



**PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DEL ECUADOR**
SEDE ESMERALDAS

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADOS

Tema:

EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA
INSTITUCIONAL.

Tesis de grado previo a la obtención del título de:

Magíster en Ciencias de la Educación

Línea de investigación: Gestión del Docente

Autor:

ING. JOHN JACKSON ANGULO BOLAÑOS

Asesora: Mgt. ELSA LARA CALDERÓN

Esmeraldas, Ecuador, noviembre, 2016

Trabajo de tesis aprobado luego de haber dado cumplimiento a los requisitos exigidos por el reglamento de Grado de la PUCESE previo a la obtención del título de MAGÍSTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Tema:

EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA INSTITUCIONAL

Autor:

ING. JOHN JACKSON ANGULO BOLAÑOS

Mgt. Elsa Lara Calderón f.-.....

Directora de tesis

Mgt. Sinay Vera Pinargote f.-.....

Lector # 1

Mgt. Mónica Tarira España f.-.....

Lector # 2

Mgt. Mercedes Serrade Paláez f.-.....

Coordinadora de Postgrado

Mgt. Maritza Demera Mejía f.-.....

Secretaria General PUCESE

Esmeraldas, Ecuador, noviembre, 2016

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, John Jackson Angulo Bolaños portador de la cédula de ciudadanía No. 0921454104 declaro que los resultados obtenidos en la investigación que presento como informe final, previo a la obtención del título Magíster en Ciencias de la Educación son absolutamente originales, auténticos y personales.

En tal virtud, declaro que el contenido, las conclusiones y los efectos legales y académicos que se desprenden del trabajo propuesto de investigación y luego de la redacción de este documento son y serán de mi sola y exclusiva responsabilidad legal y académica.

Ing. John Jackson Angulo bolaños

C.I. 0921454104

CERTIFICACIÓN

Yo, ELSA LARA CALDERÓN, en calidad de Directora de Tesis, cuyo título es **EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y SU INCIDENCIA EN EL CLIMA INSTITUCIONAL**.

Certifico que las sugerencias realizadas por el Tribunal de Tesis, han sido incorporadas al documento final; por lo que, autorizo su presentación ante el Tribunal de la Tesis.

Mgt. Elsa Lara Calderón
DIRECTORA DE TESIS

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado con mucha alegría y devoción a mi Padre Celestial porque me dio fuerza y perseverancia en todo momento; y a las personas que de una u otra manera contribuyeron en la realización de este trabajo investigativo, del cual estoy muy orgulloso

A mi familia, quien ha sido mi motivación, mi fuerzas y el motor que me guio a no quedarme en la mitad del camino y seguir adelante en este arduo pero bello trabajo.

John

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme las fuerzas necesarias seguir adelante.

A mis padres que me brindaron todo su apoyo económico moral y espiritual, y especialmente por otorgarme la vida, ya que de no ser así nada de esto fuera posible.

Agradezco a mi familia, por ser ese pilar de motivación en este proceso de preparación académica.

A mis hermanos por estar día con día dándome su apoyo.

A todos y cada uno de mis compañeros mil gracias por animarme y ayudarme en toda esta fase educativa.

Agradezco a todos mis maestros en especial a la Magíster Elsa Lara Calderón.

A todos millón de gracias.

John

RESUMEN EJECUTIVO

Esta investigación propuesta se realizó en la Unidad educativa del Milenio Profesora Consuelo Benavidez, del Cantón san Lorenzo Provincia de Esmeraldas la cual se estructuró en cinco capítulos que orientan y direccionan a conocer el ambiente de trabajo y la incidencia que genera la aplicación del liderazgo directivo en la generación del clima organizacional en la institución educativa en mención, tomando como punto motivacional para realizarla la idea de que siendo una unidad de atención primaria en educación por pertenecer a un sistemas de UEM esta unidad debería generar los mejores resultados en el campo En este proceso se relacionaron los hechos aparentemente aislados y se formulara una teoría que unifica los diversos elementos; la cual consiste en la reunión racional de varios elementos dispersos en una nueva totalidad,

Siendo el método inductivo deductivo un proceso organizado que parte de lo particular a lo general, de una parte a un todo, también es un proceso que tiene pasos muy importantes los cuales permitirán clarificar el estado y momentos de la investigación a través de la observación, experimentación, comparación, abstracción y generalización

Los resultados de este estudio se basan en las vivencias experimentadas en los estudiantes, docentes, padres de familias y directivos los mismos que mediante la aplicación un análisis descriptivo han detectado ciertas carencias y realidades, que han derivado en la formulación de conclusiones y planteamiento de una propuesta orientada a la mejorar el ambiente en la institución mediante la aplicación de correctivos en el tipo de liderazgo directivo aplicado para poder potenciar la calidad en la educación que oferta esta institución

PALABRAS CLAVE

Liderazgo, clima organizacional, clima escolar, directivo, comunicación, empatía, centro de estudio, comunidad educativa

ABSTRACT

This research proposal was made in the educational unit Millennium Consuelo Benavidez, san Canton Lorenzo Esmeraldas Province which was divided into five chapters that guide and addressed to meet the work environment and the impact generated by the application of managerial leadership the generation of organizational climate in the educational institution in question, taking as a motivational point to realize it the idea that being a unit of primary care education for belonging to a systems UEM this unit should generate the best results in the field in this process seemingly isolated events were related and a theory that unifies the various elements are formulated; which consists of the rational meeting of several disparate elements into a new whole,

As the deductive inductive method an organized process that starts from the particular to the general, from one part to a whole, is also a process that has very important steps which will allow to clarify the status and stages of the investigation through observation, experimentation, comparison, abstraction and generalization

The results of this study are based on the experienced experiences in students, teachers, parents, families and executives the same as by applying a descriptive analysis have detected certain shortcomings and realities that have led to the formulation of conclusions and proposal of a proposal aimed at improving the environment in the institution by applying correctives in the type of managerial leadership applied to enhance the quality of education offered by the institution

KEYWORDS

Leadership, organizational climate, school climate, management, communication, empathy, study center, educational community

ÍNDICE GENERAL

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
CERTIFICACIÓN.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	vii
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE GENERAL	ix
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I.....	1
1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1 Fundamentación teórica conceptual.....	1
1.1.1 Liderazgo en Educación	1
1.1.1.1 Definición de liderazgo	1
1.1.1.2 Características de un líder.....	2
1.1.1.3 Tipos de liderazgo	4
1.1.1.4 Liderazgo del equipo Directivo	6
1.1.1.5 Importancia del liderazgo en las Instituciones Educativas	8
1.1.2 El clima Institucional	9
1.1.2.1 Características del clima organizacional.....	11
1.1.2.2 Cultura Organizacional	12
1.1.2.3 El clima y su impacto en el desempeño laboral	13

1.2 Fundamentación Legal	15
1.3 Revisión de estudios.....	18
CAPÍTULO II.....	20
2. Metodología.....	20
2.1 Descripción y caracterización de la población a investigar	20
2.2 Universo y muestra	20
2.3 Metodología de la investigación	21
2.4 Técnicas e instrumentos.....	22
2.5 Tratamiento de los datos obtenidos.....	23
2.6 Fiabilidad.....	23
2.7 Validez	24
2.8 Procesamiento para la obtención de la información	24
2.9 Normas éticas	24
CAPÍTULO III.....	25
3. ANÁLISIS DE RESULTADOS	25
3.1 Análisis de los resultados de la encuesta dirigida a los estudiantes ...	26
3.2 Análisis de los resultados de la encuesta dirigida a los Padres de Familia	33
CAPÍTULO IV	53
4. DISCUSIÓN	53
Capítulo V	58
5. Conclusiones y propuesta	58
5.1 Conclusiones.....	58
5.2 Recomendaciones.....	59
5.3 Propuesta.....	60
5.3.5 Validación dela Propuesta	72

Bibliografía.....	73
ANEXOS	75
Anexo 1: ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES	75
Anexo No 2: ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA	77
Anexo No 3 ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Trato de maestros a estudiantes	27
Tabla 2 Trato de las autoridades a estudiantes	28
Tabla 3 Trato del personal de servicios a los estudiantes	29
Tabla 4 Relación entre las autoridades, personal docente y de servicios	30
Tabla 5 Relación maestros, alumnos y padres de familia	31
Tabla 6 Ambiente institucional	32
Tabla 7 Convocatoria para evaluar el nivel de satisfacción	33
Tabla 8 Trato de maestros a estudiantes	34
Tabla 9 Relación entre Autoridades y Padres de Familia.....	35
Tabla 10 Evaluación de estudiantes	36
Tabla 11 Relación entre maestros, estudiantes y padres de familia.....	37
Tabla 12 Visita del Padre a la institución	38
Tabla 13 Percepción del ambiente institucional	39
Tabla 14 Satisfacción del padre de familia.....	40
Tabla 15 Convocatoria a docentes para evaluar nivel de satisfacción	41
Tabla 16 Trato de las autoridades al personal	42
Tabla 17 Socialización de propuestas.....	43
Tabla 18 Participación del docente en la toma de decisiones	44
Tabla 19 Motivación de la autoridad hacia los docentes	45
Tabla 20 Aplicación de métodos de liderazgo por el directivo.....	46
Tabla 21 Importancia de la misión compartida.....	47
Tabla 22 Oportunidad para probar talentos	48
Tabla 23 Análisis del trabajo corporativo del directivo.....	49
Tabla 24 Dificultades del directivo para tomar decisiones.....	50
Tabla 25 Relación entre los miembros de la comunidad	51
Tabla 26 Relación directa entre la autoridad y el personal colaborador	52

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 Distribución de la población.....	21
--	----

INTRODUCCIÓN

El comportamiento y desempeño de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales, sino también de la forma cómo se convive en su permanencia laboral.

Un centro educativo resulta deficiente cuando el personal, aceptando una meta común, trabaja unido para alcanzarla, lo cual es posible cuando el que dirige la institución proporciona ayuda y está presto a reconocer la seriedad de la problemática educativa. No se debe desconocer que, dirigir a los maestros es más difícil que dirigir a los obreros de una fábrica, debido a que los docentes están en el mismo nivel social y educacional que el directivo.

La presente investigación busca superar las ambigüedades y relaciones y sobre todo que la tarea educativa se proyecte como una actividad de equipo en el cual todos y cada uno de los actores se conviertan en protagonista del cambio, por tanto; se pretende mejorar el ambiente escolar en los planteles educativos que ofertan Educación Técnica en el Cantón San Lorenzo, el mismo que se centra en el análisis de las relaciones interpersonales en cada una de estas instituciones.

El liderazgo escolar es uno de los factores claves para el desarrollo de una educación de calidad siendo el clima organizacional o ambiente de trabajo, la percepción colectiva de la institución en su conjunto, constituyéndose en el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir de la cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada institución educativa.

Agila (1995) sostiene que “un líder para cumplir su labor con eficacia necesita organizar su trabajo, planificar sus actividades y realizarlas sin descuidar un aspecto por atender otro. Debe cuidar que el personal de su dirección trabaje en armonía, evitando la imposición de órdenes” (p.196).

Según lo expuesto, se pretende destacar la funcionalidad del líder educativo como la persona que propicia la ascendencia y el éxito de los propósitos institucionales porque el clima organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el desempeño de la institución; influyendo en gran manera en el comportamiento de quienes la integran.

Bajo esta perspectiva de mejorar la calidad del ambiente escolar, con el proyecto investigativo, los estudiantes serán beneficiados al otorgar el reconocimiento de la tolerancia a los errores, sentido de pertenencia, normas flexibles, espacio para la creatividad y enfrentamiento constructivo de conflictos que incrementarán los niveles de éxito y reducirá el comportamiento desadaptado de muchos de ellos.

Para dar una respuesta a esta problemática se presentan los siguientes objetivos:

Como objetivo general: Analizar la influencia del liderazgo directivo en el clima institucional y sus específicos son:

- Caracterizar la gestión del directivo dentro del clima institucional.
- Determinar el grado de relación entre los miembros de la comunidad educativa en el clima de trabajo de una institución.
- Diseñar una propuesta que promueva en la comunidad educativa un clima institucional favorable.

Al mejorar el ambiente escolar el maestro tendrá la oportunidad de sentirse acogido, motivado, con mucha oportunidad de participación y con una propuesta que los oriente a seguir un modelo que busque contribuir de manera cualitativa y cuantitativa a la mejora de las prácticas de enseñanza aprendizaje, fomentando en el aula una educación que permita que todos

los estudiantes de estas instituciones alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación teórica conceptual

1.1.1 Liderazgo en Educación

1.1.1.1 Definición de liderazgo

Según el estudio del paradigma tradicional afirma que el liderazgo viene desde los albores de la existencia humana o desde más atrás en el tiempo, para quienes creen que descienden de especies anteriores de primates, o aun en tiempos más remotos para los que defienden la teoría de la creación. La palabra líder parece haber comenzado a usarse con frecuencia recién a fines del siglo XIX o a principios de XX. Sin embargo, descrita con esa otra palabra la persona a quien hoy se llama líder ha sido y es aquella que, según el paradigma tradicional, define visiones y metas, organiza actividades, desarrolla e impone normas y dirige las actividades, según James H Donnelly. James L. Gibson y John. M. Ivancevich. Liderazgo es la habilidad de convencer a otros para que busquen con entusiasmo el logro de los objetivos definidos, John French define al liderazgo como el proceso mediante el cual un individuo ejerce poder sobre otros.

Según el Diccionario de la Lengua Española, liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de cualquier otra colectividad.

Agüera (2004) proporciona otra definición de liderazgo: “es la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de una o de diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana”(p. 25).

Polaino, Cabnyes y Del Pozo (2003) expresan que:

El liderazgo puede significar muchas cosas y con frecuencia aparece asociado a conceptos como la innovación, la influencia, el dar directrices y puede ser considerado por ello tanto como el tributo de una organización o actividad como la característica de una determinada persona. (p.345)

1.1.1.2 Características de un líder

En el estudio de algunas definiciones de liderazgo se encuentran algunas características que debe tener el líder ya sean estas propias e innatas o adquiridas entre las cuales existen las siguientes:

- Tener el carácter de un miembro; es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza compartiendo con los demás los patrones culturales y los significados que existen.
- El conocimiento y habilidad, debe ser de una persona capacitada. Preocupado por tratar a las personas como, un talento que hay que potencializar, el mismo que tiene visión de objetivos, el horizonte fijo y sentido de dirección, es de mente abierta, preparado al cambio y a la adaptación. Se describen algunas cualidades que son las características netas que un líder debe tener para el mejor desempeño de las actividades y el cumplimiento de objetivos en cualquier ámbito de la vida laboral y personal.
- Capacidad de comunicarse. La comunicación es en dos sentidos. Debe expresar claramente sus ideas y sus instrucciones, y lograr que su gente las escuche y las entienda. También debe saber "escuchar" y considerar lo que el grupo al que dirige le expresa.

- Inteligencia emocional. Salovey y Mayer (1990) definieron inicialmente la Inteligencia Emocional como -la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción.- Los sentimientos mueven a la gente, sin inteligencia emocional no se puede ser líder.
- Capacidad de establecer metas y objetivos. Para dirigir un grupo, hay que saber a dónde llevarlo. Sin una meta clara, ningún esfuerzo será suficiente. Las metas deben ser congruentes con las capacidades del grupo. De nada sirve establecer objetivos que no se pueden cumplir.
- Capacidad de planeación. Una vez establecida la meta, es necesario hacer un plan para llegar a ella. En ese plan se deben definir las acciones que se deben cumplir, el momento en que se deben realizar, las personas encargadas de ellas, los recursos necesarios, etc.
- Un líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo. Por supuesto también sabe cuáles son sus debilidades y busca subsanarlas.
- Un líder crece y hace crecer a su gente. Para crecer, no se aferra a su puesto y actividades actuales. Siempre ve hacia arriba. Para crecer, enseña a su gente, delega funciones y crea oportunidades para todos.
- Tiene carisma. Carisma es el don de atraer y caer bien, llamar la atención y ser agradable a los ojos de las personas. Para adquirir carisma, basta con interesarse por la gente y demostrar verdadero interés en ella; en realidad, en el carisma está la excelencia. Se alimenta con excelencia, porque es lo más alejado que hay del

egoísmo. Cuando un líder pone toda su atención en practicar los hábitos de la excelencia, el carisma llega y como una avalancha cae un torrente sobre el líder.

- Proactivo; La pro actividad consiste en el desarrollo autoconsciente de proyectos activos y audaces para la generación de mejores oportunidades para la empresa.
- Innovador. Siempre buscará nuevas y mejores maneras de hacer las cosas. Esta característica es importante ante un mundo que avanza rápidamente, con tecnología cambiante, y ampliamente competido.
- Es responsable. Sabe que su liderazgo le da poder, y utiliza ese poder en beneficio de todos.
- Un líder está informado. Se ha hecho evidente que ninguna organización puede sobrevivir sin líderes que entiendan o sepan cómo se maneja la información. Un líder debe saber cómo se procesa la información, interpretarla inteligentemente y utilizarla en la forma más moderna y creativa.

1.1.1.3 Tipos de liderazgo

Se han realizado diversas reflexiones sobre los estilos de liderazgo, se puede hacer referencia a tres modalidades de liderazgo:

a) Liderazgo autocrático.-

“Es quien manda sin consideración por lo que piensan los demás. Concentra y procesa toda la información. Él sabe el grupo no”. (IICA, 2000, p.30)

Sánchez (2005) “El líder autocrático toma todas decisiones personalmente e impone siempre su criterio por presión externa hacia el grupo” (p. 85).

Este líder centra su accionar en él como líder olvidando que los demás pueden aportar para los logros deseados.

Cabe mencionar que absolutamente las personas hacen que las cosas sucedan, son capaces de influir en otros .uno de los mayores retos, es la búsqueda de la calidad y al mismo tiempo el que logre el desarrollo de las aptitudes de autogestión y autocontrol estimulando el desarrollo del auto liderazgo

b) Democrático o participativo.-

Él es líder que forma y hace partícipe al grupos de las acciones a emprender.

Al liderazgo democrático se caracteriza en general por ser participativo y es el que prefieren los ejecutivos y empleados modernos. Estos líderes tienden a compartir su autoridad con los subalternos. (Dalton, Hoyle y Watts, 2007, p.297)

Se orienta al trabajo en equipo, bajo un clima de respeto y libertad, ayuda a clarificar los objetivos organizacionales.

c) Liberal o Laissez.-

“El líder da completa libertad al grupo para que opere como considere pertinente, encargándose solo de proveer los recursos necesarios para el trabajo.”(Agüera, 2004, p.46)

Este tipo de líder encarga a sus subalternos que ellos tomen sus propias decisiones bajo su propia motivación.

1.1.1.4 Liderazgo del equipo Directivo

El liderazgo del equipo Directivo implica:

Tomar conciencia del importante rol de liderazgo del rector y los directivos docentes y ser referente para la comunidad educativa. Para potenciar, dinamizar o frenar procesos institucionales frente a la necesidad de dignificación del trabajo del educador, la institución educativa debe ser la abanderada en el reconocimiento del rol de liderazgo de los directivos docentes, al mismo tiempo que los directivos docentes deben tomar conciencia de que los profundos cambios y reposicionamientos que se han dado de su rol, si bien no son aún reconocidos por la sociedad, si deben ser reconocidos por la escuela, y también por ellos mismos a una visión integral y sistémica de los procesos institucionales.

El liderazgo educativo requiere una constante búsqueda de una visión integral de la institución, una lectura del contexto tanto interno como externo a la institución, identificar las oportunidades de mejoramiento, los recursos existentes en la localidad o municipio, las interrelaciones que se dan en los procesos dentro de la institución, y con ello, la necesidad de lograr, consensos, pactos fuertes dentro de los diferentes actores de la comunidad educativa, en los cuales, la dirección docente tiene el papel fundamental, tanto para lograrlos como para hacerlos cumplir una claridad sobre la ruta y el punto de llegada.

Se requiere construir una clara visión sobre la educación y su papel en la sociedad y la democratización, de manera que la comunidad educativa avance hacia la consecución de un mismo objetivo, de forma coordinada sin que el rector deba estar en todas las actividades. Lo importante es asegurarse de que el objetivo sea claro para todos los integrantes y que ellos se sientan orientados, respaldados y acompañados durante el proceso frente al embate de las demandas administrativas que se le hacen a los rectores, éstos tienen la tarea de recuperar y recircular un discurso pedagógico sobre el quehacer formativo de sus maestros y de la institución educativa.

Para empoderar a los docentes y fortalecer el trabajo pedagógico los directivos requieren conocer y valorar las habilidades y potencialidades de sus docentes y construir colectivamente, afianzando el liderazgo como un proceso de sinergia colectiva, buscando así que los docentes desarrollen mejor su trabajo, desde la, interacción y el fomento de la autoformación de todos los participantes.

El rector es un facilitador de los procesos de trabajo colectivo dentro de la institución. Empoderar, significa crear unas reglas colectivas de comportamiento común a todos los profesores, como normas de cultura profesional, que van formando una tradición colectiva que afecta a todos los docentes.

El cambio pedagógico, es un cambio de la cultura colectiva, empoderar, significa entonces, tener la credibilidad en las capacidades del otro, generar espacios para oír su voz, y escuchar, delegar tareas en su equipo y confiar en las capacidades y responsabilidades.

Un buen directivo, en su ejercicio del liderazgo es capaz de delegar tareas a sus compañeros y confiar en que cada quien hará de la mejor manera lo que le corresponda, sin dejar de acompañar y orientar los procesos. Comprender, valorar y respetar la diversidad en el equipo de trabajo.

El líder debe ser paciente y comprender que no todos los integrantes de su equipo van al mismo ritmo; la tolerancia, comprensión y solidaridad deben ser valores que orienten el hacer del líder, que reconoce que su equipo avanza con una buena orientación y con diferentes lecturas sobre un mismo camino o ruta. Apertura al aprendizaje, a la innovación y la flexibilidad.

Es importante ser persistentes en el logro de la visión, de los objetivos y metas pero al mismo tiempo estar dispuestos a revisar, replantear, corregir las falencias con flexibilidad y fluidez, con una actitud de aprendizaje constante los procesos institucionales y potenciar la comunicación Ser directivo exige un compromiso humano, talento para comunicarse, tolerancia, capacidad para el manejo de las emociones, saber escuchar, ser escuchado y en síntesis, un esfuerzo permanente por humanizar los procesos cotidianos de interacción con todos los miembros de la comunidad educativa.

En síntesis, el director o rector del centro tiene el reto de consolidar su equipo directivo y junto con él, lograr bajo su dirección una estructura organizacional que asegure procesos amplios de participación de los miembros de la comunidad educativa en todos los campos de la gestión: académica, directiva, comunitaria y administrativa. Así lo vienen haciendo exitosamente muchos rectores en el país, en quienes se ha constatado que sí es posible el cambio y de los cuales se ha aprendido estas lecciones.

1.1.1.5 Importancia del liderazgo en las Instituciones Educativas

La importancia que tienen los diferentes estilos de liderazgo según lo establece Bass (1990):

Es motivar a las personas para que hagan más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia se puedan producir cambios en los grupos, en las organizaciones y en la misma sociedad, lo que puede significar que en las instituciones educativas se pueda lograr la productividad, la innovación, la calidad en el aprendizaje la competitividad y la funcionalidad organizacional. (p.127)

En las organizaciones educativas los diferentes sectores que las conforman como son los recursos humanos o como se le llama actualmente el capital humano compuesto por los profesores, administrativos y de servicios, cada

uno de sus integrantes se encuentra formado por una estructura genética, una educación, una experiencia acumulada y una actitud, ellos son la base los que se deben liderar para establecer ideas innovadoras y tener una efectividad estratégica en la organización educativa (Estrada, Restrepo y López, 2009)

El liderazgo influye en el desempeño de los miembros de una institución educativa, por lo que el accionar del líder acarrea las acciones para que sus subalternos puedan seguir las directrices del responsable; por lo que radica su valor como líder de una comunidad educativa.

Por ello, el estilo de dirección como lo expresa Venegas (2002):

No se refiere a un concepto de deberes, funciones y responsabilidades abstractas. Se trata de un proceso activo, producto de la puesta en práctica de un modo que el director realiza sus acciones profesionales en el marco de la realidad que se vive en el centro educativo. (p.125)

1.1.2 El clima Institucional

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral, ambiente de trabajo o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.

Con respecto a este tema existe un debate en torno a que si éste debe tratarse en términos objetivos o bien en reacciones subjetivas. Por términos objetivos se entiende a los aspectos físicos o estructurales, mientras que las

reacciones subjetivas tienen que ver con la percepción que los trabajadores tienen del ambiente en el que se desarrollan.

Chiang, Martín y Núñez (2010) afirma que el concepto de “clima organizacional, son atributos o conjunto de atributos del ambiente de trabajo” (p.14).

El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales). (Chiavenato,1992)

Anzola, (2003) expresa que “el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra” (p. 146).

Por último, Méndez Álvarez, (2006) se refiere al clima organizacional como:

El ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo (p. 108).

En síntesis y de acuerdo a las definiciones mencionadas, se puede definir al clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es distinta y ésta determina su comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra.

1.2.1.1 Características del clima organizacional

Existe una serie de características del clima laboral que son importantes conocer para poder realizar correctamente un diagnóstico de clima organizacional. Rodríguez (2001) menciona que el clima organizacional se caracteriza por:

- Ser permanente, es decir las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.
- Los comportamientos de los trabajadores son modificados por el clima de una empresa.
- El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores
- Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.(p.23)

Diferentes variables estructurales de la empresa afecta el clima de la misma. A su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.

Los Problemas en la organización como rotación y ausentismo puede ser una alarma que en la empresa hay un mal clima laboral es decir sus empleados pueden estar insatisfechas todas estas características son influidas por otros elementos tales como: motivación, recompensas, propósito, comunicación conflictos, estructuras, liderazgo y satisfacción de los clientes internos como externos.

El clima organizacional es el resultante de las intenciones tanto de los atributos personales como organizacionales en relación a la conducta y al trabajo realizado por los miembros de la institución educativa.

Según Laforcade (2007) diseña “el Organizacional y lo define en seis categorías Abierto, Cerrado, Autónomo, Controlado, Familiar Paternal. (p. 109)

Sin embargo, qué compromiso presenta el líder educativo en la influencia del clima organizacional, responsabilidad que sin duda día a día debe ejercer para crear estabilidad y cumplir las metas deseadas.

1.1.2.2 Cultura Organizacional

Es el reflejo del equilibrio dinámico y de las relaciones armónicas en todo el conjunto de subsistemas filosóficos y actitudinales, el cual se vincula con los valores, la misión, la visión; está en primer lugar bajo la responsabilidad de la alta gerencia con espacios de concertación; y el segundo, comprende los sentimiento, relaciones de lealtad, disposición y compromiso de los colaboradores.

El propósito comunicacional de la cultura organizacional es difundir y establecer las metas de la institución, organizar el talento humano en forma eficaz, eficiente; seleccionar desarrollar y evaluar a los integrantes de la organización orientando y motivando para generar un ambiente de participación y colaboración. Para que la organización alcance el cumplimiento de los objetivos y metas se requiere tanto de canales formales como informales de comunicación así: comunicación ascendente, horizontal, oral, escrita, no verbal, sin dejar de analizar las barreras que generan rumores creadas por la falta de planeación, por las suposiciones no aclaradas, por la distorsión semántica, mensajes mal expresados, desconfianza, amenaza y temor.

Méndez (2006) expresa “estudiar el clima organizacional implica identificar y analizar aquellos factores que se consideran determinantes en su formación”(p.37).

Sin duda, una buena organización institucional favorece las experiencias que adquieren sus miembros, generando posibilidades de mejorar los procesos en que se está trabajando.

1.1.2.3 El clima y su impacto en el desempeño laboral

El concepto de Clima laboral ha sido ampliamente debatido por diferentes autores, que lo han definido como: “la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que: es percibida o experimentada por los miembros de la organización y que influye en su comportamiento” (Chiavetato, 1992 p.56).

El Desempeño Laboral se puede definir, como “el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado”. (Araujo y Guerra, 2007 p. 67)

El comportamiento laboral es el que el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas, en las que se integran como un sistema; conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

El Clima Laboral influye en la satisfacción y en la efectividad del cumplimiento de los objetivos, esto se debe a que está relacionado con el “saber hacer” del recurso humano, los comportamientos de las personas, su manera de trabajar y de relacionarse; con la interacción con la empresa y los elementos de trabajo que muchos colaboradores dadas las características que presentan las empresas actuales, se encuentran sometidos al estrés; siendo llevados a una atmósfera de descontento y dando resultado a un

clima negativo que se refleja en preocupaciones, malestares físicos, psíquicos, inseguridad y productividad. Desde luego, pueden ser múltiples las causas que dan paso al mal clima laboral con manifestación de la incertidumbre, inestabilidad económica, despido y cierre de las empresas; debido a la naturaleza del trabajo cambiante.

Tal vez ahora resulta más frecuente, pero es un hecho que presenciar un mal clima laboral en el trabajo representa una amenaza para la producción de los trabajadores y como consecuencia afecta a la empresa.

Las empresas de hoy, piden a sus miembros una calma aparente y que soporten presiones sin protestar, debido a la crisis económica por la que transita el país, y es justamente por la conveniencia de mantener nuestros puestos de trabajo que la lucha es hoy más intelectual y psicológica que física. Sumando la crisis que vive el país, a un clima laboral desfavorable, la gente caerá en un continuo desgaste físico y mental. Por esto, se cree que es vital que las empresas tomen conciencia de la importancia de un buen clima laboral y lo que esto significa para ellos, ya que si ponen la atención en este aspecto, estarán cuidando el bienestar de sus recursos humanos, que en definitiva son el activo más importante con el que cuentan.

Los factores del clima laboral, son aquellos que intervienen directamente en la conducta de los empleados, y de estos depende que sus capacidades, sus relaciones y su desempeño se vean alterados de manera positiva o negativa dentro de la organización, es por ello de la importancia de mantenerla en equilibrio para garantizar un buen desempeño laboral.

La falta de comunicación vertical y horizontal, o una comunicación sesgada donde no se informa suficiente a los integrantes de los cambios que tienen lugar en el centro educativo se torna oscura e influye para que, esta misma situación se transforme en una falta de confianza en los altos, medianos y mandos subrogados.

En muchas organizaciones los superiores sólo dan feedback a los empleados cuando hacen algo mal. No reconocer nunca el trabajo bien hecho por un trabajador, minará su motivación, dejará de sentirse cómodo al realizar esa actividad, no tendrá ganas de acudir a su puesto de trabajo y creará un mal clima laboral, además afecta a la productividad de la persona, también influye el contar con unas características medioambientales negativas en el lugar de trabajo, como pueden ser una iluminación insuficiente, ruido ambiental, mala distribución de los espacios, una mala ubicación de las personas y de los objetos de trabajo, hacen que los trabajadores no se sientan cómodos en el lugar de trabajo, lo que repercute negativamente en su productividad y en la calidad de sus tareas.

Es muy cierto que el clima laboral prevalece a las empresas que optan por preocuparse por los trabajadores porque ellos son los protagonistas de crear el desarrollo eficaz en la organización.

1.2 Fundamentación Legal

Los principios fundamentales de la educación se basa en la publicación de la constitución de la República del Ecuador en el (artículos 26), la cual indica que se concibe la educación como un servicio público, en el marco del Buen Vivir. Por lo tanto, la educación debe responder “al interés público” y no debe estar “al servicio de intereses individuales y corporativos (artículos 28). Enmarca lo importante que es trascender una imagen institucional basado en los elementos de un clima escolar que denote el Buen vivir.

También se debe citar los que indica la ley de educación en el artículo 5, el cual manifiesta que “El Estado tiene la obligación ineludible e inexcusable de garantizar el derecho a la educación, a los habitantes del territorio ecuatoriano y su acceso universal a lo largo de la vida, para lo cual generará las condiciones que garanticen la igualdad de oportunidades para acceder, permanecer, movilizarse y egresar de los servicios educativos, además afirma que el garantizará una educación pública de calidad, gratuita y laica, se incluyen en este escrito los literales e, f y p los cuales promueven una

convivencia armónica y una resolución pacífica de conflictos, y fomenta una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa, vinculando la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo

En el nuevo marco legal educativo el capítulo 1 sección primera en sus artículos del 343 al 349 extendidos en el segundo y tercer capítulo de la misma indica la garantía que debe ofertar del servicio educativo público a través de sus líderes estipulando algunos lineamientos y funciones específicas de los líderes educativos ratificados en la publicación de los estándares de calidad

Los grandes cambios que se están emprendiendo para transformar radicalmente la educación ecuatoriana cuentan ahora con un marco legal que los legitima y los impulsa. Dicho marco está conformado por la Constitución de la República (aprobada en 2008), la Ley Orgánica de Educación Intercultural (que entró en vigencia el 31 de marzo de 2011), y el Reglamento a dicha Ley (que está vigente desde el 26 de julio de 2012).

Tanto la Constitución como la Ley y su Reglamento modifican completamente la antigua estructura del sistema educativo ecuatoriano y por lo tanto, hacen viables los profundos cambios que se requieren para mejorar sustancial y sosteniblemente el servicio educativo que se ofrece en nuestro país.

El marco legal del nuevo sistema educativo presenta aspectos relevantes que representan rupturas respecto al status educativo, de estos solo se tomara aquello que propenden a superar los viejos paradigmas de equidad y de calidad para asegurar mejores aprendizajes en el clima escolar del centro.

Se invierte la dinámica tradicional del mejoramiento de la calidad educativa, para lograr que las propias escuelas y los propios actores del sistema se conviertan en los principales agentes del cambio.

Se busca superar la exclusión en toda su magnitud, el racismo, la discriminación, mediante la transversalización de la interculturalidad en todo el sistema educativo. La Constitución dispone en su artículo 343 que “el sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades”. Por su parte, en la LOEI y su Reglamento propone una estrategia integral a través del enfoque de la interculturalidad, y se prescribe que la interculturalidad se incluya como eje transversal en los estándares e indicadores de calidad educativa, en el currículo nacional obligatorio, en los textos escolares oficiales y en los procesos de evaluación educativa.

En este contexto, el artículo 234 del Reglamento declara que “la interculturalidad propone un enfoque educativo inclusivo que, partiendo de la valoración de la diversidad cultural y del respeto a todas las culturas, busca incrementar la equidad educativa, superar el racismo, la discriminación y la exclusión, favorecer la comunicación entre los miembros de las diferentes culturas”. El rescate del patrimonio social y cultural que caracteriza a cada pueblo y nación permitirá la cohesión de una sociedad enfocada al cumplimiento de metas de desarrollo comunes.

Los estándares de desempeño directivo pretenden asegurar un clima organizacional y una convivencia escolar necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo del establecimiento educativo, garantizan un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso con el proyecto educativo institucional y promueve la formación ciudadana e identidad nacional, así como también pretende fortalecer lazos con la comunidad educativa.

1.3 Revisión de estudios previos

El estudio del clima escolar se ha convertido aproximadamente desde el final de la década de los cincuenta en objeto de estudio de mucha trascendencia social, esto se debe a que en Iberoamérica y en el mundo; la Educación cumple un rol fundamental e influyente en el crecimiento del conocimiento social y en la transformación de los pueblos mediante la aplicación de la ciencia en todas sus dimensiones, convirtiendo sus líneas de evolución y avance en acción; vale citar lo que manifiesta Delors (2011) “que la educación es el proceso humano por excelencia que contribuye a cada individuo logre ser persona, desarrollando al máximo todas sus potencialidades, no solo en un tramo de su existencia ,si no a lo largo de toda la vida ”(p. 54), y ello permite entender que el rol que tiene el liderazgo directivo en la institución educativa influye en la generación del ambiente en la organización, lo que al fusionarse correctamente se entiende como Eficacia Escolar.

Uno de los objetivos de la eficacia escolar es identificar los factores que influyen en el liderazgo directivo para la estabilidad del clima institucional considerando todos los elementos de la comunidad educativa, teniendo en cuenta que todo esto influye en el rendimiento escolar.

Por un lado, se pretende encontrar cuáles son los factores que se debe considerar en el líder para potencializar un buen clima en el interior de la organización, como también otros trabajos de investigación han intentado descubrir el tipo de liderazgo que se debe ejecutar en un centro de educación y las características que este debe tener

En la investigación realizada en el 2011, por Víctor Aguilera Vásquez, estudiante de la Universidad de Alcalá de Madrid con el tema: Liderazgo y clima de trabajo en la institución educativa de la fundación Creando Futuro determina como conclusión que la falta de liderazgo es la no atención a controlar sus subordinados y el caer a menudo en la delegación u omisión de toma de decisiones; esto evidencia la gran necesidad de aportar al buen

manejo de una institución, de nada sirven buenas instalaciones si su manejo no involucra a sus miembros a una participación efectiva.

En el Ecuador investigaciones realizadas entre 1970-2005 por estudiantes de las Universidades Católica sede Ibarra y Andina Simón Bolívar reflejan que en el sistema administrativo de cada institución no estudiaban los problemas en educación desde la parte gerencial esto se debe a que se suponía que la educación dependía solo del proceso que se ejecutaba en el aula de clase, a medida que se realizaron otras investigaciones influenciadas por los avances educativos en otros países se llegó a entender que la educación es un proceso que depende mucho del líder del centro educativo.

En la actualidad, los estudios investigativos prestan mucha atención al cómo se administra, la exhortación del Estado es propiciar el "Buen Vivir" y de ello depende la calidad del trabajo que generan los trabajadores. En la investigación realizada en el 2011, por Yoconda Franco Mancheco con el tema: Evaluación a la gerencia educativa de los colegios: Héroes de Jambelí y República del Ecuador de la Ciudad de Machala, entre sus conclusiones se destaca que el desempeño de un grupo depende en gran medida del líder y que las concepciones con las que asume la responsabilidad de dirigir una institución es el resultado de sus actitudes ante la falta de procesos de comunicación asertivos.

En la Unidad Educativa del Milenio San Lorenzo por la fusión con el colegio de Bachillerato Pedro Antonio Saad existe una incompatibilidad entre estudiantes, maestros y padres de familia a pesar de estar administrada por una sola autoridad no existe la empatía entre sus integrantes y esto está trascendiendo las barreras locales por lo que fue intervenida por el Ministerio de Educación del País, atribuyéndole este problema a la administración de la institución.

CAPÍTULO II

2. METODOLOGÍA

2.1 Descripción y caracterización de la población a investigar

El presente trabajo investigativo se llevó a cabo en la Unidad Educativa Experimental del Milenio Lcda. Consuelo Benavidez, la misma que está ubicada en el kilómetro 2 de la vía de entrada a la ciudad de San Lorenzo, del cantón San Lorenzo ubicado en la provincia Esmeraldas del Ecuador; sus vías de acceso son aérea, terrestre, marítima y fluvial; cuenta con un Gobierno Municipal Autónomo Descentralizado, la etnia predominante es la Afrodescendiente, seguida por la mestiza, lo que más impresiona en este lugar es la calidez y amabilidad de su gente.

2.2 Universo y muestra

En esta investigación, la población investigada fue es la Comunidad Educativa de la Unidad Experimental del Milenio Lcda. Consuelo Benavidez, este Centro de Educación se divide en: Directivos, Docentes Estudiantes y Padres de Familia, formando de esta manera una Comunidad Educativa un poco extensa.

El trabajo se basó en el paradigma de investigación cuantitativa bajo los lineamientos de una investigación descriptiva debido a que ha sido medido a través de instrumentos de recolección de datos analizar cómo influye el liderazgo directivo en la generación del clima organizacional

El universo de investigación es 570 estudiantes, 457 padres de familias, 30 docentes, y 6 directivos del centro en estudio

Para la selección de la muestra se empleó un tipo de muestreo no probabilístico intencional; estrategia muestral que permite seleccionar una muestra de la población por ser accesible y operativa.

Se consideró de la siguiente población la muestra:

Cuadro 1 Distribución de la población

DETALLES DE LA MUESTRA	CANTIDAD
Directivos	3
Docentes	28
Estudiantes	570
Padres de Familia	150
Personal Administrativo y de Servicio	6

En función de los datos establecidos se consideró los datos de los estudiantes y de los Padres de Familia determinándose en estos valores la aplicación de la fórmula y se determina una muestra de: 230 estudiantes y de 150 Padres de Familia.

Como la población de directivos y docentes no es representativa; no se aplicó ninguna fórmula.

2.3 Metodología de la investigación

Para el desarrollo de la investigación se empleó los siguientes métodos:

El método sintético es el utilizado en todas las ciencias experimentales ya que mediante ésta se extraen las leyes generalizadoras, y lo analítico es el proceso derivado del conocimiento a partir de las leyes. La síntesis genera un saber superior al añadir un nuevo conocimiento que no estaba en los conceptos anteriores, pero el juicio sintético es algo difícil de adquirir al estar basado en la intuición reflexiva y en el sentido común, componentes de la personalidad y que no permiten gran cambio temporal. Este método permitió

determinar qué influye en el liderazgo institucional información que sirvió para establecer una propuesta que mejore el ambiente institucional.

Siendo el método inductivo deductivo un proceso organizado que parte de lo particular a lo general, de una parte a un todo, también es un proceso que tiene pasos muy importantes los cuales permiten clarificar el estado y momentos de la investigación a través de la observación, experimentación, comparación, abstracción y generalización; estos procesos facilitaron la consecución de la información y dar cumplimiento a los objetos propuestos para la investigación.

2.4 Técnicas e instrumentos

Hurtado (2000) “la selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos implica determinar por cuales medios o procedimientos el investigador el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación” (p.164).

Para la recolección de datos en este proceso investigativo se utilizó las siguientes técnicas de recolección de datos:

La Encuesta

Esta técnica se aplicó a 28 docentes con un cuestionario de 12 preguntas (Anexo1), 230 estudiantes con un cuestionario de 7 (Anexo No 3), 150 Padres de Familias; con un cuestionario de 8 preguntas(Anexo No 2) de la Unidad Educativa Experimental del Milenio Lcda. Consuelo Benavidez, con el objetivo de recopilar la información sobre la gestión del directivo en la vinculación del clima institucional, el instrumento consistió en un cuestionario estructurado con preguntas cerradas de respuestas dicotómicas y politómicas.

2.5 Tratamiento de los datos obtenidos

Una vez realizada la fase de recopilación de datos se procede a la tabulación y representación estadística de los resultados obtenidos. En base a estos resultados se realizó la interpretación y se pudo evidenciar los objetivos que consiste en afirmar que efectivamente la aplicación de un modelo de liderazgo no apropiado genera un clima institucional no adecuado, e influye en el rendimiento escolar de los estudiantes.

Este resultado permitió establecer una propuesta que consiste en ofrecer al equipo directivo un conjunto de estrategias que fortalezcan el clima de la institución e influya en la convivencia armónica de la comunidad educativa.

2.6 Fiabilidad

Para la elaboración del instrumento de investigación se eligió parámetros que de acuerdo a lo expuesto en el marco teórico sirven para desarrollar el pensamiento teórico. Esta referencia a los aportes teóricos otorga fiabilidad al instrumento de investigación.

Por otra parte se pretende con este trabajo dar un aporte en el fortalecimiento en la aplicación de un estilo de liderazgo y la influencia en la generación de un ambiente institucional acorde con los estándares de calidad por lo cual se analiza objetivamente los resultados evitando sesgar los resultados y fundamentando el análisis en base a los aportes teóricos y a la legislación educativa ecuatoriana.

2.7 Validez

El instrumento permitió evaluar en qué medida el estilo de liderazgo que está aplicando el equipo directivo influye directa o indirectamente en el ambiente institucional. Para garantizar la validez de la información obtenida se investigó el punto de vista de estudiantes, padres de familias, directivos y profesores y se confrontaron todos los puntos de vista

2.8 Procesamiento para la obtención de la información

Para la obtención de la información se procedió con las siguientes acciones:

- Solicitar la autorización al sr. Rector de la Unidad Educativa del Milenio Lcda. Consuelo Benavidez, para la aplicación de los instrumentos.
- Establecer fechas para la aplicación de los instrumentos.
- Diseñar los instrumentos para la aplicación y muestra que se va a investigar.
- Realizar una aplicación previa de los instrumentos diseñados.
- Aplicar los instrumentos.
- Tabular la encuesta, representar gráficamente y analizar los resultados.

2.9 Normas éticas

La información que arrojó el presente trabajo investigativo tendrán la garantía en absoluta reserva y bajo estricta confidencialidad manteniendo la ética ante la responsabilidad de la información obtenida

CAPÍTULO III

3. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presenta los resultados cuantitativos de la investigación realizada, con el análisis conveniente de cada uno de los resultados, interpretando cada ítem que se encuentra en esta encuesta aplicada a, estudiantes, padres de familias, autoridades, docentes y personal de servicio.

3.1 Análisis de los resultados de la encuesta dirigida a los estudiantes

1.- ¿Los maestros asisten a clases?

Tabla 1 Asistencia de los docentes

Variables	F	%
Constantemente	188	81,74 %
Ocasionalmente	23	10,00 %
Muy ocasionalmente	13	5,65 %
Nunca	6	2,61 %
Total	230	100 %

Fuente: Estudiantes de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

La permanencia del docente en el aula constituye en uno de los elementos principales para que en la institución exista un ambiente de armonía, esto se debe a que si cada uno de los componentes en una comunidad educativa cumple su rol habrá menor posibilidad de fracaso. En esta encuesta realizada a 230 estudiantes para determinar el cumplimiento en el aula, el 81,74% respondieron que los maestros constantemente asistían a clases, mientras que, un 10% indica que ocasionalmente asisten, y finalmente un 5,65 % responden que muy ocasionalmente dejando en menor proporción a aquellos que indican que nunca asisten con un 2,61% como respuesta.

2.- ¿Cómo describirías el trato que te dan tus maestros?

Tabla 2: Trato de maestros a estudiantes

Variables	F	%
Excelente	106	46,09 %
Muy bueno	65	28,26 %
Bueno	43	18,70 %
Regular	15	6,52 %
Malo	1	0,43 %
Total	230	100 %

Fuente: Estudiantes de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

De los estudiantes encuestados el 46,09% indicaron que existe un excelente trato de los maestros hacia ellos, un 28,26% respondió que los tratan muy bien y es mínimo el porcentaje que indica que reciben un trato no adecuado.

3.- ¿Cómo describirías el trato que le brindan las autoridades?

Tabla 3 Trato de las autoridades a estudiantes

Variables	F	%
Excelente	98	42,61
Muy bueno	82	35,65
Bueno	42	18,26
Regular	8	3,48
Malo	0	0
Total	230	100

Fuente: Estudiantes de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

Según los resultados el 42,61 % comunica que reciben un excelente trato de los directivos del centro, el 35,65 % está conforme con el trato indicando es muy bueno; un 18,26 % no está de acuerdo con la forma en que los directivos tratan considerando que es regular, a estos se le suman un 3,48 % que manifiestan que están en total desacuerdo con el trato de los directivos, esto se debe a que lo consideran malo. El trato que los directivos dan en los centros educativos a los miembros de su colectividad es fundamental para el mantenimiento de un ambiente de cordialidad.

4.- ¿Cómo describirías el trato con el personal de servicio (conserjes)?

Tabla 4 Trato del personal de servicios a los estudiantes

Variables	F	%
Excelente	81	35,22
Muy bueno	82	35,65
Bueno	48	20,87
Regular	17	7,39
Malo	2	0,87
Total	230	100

Fuente: Estudiantes de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

Los estudiantes de la UEM Prof. Consuelo Benavidez, consideran que el trato del personal auxiliar de servicios está entre excelente y muy bueno, ya que el 70,86 de ellos afirman recibir un buen trato de parte de este personal.

Considerando que el 29,13% no se siente satisfecho con el trato del personal auxiliar, los directivos del centro deben adoptar estrategias que conlleven a mejorar la relación y solucionar esto que a futuro se puede convertir en un grave problema.

5.- ¿Cómo considera que son las relaciones entre autoridades, personal docente y de servicio?

Tabla 5 Relación entre las autoridades, personal docente y de servicios

Variables	F	%
Excelente	77	33,48
Muy bueno	95	41,30
Bueno	45	19,57
Regular	13	5,65
Malo	0	0
Total	230	100

Fuente: Estudiantes de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

Un 33,48% de los estudiantes tienen como apreciación de que existe un excelente trato entre directivos, docentes y los auxiliares de servicios, y el 41,30% consideran que las relaciones entre directivos, docentes y los auxiliares de servicio son muy buenas; de acuerdo a este resultado es de tomar mucho en cuenta que hay aun que mejorar las relaciones interpersonales al interior de la institución educativa por la apreciación que dan los estudiantes.

6.- ¿Cómo consideran la relación de los maestros, alumnos y padres de familia?

Tabla 6 Relación maestros, alumnos y padres de familia

Variables	F	%
Muy buena	137	59,57
Buena	80	34,78
Regular	13	5,65
Mala	0	0
Total	230	100

Fuente: Estudiantes de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

El 59,57 % consideran que las relaciones entre Docentes, Alumnos y Padres de familia son muy buenas y que por ende, aportan en gran manera al desempeño académico de ellos, un 34,78% afirma que son buenas; mientras que, el 5,65 % indicaron que la relación es mala. Según los resultados obtenidos en el centro existen una muy buena relación entre estudiantes, maestros y padres de familias, más hay que tener en cuenta existen algunos estudiantes insatisfechos.

7.- ¿Te gusta el ambiente de la institución?

Tabla 7 Ambiente institucional

Variables	F	%
Sí	214	93,04
No	16	6,96
Total	230	100,00

Fuente: Estudiantes de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

En este centro educativo los estudiantes se sienten a gusto con el ambiente de la institución este argumento se respalda con el 93,04% de ellos respondieron que se sentían a gusto en la institución, mas solo un 6,96% dice no sentirse a gusto con el ambiente de las misma, teniendo en cuenta que es imposible que todos los miembros de una comunidad se encuentren siempre satisfechos del ambiente que en esta se genera, existen muchas estrategias que se pueden aplicar para seguir mejorando y a la vez potencializar este clima escolar institucional

3.2 Análisis de los resultados de la encuesta dirigida a los Padres de Familia

1.- ¿Con qué frecuencia son convocados para evaluar el nivel de satisfacción con la manera en que se están haciendo las cosas?

Tabla 8 Convocatoria para evaluar el nivel de satisfacción

Variables	F	%
Constantemente	90	60,00
Ocasionalmente	42	28,00
Muy ocasionalmente	12	8,00
Nunca	6	4,00
Total	150	100,00

Fuente: Padres de Familia de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

Los padres de familia son altamente importantes en la escuela y en el aula porque son los destinatarios indirectos del servicio que ofrece la escuela y porque sin su colaboración y apoyo es más difícil lograr los aprendizajes esperados en los alumnos. Por lo que su apreciación es importante para la toma de decisiones, el 60% afirman que constantemente son convocados para evaluar el nivel de satisfacción del desempeño de las labores administrativas.

2.- ¿Cómo describirías el trato de los maestros para sus hijos?

Tabla 9 Trato de maestros a estudiantes

Variables	F	%
Excelente	52	34,67
Muy bueno	60	40,00
Bueno	31	20,67
Regular	5	3,33
Malo	2	1,33
Total	150	100,00

Fuente: Padres de Familia de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

En la interacción del proceso participan dos elementos de vital importancia como son el maestro y el alumno, quienes de acuerdo a sus expectativas hacia el aprendizaje desarrollarán una buena o mala relación. El 74,67% de los estudiantes de la Unidad Educativa del Milenio expresaron que han recibido un buen trato de parte de los maestros, y esto es muy gratificante ya que sin una buena comprensión alumno – maestro el proceso enseñanza – aprendizaje no puede llegar a cumplir con su objetivo pero existe la apreciación de un 5% aproximadamente que consideran inadecuado la forma de tratar a sus hijos.

3.- ¿Cómo describirías el trato de las autoridades con los Padres de Familia?

Tabla 10 Relación entre Autoridades y Padres de Familia

Variables	F	%
Excelente	53	35,33
Muy bueno	61	40,67
Bueno	32	21,33
Regular	3	2,00
Malo	1	0,67
Total	150	100,00

Fuente: Padres de Familia de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

La relación entre autoridades y padres de familias en un centro de educación se constituye en uno de los ejes principales en el proceso educativo, así el 40,67% de los padres consideran que el trato entre ellos y las autoridades del centro es muy buena coincidiendo con el 35,33% los cuales respondieron que es excelente; sin embargo, los resultados restantes indican un descontento en el trato alcanzando un 24% correspondientes a bueno 21,33%, un 2% indicando una relación regular y un solo 0,63% respondió que el trato era malo, se debe realizar una evaluación al proceso para determinar cuáles son las causas que tienen a este porcentaje de padres insatisfecho y así implementar estrategias de mejoras

4.- ¿Los maestros informan oportunamente la evolución de los estudiantes?

Tabla 11 Evaluación de estudiantes

Variables	F	%
Siempre	105	70,00
A veces	36	24,00
Rara vez	7	4,67
Muy Rara vez	2	1,33
Total	150	100,00

Fuente: Padres de Familia de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

Muy pocos son los padres que acuden a los centros educativo a tiempo cumpliendo al llamado de los docentes, sabiendo que es obligación tanto del docente informar los avances como del padre de familia recibir los informes se aplicó esta encuesta a una muestra de 150 padres de familias de los cuales el 70% indicó que siempre lo hacen pero muchos por motivos de trabajo no pueden acercarse al llamado, otro grupo correspondiente al 24,% respondió que a veces lo hacen, más el 6.3% manifestó que rara vez y muy rara vez acuden a este llamado.

5.- ¿Cómo consideran la relación de los maestros, alumnos y padres de familia?

Tabla 12 Relación entre maestros, estudiantes y padres de familia

Variables	F	%
Muy bueno	82	54,67
Bueno	54	36,00
Regular	12	8,00
Malo	2	1,33
Total	150	100,00

Fuente: Padres de Familia de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

Las relaciones entre maestros estudiantes y padres de familias son importantes en el entorno escolar esto se debe a que a través de esta los actores de este proceso pueden hacer descubrir e implementar acciones que potencialicen en gran escala logros académicos de un estudiante. Permitiendo que tanto padres como maestros comprendan mejor al estudiante e identifiquen sus necesidades para convertirlas en fortalezas, en este centro educativo los padres consideran en un 54,67% que la relación es muy buena, otro 36% respondió que es buena, considerando que en esta pregunta la palabra buena es la segunda opción de selección en respuesta se puede entender que 80% de los padres del centro consideran que la comunicación no es la más óptima pero tampoco es mala; solo un 9% considera que es mala y regular por lo tanto, se debe seguir potencializando esta convivencia, implementando estrategias que permitan elevar un poco más el grado de afectividad

6.- ¿Con qué frecuencia acude al establecimiento sin ser citado?

Tabla 13 Visita del Padre a la institución

Variables	Frecuencia	porcentaje
Siempre	44	29,33
A veces	75	50,00
Rara vez	23	15,33
Muy Rara vez	8	5,33
Total	150	100,00

Fuente: Padres de Familia de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

Los padres de familia del centro respondieron en un 50% que a veces acuden al centro sin ser citados otros que constituyen el 29% indicaron que siempre lo hacían dejando a un poco más rezagados a los que rara vez y muy rara vez lo hacen registrando un 15,33% y 8,33% cada grupo en su debido rango, evidenciando el compromiso que se tiene frente a la institución

7.- El ambiente institucional que se percibe en la institución usted lo considera:

Tabla 14 Percepción del ambiente institucional

Variables	F	%
Muy bueno	81	54,00
Bueno	61	40,67
Regular	8	5,33
Total	150	100,00

Fuente: Padres de Familia de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

En este centro educativo los padres de familias se sienten a gusto con el ambiente de la institución este argumento se basa en la información obtenida de una encuesta aplicada a una muestra de 150 padres de familias, donde el 54% de ellos consideran que el ambiente de la institución es muy bueno un 40% consideran que es bueno y un 5,33% manifestaron que era regular, si se relacionan estos resultados con los estudiantes se podrá ver que existe una concordancia entre los resultados , ya ellos en su gran mayoría manifiesta que el ambiente institucional es muy bueno

8.- ¿Se siente satisfecho de tener a sus hijos en esta institución?

Tabla 15 Satisfacción del padre de familia

Variables	Frecuencia	porcentaje
Por la calidad de la Educación	126	84,00
Por el trato que reciben mis hijos	16	10,67
Por la estructura física de la institución	8	5,33
Total	150	100,00

Fuente: Padres de Familia de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

Existen muchas causas por las cuales los padres de familias se inclinan a uno u otro centro educativo, en este caso en este estudio realizado a un grupo de padres del centro en estudio el 84% de los encuestados manifestaron que el principal motivo para que sus hijos estén estudiando en ese centro educativo es a calidad de educación que oferta el centro, dejando como segunda y tercera opción al trato recibido en el centro educativo con un 10,67% y a la infraestructura con un 5,33%; de estas opciones se puede indicar que el centro debe implementar estrategias que permitan mejorar el trato entre maestros y estudiantes y sobre todo mejorar la parte de infraestructura a tal punto que también se convierta en una fortaleza o carta de presentación del centro educativo.

3.3 Análisis de los resultados de la encuesta dirigida a los docentes

1.- ¿Con qué frecuencia se reúnen con el rector para evaluar el nivel de satisfacción del personal que labora en el plantel analizando la manera en que se están haciendo las cosas?

Tabla 16 Convocatoria a docentes para evaluar nivel de satisfacción

Variables	F	%
Constantemente	20	71,42
Ocasionalmente	7	25
Muy ocasionalmente	0	0
Nunca	1	3,58
Total	28	100

Fuente: Docentes de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

Es necesario que por la transparencia en la gestión administrativa estén obligados a observar todos los miembros de la comunidad educativas en las instituciones fiscales del Estado que conforman el sector público la gestión y participación de los directivos, en gran parte los docentes deben conocer que está sucediendo en el centro educativo en el cual ellos laboran, es allí donde el directivo tiene la responsabilidad según los resultados obtenidos tomar las decisiones oportunas que permitan mejorar el ambiente escolar, según los resultados estadísticos obtenidos en la Unidad Educativa del Milenio las autoridades constantemente se reúnen con los docentes para evaluar el nivel de satisfacción del personal que labora en la institución.

2.- ¿Cómo describirías el trato que dan la Autoridades a su personal?

Tabla 17 Trato de las autoridades al personal

Variables	F	%
Excelente	6	21,43
Muy bueno	19	67,86
Bueno	2	7,14
Regular	1	3,57
Malo	0	0
Total	28	100,00

Fuente: Docentes de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

Los resultados obtenidos en una encuesta aplicada a los docentes de este centro, el 67% manifiesta que reciben un trato muy bueno, en relación a ello se entiende que por el simple hecho de no haber obtenido una excelencia en trato el cual era la primera opción en los resultados, refleja que se deben tomar ciertos correctivos que permitan mejorar las relaciones interpersonales en este establecimiento educativo.

3.- ¿Al iniciar el año académico, los directivos le presentan la propuesta de su trabajo?

Tabla 18 Socialización de propuestas

Variables	F	%
Siempre	22	78,57
A veces	6	21,43
Nunca	0	0
Total	28	100,00

Fuente: Docentes de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

En el marco de los cambios que se vienen dando en el sector educación desde hace unos años atrás, un elemento que puede potenciar la vida de las escuelas y colegios de nuestro país es la planificación estratégica. Este ejercicio de la planificación tiene como objetivo poner en relieve el sentido de la actuación de la escuela como entidad que tiene como misión el educar a las niñas, niños y adolescentes. La planificación estratégica pone las líneas matrices del rumbo que tiene que seguir la escuela para elevar la calidad del servicio que brinda, así como resaltar su aporte a la construcción de un hombre y sociedad nuevos. Cabe indicar que según los resultados obtenidos en una encuesta aplicada a un grupo a los docentes de la Unidad del Milenio profesora Consuelo Benavidez las autoridades de este centro educativo presentan cada año una planificación con la cual pretenden enrumbar todas las acciones para ese periodo lectivo.

4.- Te sientes partícipe de los cambios y/toma de decisiones de la institución:

Tabla 19 Participación del docente en la toma de decisiones

Variables	F	%
Siempre	9	32,14
A veces	19	67,86
Nunca	0	0
Total	28	100,00

Fuente: Docentes de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

La toma de decisiones es una de las tareas más importantes que tienen los directivos de un Centro Educativo. La organización, el funcionamiento y la gestión de las instituciones educativas van a depender de la capacidad decisoria y de la calidad de las decisiones tomadas. Para ello, las autoridades del centro deben hacer partícipe a cada una de las representaciones de los elementos que conforman la comunidad educativa, según los resultados obtenidos en esta encuesta aplicada a los docentes de este centro educativo los docentes sienten que a ellos no se los involucra continuamente en la toma de decisiones y por ende, se sienten inconforme con lo que está sucediendo , esto se debe a que como actores principales del centro no se los está involucrando en los momentos importantes que inciden en el futuro de la institución.

5.- ¿La autoridad te motiva hacer más de lo que esperaba hacer?

Tabla 20 Motivación de la autoridad hacia los docentes

Variables	F	%
Siempre	22	78,57
A veces	6	21,43
Nunca	0	0
Total	28	100,00

Fuente: Docentes de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

En Los resultados de esta encuesta la percepción que tiene el docente enfocando el accionar motivacional del directivo de 28 docentes encuestados; el 78,57 % indicaron que efectivamente el directivo siempre está motivándolos para que ellos rindan al máximo, más solo 21,43 % que a veces se ven motivados a rendir un poco mas

6.- ¿El directivo utiliza métodos de liderazgo que resultan satisfactorios?

Tabla 21 Aplicación de métodos de liderazgo por el directivo

Variables	F	%
Sí	26	92,86
No	2	7,14
Total	28	100,00

Fuente: Docentes de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

Las técnicas de motivación deriva en el rendimiento de las actividades realizadas por una o un grupo de personas, esto se debe a que de una buena o mala aplicación depende el éxito en la ejecución de una planificación; De 28 docentes encuestados con relación a la efectividad de la aplicación de efectividad de las técnicas y métodos aplicadas por el directivo, en esta investigación el 92,86 % de los docentes indicaron que las técnicas aplicadas por el directivo tenían un alto índice de efectividad, más el 7,14 % no está conforme con los métodos aplicados.

7.- ¿El directivo enfatiza la importancia de tener una misión compartida?

Tabla 22 Importancia de la misión compartida

Variables	F	%
Siempre	24	85,71
A veces	4	14,29
Nunca	0	0
Total	28	100,00

Fuente: Docentes de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

La inclusión de los integrantes de un centro educativo en la socialización de los proyectos para la toma de decisiones se ha convertido en un nuevo estilo de dirección o administración compartida la cual permite que los miembros de la organización tengan un grado más de empoderamiento en las actividades asignadas, los resultados de esta encuesta revelan que en el centro de estudio los integrantes de este se sienten comprometidos en un alto porcentaje, el 85,21% de los docentes encuestados respondieron que existía un liderazgo corporativo mientras que, un 14,29% indicó que las decisiones eran tomadas por un grupo.

8.- ¿Las autoridades brindan oportunidad para poner a prueba su talento?

Tabla 23 Oportunidad para probar talentos

Variables	F	%
Sí	26	92,86
No	2	7,14
Total	28	100,00

Fuente: Docentes de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

Los docentes respondieron que el directivo en un 92% brindan y dan apertura para que ellos demuestren pongan a prueba y demuestren su talento más un 7,14% indicó que no se buscaban los espacios para esto.

9.- ¿El directivo puede trabajar conmigo en forma satisfactoria?

Tabla 24 Análisis del trabajo corporativo del directivo

Variables	F	%
Sí	26	92,86
No	2	7,14
Total	28	100,00

Fuente: Docentes de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

El trabajo corporativo en los centros educativos es una herramienta fundamental cuando las políticas educativas aplicadas apunten a mejorar la calidad de la educación y el ambiente institucional lógicamente que para que esto se cumpla debe existir la empatía necesaria entre el directivo y los docentes, de los 28 docentes encuestados el 92,86% respondieron que sí se podía trabajar a gusto con el directivo, más el 7,14% indicaron que no.

10.- ¿El directivo tiene dificultades para tomar decisiones?

Tabla 25 Dificultades del directivo para tomar decisiones

Variables	F	%
Con mucha frecuencia	8	28,57
Con poca frecuencia	11	39,29
Nunca	9	32,14
Total	28	100,00

Fuente: Docentes de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

La toma de decisiones se convierte en un proceso fundamental en la conducción de un centro educativo; para los docentes las autoridades presentan dificultades en la toma de decisiones así lo afirman el 39,29% que indican que presentan poca frecuencia; sin embargo, el 28,57% expresan que con mucha frecuencia tienen dificultades.

11.- ¿El directivo promueve las buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa?

Tabla 26 Relación entre los miembros de la comunidad

Variables	F	%
Siempre	26	92,86
A veces	2	7,14
Nunca	0	0
Total	28	100,00

Fuente: Docentes de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

Las relaciones interpersonales son el motor de arranque en las sociedades, esto se convierte en un elemento primordial en la generación de un ambiente institucional en esta investigación con relación a la generación del ambiente en la institución por parte del directivo en la promoción de las relaciones interpersonales el 92,86% respondieron que siempre representa promoviendo la generación de la buena interrelación, más el 7,14% respondieron que a veces y ninguno dio una respuesta negativa en relación a este parámetro.

12.- ¿Las autoridades se relaciona conmigo personalmente?

Tabla 27 Relación directa entre la autoridad y el personal colaborador

Variables	F	%
Sí	27	96,43
No	1	3,57
Total	28	100,00

Fuente: Docentes de la UE Milenio Prof. Consuelo Benavides, 2014

Análisis e interpretación:

La relación entre el directivo educativo y cualquier miembro de una comunidad educativa siempre será efectiva mientras más directa sea, en esta encuesta realizada a 28 docentes de los cuales los 27 que representan a un 96,43% indicaron que tiene relación directa con la autoridad y eso hace más efectiva la comunicación; mientras que, 1 docente que representa al 3,57% de la población indicó que la relación no es directa; esta problemática debe ser entendida desde el punto de vista bipolar en el cual no todo lo realizado por los seres humanos tiene el 100% de efectividad, y esto se debe a que siempre estará el ojo crítico y análisis de las acciones y actividades desde un punto de vista contrario al régimen, dirección o gobierno.

CAPÍTULO IV

4. DISCUSIÓN

La importancia del liderazgo del directivo es un elemento esencial en la construcción de una educación de calidad, partiendo de los criterios obtenidos en esta investigación el cual permite analizar y caracterizar la incidencia del líder en la generación del clima institucional mediante la puesta en ejecución de la planeación, planificación, distribución del personal, distribución de los recursos, estabilización de los procesos y valoración de los resultados;

El liderazgo institucional se centra en las actividades cruciales en la escuela, la enseñanza y el aprendizaje son los principales ejes, para ello se procura el desarrollo de los docentes mediante la promoción del trabajo en equipo, la participación en programas de formación, el fomento de un ambiente de aprendizaje, la articulación de las actividades con la visión del centro educativo

En el objetivo específico #1 se planteó como propósito caracterizar la gestión del directivo dentro del clima institucional en efecto se puede describir que para los docentes, los directivos presentan una buena forma de proceder en su liderazgo al tener conocimiento sobre las acciones administrativas que va a realizar en un año académico en función de los propósitos institucionales; así lo afirmaron 78.56% que consideran como responsable el presentar su propuesta de trabajo; también lo ratifican cuando consideran que su método para liderar es acertado lo confirman el 92.86; sin embargo, a estos resultados antes mencionados se contraponen el criterio cuando expresan en un 28,57 que los directivos presentan dificultad en la toma de decisiones; pese a que el porcentaje no sobrepasa el 50% cabe indicar que el valor porcentual es representativo.

Considerando que el liderazgo institucional incide en la calidad de la educación; si un directivo no toma decisiones acertadas acarrea con la imagen institucional frente a una comunidad educativa; por eso es importante fortalecer la conducción de las instituciones educativas y para ello se requiere líderes institucionales que garanticen la conducción de una educación con calidez y calidad.

Rivera (2013) expresa:

El liderazgo es motivar a las personas para que hagan más de lo que ellas misma esperan y como consecuencia se puedan producir cambios en los grupos, en las organizaciones y en la misma sociedad, lo que puede significar que en las instituciones educativas se pueda lograr la productividad, la innovación, la calidad en el aprendizaje, la competitividad y en la misma sociedad, lo que puede significar que en las instituciones educativas se pueda lograr la productividad, la innovación y la calidad en el aprendizaje. (p.2)

El buen liderazgo genera calidad y producción y se logra con la participación de los integrantes; y los docentes de la UE del Milenio Consuelo Benavides en un 67.86 % afirmaron que a veces participan en la toma de decisiones, lo que genera poca satisfacción de saber que no son considerados para acciones en que pueden aportar en beneficio del buen vivir de los estudiantes como lo indica el valor rector de la educación.

La importancia del liderazgo lo certifican otras investigaciones realizadas como lo expresa Lozada (2013) entre sus conclusiones establece “ un buen clima institucional es índice de un liderazgo motivante, persuasivo que se traduce en un rendimiento eficiente y en notoria satisfacción de los empleados” (p. 94)

El objetivo específico # 2 pretende determinar el grado de relación entre los miembros de la comunidad educativa y se comprobó que las relaciones entre las autoridades, padres de familia y docentes presentan un promedio de muy bueno así lo confirman los porcentajes que oscilan entre 40 a 55% de los resultados de las encuestas.

Por otra parte, las relaciones se conjugan con el trato que reciben; los estudiantes expresan que es muy buena por parte de las autoridades, así lo confirman los resultados 42%; como la de los maestros con el 46.09% de estudiantes que consideran que el trato que reciben de ellos es muy bueno.

Los padres de familia valoran la institución pero por la calidad de educación; pero por su trato apenas lo expresaron el 10.67%; sin embargo, el buen trato entre los miembros de una comunidad educativa genera satisfacción de permanencia en las aulas y por tanto, ambiente agradable.

Como lo expresa Gutierrez (1989):

El ambiente es la suma total de condiciones e influencias externas que afectan a la vida y desarrollo de un organismo. Entendemos los ambientes como la interacción de factores objetivos (físicos, organizativos, sociales) y de factores subjetivos (perceptuales, cognitivos, culturales) es decir, siempre formamos parte y estamos inmersos en distintos ambientes, los creamos, los generamos y los vivimos. (p.101)

Por lo que un ambiente agradable no solo representa la infraestructura que presentan actualmente las Unidades del Milenio sino la calidez con la que se mantienen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.

Y según los resultados obtenidos en la investigación, los docentes afirman que en un 92.86% de los directivos promueven las buenas relaciones; siendo positivo porque el clima laboral depende de la motivación, el trabajo en equipo de quienes componen las instituciones educativas.

En relación a la generación del clima escolar del centro con la forma de liderar existe un contraste entre los resultados del estilo del liderazgo y el del ambiente escolar, al contrastar la información con factores asociados que inciden en la generación del clima escolar, en este centro de estudio se debe resaltar el sentido de comunidad entendiendo que una escuela eficaz una es aquella que tiene claro cuál es su misión y ésta se encuentra centrada en lograr el aprendizaje integral, de conocimientos y valores, de todos sus alumnos, en efecto esta escuela aun no difunde de forma explícita sus objetivos educativos por los que la comunidad los desconoce; el desarrollo profesional docente es imprescindible en una educación de calidad esto se debe a que ellos deben preocuparse por seguir aprendiendo y mejorando, de esta forma los alumnos aprenderán más; las instalaciones y recursos son un factor fundamental asociado al desarrollo integral de los alumnos, especialmente en países en desarrollo, donde la cantidad, y calidad en la adecuación de las instalaciones y recursos didácticos hacen que las escuelas sean más eficaces; pero, a su vez, la propia escuela los utiliza y cuida.

La existencia de buenas relaciones entre los miembros de la comunidad escolar es un elemento clave, directamente ligado a la eficacia escolar. En una escuela eficaz los alumnos se sienten bien, valorados y apoyados por sus maestros, y se observan buenas relaciones entre ellos; los docentes se sienten satisfechos con la escuela y con la dirección, y hay relaciones de amistad entre ellos; las familias están contentas con la escuela y los docentes, a esto se puede citar la complementación con un currículo actualizado y de calidad.

Es evidente que para mantener las buenas relaciones es necesario mantener la comunicación en el centro y a la vez potencializar el estilo de liderar se necesita trabajar con todos los miembros de la comunidad con temáticas que tiendan a concienciar y demostrar lo importante que es la buena comunicación para que una comunidad educativa se potencialice de calidad y brinde calidez, como también abordar con los líderes los diversos tipos y estilos de liderazgo, con cual se identifica y qué estilo se debería aplicar en el centro si se quiere mejorar.

De lo anterior se deduce que aún existen aspectos por investigar ¿Qué tipo de liderazgo se maneja en las instituciones educativas en San Lorenzo? ¿Qué factores influyen en un liderazgo incompetente? ¿Qué estrategias emplean los directivos para mantener las buenas relaciones entre los miembros de la comunidad educativa?

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTA

5.1 Conclusiones

Después del análisis e interpretación de los resultados se establecen las siguientes conclusiones:

- Las instituciones educativas requieren de autoridades que manejen procesos de liderazgo basados en el trabajo en equipo; donde se propicie la integración verdadera para ofrecer a la comunidad educativa un ambiente de cordialidad y respeto mutuo.
- Los docentes no participan de la toma de decisiones institucionales; lo que limita el involucramiento de los propósitos a lograr a nivel d comunidad educativa.
- Las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa: autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes son muy buenas, sin embargo, una minoría expresa que son regulares; lo que puede ampliarse entre los docentes y generar conflictos entre ellos.
- Las autoridades presentan su plan de trabajo a los docentes, sin embargo, no a los estudiantes y padres de familia.
- Los docentes consideran que le falta a la autoridad criterio al momento de tomar decisiones causando dificultad en sus procesos administrativos.
- La forma de conducir una institución educativa influye en el clima laboral de sus miembros.

5.2 Recomendaciones

Se plantea las siguientes recomendaciones:

- Las autoridades educativas deben emplear estilos de aprendizaje que promuevan la integración entre los miembros de la comunidad educativa para que perfilen la misión institucional y se llegue a la consecución de los elementos propuestos.
- Propiciar actividades institucionales que promuevan el trabajo en equipo entre autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes para mantener un clima institucional que favorezca los desempeños de todos.
- Fortalecer permanentemente los canales de comunicación para no trascender a relaciones regulares que no contribuyen a compartir intereses entre los miembros de la comunidad.
- La autoridad con liderazgo participativo fortalezca y promueva la integración a través de la demostración de cualidades de un líder y mejorar la motivación a través de procesos de persuasión y no con amenazas.
- Los docentes mantengan contacto con las autoridades para transmitir sus necesidades e intereses y puedan llegar acuerdos que beneficien a todos.

5.3 Propuesta

5.3.1 Título de la propuesta

Diseño de un taller capacitación para fortalecer el liderazgo institucional y mejorar el clima Escolar en la Unidad Educativa del Milenio Profesora Consuelo Benavidez

5.3.2 Objetivos

5.3.2.1 Objetivo General

Diseñar un plan de mejoramiento para fortalecer el liderazgo institucional y mejorar el clima Escolar en la Unidad Educativa del Milenio Profesora Consuelo Benavidez

5.3.2.2 Objetivos específicos

- Esquematizar requerimientos para establecer propuesta de mejoramiento.
- Redactar el plan de mejoras a través de fortalezas y debilidades institucionales.

5.3.3 Justificación

El liderazgo escolar es uno de los factores claves para el desarrollo de una educación de calidad siendo el clima organizacional o ambiente de trabajo, la percepción colectiva de la institución en su conjunto, constituyéndose en el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir de la cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada institución educativa.

Agila (1995) sostiene que “un líder para cumplir su labor con eficacia necesita organizar su trabajo, planificar sus actividades y realizarlas sin descuidar un aspecto por atender otro. Debe cuidar que el personal de su dirección trabaje en armonía, evitando la imposición de órdenes” (p.105).

Según lo expuesto, se pretende destacar la funcionalidad del líder educativo como la persona que propicia la ascendencia y el éxito de los propósitos institucionales porque el clima organizacional puede ser vínculo u obstáculo para el desempeño de la institución; *“constituyéndose en un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes integran”*

Toda organización escolar tiene una figura directiva la cual cumple un rol muy importante en el desarrollo de la actividades esto se debe a que es la encargada de generar y proporcionar apoyo en los procesos y resultados educativo por lo que su principal reto es unificar a la comunidad escolar para que se empoderen de todos los proyectos y así poder cumplir los objetivos educativos en un esfuerzo conjunto de colaboración, por lo que requiere un alto compromiso ético social por parte de los directivos

Habiéndose realizado la investigación en el centro educativo se lograron detectar ciertas falencias en áreas del clima escolar donde se detectan en gran parte problemas generado por la mala aplicación de políticas por parte de los líderes de este centro educativo , al mismo tiempo se encontraron problemas de culturales que inclusive provienen de los hogares de algunos integrantes de esta familia educativa . Por tal motivo, se plantea esta propuesta con el fin de conseguir mejoras que permitan fortalecer el liderazgo institucional y mejorar el clima escolar de este centro educativo

Este trabajo se justifica porque sus resultados permitirán establecer para la convivencia en el interior del centro educativo un plan de mejoras que tendrá

incidencias no solo en la aplicación del liderazgo de sus directivos, sino que además influirá en la calidad del servicio y por ende en el rendimiento escolar

Con la aplicación de esta propuesta el centro tendrá la oportunidad de mejorar la funcionalidad en algunas de sus áreas, partiendo desde su parte dirigencial estructurada la cual incide el desempeño laboral afectivo y social del personal administrativo, personal de servicio, docentes, estudiantes y padres de familias acercándolos a todos ellos directa e indirectamente al centro, esto se debe a que tendrán la oportunidad de mejorar en el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y otros aspectos que provienen desde el interior, específicamente la parte motivacional de cada individuo sabiendo que al pretender mejorar la gestión del líder en el centro automáticamente se generara una corriente de cambios positivos en el ambiente laboral

5.3.4 Plan de trabajo

	2015														
	JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE		
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III
Organizar el curso	x	x	x	x											
Promocionar el curso			x	x	x	x	x	x							
Preparar el material							x	x	x	x	x	x			
Realizar la capacitación													x	x	x
Evaluar															x

Plan de acción para implementación de propuesta planificación

Taller capacitación para fortalecer el liderazgo institucional y mejorar el clima Escolar

Datos informativos:

Provincia: Esmeraldas

Cantón San Lorenzo

Temática:

Número de Participantes: 40

Duración: 16 Horas

Fecha de desarrollo:

Responsable: John Angulo Bolaños

Objetivo del seminario: Capacitar mediante talleres, trabajos grupales e individuales, dinámicas, videos, presentaciones power point, fotocopiados y momentos de concienciación al equipo directivo, estudiantes, profesores y padres de familias para fortalecer el liderazgo del equipo directivo y mejorar el clima escolar de la institución.

TIEMPO	TEMA	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	MATERIALES
30 minutos	Inauguración del curso	<ul style="list-style-type: none"> • Promover un clima de Propicio entre los participantes. • Motivar a los participantes, 	<ul style="list-style-type: none"> • Saludo de Bienvenida • Dinámica de presentación de los participantes • Presentación del curso 	<ul style="list-style-type: none"> • Computador • Proyector • Internet.
60 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • La importancia de la comunicación estudiantes ,docentes padres de familias y autoridades 	Concienciar a la comunidad sobre la importancia que tiene la comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Presentación del tema. • Trabajo grupal 	<ul style="list-style-type: none"> • Computador • Proyector
120 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • La convivencia escolar 	<ul style="list-style-type: none"> • Generar un ambiente agradable propiciando la integración del grupo para explorar sus conocimientos sobre convivencia escolar 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnica de trabajo grupal Viajando por los cuatro puntos • Aplicación de cuestionario diagnóstico y diagrama de respuestas • Contando mi viaje • Letreros con los nombres de los puntos cardinales y cuadro de respuestas individuales 	<ul style="list-style-type: none"> • Material fotocopiado • Cuestionario y diagrama de respuesta • Relatos de experiencias sobre la actividad del viaje de la rosa de los vientos

TIEMPO	TEMA	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	MATERIALES
30 minutos	Retroalimentación sobre la importancia de la comunicación y Convivencia escolar	Retroalimentar los contenidos del sobre importancia de la comunicación y convivencia escolar	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica de ambientación • Reflexión • Repaso de los contenidos del primer día 	<ul style="list-style-type: none"> • Computador • Proyector
60 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • Convivencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Proponer y participar en acciones colectivas ante algunas problemáticas relacionadas con la convivencia escolar que el participante identifica en su entorno 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación de equipos • Estructuración del guion • Lectura vamos a ver quién gana la pelea • Presentación de obra 	<ul style="list-style-type: none"> • Bolsas de papel tamaño mediano, hojas de colores, tijeras, pegamento y plumones de colores.

<p>60 min utos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convivencia escolar 	<ul style="list-style-type: none"> • Reflexionar acerca de los diversos aspectos explícitos e implícitos que generan la convivencia escolar 	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura de equipos 	<ul style="list-style-type: none"> • Pegamento, • tijeras • cartón • Fotocopias para cada grupo
----------------------------	---	--	---	---

TIEMPO	TEMA	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	MATERIALES
90 minutos	<ul style="list-style-type: none"> Los valores normas como estrategia de convivencia 	<ul style="list-style-type: none"> Reconocer que las normas son un conjunto de acuerdos, en el que están incluidos todos los miembros de la comunidad educativa y es el punto de partida para la construcción de un ambiente escolar regulado 	<ul style="list-style-type: none"> Conformar equipos de 5 personas Ver el video <p>La educación hace la diferencia</p> <ul style="list-style-type: none"> Socialización del cuadro de análisis sobre convivencia escolar 	<ul style="list-style-type: none"> Proyector Laptop Video Cuadro de análisis sobre convivencia escolar
90 minutos	Elaboremos un reglamento	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar un reglamento que permita establecer normativas de convivencia en el interior del colectivo educativo Lectura de análisis y reflexión, la ley y la vida social. La justicia y el derecho 	<ul style="list-style-type: none"> En grupos elaborar una propuesta de reglamento Cada equipo presenta su propuesta de reglamento y explica los factores considerados, así como la estrategia para llevarlo a la práctica. 	<ul style="list-style-type: none"> Computadora Proyector Internet Hojas bond Esferos lápiz copias de lectura la ley y la vida social

TIEMPO	TEMA	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	MATERIALES
0:30	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia de la comunicación en el proceso directivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Concienciar al equipo directivo sobre la importancia que tiene la comunicación en la generación de un clima propicio para el aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámica de la orquesta humana • Lectura y reflexión sobre el buen conductor • Dinámica del elefante • Reflexión sobre la forma de comunicarse • Video de la películas el conductor del tren 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Laptop • Video

<p>120 minutos</p>	<p>Que es el liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer mediante el análisis la conceptualización de la palabra liderazgo la importancia en la aplicación de los procesos • Comprender cual es el rol del líder educativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Lectura sobre liderazgo • Análisis sobre la diferencia entre liderar y dar ordenes • Análisis de los tipos de liderazgo y su conexión en el campo educativo 	<ul style="list-style-type: none"> • Proyector • Laptop • Internet
--------------------	----------------------------	--	---	---

60 minutos	<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidades del liderazgo escolar 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer las responsabilidades del líder en la escuela Como desarrollar actividades para tener un liderazgo eficaz 	<ul style="list-style-type: none"> Lectura de análisis y reflexión Plenaria Estructuración actividades 	<ul style="list-style-type: none"> Proyector Laptop Video
120 minutos	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias para mejorar el proceso directivo 	<ul style="list-style-type: none"> Establecer un cuestionario competencias directivas. Realizar un plan personalizado de desarrollo profesional 	<ul style="list-style-type: none"> Lectura de análisis y reflexión Plenaria Estructuración actividades 	<ul style="list-style-type: none"> Proyector Laptop Video

5.3.5 Validación de la Propuesta

El seminario pretende ser una guía práctica que propicie un mejor ambiente laboral tanto para el equipo directivo a través del fortalecimiento del estilo y tipo de liderazgo aplicado en la institución, como para estudiantes, maestros y padres de familias, partiendo desde la importancia de la comunicación oportuna en un ambiente educativo como también lo necesaria que son las normas de convivencia y el rol que cada uno debe cumplir en la generación de un ambiente propicio y favorable de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvares, S. (2009). *El Mito Del Lider*. Pearson Educacion,
- Asamblea. (2010). *Marco Legal de la Constitución de la República del Ecuador*, Ecuador Library.
- Delors, J. (2011). la educacion. En J. Delors, *La educacion*.
- Diezh G., (1995). *Educacion Emocional*. poligraficas S.A.
- Fernandez, M. (1986). *Evaluacion y Cambio Educativo*. Padios.
- Garner, H. (2005). *Teoría de las inteligencias múltiples: la teoría en la práctica*. Estados Unidos: Paidós.
- Garnica, R. (2010). *Liderazgo y Motivacion de Equipos de Trabajo*. Paidos.
- Halpin, C. (1999). *Organizational Climate Descriptions Questeonarie*. Sp Murray Libarry.
- L.Ewis, M. H. (2000). *Niveles educativos*. INSP IIBRARY.
- Linsky, M., & Heifetz, R. A. (2008). *Liderazgo sin limites Manual De super vivencia Para Manager*. Paidos .
- Majluf, A. (2009). *Estrategias Para Un Liderazgo Competitivo*. Granica.
- Manes, J. (2004). *Gestion Estrategica Para Instituciones Educativas*. Isbn.
- Monreal, J., y Viñao, A. (2000). *Modelos de Administracion Educativa descentralizada*. Viñao.

Montserrat. (06 de Agosto de 2012). *www.tux tesis digitales*. Recuperado el 11 de Agosto de 2013, de *www.tux tesis digitales*: *www. umpaedu.com*

Perkins, D. (2008). *Lecciones de Liderazgo*. Ediciones Desnivel.

Rosa Maria Carda, F. (2007). *La Organizacion del Cento Educativo*. Mas libros op.

Sharma, R. S. (2008). *8 claves del liderazgo del monje que vendio su ferrary*. De Bolsillo.

Vadillo, M. T. (2010). *Liderazgo y Motivacion* . Esic.

Whitney, J. O., & paker, T. (2005). *consejos acerca del poder y el liderazgo*. En J. O. Whitney, & T. paker. Paidos.

ANEXOS



PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE ESMERALDAS

Anexo 1: ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES

Cargo: _____ **Años de Servicio:** _____
Sexo: _____ **Fecha:** _____

La presente encuesta tiene como propósito conocer su opinión en relación al liderazgo directivo y su incidencia en el clima, en función de su aporte significativo se diseñará una propuesta que aportará en el fortalecimiento del ambiente laboral

Por ello, solicito su colaboración respondiendo cada pregunta con sinceridad a fin de garantizar la objetividad de la información. Gracias de antemano.

1. ¿Con qué frecuencia se reúnen con el rector para evaluar el nivel de satisfacción del personal que labora en el plantel analizando la manera en que se están haciendo las cosas?

Constantemente () Ocasionalmente () Muy Ocasionalmente () Nunca ()

2. ¿Cómo describirías el trato que dan la Autoridades a su personal?

Excelente () Muy bueno () Bueno () Regular () Malo ()

3. ¿Al iniciar el año académico, los directivos le presentan la propuesta de su trabajo?
Siempre () A veces () Nunca ()
4. Te sientes partícipe de los cambios y/toma de decisiones de la institución:
Siempre () A veces () Nunca ()
5. La autoridad te motiva hacer más de lo que esperaba hacer?
Siempre () A veces () Nunca ()
6. El directivo utiliza métodos de liderazgo que resultan satisfactorios?
Sí () No ()
7. El directivo enfatiza la importancia de tener una misión compartida?
Siempre () A veces () Nunca ()
8. ¿Las autoridades brindan oportunidad para poner a prueba su talento?
Sí () No ()
9. ¿El directivo puede trabajar conmigo en forma satisfactoria?
Sí () No ()
10. ¿El directivo tiene dificultades para tomar decisiones?
Con mucha frecuencia () Con poca frecuencia () Nunca ()
11. El directivo promueve las buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa?
Siempre () A veces () Nunca ()
12. Las autoridades se relaciona conmigo personalmente?
Sí () No ()

Anexo No 2: ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA

Año Básica:_____ **Sexo:**_____

Fecha:_____ **No de hijos que tiene en la institución:**_____

1. Con qué frecuencia son convocados para evaluar el nivel de satisfacción con la manera en que se están haciendo las cosas?
Constantemente () Ocasionalmente () Muy Ocasionalmente ()
Nunca ()

2. ¿Cómo describirías el trato de los maestros para sus hijos?
Excelente () Muy bueno () Bueno () regular () Malo ()

3. ¿Cómo describirías el trato de las autoridades con los Padres de Familia?
Excelente () Muy bueno () Bueno () regular () Malo ()

4. ¿Los maestros informan oportunamente la evolución de los estudiantes?
Siempre () A veces () Rara vez () Muy rara vez ()

5. ¿Cómo consideran la relación de los maestros, alumnos y padres de familia?
Muy Buena () Buena () Regular () Mala ()

6. ¿Con qué frecuencia acude al establecimiento sin ser citado?

Siempre () A veces () Rara vez () Muy rara vez ()

7. El ambiente institucional que se percibe en la institución usted lo considera:

Muy bueno () Bueno () Regular ()

8. Se siente satisfecho de tener a sus hijos en esta institución?

a) Por la calidad de educación ()

b) Por el trato que reciben mi(s) hij(@)s

c) Por la estructura física de la institución ()

Anexo No 3 ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES

1. ¿Los maestros asisten a clases?
Constantemente () Ocasionalmente () Muy Ocasionalmente ()
Nunca ()

2. ¿Cómo describirías el trato que te dan tus maestros?
Excelente () Muy bueno () Bueno () regular () Malo ()

3. ¿Cómo describirías el trato que le brindan las autoridades?
Excelente () Muy bueno () Bueno () regular () Malo ()

4. ¿Cómo describirías el trato con el personal de servicio (conserjes)?
Excelente () Muy bueno () Bueno () regular () Malo ()
)

5. ¿Cómo considera que son las relaciones entre autoridades, personal docente y de servicio?
Excelente () Muy bueno () Bueno () regular () Malo ()
)

6. ¿Cómo consideran la relación de los maestros, alumnos y padres de familia?
Muy Buena () Buena () Regular () Mala ()

7. Te gusta el ambiente de la institución
Sí () No ()