del conocimiento con un perfil tan pobre de acuerdo a los resultados.

Desde un análisis horizontal el Instituto Superior Tecnológico alcanza un 33% en lealtad a su institución, búsqueda de innovación y cambio, alto nivel de confianza en

la organización educativa, un 33% en la búsqueda de innovación y cambio, un 26% en lealtad a su institución. Estos resultados nos hacen entender que definitivamente las autoridades actuales desconocen el perfil del verdadero líder educativo del siglo XXI.

26. ESTILO DE LIDERAZGO CON QUE SE IDENTIFICAN LAS AUTORIDADES DEL PLANTEL DE LA MUESTRA PARA MEJORAR SUS TRABAJOS EN LA INSTITUCIÓN.



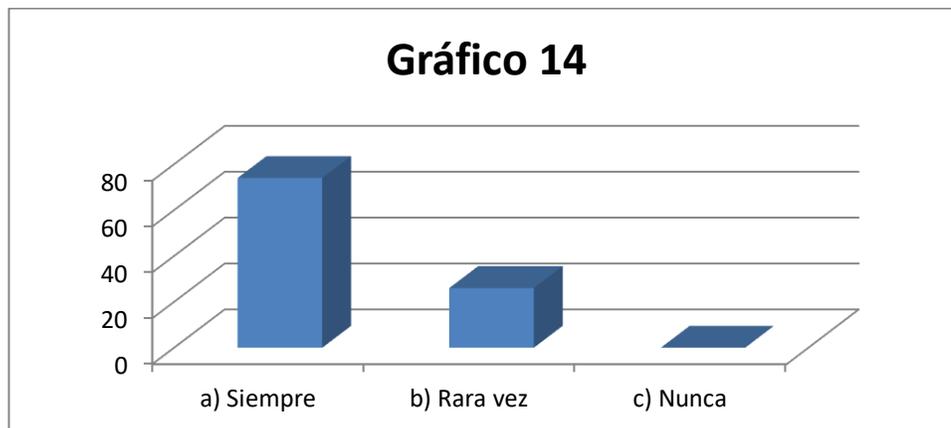
Un líder educativo es el motor de la actividad que ejerce desde el vértice del mando, inspirando y estimulando al grupo para cumplir con el trabajo encomendado. Debe poseer las características de indagar, cuestionar, problematizar, investigador, ser competitivo.

Según las autoridades el estilo de liderazgo con el que se identifican para mejorar sus trabajos en la institución es la característica participativa con un 35% junto al orientativo con 34% y capacitador con 25%.

Estos resultados muestran que apenas una tercera parte está haciendo un esfuerzo por mejorar su trabajo en el plantel educativo mientras que los demás se distribuyen en porcentajes inferiores como el 2% en las otras alternativas lo cual nos indica que cobra vigor la hipótesis particular número cuatro donde se expresa la necesidad de

ejecutar una propuesta alternativa de gerencia, liderazgo y paradigma debido a las exigencias del nuevo marco legal del Ministerio de Educación y desarrollo institucional de las demandas sociales provenientes del entorno económico y social, predisposición al cambio de un grupo mayoritario de docentes que piden implantar un nuevo estilo de gestión académica y administrativa capaz de proyectar a los establecimientos educativos hacia el futuro. Con estos resultados no podemos hablar de cambios, mucho menos de proyectar instituciones inteligentes cuando no todos los líderes de las instituciones orientan, capacitan, fomentan valores, entre otros ya que estas se convierten en características básicas de un líder educativo si queremos mantener una institución competitiva, innovadora y ejemplo de desarrollo en un 100% si se mantuviera un líder educativo predispuesto a convertirse en un eje transformador. Desde un análisis horizontal el Instituto Tecnológico Superior El Oro alcanza un 67% en ser participativo, el Instituto Tecnológico Superior Dr. José Ochoa León en un 41% orientativo y participativo 32%, la Escuela Dr. Francisco Ochoa Ortiz en un 50% orientativo y participativo. Aunque el estilo de liderazgo que se muestra no alcanza porcentajes muy bajos es necesario que las autoridades se identifiquen en un 100% con el estilo de liderazgo apropiado para aplicar en su institución tomando en cuenta todo su talento humano.

27. CRITERIO DE LAS AUTORIDADES DEL PLANTEL DE LA MUESTRA ACERCA DE CUÁNTO INCENTIVA EL DESARROLLO INSTITUCIONAL LA OPORTUNA PLANIFICACIÓN OPERATIVA ANUAL.



La planificación institucional es el ordenamiento de todos los componentes institucionales y por tanto no puede haber organización si previamente no se ha planificado. El Plan Operativo es parte de la organización anual del Plan Educativo Institucional (PEI).

La Planificación Operativa Anual siempre es oportuna e incentiva el desarrollo institucional con un 74% junto a un porcentaje menor del 26% donde rara vez esta planificación no es oportuna o no incentiva el desarrollo institucional lo que nos demuestra que aún persiste la desorganización en la planificación para que no sea siempre oportuna.

Se refuerza entonces el objetivo específico número dos donde expresa que el actual modelo de gerencia, liderazgo y paradigma educativo no satisface las necesidades básicas para un desarrollo institucional de calidad.

3.3 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA APLICADA A LAS AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES DE LA MUESTRA SOBRE EL PEI Y EL POA.

PLAN EDUCATIVO INSTITUCIONAL

La planificación requiere definir los objetivos o metas de la organización, estableciendo una estrategia general para alcanzar las mismas y desarrollar una jerarquía completa de planes para coordinar las actividades. Por tanto debe reunir características integrales, prácticas, dinámicas, anticipadoras, etc. el Proyecto Educativo Institucional constituye un Plan de desarrollo dedicado al sostenimiento y adelanto de la institución educativa en la cual se aplica, es un instrumento de gestión para la mejora integral y continua de la calidad de la educación actual con una fundamentación filosófica, epistemológica, sociológica, psicológica, pedagógica, y sobre todo con una visión clara de qué es lo que se va hacer con los estudiantes y cuál es el perfil que se desea obtener en base a un paradigma educativo.

Procedemos al análisis del presente cuadro donde se puede ver que un 79% coinciden en que siempre el curriculum se lo elaboró en base a técnicas participativas, igual el mismo porcentaje en que siempre los objetivos de aprendizaje son significativos para el desarrollo de los diferentes grupos de alumnos y que siempre la evaluación responde a los objetivos, destrezas y contenidos con el mismo porcentaje.

El 66% expresa que siempre se confrontaron las debilidades y amenazas para convertirlos en ejes integradores. El 48% indica que siempre se consideraron los objetivos nacionales para la concreción de los mismos, pero en este indicador existe un 52% que expresan que es ocasionalmente considerado estos objetivos. Un 76% expresa que se dan destrezas para cada área y año, con el mismo porcentaje que las destrezas tienen relación con los contenidos, un tercer indicador con el mismo porcentaje que expresa que siempre los contenidos se organizaron en torno a un eje y un último indicador con el mismo porcentaje expresan que siempre se optimizaron los recursos disponibles. Un 72% expresa que siempre las destrezas contribuyen al aprendizaje, con el mismo porcentaje expresan que siempre se aplicaron estrategias metodológicas para alcanzar los objetivos y un tercer indicador coincide con el mismo porcentaje donde indica que siempre se comprueba la adquisición de destrezas.

Un 83% indican que siempre las destrezas permiten el desarrollo del pensamiento, un segundo indicador con el mismo porcentaje coinciden que siempre los contenidos son idóneos, un tercer indicador de igual manera coincide que siempre se utiliza materiales del medio con el mismo porcentaje y una cuarta opción coinciden que siempre los instrumentos de evaluación son claros igual en 83%.

Un 69% expresa que siempre el currículo está adaptado para cada año, de igual forma con el mismo porcentaje indican que siempre las estrategias metodológicas permiten pasar de un área a otra, un tercer indicador indica que siempre las estrategias metodológicas permiten elaborar el conocimiento y que siempre los medios que se usan son apropiados igual con el mismo porcentaje.

Un 93% expresa que siempre los contenidos tienen secuencia lógica. Un 62 por ciento dicen que siempre los contenidos abarcan todas las áreas del aprendizaje, pero existe un 38% donde indican que esto se da ocasionalmente. Un 55% expresa que siempre se ha dado atención a la actividad grupal, pero, el 41% dicen que esto es ocasionalmente.

Un 86% expresa que siempre se realiza la evaluación diagnóstica sumaria y formativa. Y un 66% dicen que siempre se realiza autoevaluación y coevaluación pero el 31% expresa que es ocasionalmente.

Con los datos expuestos se puede observar que para la elaboración del Proyecto Educativo Institucional no se aplican en un 100% estos factores que son muy importantes y que se han puesto en consideración para ser analizados, pero de acuerdo a los directivos de la muestra indican que estos factores están considerados en un porcentaje superior del 50%, excepto en aquellos porcentajes que llaman la atención ya que ocasionalmente, por ejemplo, se realiza autoevaluación y coevaluación, se da especial atención a la actividad grupal, se consideraron los objetivos nacionales, y la realidad local, los contenidos abarcan todas las áreas del aprendizaje, son datos que nos llevan a afirmar la hipótesis particular número dos.

PLAN OPERATIVO ANUAL

El Plan Operativo Anual es un programa concreto de acción de corto plazo que emerge del plan de largo plazo y contiene objetivos estratégicos que permiten la asignación de recursos humanos y materiales para hacer posible el cumplimiento del objetivo institucional. Esta planificación académica permitirá a los docentes una organización curricular donde se incluye perfiles, objetivos, competencias, orientaciones, metodologías, y evaluaciones que van a trabajar para cumplir con las metas establecidas. El presente cuadro nos demuestra que el 59% del total de las autoridades de la muestra expresan que el diagnóstico del POA siempre fue participativo, el 68% expresan que siempre se utilizaron técnicos, el 77% expresan

que siempre se priorizo problemas y se elaboró matrices. Llama la atención un porcentaje del 27% del total que expresan que ocasionalmente se utilizaron técnicas. Un 73% está de acuerdo en que siempre la justificación prevé la resolución de problemas mientras que un 27% expresa que es ocasionalmente.

Un total del 86% expresa que siempre se construyó participativamente el modelo pedagógico, los objetivos estratégicos y las metas. El 82% concuerda en que la visión y las estrategias se construyeron participativamente. El 77% en la misión, el 68% en los valores y las políticas, pero un 32% expresa que ocasionalmente estas políticas se construyeron participativamente y un 73% en las líneas de acción.

Un total del 64% expresan que siempre se diseñaron proyectos y el 55% expresa que siempre se diseñaron micro proyectos mientras que un 36% expresa que ocasionalmente se diseñaron micro proyectos.

El 100% expresan que siempre se optimizó el espacio y en un 95% se optimizó el tiempo.

El 86% expresan que siempre se dio el aprovechamiento de recursos humanos mientras que el 82% expresa que siempre se aprovechó los recursos técnicos y en cuanto a los recursos tecnológicos un total del 77% y coincide un 91% en que siempre se aprovechó los recursos financieros y materiales.

En el análisis de estos resultados podemos verificar que aún existen problemas de organización y buena planificación especialmente en la participación que tienen cada una de las autoridades en la elaboración del plan ya que solamente un 59% expresa que fue participativo, no obstante, todos forman parte de una sola institución y cada uno de ellos deben aportar con lo que más beneficia a la misma y no debería ser ocasionalmente en un 41% como lo reflejan los resultados, en si la elaboración de un Plan debe ser realizado siempre en consenso de todas las autoridades y ello dependerá del estilo de liderazgo que ejerza la gerencia de la misma sin excluir nada que pueda

de una u otra manera beneficiar la elaboración del Plan especialmente si se trata de cumplir los objetivos propuestos. En este caso se cumple la hipótesis particular número dos donde se expresa que con el actual modelo de gerencia, liderazgo y paradigma educativo que se ejecuta en las instituciones de la muestra se obtienen limitados resultados relacionados al desarrollo institucional, debido a la falta de planificación, de eventos de capacitación docente continua y de fomento a la formulación y ejecución de proyectos de un nuevo estilo de planificación académica y administrativa capaz de proyectar a los establecimientos educativos hacia el futuro.

3.4 CONCLUSIONES

- ❖ El tipo de gerencia aplicado en las instituciones alcanza una característica tradicional.
- ❖ La labor de la gerencia aplicada actualmente en las instituciones alcanza una calificación de medianamente satisfactorio.
- ❖ La gerencia educativa actual carece de la característica más importante que es planificar, organizar y controlar.
- ❖ El liderazgo aplicado en el desempeño de la gerencia actual no posee las características que acreditan a un tipo de liderazgo enmarcado en las exigencia de la educación actual.
- ❖ Existe desconocimiento en acreditar características al perfil del nuevo líder del siglo XXI.
- ❖ El perfil del estilo de liderazgo con el que se identifican las autoridades para mejorar el trabajo en su institución no refleja un estilo de liderazgo que vaya de la mano con los cambios que se desea realizar.

3.5 CONCLUSIONES VERIFICACIÓN DE OBJETIVOS

MATRIZ DE CONTRASTE DE OBJETIVOS	
OBJETIVO GENERAL	
<p>El objetivo general se reafirma por los datos obtenidos en los cuadros número (cuadro 1, cuadro 2, cuadro 3, cuadro 4, cuadro 8, cuadro 9).</p>	<p>El nivel de impacto del actual liderazgo educativo aplicados en el desarrollo institucional del Instituto Superior Tecnológico “Dr. José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje, es reducido y escasamente beneficioso debido al desconocimiento de estrategias innovadoras de gestión, y predominio de estilos gerenciales tradicionales y excluyentes que perjudica el desarrollo educativo institucional.</p>
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	
<p>Este objetivo cobra vigor por los datos obtenidos por los cuadros número (cuadro 4, cuadro 11).</p>	<p>El actual modelo de liderazgo que se ejecuta en el Instituto Superior Tecnológico “Dr. José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje, alcanzan características de desorganización, y tradicionalismo debido a la falta de capacitación de las autoridades y personal docente en modelos gerenciales modernos, lo que lleva a la falta de cooperación al cambio que exige el modelo educativo en el contexto globalizado actual.</p>
<p>En el objetivo particular número dos se fortalece (cuadro 7, cuadro 8, cuadro 14).</p>	<p>Con el actual modelo de liderazgo educativo que se ejecuta en el Instituto Superior Tecnológico “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje, se obtienen limitados resultados relacionados al desarrollo institucional, debido a la falta de planificación institucional de eventos de capacitación docente continua y de fomento a la formulación y ejecución de proyectos de desarrollo educativo basados en el trabajo en equipo que impulsen a las</p>

	instituciones educativas hacia senderos de calidad educativa y a la sociedad del conocimiento.
Se fundamenta el objetivo específico número tres en los siguientes cuadros (cuadro 5, cuadro 6, cuadro 12, cuadro 13).	La propuesta alternativa de un nuevo modelo de liderazgo educativo a implementarse en el Instituto Superior Tecnológico “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje, debe ser un modelo de gestión integral, propositivo, continuo e innovador, debido a que las actuales demandas sociales exigen cambios de gestión administrativa que se adapten al desarrollo institucional del contexto actual.
Se valida el objetivo específico número cuatro con los datos obtenidos en los cuadros (cuadro 12).	La ejecución de una propuesta alternativa de liderazgo educativo para el Instituto Superior Tecnológico “José Ochoa León” de la ciudad de Pasaje, es factible y urgente, debido a las exigencias del nuevo marco legal del Ministerio de Educación, a las exigencias del desarrollo institucional y de las demandas sociales provenientes del entorno económico y social y a la predisposición al cambio de un grupo mayoritario de docentes que piden implantar un nuevo estilo de gestión académica y administrativa capaz de proyectar a los establecimientos educativos hacia el futuro.

3.6 RECOMENDACIONES

- ❖ Se recomienda a las autoridades y docentes realizar cursos de capacitación y actualización curricular.
- ❖ Las autoridades deben promover la capacitación interna a sus docentes sobre la planificación para identificar los tipos de paradigmas que se deben aplicar en cada una de sus instituciones.

- ❖ A las autoridades y el liderazgo aplicado actualmente en las instituciones educativas se le sugiere adaptarse al cambio que busca conseguir la nueva educación del siglo XXI.
- ❖ Entrar en un plan de capacitación más agresiva que permita la reformulación de la gerencia privilegiando al talento humano, las aptitudes y actitudes de la gente para lo cual se tiene que revisar el estilo de liderazgo que se ha mantenido hasta la actualidad.

CAPITULO IV

PROPUESTA METODOLOGICA TECNOLOGICA

4.6 TÍTULO

PLAN DE CAPACITACIÓN GENERAL EN LIDERAZGO EDUCATIVO PARA EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “JOSÉ OCHOA LEÓN” LEÓN, DE LA CIUDAD DE PASAJE.

4.7 UBICACIÓN Y BENEFICIARIOS

Instituto Tecnológico Superior Dr. José Ochoa León

Provincia: El Oro

Cantón: Pasaje

Zona: Urbana

Tipo de Institución: Fiscal

Beneficiarios DIRECTOS: Docentes, Directivos de la Institución y estudiantes.

Beneficiarios indirectos: Padres de familia y la comunidad.

4.8 JUSTIFICACIÓN

El Instituto Tecnológico Superior “José Ochoa León” es una institución educativa encaminada hacia un solo objetivo que es brindar un tipo de educación de calidad, y sujetos a reglamentos, normas y leyes, bajo la dirección principal de un Líder Educativo que trabaja de manera integral junto a sus docentes y personal administrativo, con la aplicación de técnicas y métodos gerenciales modernos.

El tradicionalismo influye negativamente en el sistema educativo, y se mantiene en estas instituciones y a ello se suma la falta de cooperación de las autoridades y docentes que poco esfuerzo hacen por superar sus debilidades educativas. Además, en la institución educativa antes mencionada, cabe señalar ciertas desavenencias en el tipo de Liderazgo educativo que se vienen aplicando en éstas, tanto por los docentes como su cuerpo directivo, por el escaso conocimiento, capacitación, planificación, y retroceso frente a otras que avanzan en el mejoramiento de la calidad de su educación.

Por lo antes manifestado se considera pertinente y oportuna la realización de un plan de capacitación continuo e integrador tanto en gerencia, liderazgo y paradigmas educativos, para así poder tener resultados exitosos en la administración de esta unidad educativa.

Para la elaboración y ejecución de este proyecto se cuenta en el medio con talentos humanos, recursos materiales y técnicos necesarios y aptos para su aplicación, además con tiempo disponible para su realización.

4.9 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

4.9.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar un plan de capacitación general en liderazgo educativo, mediante una metodología teórica-práctica activa, para desarrollar en las autoridades y los docentes de la institución antes mencionada, un nivel de concienciación sobre el nuevo perfil del líder educativo del siglo XXI.

4.9.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Instruir sobre liderazgo educativo del siglo XXI.

- ❖ Proveer de contenidos y teorías apropiadas para la aplicación del plan de capacitación.
- ❖ Aplicar una metodología teórico-práctica activa durante el proceso de desarrollo del plan de capacitación.
- ❖ Administrar la propuesta con una actitud proactiva e interdisciplinar.

4.10 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Un plan de capacitación puede ser considerado como una actividad sistemática, planificada y permanente, cuyo propósito general debe encaminarse a preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso educativo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para mejorar sus competencias orientadas hacia el mejor desempeño de todos los colaboradores en los diversos niveles jerárquicos y posiciones, en sus actuales cargos, y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno y del momento. “La capacitación es un proceso constante que busca la eficiencia y con ella alcanzar niveles elevados de productividad” (M.Ph. Jimmy Washburn Calvo, 2015, pág. 7).

Además el plan de capacitación pretende fortalecer las características del nuevo estilo de liderazgo educativo que se desea obtener. Esto significa que en la unidad educativa se obtendrá la responsabilidad frente al tipo de administración que se realice en ella.

En este plan hemos tomado en cuenta la conferencia científica, como medio de capacitación, pues la conferencia es la exposición lógica y armónica, la secuencia sistemática y clara de todo lo relacionado con una cuestión científica, filosófica, pedagógica y epistemológica. Las conferencias envuelven a los directivos y docentes en la ciencia, les dan y les brindan la familiarización previa con los planteamientos científicos y teóricos principales de gerencia, liderazgo y paradigmas. El taller pedagógico, como elemento generador de propuestas articulada y adaptada a la realidad de la institución. La familiarización con la metodología de los temas está

determinada para señalar los cambios que se desean obtener con la única finalidad de seguir los lineamientos actuales de nuestra educación y garantizar una aplicación teórico-práctica en el mejoramiento de la calidad de la educación.

La gestión educativa requiere que el gestor o los equipos de gestión construyan una visión sobre qué es lo que desean obtener como resultado; las ideas-fuerza de la gestión están señalando que, en contextos inciertos y bajo condiciones cambiantes, es preciso re-crear, re-tratar, sistematizar y mejorar continuamente los objetivos, estrategias, prácticas y culturas de organizaciones.

El liderazgo orienta a las personas y equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional. Primordialmente por medios no coercitivos, se vincula con la capacidad de generar procesos de sensibilización y convocatoria a trabajar en colaboración con otros.

La comunicación eficaz es una de las capacidades medulares de los líderes, pues forma parte de la estrategia del liderazgo.

Ausubel y Bruner señalan que el aprendizaje significativo es el mecanismo humano por excelencia para adquirir y almacenar ideas e información representadas en cualquier campo del conocimiento.

La variable fundamental para el aprendizaje significativo es el conocimiento previo, es decir, la estructura cognitiva del estudiante.

Enfatiza el método expositivo y el aprendizaje en su nivel más elevado, el lenguaje verbal. Aprendizaje significativo.

El paradigma sociocultural aparece en el año de 1920 y es Vygotsky quien señala que el "buen aprendizaje" es aquel que precede al desarrollo, contrario a lo que plantea la corriente constructivista. El sujeto aprende las cosas apropiándose de la

experiencia socio histórico de la humanidad a través de la intercomunicación con los seres huma.

La enseñanza consiste básicamente en crear zonas de desarrollo próximo con los alumnos por medio de la estructuración de sistemas de andamiaje flexibles y estratégicos.

El profesor debe promover los procesos de apropiación de los saberes y los instrumentos de aplicación socioculturalmente aceptados. El maestro indica, modela clarifica, resume o hace preguntas; el estudiante ejercita, propone y práctica las habilidades que se pretende enseñar.

El paradigma constructivista es la que más influencia tiene en el momento actual. Y es Piaget quien difunde este paradigma el cual se centra en el sujeto que aprende. El conocimiento es una construcción del ser humano. La construcción del conocimiento depende de los conocimientos o representaciones a cerca de la realidad.

El conocimiento es resultado del aprendizaje. El aprendizaje se produce cuando entra en conflicto lo que el estudiante sabe con lo que debería saber.

La evaluación y coevaluación permanente debe constituir el eje integrador desde un diagnostico total hacia un proceso retro alimentador permanente.

4.11 CONTENIDOS DE LA PROPUESTA

La propuesta de intervención será ejecutada bajo la modalidad de un plan de capacitación con tres grandes temáticas que hacen de ejes articuladores en cada institución, con lo cual se pretende, en lo fundamental, lograr el mejoramiento en el perfil de la gerencia, liderazgo y paradigmas educativos aplicado en la institución, además esto incluye la capacitación y profesionalismo de las autoridades y docentes. Este plan de capacitación busca brindar información científica, académica y

metodológica acerca del nuevo tipo de gerencia, liderazgo y paradigmas educativos que se desea apliquen las autoridades en conjunto con sus docentes en el proceso educativo, de igual forma lograr la concienciación sobre lo importante que es la predisposición al cambio de todo el equipo que conforma el cuerpo de directivos y docentes para contra restar los problemas y dificultades que se presentan en nuestro actual sistema educativo.

Para cada temática se realizaran las siguientes actividades:

CICLO DE CONFERENCIAS:

1. PRIMER EVENTO

3.1. PRIMER CICLO DE CONFERENCIAS

1.1.1 La Gerencia Educativa en el enfoque estratégico de la administración educativa.

1.1.2 El factor humano comprometido, como un eje fundamental del proceso gerencial.

1.1.3 El perfil del nuevo líder de los establecimientos educativos del siglo XXI y su importancia en el mejoramiento de la calidad educativa.

1.2 TALLER

Construir la propuesta del perfil del nuevo gerente que la educación del siglo XXI exige.

4. SEGUNDO EVENTO

2.1 SEGUNDO CICLO DE CONFERENCIAS

- 2.1.1 El liderazgo transformacional
- 2.1.2 Diversidad de valores en el comportamiento humano, privilegiando los que requiere la educación para el siglo XXI.
- 2.1.3 El líder educativo que debe dirigir la educación del siglo XXI.

2.2 TALLER

Construir el perfil del líder educativo del siglo XXI.

5. TERCER EVENTO

3.1 TERCER CICLO DE CONFERENCIAS

- 3.1.1 Importancia de los paradigmas en el adelanto científico y tecnológico.
- 3.1.2 Principales paradigmas que deben reorientar la educación del siglo XXI.

3.2 TALLER

Determinar los paradigmas que deben orientar la educación del siglo XXI que demanda mi comunidad.

ACCIONES

- Socializar la propuesta con los directivos de los planteles, recibir sugerencias y la aprobación correspondiente, y el compromiso político de su ejecución.
- Diseñar un programa de capacitación impartido mediante ciclos de conferencias y talleres.
- Seleccionar facilitadores
- Elaboración de material teórico de apoyo didáctico.
- Promocionar los eventos.
- Realizar los eventos.

- Evaluar para construir el diagnóstico, el proceso y los productos.
- Socializar y consensuar.
- Aplicar la propuesta consensuada.

4.12 **METODOLOGÍA**

La propuesta se fundamenta en teorías que contemplan gerencia, liderazgo y paradigmas educativos enmarcados en el nuevo perfil educativo que se desea obtener. La información será obtenida a través de conferencias-foro; investigación de cada grupo de trabajo para ampliar o afianzar la información recibida en la conferencia; taller pedagógico para producir instrumentos de trabajo específicos después de cada ciclo de conferencias; evaluación diagnóstica, de proceso, de productos y el impacto.

MÉTODOS:

- Inductivo
- Deductivo
- Mixto
- Heurístico
- Expositivo
- En general métodos activos

TÉCNICAS:

La técnica clásica de conferencia-foro.

Mediante esta técnica el orador da respuesta a cuatro preguntas: ¿Quién es?, ¿Cuál es el tema?, ¿Cuál es el objetivo? y ¿Cuál es el contenido de la conferencia? Y responde inquietudes generadas por la temática y las circunstancias. Esta técnica es esencialmente informativa y le brinda al público todo lo que quiere saber para que pueda estar concentrado durante toda la conferencia. Luego se entra en un dialogo

amplio para despejar inquietudes, ratificar o ampliar la temática.

Videoconferencia

Como opción en caso de que el conferencista invitado lo amerite y las instituciones lo estimen convenir.

El taller pedagógico

Técnica participativa interdisciplinaria propositiva para producir específicamente insumos que permitan cambios estructurales en la institución.

Evaluación continúa

Toda actividad desde el diagnóstico inicial será evaluada utilizando varias técnicas a fin de garantizar la calidad de los procesos y productos esperados.

4.13 PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	TIEMPO											
	ABRIL 2017				JULIO 2017				OCTUBRE 2017			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
PLANEAR	X				X				X			
ORGANIZAR		X				X				X		
EJECUTAR			X				X				X	
EVALUAR	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

4.14 PRESUPUESTO

RECURSOS MATERIALES				
No.	Descripción	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
1	Conferencistas	8	500.00	4000.00
2	Laptop	1	450.00	450.00
3	Proyector	1	600.00	600.00
4	Puntero Laser	1	85.00	85.00
5	Memoria USB	1	14.00	14.00
6	Videoconferencia	1	1000.00	1000.00
7	Copias	300	0.01	30.00
8	Papel periódicos	20	0.15	3.00
9	Carpeta	50	0.40	20.00
10	Lápices	20	0.30	6.00
11	Marcadores	6	0.50	3.00
12	Cartulina Tamaño oficio	50	0.15	7.50
	Cinta Masking	10	0.80	8.00
	Material de apoyo	20	4.00	80.00
SUBTOTAL				\$ 6306.50

4.15 ADMINISTRACION DE LA PROPUESTA

La administración de la propuesta que se presenta estará bajo la rectoría del Vicerrector y un miembro de la comisión pedagógica, el Comité de Padres de Familia, el Presidente del Consejo Estudiantil de cada institución, y los maestrantes

como asesores, quienes deberán realizar la respectiva planeación, organización y manejo de recursos previo al cronograma de actividades que se sugiere anteriormente.

4.16 EVALUACION DE LA PROPUESTA

Para la evaluación se elaborará el plan correspondiente a través de un miembro del concejo directivo y un maestrante como asesor. La evaluación de la propuesta estará orientada a: diagnóstico, desarrollo de los eventos (en todos los momentos), y evaluación de la evaluación. Para hacer efectivo este proceso cada equipo técnico debe programar estos eventos con la finalidad de obtener los mejores resultados y los perfiles enmarcados en la gerencia, liderazgo y paradigmas educativos que se desea implementar.

4.17 RESULTADOS ESPERADOS

Que las ocho conferencias-foro cubran las expectativas institucionales; que los talleres sean participativos y de alta calidad; tres propuestas del perfil del nuevo gerente que la educación del siglo XXI exige, construidas participativamente y contestatarias a la realidad actual; tres propuestas del perfil del líder educativo del siglo XXI socializadas y consensuadas; paradigmas que deben orientar la educación del siglo XXI que demanda las comunidades educativas participantes en el proyecto; tres comunidades educativas con un nivel de concienciación apropiados a los cambios que se desean introducir.

Referencias Bibliográficas

- Alatorre, A. V. (2013). INTERDEPENDENCIA ENTRE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL, CULTURA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO EDUCATIVO: UNA REFLEXIÓN. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* , 80.
- ATENCIO, J., & SÁNCHEZ, G. (2009). EL CONTROL DE GESTIÓN ESTRATÉGICA EN LAS ORGANIZACIONES. *CICAG*, 15-29.
- BAHAMON LOZANO, J. H. (2003). CONSTRUCCION DE INDICADORES . *SISTEMAS & TELEMATICA*, 77-87.
- BOLAÑOS GARITA, R. (2014). LA EVALUACION DEL DESARROLLO NACIONAL: APROXIMACIONES A PARTIR DEL ESQUEMA DE LA PLANIFICACION PRESUPUESTARIA. *CIENCIAS ECONÓMICAS*, 127-153.
- BONTIGUI, M. G. (207). LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO EN LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS ESPAÑOLAS. *REVISTA DE PSICOLOGIA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES*, 367-387.
- CARRATO MENA, M. D. (2008). AJUSTAR EL CONTROL DE GESTION FRENTE A LA CRISIS. *ESTRATEGIA FINANCIERA*, 38-43.
- Cascante, L. G. (2013). Metodología de la investigación. *revistas.tec.ac.cr*.
- CHAVEZ. (2014). Liderazgo Educativo, Un Reto Constante En Educación Superior. (Spanish). *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 119-126.
- ESGUERRA PÉREZ, G. A. (2017). LIDERAZGO Y CONOCIMIENTO COMPARTIDO EN CONTEXTOS INTERORGANIZACIONALES. *Revista Facultad de Ciencias Economicas: Investigacion y Reflexion*, 151-160.

- FAJARDO, C. M. (1993). MODERNIZACION DEL PROCESO ADMINISTRATIVO. *REVISTA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES*, 7-10.
- FERNANDEZ S., ROSALES M. (2014). Administración educativa: la planificación estratégica y las practicas gerenciales integrando la tecnología, su impacto en la educación. *Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología, Innovación y Educación*. Buenos Aires.
- FRANCISKOVIC, J. (2013). RETOS DE LA GESTIÓN PÚBLICA: PRESUPUESTO POR RESULTADO Y RENDICIÓN DE CUENTAS. *JOURNAL OF ECONOMICS, FINANCE & ADMINISTRATIVE SCIENCE*, 28-32.
- GARCÍA COBIÁN CASTRO, E. (2013). CONTROL GUBERNAMENTAL DEL GASTO PÚBLICO EN EL ESTADO CONSTITUCIONAL: REFLEXIONES A PROPÓSITO DE LA APROBACIÓN DE LAS FACULTADES SANCIONADORAS DE LA CONTRALORIA GENERAL EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA FUNCIONAL. *DERECHO PUCP*, 443-475.
- GARCÍA, C., VARELA, A., DE GUIDA, M., ACOSTA, P., ROMITI, G., & ETCHEGARAY, G. (2010). UNA HERRAMIENTA DE GESTIÓN DEL CAMBIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA. *INNOTEC GESTION*, 4-19.
- García-González, M. (2016). ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA: POR QUÉ IMPLANTAR UNA POLÍTICA DE GESTIÓN DE PROCESOS INSTITUCIONALES EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. *El Profesional de la Información*, 473-483.
- HERMOSILLA, AMUTIO, COSTA, & PAEZ. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias

a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de Las Organizaciones*, 135-143.

- HORTAL, A. (2015). *DOCENCIA*. MORELOS.
- Ibarrola. (2015). Las Dimensiones Sociales de la Educación. En I. M., *Las Dimensiones Sociales de la Educación* (págs. 24-25). México: Eiciones Caballito.
- JAVIER ARGOS, PILAR EZQUERRA. (2013). *LIDRAZGO Y EDUCACIÓN*. SANTANDER: EDITORIAL DE LA UNIVERSIDAD DE CANTABRIA.
- LINARES GIL, M., LUIS GARCIA ALCARAZ, J., ALVARADO INIESTA, A., & CANALES VALDIVIESO, I. (2011). FACTORES ADMINISTRATIVOS EN EL ÉXITO DE TQM: UN ANÁLISIS RELACIONAL CON ECUACIONES ESTRUCTURALES. *CULTURA CIENTIFICA Y TECNOLÓGICA* , 125-135.
- López Supelano, K. (2015). MODELO DE AUTOMATIZACIÓN DE PROCESOS PARA UN SISTEMA DE GESTION A PARTIR DE UN ESQUEMA DE DOCUMENTACION BASADO EN BUSINESS . *UNIVERSIDAD & EMPRESA*, 131-155.
- LÓPEZ, S. (2015). MODELO DE AUTOMATIZACION DE PROCESOS PARA UN SISTEMA DE GESTION A PARTIR DE UN ESPQUEMA DE DOCUMENTACIÓN BASADO EN BUSINESS. *UNIVERSIDAD & EMPRESA*, 131-155.
- M.Ph. Jimmy Washburn Calvo. (2015). CAPACITACIÓN: UNA HERRAMIENTA DE FORTALECIMIENTO DE LAS PYMES. *INTERSEDES*, 7.
- MANCINI, A. A. (2016). PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y OPERATIVO COMO HERRAMIENTA DE CONTROL DE GESTION EN

EL DIAGNOSTICO DE SOSTENIBILIDAD DE LAS ORGANIZACIONES.
REVISTA CONTABLE, 100-123.

- MARAÑÓN RODRIGUEZ, E., BAUZÁ VÁZQUEZ, E., & JIMÉNEZ YANES, Y. (2013). EL SISTEMA COMO EXPRESION DINÁMICA DEL PROCESO ADMINISTRATIVO. *INNOVACIÓN TECNOLÓGICA*, 1-12.
- MARTINEZ MONDEJAR, E., VALLEJO CURBELO, I., & MILAN MORALES, M. (2014). PROCEDIMIENTOS EFECTIVOS PARA LA PREPARACION DE LOS DIRECTIVOS. *REVISTA DE LA ASOCIACION DE INSPECTORES DE EDUCACION DE ESPAÑA*, 1-15.
- MARTÍNEZ, J. H. (2003). EL PRESUPUESTO UNA HERRAMIENTA FUNDAMENTAL PARA EL DESAROLLO EMPRESARIAL. *REVISTA UNIMAR*, 41-43.
- MAURI SELLES, L. (2007). CAMBIOS ORGANIZATIVOS Y DE GESTION EN LA ADMINISTRACIÓN LOCA: UN PROCESO LENTO Y POCO PLANIFICADO. *REVISTA DE INTERNET DERECHO Y POLÍTICA*, 1-11.
- PEINADO, J. I. (2015). *MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN CRIMINOLÓGICA*. MADRID: EITORIAL DIKYNSON.
- RAMÍREZ MORA, J. M., & MARTÍNEZ CÁRDENAS, E. E. (2007). GERENCIA PÚBLICA Y MODERNIZACIÓN DEL ESTADO . *REFLEXIÓN POLÍTICA* , 88-102.
- RODRIGUEZ, S. M., & ASENSIO, M. Á. (2012). PRESUPUESTOS PLURIANUALES DEL GOBIERNO NACIONAL. DEL DICHO AL HECHO. *DOCUMENTOS Y APORTES EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y GESTIÓN ESTATAL.*, 119-124.
- ROJAS FRANCO, E. (2011). EL DEBIDO PROCESAMIENTO ADMINISTRATIVO. *EDIB*, 177-188.

- ROMERO CARRION, M. C. (2011). LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS ESTAN COMPLICANDO LA VIDA A LAS EMPRESAS. *ESTRATEGIA FINANCIERA*, 8-12.
- Rubén Darío Balda Macías, A. G. (2015). LIDERAZGO EDUCATIVO TRANSFORMACIONAL COMO NECESIDAD DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS EN LA REPÚBLICA DE ECUADOR. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCalE)* , 111.
- SALDIAS CERDA, J. R., & ANDALAF CHACUR, A. (2006). SISTEMAS DE CONTROL DE GESTION ANALISIS PARA ORGANIZACIONES SIN FINES DE LUCRO. *REVISTA INGENIERIA INDUSTRIAL*, 61-76.
- SIMON, H. A. (2001). POR QUE LA ADMINISTRACION PUBLICA. *REVISTA DE ECONOMIA INSTITUCIONAL*, 119-122.
- UGALDE BINDA, N. (2010). MEJORANDO LOS PROCESOS DE PRESUPUESTACION . *CIENCIAS ECONÓMICAS*, 525-542.
- VALERIA CRUZ-ORIZ, MARISA SALANOVA, ISABEL M. MARTINEZ. (2013). LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL: INVESTIGACION ACTUAL Y RETOS FUTUROS. *UNIVERSIDAD & EMPRESA*, 17.
- WEIL, K. E. (1974). MANUAL DE ORGANIZACIÓN. *RAE - REVISTA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS*, 136-138.