



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN SEMIPRESENCIAL
CENTRO UNIVERSITARIO: MATRIZ GUAYAQUIL**

PROYECTO EDUCATIVO

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADAS EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN: EN ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA**

**TEMA Y PROPUESTA:
EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL.
GUÍA DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA CON
ENFOQUE EN ROLES Y
FUNCIONES**

CÓDIGO: AD-T-GY-0001

AUTORAS: JÉSSICA KATHERINE MOLINA RONQUILLO

VERÓNICA BETHSABÉ RUÍZ ANDALUZ

CONSULTORA ACADÉMICA: MSc. FRANCIS BAJAÑA CABEZAS

GUAYAQUIL, 2017

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN SEMIPRESENCIAL
CENTRO UNIVERSITARIO: MATRIZ GUAYAQUIL

Arq. Silvia Moy-Sang Castro, MSc
DECANA

MSc. Wilson Romero Dávila
SUBDECANO

MSc. Sofía Jácome Encalada
DIRECTORA DE CARRERA

Ab. Sebastián Cadena Alvarado
SECRETARIO GENERAL

Máster
SILVIA MOY-SANG CASTRO
DECANA DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA
LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CIUDAD.-

De mis consideraciones:

En virtud que las autoridades de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación me designaron Consultora Académica de Proyectos Educativos de Licenciatura en Ciencias de la Educación, Mención: Administración y Supervisión Educativa, el día 16 de noviembre de 2017.

Tengo a bien informar lo siguiente:

Que las integrantes JÉSSICA KATHERINE MOLINA RONQUILLO con C:C: 0919093302 VERÓNICA BETHSABÉ RUIZ ANDALUZ con C:C: 1203608573 diseñaron el proyecto educativo con el Tema: **EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL** Propuesta: **GUÍA DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA CON ENFOQUE EN ROLES Y FUNCIONES.**

El mismo que ha cumplido con las directrices y recomendaciones dadas por el suscrito.

Las participantes satisfactoriamente han ejecutado las diferentes etapas constitutivas del proyecto, por lo expuesto se procede a la **APROBACIÓN** del proyecto, y pone a vuestra consideración el informe de rigor para los efectos legales correspondiente.

Atentamente


Msc. Francis Bajana Cabezas
Consultora Académica

Guayaquil, 16 de noviembre de 2017

Méster

ARQ. SILVIA MOY-SANG CASTRO
DECANO DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA,
LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Ciudad.-

Para los fines legales pertinentes comunicamos a usted que los derechos intelectuales del proyecto educativo con el tema: **EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL.**

PROPUESTA: GUÍA DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA CON ENFOQUE EN RÔLES Y FUNCIONES.

Pertenecen a la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación.

Atentamente,



Jéssica Katherine Molina Ronquillo
C.I. 0918093302



Verónica Beñsabe Ruiz Andaluz
C.I. 120360857-3

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN SEMIPRESENCIAL
CENTRO UNIVERSITARIO: MATRIZ GUAYAQUIL

PROYECTO

TEMA: EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL.

**PROPUESTA: GUÍA DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA CON ENFOQUE EN
ROLES Y FUNCIONES.**

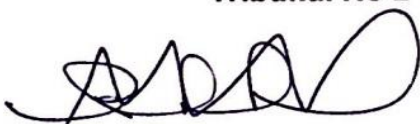
APROBADO



Tribunal No 1

.....

Tribunal No 2



JÉSSICA KATHERINE MOLINA RONQUILLO
C.I. 0919093302



Tribunal No 3



VERÓNICA BETHSABE RUIZ ANDALUZ C.I
C.I. 1203608573

**EL TRIBUNAL EXAMINADOR OTORGA
AL PRESENTE TRABAJO**

LA CALIFICACIÓN DE: _____

EQUIVALENTE A: _____

TRIBUNAL

 _____

DEDICATORIA

Dedico este proyecto al Hacedor de la Vida, quien es mi norte en el paso de mi vida por el tercer planeta. A mi madre quien ha sido el pilar fundamental en mi vida, quien me impulso y apoyo a no desmayar en este largo camino, la cual me ha enseñado que solo con constancia y perseverancia se puede alcanzar el éxito. También dedico este proyecto a mis familiares que me han brindado su apoyo incondicional, en el lapsus de la búsqueda de mi profesionalismo

JÉSSICA KATHERINE MOLINA RONQUILLO

Este proyecto va dedicado al Creador del Universo, por ser quien nos provee de todo cuanto el Ser Humano necesita en este planeta. Mi agradecimiento especial a mis Padres, quienes han sido el soporte incondicional para lograr mis éxitos profesionales en esta vida. Además dedico el siguiente proyecto a mis familiares y amigos porque de diversas maneras me mostraron el apoyo y el camino a seguir.

VERÓNICA BETHSABÉ RUIZ ANDALUZ

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios que ha permitido alcanzar esta meta profesional, sin el cual no hubiera sido posible, realizar este proyecto. A madre Graciela, quien ha sido participe al infundirme apoyo para lograr exitosamente esta meta profesional. A la Universidad de Guayaquil, a los Docentes y Tutores quienes se han preocupado de guiar a los estudiantes mediante sus clases ya que sus conocimientos científicos que han aportado durante mis años de estudio han sido fructíferos. A la Institución Educativa “Stanford School” en la persona del Director, Docentes, Representantes Legales y Estudiantes, por haber acogido la propuesta del proyecto realizado.

JÉSSICA KATHERINE MOLINA RONQUILLO

Mi agradecimiento a Dios, porque Él es quien me ha proveído de sabiduría e inteligencia para salir adelante con mis estudios. A mis Padres, Amigos y Familiares, quien me ha acompañado en este caminar, con el objetivo de cristalizar mis metas profesionales. A la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, a los Docentes y Tutores quienes con su vasta experiencia pedagógica y su amplio bagaje cultural han contribuido para que cristalice mi anhelos profesionales. Un agradecimiento muy especial a la institución educativa que nos acogió con la propuesta del proyecto, como un aporte a la Unidad Educativa “Stanford School”

VERÓNICA BETHSABÉ RUÍZ ANDALUZ

ÍNDICE GENERAL

Portada.....	i
Autoridades.....	ii
Aprobación del consultor académico.....	iii
Derechos intelectuales.....	iv
Tribunal de aprobación.....	v
Calificación del tribunal.....	vi
Dedicatoria.....	vii
Agradecimiento.....	viii
Índice general.....	ix
Índice de cuadros.....	xi
Índice de gráficos.....	xiii
<i>Resumen</i>	xv
<i>Abstract</i>	xvi
<i>Introducción</i>	1
CAPÍTULO I	3
EL PROBLEMA	3
Contexto de investigación.....	3
Hecho científico	7
Causas	7
Formulación del Problema	8
Objetivos de la investigación	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos	8
Justificación	10
CAPÍTULO II	11
MARCO TEÓRICO	11
Antecedentes del Estudio	11

Fundamentación Teórica _____	13
Fundamentación Epistemológica _____	37
Fundamentación Filosófica _____	38
Fundamentación Psicológica _____	39
Fundamentación Sociológica _____	40
Fundamentación Pedagógica _____	41
Cuadro Nº 1 _____	42
Operacionalización de Variables _____	44
CAPÍTULO III _____	45
METODOLOGÍA, PROCESOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS _____	45
Diseño metodológico _____	45
Tipos de investigación _____	45
Métodos de Investigación _____	54
Método de campo: escala de Likert _____	58
Entrevistas _____	59
Encuesta _____	59
CAPÍTULO IV _____	99
FACTIBILIDAD _____	102
Factibilidad Financiera _____	102
Factibilidad en lo administrativo: _____	103
Factibilidad en lo legal: _____	103
Factibilidad en lo técnico: _____	103
Índice Guía _____	107
Conclusiones _____	161
<i>Bibliografía</i> _____	163
<i>Anexos</i> _____	175

INDICE DE TABLAS

Cuadro N° 1Operacionalizacion de las Variables_____	44
Cuadro N° 2 Distribución de la Población_____	50
Cuadro N° 3 Distribución de la Muestra_____	51

ENCUESTA PARA DOCENTES

Tabla N° 1 Influencia del liderazgo directivo_____	62
Tabla N° 2 Comunicación entre docentes y directivos_____	63
Tabla N° 3 Clima organizacional_____	64
Tabla N°4 Participación del activa_____	65
Tabla N°5 Relaciones con padres de familia_____	66
Tabla N°6 Comunicación entre docentes_____	67
Tabla N°7 Atención a padres_____	68
Tabla N° 8 Normativas institucionales_____	69
Tabla N° 9 Relaciones interpersonales_____	70
Tabla N° 10 Guía administrativa_____	71

ENCUESTA PARA PADRES DE FAMILIA

Tabla N°11 Influencia del liderazgo directivo _____	73
Tabla N°12 El liderazgo directivo _____	74
Tabla N° 13 Clima organizacional_____	75
Tabla N°14 Influencia del liderazgo directivo_____	76
Tabla N° 15 Clima organizacional _____	77
Tabla N°16 Solución de conflictos_____	78
Tabla N° 17 Atención a padres _____	79

Tabla N° 18 Interrupción de horas de clases	80
Tabla N° 19 Relaciones con docentes	81
Tabla N° 20 Guía administrativa	82

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES

Tabla N° 21 Liderazgo directivo	84
Tabla N° 22 Influencia del liderazgo directivo	85
Tabla N° 23 Influencia del liderazgo directivo	86
Tabla N° 24 Conflictos docentes padres de familia	87
Tabla N° 25 Clima Organizacional	88
Tabla N° 26 Atención de quejas	89
Tabla N° 27 Atención a padres	90
Tabla N° 28 Clima Organizacional	91
Tabla N° 29 Relaciones docentes y padres de familia	92
Tabla N° 30 Guía para administrativa	93

INDICE DE GRAFICOS

ENCUESTA PARA DOCENTES

Gráfico N° 1 Influencia del liderazgo directivo_____	62
Gráfico N° 2 comunicación entre docentes y directivos_____	63
Gráfico N°3 Clima organizacional_____	64
Gráfico N° 4 Participación del activa_____	65
Gráfico N° 5 Relaciones Padres de familia_____	66
Gráfico N° 6 Comunicación entre docentes_____	67
Gráfico N° 7 Atención a padres_____	68
Gráfico N° 8 Normativas institucionales_____	69
Gráfico N°9 Relaciones interpersonales_____	70
Gráfico N° 10 Guía administrativa_____	71

ENCUESTA PARA PADRES DE FAMILIA

Gráfico N° 11 Influencia del liderazgo directivo_____	73
Gráfico N° 12 liderazgo directivo _____	74
Gráfico N° 13 Clima organizacional _____	75
Gráfico N°14 Influencia del liderazgo directivo_____	76
Gráfico N° 15 Clima organizacional_____	77
Gráfico N° 16 Solución de conflictos_____	78
Gráfico N° 17 Atención a padres_____	79
Gráfico N° 18 Interrupción de horas clases_____	80
Gráfico N° 19 Relaciones con docentes _____	81
Gráfico N° 20 Guía administrativa_____	82

ENCUESTA PARA ESTUDIANTES

Gráfico N° 21 Liderazgo directivo _____	84
Gráfico N° 22 Influencia del liderazgo directivo _____	85
Gráfico N° 23 Influencia del liderazgo directivo _____	86
Gráfico N° 24 Conflictos docentes padres de familia _____	87
Gráfico N° 25 Clima Organizacional _____	88
Gráfico N° 26 Atención a quejas _____	89
Gráfico N° 27 Atención a padres _____	90
Gráfico N° 28 Clima Organizacional _____	91
Gráfico N° 29 Relaciones entre docentes y padres _____	92
Gráfico N° 30 Guía administrativa _____	93



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN SEMIPRESENCIAL
ESPECIALIZACIÓN ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA
EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL. GUÍA DE
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA CON ENFOQUE EN ROLES Y
FUNCIONES.

RESUMEN

Actualmente en el Ecuador, se han realizado cambios profundos en la educación, ya que éstos van acorde a las nuevas propuestas educativas, a los cambios actuales en la comunicación globalizada y el presente proyecto educativo busca determinar el liderazgo directivo y el clima organizacional en de la Unidad Educativa Stanford School, Zona 8, Distrito 09D04, de la Provincia del Guayas, Cantón Guayaquil, Parroquia Febres Cordero, durante el Periodo Lectivo 2017- 2018, ejecutado en base al estudio de los problemas más importantes que afectan la educación en el Ecuador, por lo tanto, uno de los objetivos es examinar la influencia del liderazgo directivo en una institución educativa y con ello generar un clima organizacional favorable para todos. El diseño de investigación es de tipo bibliográfica y se enmarcó en una investigación descriptiva, de campo; de carácter no experimental. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta entre la muestra de dicha población, conformada por 3 directivos, 16 docentes, 460 padres de familia y 460 estudiantes; para lo cual se elaboró un cuestionario de preguntas, encaminadas a obtener la opinión de los encuestados, representados por medio de cuadros y gráficos sobre las dimensiones del liderazgo directivo y del clima organizacional que se desea conocer. Los resultados obtenidos fueron sometidos a la prueba estadística X^2 (chi cuadrado), la cual determinó una influencia significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional, en cada una de sus dimensiones. Posteriormente, se presenta la propuesta del diseño de una guía metodológica con enfoque en las destrezas directivas, mediante un taller de capacitación a todos los miembros de la Institución con la finalidad de que se desarrollen las competencias de liderazgo, respeten sus roles, funciones y responsabilidades que cada uno debe cumplir y que esto contribuya a mejorar el clima organizacional dentro de la institución.

Palabras Claves

Liderazgo directivo

Clima organizacional

Educación



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
SISTEMA DE EDUCACIÓN SEMIPRESENCIAL
ESPECIALIZACIÓN ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA
EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL. GUÍA DE
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA CON ENFOQUE EN ROLES Y
FUNCIONES.**

ABSTRACT

Currently in Ecuador, profound changes have been made in education, as these are in line with the new educational proposals, the current changes in globalized communication and the current educational project seeks to determine the leadership and organizational climate of the Stanford School Educational Unit, Zone 8, District 09D04, of the Province of Guayas, Guayaquil Canton, Febres Cordero Parish, during the 2017-2018 Lecturing Period, executed based on the study of the most important problems affecting education in Ecuador, therefore, one of the objectives is to examine the influence of management leadership in an educational institution and thereby generate a favorable organizational climate for all. The research design is of a bibliographic type and was framed in a descriptive, field research; of a non-experimental nature. For data collection, a survey was applied among the sample of said population, consisting of 3 managers, 16 teachers, 460 parents and 460 students; To this end, a questionnaire of questions was elaborated, aimed at obtaining the opinion of the respondents, represented by means of tables and graphs on the dimensions of managerial leadership and the organizational climate that one wishes to know. The results obtained were subjected to the statistical test χ^2 (chi square), which determined a significant influence between the managerial leadership and the organizational climate, in each of its dimensions. Subsequently, the proposal for the design of a methodological guide with focus on managerial skills is presented, through a training workshop for all members of the Institution with the purpose of developing leadership competencies, respect their roles, functions and responsibilities. that each one must fulfill and that this contributes to improve the organizational climate within the institution.

Keywords

Directive leadership

Organizational climate

Education

INTRODUCCIÓN

Este proyecto educativo de tipo bibliográfico, genera expectativas e interés entre los miembros de la comunidad educativa del Ecuador, ya que una de las prioridades de la educación ecuatoriana es brindar calidad y calidez educativa en una ambiente armónico e integral generando un clima organizacional entre los directivos, docentes, representantes legales y estudiantes de la Unidad Educativa Stanford School, cuyo beneficio será siempre, dirigido a los estudiantes utilizando herramientas pedagógicas apropiadas para generar e impulsar el respeto, la comunicación armónica como parte integral de la educación en los estudiantes y como parte de la calidad laboral de docentes y directivos.

Esta investigación de tipo bibliográfico está basada en objetivos claros planteados en el desarrollo del tema propuesto para examinar la influencia de la formación y dirección de un buen liderazgo directivo, mejorando la calidad de la comunicación entre los directivos y docentes, basada además en la Constitución Ecuatoriana, los organismos legales que rigen la educación en el Ecuador como la Matriz Productiva, el LOEI, la Reforma Curricular, entre otros, con la finalidad de elaborar una Guía de administración educativa con enfoque en roles y funciones, por tal motivo, la presente investigación tiene como finalidad determinar el liderazgo directivo en el clima organizacional de los Padres de Familia de la Unidad Educativa Stanford School, Zona 8, Distrito 09D04, de la Provincia del Guayas, Cantón Guayaquil, Parroquia Febres Cordero, durante el Periodo Lectivo 2017-2018, presentando una propuesta para su mejoramiento por medio de una guía de administración educativa con enfoque en roles y funciones.

Para esto, se ha determinado como variable independiente: *Liderazgo Directivo*, y como variable dependiente: *Clima Organizacional*. Se utilizaron métodos científicos de investigación y de recopilación de datos, por medio de instrumentos como las encuestas tanto a docentes y padres de familia, la tabulación de datos por medio de programas adecuados para la presentación precisa de resultados y su interpretación respecto a los objetivos de nuestra investigación.

El presente proyecto de investigación consta de cuatro capítulos, distribuidos así:

Capítulo I: El problema, aquí se detalla el contexto de la investigación, la situación conflicto y hecho científico, sus causas, objetivos e interrogantes de la investigación, así como la justificación de la misma.

Capítulo II: Marco teórico, en este capítulo, se incluyen los antecedentes de estudio y las bases teóricas que son las fundamentaciones tanto científicas como académicas de la investigación, determinando las dimensiones e indicadores de las variables.

Capítulo III: Metodología, proceso, análisis y discusión de resultados: aquí se establece el diseño metodológico y tipos de investigación a realizarse; la población y la muestra, los métodos, técnicas e instrumentos que se utilizarán en la investigación, y luego de obtener los resultados incluiremos al final de éste capítulo el análisis e interpretación de los datos acompañados de las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo IV: La propuesta, incluye la justificación, objetivos, aspectos teóricos, se da a conocer la factibilidad de su aplicación, descripción de la propuesta con la debida descripción de actividades.

Adicionalmente se incluyen las referencias bibliográficas, fuentes de consulta y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Contexto de investigación

Actualmente se espera que en las organizaciones educativas exista mayor eficacia en cuanto al servicio que brindan con la finalidad de lograr una enseñanza aprendizaje generada por la calidad del clima organizacional existente entre los miembros actores de la educación. La composición del clima organizacional en la educación, tiene diversos factores entre ellos políticas internas, roles, funciones y responsabilidades que se deben cumplir guiadas por un líder educativo, de las cuales todos deben cumplir y formar parte de un todo para el buen funcionamiento de la institución.

Según José Fernández (Díaz, 2013, pág. 15), de la Universidad Complutense de Madrid, expresa que el clima organizacional implica un: “profundo compromiso gerencial con la mejora del desempeño organizacional a través de una gestión efectiva de las personas adaptada a la realidad social, el nivel de preparación de los estudiantes para responder a las demandas sociales y profesionales”. La calidad del clima organizacional es imprescindible si se desea obtener el éxito en la institución educativa.

A nivel Latinoamericano el tema sobre el clima organizacional de una institución, según (Maldonado, 2012, pág. 12), de la Universidad de San Ignacio de Loyola (Lima - Perú) expresa que: “La calidad educativa, es un componente que abarca las formas a través de las cuales la educación permite satisfacer las necesidades y expectativas de la comunidad educativa en general”, por lo tanto las actividades que generan los docentes y el

directivo para mejorar las condiciones pedagógicas en una institución educativa, debe estar centradas en las responsabilidades que cada uno debe cumplir y en la comunicación que se mantenga en la labor profesional.

En el Ecuador el tema sobre clima organizacional en las instituciones educativas aparece con la reforma educativa para superar las deficiencias detectadas en un sistema con resultados poco satisfactorios, según Mónica Franco (Pombo M. F., 2015, pág. 15), de la Universidad Católica de Guayaquil, expresa que el clima organizacional: “se trata de procesos que se diseñan para transformar aspectos formales del aparato educativo, incrementar las tasa de escolaridad, mejorar los niveles de rendimiento escolar, modificar los sistemas de educación”.

La investigación se realiza con los directivos y docentes de la Unidad Educativa Stanford School, ubicada en 30va y Capitán Nájera de la ciudad de Guayaquil parroquia Febres cordero Zona 8 Distrito 4. La misma que inició sus actividades el 1 de Marzo del 2004 con la Dra. Graciela Ofelia Ronquillo Sánchez como Directora-Propietaria, en las Secciones Pre-Primaria y Primaria, contando con local propio de una planta en el cual estaban distribuidas las aulas de clases. El Acuerdo de creación 0695 emitido el 27 de septiembre de 2004, autoriza el funcionamiento de la Escuela Particular 1114 Stanford School. La calidad educativa se obtiene cuando existe una efectiva gestión del clima organizacional, por la cual ésta debe pasar por planificaciones curriculares, estrategias y metodologías educativas que permitan la utilización de herramientas pedagógicas para mejorar la calidad del clima organizacional.

En esta institución se aprecia un ambiente laboral caracterizado por un personal administrativo y docente comprometido, que cumplen con su labor a

cabalidad y padres de familia interesados en las actividades académicas de sus hijos. Dentro de la institución el clima organizacional aunque presenta insuficiencias es armónico y familiar, se mantiene un dialogo constante entre Directivos, Docentes y Padres de Familia. Este ambiente es propiciado por la Rectora y fundadora la Dra. Graciela Ronquillo quien ha laborado en el sector como directivo por 40 años, esto genera en la Comunidad confianza y respeto, muchos de los padres de familia han sido formados por ella.

Las insuficiencias que se observan están relacionadas con las relaciones interpersonales, principalmente entre los propios docentes y entre docentes y padres de familia, ya que estos resuelven los conflictos directamente con los directivos, sin hablar primero con los profesores de sus hijos, subestimando así la autoridad de estos. Esto trae como consecuencia mucho conflicto entre las partes.

Según el liderazgo directivo de Marivel (Trasvén, 2014, pág. 15), de la Universidad de Málaga, concluye con lo siguiente: “Por esta razón el gerente debe ser capaz de analizar las variables contingentes correspondientes a situaciones específicas, así como también la capacidad para crear, inventar y aplicar estrategias administrativas efectivas, ante las situaciones presentadas”, a nivel internacional, el liderazgo directivo es un tema que se desarrolla en constantes cambios adecuados a las necesidades de las instituciones educativas en los diferentes países desarrollados.

En el plano de liderazgo latinoamericano, según Alfredo Rojas, en su libro: Bases del liderazgo en educación, en Santiago de Chile expresa que: “El liderazgo ayuda a los directivos y miembros de una comunidad educativa a crear una mirada propia sobre el aprendizaje en la escuela a partir de una gestión impecable y fundada en alianzas significativas”, el liderazgo

educativo, es el catalizador donde los demás intervinientes combinen sus actividades y responsabilidades de acuerdo a las funciones y roles que desempeñen.

En el Ecuador se ha definido, basado en las evidencias y experiencias de docentes, en diversos temas expuestos y que sirven como base de información para realizar diversas propuestas como modelos de gestión educativa y que se expresan en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente, en climas organizacionales favorables para todos.

Situación conflicto

A través de la investigación realizada en la Unidad Educativa Stanford School se detectó que existe una deficiente comunicación interna entre docentes y padres de familia. A diferencia de los representantes legales y estudiantes ya que al estar ubicado en un sector popular es constante la comunicación y participación de los padres de familia en todas las actividades de la Institución y para generar orden dentro de la misma se han implementado medidas y horarios para que los padres de familia no interrumpan dichas actividades durante toda la jornada académica, esto sí ha generado a veces pequeñas molestias en los mismos, que creen que son los docentes que no los quieren atender o que no le brindan el suficiente tiempo para resolver sus inquietudes.

Otro punto de quiebre en la relación padre de familia-docentes, es que las inquietudes buscan que sean solucionadas directamente por la Coordinación General o el Rectorado, sin pasar por el docente o tutor. Esto genera en ocasiones fricciones entre Docentes y Padres de Familia.

Hecho científico

La deficiente calidad de las relaciones interpersonales de los Padres de Familia y Docentes y la mínima comunicación entre los docentes y directivos de la Unidad Educativa Stanford School, Provincia del Guayas Cantón Guayaquil Parroquia Febres Cordero Zona: 8 Distrito: 09D04 Circuito: 04 durante el periodo lectivo 2017-2018. Hay que destacar, que la responsabilidad compartida entre la familia y los actores de la escuela desde sus respectivos ámbitos de responsabilidad, permiten al estudiante recibir una educación integral, en donde se imparte no solo los conocimientos científicos sino también los valores éticos, morales y el desarrollo de las habilidades crítico – creativas de los estudiantes.

Causas

Entre las causas que se pueden enunciar, que conllevan a la situación problema objeto de estudio son las siguientes:

- Falta de un manual de convivencia
- Poca empatía de los Docentes
- Ausencia de código de Convivencia
- Bajo nivel de Educación de los Padres de Familia
- Falta de pedagogía activa
- Falta de liderazgo por parte de los Directivos

Formulación del Problema

¿De qué manera influye el liderazgo directivo en el clima organizacional de los Padres de Familia de la Unidad Educativa Stanford School, Zona 8, Distrito 09D04, Provincia del Guayas, Cantón Guayaquil, Parroquia Febres Cordero, durante el Periodo Lectivo 2017- 2018?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Examinar la importancia del liderazgo directivo en el clima organizacional de la Unidad Educativa Stanford School, mediante un estudio bibliográfico, de campo y análisis estadístico para diseñar una Guía de Administración Educativa con enfoque en roles y funciones.

Objetivos Específicos

- Identificar la importancia del liderazgo directivo en el clima organizacional mediante un estudio bibliográfico y análisis estadístico de encuestas a padres de familia, docentes y estudiantes. Entrevista al Directivo
- Medir el clima organizacional a través de la aplicación de entrevistas y encuestas a docentes, padres de familia y estudiantes. Entrevista al Directivo
- Seleccionar los aspectos más importantes de la investigación para diseñar una Guía de Administración Educativa con enfoque en Roles y funciones a partir de los resultados obtenidos.

Interrogantes de la investigación

1. ¿Afecta el liderazgo directivo en el clima organizacional de las Instituciones Educativas?
2. ¿Qué competencias o prácticas de liderazgo directivo propiciarán un buen clima organizacional?
3. ¿Qué influencia tendrá el liderazgo Directivo en el clima organizacional?
4. ¿Qué tipo de liderazgo deberá ejercer el director para influir en el clima organizacional de los Padres de Familia?
5. ¿Cómo podrá mejorar el Liderazgo Directivo en la Unidad Educativa Stanford School?
6. ¿Qué relación existe entre las diversas áreas del Liderazgo Directivo y las del Clima Organizacional según los docentes de la Unidad Educativa Stanford School?
7. ¿Cómo afectará la deficiente calidad de las relaciones interpersonales de los Padres de Familia y Docentes de la entidad al clima organizacional?
8. ¿Cómo podrían mejorar las relaciones interpersonales de los Padres de Familia y Docentes de la Unidad Educativa Stanford School?
9. ¿Qué estrategias se sugieren para mejorar las relaciones interpersonales de los Padres de Familia y Docentes de la Unidad Educativa Stanford School?
10. ¿Qué cambios se considera se deben realizar en los procedimientos establecidos actualmente en la institución?
11. ¿Por qué se considera necesario se diseñe un manual de funciones?
12. ¿Qué áreas se considerarán deben tomarse en cuenta en la elaboración de un manual de funciones?

Justificación e Importancia

La importancia del clima organizacional en las instituciones educativas nace a partir del siglo XXI, creando conciencia en los líderes educativos, que para brindar una educación integral se debe desarrollar un trabajo y corresponsabilidad de equipo, en conjunto al avance tecnológico y aplicación de nuevas estrategias. La presente investigación busca mejorar el clima organizacional y contribuir a una organización efectiva cuya consecuencia debe ser una buena gestión directiva, basada en el cumplimiento de sus funciones y el mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales para así motivar a sus miembros a trabajar mancomunadamente para alcanzar las metas institucionales fijadas.

Es conveniente la elaboración de este proyecto educativo, porque se desarrolla un estudio científico, bibliográfico sobre el clima organizacional como acción principal de la situación problemática presentada y la importancia del liderazgo directivo, con la finalidad de obtener un clima organizacional favorable entre los miembros de la institución. Es relevante considerando que se trata de una realidad educativa que evidencia problemas en el logro y los objetivos de resultados institucionales.

Las implicaciones prácticas, mediante el uso de recursos pedagógicos para generar un buen clima organizacional que permitan la preparación de talleres, programas de apoyo formativo para superar actitudes limitantes en el contexto organizacional educativo. El Valor Teórico está sustentado a través de conceptos científicos tanto del clima organizacional como de liderazgo educativo. La utilidad metodológica servirá para mejorar la calidad del clima organizacional de la Unidad Educativa “Stanford School”, Provincia del Guayas Cantón Guayaquil.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes del Estudio

Actualmente las diversas universidades del Ecuador tienen prioridad de realizar estudios de investigación científica sobre el liderazgo directivo y la influencia del clima organizacional entre los actores de la educación, por lo tanto, se considera que se deben revisar trabajos afines a esta investigación con la intención de tomarlos como referencia para el presente trabajo de investigación:

Para dar credibilidad a la originalidad de este trabajo, sustentado en diversas fuentes bibliográficas virtuales, donde existen temas parecidos al proyecto educativo en marchas pero con notorias muestras de diferencias entre unos y otro. Citando a Silvia Anzules, León Pedro y Robles Álvarez Vicente Humberto en el siguiente tema: “El estilo administrativo de los directivos y el clima organizacional en las instituciones públicas de educación básica de la parroquia urbana Camilo Andrade de la ciudad de Milagro” de la Universidad Estatal de Milagro del año 2012.

Con este proyecto realizado en la Universidad de Milagro, se corrobora que ha sido aplicado con optimismo en la Institución citada, lo que permite concebir que el proyecto actual, busca solucionar la situación problemática presentada en la Unidad Educativa “Stanford School ” y nos da pautas líneas a seguir que las variables aplicadas son de vital importancia en actuar educativo nacional.

En relación al clima organizacional y la influencia de un líder directivo, favorece a la Institución Educativa y el desempeño escolar de los estudiantes y el buen factor ambiental entre los miembros de la Institución, mejora notablemente. Citando a Stephen Anderson, quien es el autor de “Liderazgo directivo: claves para una mejor escuela” de la Universidad de Toronto, en el año 2013, muestra en su proyecto que los retos y metas de una Institución educativa van encaminados al incesante cumplimiento de la calidad del servicio que brinden a los actores de la educación.

La Unidad Educativa “Stanford School”, se ha propuesto mejorar la calidad del clima organizacional, fundamentado en el adecuado liderazgo educativo elemento indispensable para la consecución de las metas educativas propuestas donde cada uno de los integrantes cumple con sus roles y funciones de forma óptima, basado en el mancomunado trabajo en equipo.

Citando a Montes Ramos (2012), muestra en su artículo que “los administradores y docentes, forman parte de la construcción integral de la sociedad”, la Unidad Educativa “Stanford School” contribuye a una cultura de identidad, mediante objetivos institucionales y relaciones armónicas de convivencia laboral. Al revisar los artículos que constituyen dicha recopilación, se puede establecer que las visiones son integrales y complementarias, con estrategias metodológicas adecuadas a las necesidades de las instituciones educativas, con miradas a realizar un liderazgo escolar eficiente.

Actualmente en las Instituciones educativas, se debe resaltar la influencia de un buen líder, con principios básicos de calidad, calidez y disposición para iniciar y estimular cambios positivos en la Unidad Educativa

“Stanford School” que poco a poco va insertando en el plan curricular de la institución, el buen funcionamiento de líderes directivos, las responsabilidades en cumplir los roles y funciones que cada uno debe tener para mejorar la calidad profesional y el desempeño escolar de la institución.

Fundamentación Teórica

LIDERAZGO DIRECTIVO

Desde siempre el liderazgo ha generado gran interés, a través de la historia y en todo nivel o área de la sociedad. Al hablar de liderazgo se evoca en la memoria la imagen de individuos poderosos, dinámicos e influyentes, comandando a grandes masas, ya sea en combates, luchas o dirigiendo grandes imperios. Si bien su estudio radica casi desde el inicio de la creación, en la actualidad dichas investigaciones se enfocan en los determinantes que garantizan la eficacia del liderazgo. Pues de la misma forma que el hombre y la sociedad ha evolucionado, el liderazgo lo ha hecho a la par.

Citando a (Guibovich, 2010, pág. 18), expresa que: “los líderes producen a los seguidores actuar en la búsqueda de objetivos que represente los valores, motivaciones, deseos, necesidades, aspiraciones de unos y otros, líder y seguidores”. El liderazgo directivo es cada vez más complejo, por cuanto se le han atribuido grandes responsabilidades, además de rendir cuentas por los resultados obtenidos en la institución. Son múltiples los desafíos que actualmente enfrentan las instituciones educativas, especialmente ante la presión externa de mejorar la calidad del sistema educativo.

Al interpretar estos resultados (Leithwood, 2013, pág. 6) expresa que: “El liderazgo es el segundo factor intra-escuela, después del trabajo docente en sala de clases, que más contribuye al logro de aprendizajes de los alumnos. Los efectos del liderazgo usualmente son mayores en establecimientos donde son más necesarios para el logro de la visibilidad del impacto de un liderazgo eficaz es mayor en escuelas vulnerables”

El directivo además de administrar los recursos y organizar las actividades educativas, debe promover internamente, el interés, la participación y el compromiso para la construcción una nueva escuela, en la que se mejore los aprendizajes de sus educandos. Más allá del escenario institucional, el líder educativo debe efectuar una integración entre las necesidades personales, grupales y las institucionales, en función de los objetivos trazados.

Citando a (Eduard, 2012, pág. 8) “El estilo democrático de liderazgo permite un alto porcentaje en el índice de participación de los docentes tanto en la planeación como en la ejecución de las diferentes actividades de la organización” En este caso, más que hablar del director líder, se habla de liderazgo del director, haciendo referencia a aquellos directores que favorecen el desarrollo del liderazgo en las y los docentes. En efecto, la literatura indica que cuando están dadas las condiciones tiempo de permanencia en un centro educativo y los directores ofrecen confianza a sus colaboradores y abren la participación a otros sujetos de la comunidad, es más fácil la aparición de innovaciones y proyectos de transformación.

BREVE RESEÑA HISTÓRICA SOBRE LIDERAZGO DIRECTIVO

Prehistoria del liderazgo

En documentos como la Biblia donde hay citas que hacen referencia a la necesidad de organizarse en función de desarrollar diferentes actividades. (Éxodo 18,21) “Por lo que a ti toca, escoge entre el pueblo hombres que tengan temor de Dios y que sean sinceros, hombres que no busquen ganancias mal habidas” (p. 120). Los niveles de desarrollo que ha alcanzado el resto de la humanidad es sorprendente a través de todos los puntos geográficos existentes en el mundo, entre los cuales se sitúan grandes centros de desarrollo cultural de la antigüedad como es el caso de la india, el medio oriente, China, Babilonia, Egipto, Grecia.

Los historiadores universales reconocen el aporte científico filosófico que la antigua Grecia dio a través de los filósofos entre ellos Sócrates Platón Aristóteles y muchos otros dignos representantes del conocimiento científico, cabe mencionar a Aristóteles en su obra política quien decía que: “desde la hora del nacimiento algunos están destinados a para la sumisión y otros para mandar so pretexto y en especial platón. Al respecto (Agüero, 2010, pág. 3), plantea lo siguiente: “Platón reconoció, asimismo, diferencias individuales entre los hombres. En el estado ideal, la República, los hombres debían escogerse para cumplir las diversas tareas de acuerdo con su capacidad. Los dotados de razón superior debían ser dirigentes”.

Revolución industrial

En la revolución industrial los acontecimientos de trascendental importancia con respecto a este tema es el inicio del capitalismo originada en

Inglaterra y extendida por todo el mundo, el desarrollo de la sociedad del vinculó a los descubrimientos científicos técnicos entre ellos la invención de la máquina de vapor, el desarrollo y mecanización de la industria, la agricultura el transporte, las comunicaciones, entre otros, condujo al amplio desarrollo del sistema laboral dando apertura, a las fábricas donde existía mayor afluencia laboral de la población dirigida por unos cuantos organizadores. Según como lo explica (Rodríguez K. , 2015, pág. 5), “Estos aspectos revolucionaron los procesos productivos y transformaron la organización del trabajo, al producirse una mayor socialización de dichos procesos y se hizo necesario agrupar gran cantidad de personas al crearse las organizaciones fabriles”

Esta transformación significativa para la historia de la civilización abrió paso a una nueva etapa de organización en la sociedad, a partir de este proceso se aceleró el descubrimiento de la introducción del acero como material industrial, los avances científicos, la notable transformación de la comunicación y el amplio desarrollo del capitalismo, surgen nuevos conocimientos científicos y filosóficos que direccionó la vida de las personas y de quienes conducían la organización de las nacientes fábricas de producción en los países.

A medida que avanzaban los conocimientos científicos y el desarrollo de la revolución industrial surgen nuevas formas y métodos de organización científica y el liderazgo en la sociedad.

Según (Amieva, 2012, pág. 7), expresó que “Asignar a cada trabajador la tarea más elevada posible, de acuerdo con sus aptitudes personales.”. La selección del personal en las fábricas estaba vinculada con las cualidades físicas e intelectuales, para escalar los primeros estatus

socioeconómicos, luego estaban aquellas personas en donde se limitaba sólo a cumplir con su trabajo cultural mayor aspiración laboral intelectual crítico - creativa, quienes recibían instrucciones sobre lo que deben hacer.

Existe la denominada escuela clásica de organización científica del trabajo cuyos representantes son Frederick Winslow Taylor, Henry Lawrence Gantt, Harrington Emerson, Henry Ford, entre otros propulsores de esta nueva organización científica quienes estaban de acuerdo en la siguiente expresión (García A. E., 2015, pág. 9): “contacto entre algunos principios y postulados de la teoría clásica de la organización científica del trabajo que constituyen objeto de tratamiento por la psicología”.

Formación del liderazgo

Con respecto a la formación del liderazgo, éste nace desde los inicios de la humanidad y la civilización como norte direccional para cimentar la sociedad en la que actualmente se vive, por lo tanto, ha sido un proceso de cambios continuos, en la que una sociedad necesita reglas de convivencia participación activa de los integrantes de la misma y respeto unos a otros, conociendo a su vez, el papel que cada uno desempeña dentro de la sociedad civil

Citando a (Mejia, 2015, pág. 2), sobre liderazgo opina lo siguiente: En la doctrina sobre la división del trabajo en categorías dentro del Estado perfecto, Platón se guía por su clasificación de las partes del alma. La parte racional debe corresponder a la categoría de los gobernantes filósofos, la parte afectiva, a la categoría de los guerreros, educados dentro de la disciplina necesaria para defender

el Estado de los levantamientos populares internos y de las agresiones externas, a la parte de los apetitos corresponde la categoría de los artesanos, entrenados para el cumplimiento perfecto de su oficio.

Como parte de la formación del liderazgo, es importante recalcar que la habilidad es la capacidad, la destreza y la gracia, para ejecutar algo, mediante un objetivo y meta a cumplir. En la cual la inteligencia emocional e intelectual desempeñan sus importantes funciones, en la que implica el desarrollo de las habilidades crítico – creativas para un buen desempeño en la formación del liderazgo.

Citando a (Zayas, 2010, pág. 5), expone que: “La organización del trabajo, concibiendo al hombre como un ser netamente económico, el móvil fundamental es el interés económico, surge el proceso de formación espontánea del líder autoritario, en la organización”, como parte del conjunto de destrezas, aptitudes, y actitudes frente a las situaciones que se presentaren al momento de liderar en una institución educativa, para evitar el autoritarismo de pseudo líderes, donde siembran discordia entre los mismos compañeros, por lo tanto es importante liderar armónicamente en un clima organizacional integral.

Citando a expresión (García A. E., 2015, pág. 9): “contacto entre algunos principios y postulados de la teoría clásica de la organización científica del trabajo que constituyen objeto de tratamiento por la psicología” en el liderazgo laboral educativo, se debe crear conciencia de convivir laboralmente en situaciones armónicas mediante la comunicación, el respeto y conocer las funciones de las jerarquías educativas para mantener una constante comunicación relacionada al bienestar de los miembros de la

institución educativa. Existen cuatro etapas en la relación líder-seguidor. Tres de ellas se pueden lograr en un corto o mediano plazo. La cuarta es a largo plazo.

Etapas #1: Autoridad

En esta etapa las personas te siguen u obedecen porque tienen que hacerlo. Tu eres su jefe, socio o tienes algún tipo de poder en la relación. Tus seguidores harán lo que tú les digas por temor: ser reprendidos, despedidos o afectados negativamente (impacto en salario, falta de ayuda, etc.); o lo harán por su propio beneficio.

Esta etapa no es mala, es necesaria y usualmente permite mantener los resultados del equipo en un corto plazo. El problema con esta etapa es que tus seguidores sólo actúan en beneficio propio, no por la organización. En esta etapa, no se ha desarrollado la amistad.

Etapas #2: Amistad

La relación líder-seguidor llega a esta etapa gracias al líder. Depende completamente de las habilidades interpersonales de éste. Nada más. En esta etapa el líder comienza a mostrar su interés por el seguidor como persona y no solamente como activo de la organización. Los elementos fundamentales para llegar a esta etapa están claramente mencionados en el libro “Cómo ganar amigos e influir en las personas” por Dale Carnegie (y serán comentados en un futuro artículo) pero básicamente depende en la capacidad del líder por mostrar aprecio sincero por la persona, sus metas, intereses y sueños.

Llegar a esta etapa tiene cierta dificultad porque el líder comienza a mostrar lo que realmente es. Si realmente tienes aprecio por las personas, llegarás rápidamente a esta etapa. Si sólo piensas en ti y tus resultados, ellos se darán cuenta. He visto muchos líderes que logran llegar a esta etapa con los miembros clave de su equipo. El gran problema es que la mayoría se mantiene en esta etapa por siempre. El verdadero reto comienza en moverse al siguiente nivel.

Etapas #3: Respeto

En este punto existe algo más que amistad. Las personas sienten respeto por el líder porque ellos saben que él está completamente comprometido con ellos; por encima de cualquier cosa. El factor clave necesario para llegar a esta etapa es que el líder necesita entregar resultados. Es virtualmente imposible llegar a este nivel si el líder constantemente fracasa o está equivocado.

Por ello los líderes estudian, analizan y se preparan. No pueden cometer muchos errores. (Un líder puede cometer errores e incumplir sus metas eventualmente. De hecho, el cómo reaccione al fracaso puede ser una experiencia muy constructiva para su equipo. El problema es cuando el líder se equivoca constantemente). Si quieres llegar a esta etapa tienes que comprometerte con crecer y aprender del tópico en cuestión.

Si lideras una organización religiosa, voluntaria, un departamento de finanzas, mercadeo, etc.; debes trabajar consistentemente en convertirte en un experto en el tema. Toda esa información, unida con el desarrollo de tu capacidad de análisis estratégico te ayudara a tomar decisiones correctas.

En esta etapa el seguidor admira al líder no sólo por lo que él es, sino por lo que representa para la organización y por los resultados que el equipo ha logrado gracias a su liderazgo. Con el tiempo, el individuo desarrollará Lealtad.

Etapas #4: Lealtad.

Para llegar a esta etapa hay que pasar por el “Momento Crítico”. Los “Momentos Críticos” son esas escasas oportunidades donde el líder puede demostrar que está comprometido con su seguidor. Ejemplos de momentos críticos hay muchos, como cuando un líder toma la responsabilidad de un error de su equipo en frente de su superior o cuando toma la decisión de renunciar a una meta personal por el bien de su equipo. Este tema es tan importante que lo desarrollaré con propio artículo.

En esta etapa la relación alcanza un nivel de lealtad. Grandes líderes logran que su equipo se leal a la visión por encima de la lealtad personal. Aunque la última es también es desarrollada en el proceso. En este punto de la jornada de un líder, él cuenta con la autoridad, amistad, respeto y lealtad del individuo.

Formación del liderazgo en el entorno educativo

Para fortalecer las actividades educativas, es necesario estar al frente un líder educativo que dirija con organización, respeto a los demás y criterio de cada quien, según sus habilidades y conocimientos, citando a (Fernández-, 2013, pág. 8), expresa que: “el liderazgo se presenta como capacidad gestora, excelencia individual y ejercicio del poder para administrar una institución y guiar a un determinado grupo de personas”

En la actualidad el liderazgo escolar forma parte de la organización pedagógica mediante la reforma curricular utilizada en el estado ecuatoriano y de los demás organismos pedagógicos, ya que éstos constituyen la base fundamental para mejorar la comunicación e interrelación entre el líder educativo, los docentes, estudiantes y representantes legales. Entre los Beneficios del liderazgo, se encuentran los siguientes:

1. Una mejor imagen pública de la organización,
2. Restauración o mejora de la confianza de los inversores.
3. Prevención y reducción de las sanciones penales.
4. Prevención de demandas civiles de los empleados.
5. Mejorar la retención de empleados

Citando a (Samuel Gento, 2011, pág. 5), “El liderazgo escolar es una prioridad en la política educativa mundial. Una mayor autonomía escolar y un mayor enfoque en la educación han hecho que resulte esencial reconsiderar la función de los líderes escolares”. Las instituciones educativas, están conscientes de tener entre el personal de sus establecimientos educativos un líder educativo, que funcione como guía para direccionar las actividades concernientes al quehacer educativo, por lo tanto, los líderes educativos deben ser capacitados para brindar calidad y calidez en la educación y la convivencia laboral entre los actores de la educación.

Citando a (Salvat, 2013, pág. 15): “Las organizaciones buscan líderes que consigan traducir el planteamiento estratégico en ejecución operacional. Esta función engloba el análisis de la situación, la toma de decisiones, la capacidad de persuasión y las competencias relativas a la gestión de personas”. Para un buen desempeño escolar en los alumnos es importante tener bien claro los objetivos propuestos en el buen vivir, esto a su vez

formará parte de un excelente desenvolvimiento profesional, por parte de los docentes, garantizando el factor ambiental en todos quienes forman parte de la Unidad Educativa.

Citando a (Bolívar, 2013, pág. 12), “el siglo XXI es crear escuelas que aseguren, a todos los estudiantes en todos los lugares, el éxito educativo, es decir, una buena educación” (p. 2). Motivo por el cual las instituciones educativas, deben suministrar las condiciones apropiadas para buscar el éxito integral, dentro del factor ambiental y de esta manera mejorar el clima organizacional de la escuela, logrando a su vez un buen desempeño escolar en los estudiantes.

Proponentes de la formación del liderazgo

La formación de líderes educativos en el Ecuador, da apertura a nuevas responsabilidades en el ámbito educativo y están guiadas directamente al desarrollo y buen desempeño de los líderes educativos, no solo como obligación laboral sino como parte de la educación integral que debe recibir el estudiante. Citando a (Clement., 2014, pág. 10), quien expresa que: “Muchas personas creen que tienen que nacer como líderes. Esto no es cierto. Es que algunas personas nacen con ciertas cualidades que les dan una mayor disposición para el liderazgo, los buenos líderes se desarrollan con el tiempo”

Un líder educativo debe capacitarse constantemente para estar acorde a los cambios constantes y actuales que se dan en el mundo mediante la comunicación globalizada, por lo tanto es importante implementar y desarrollar actividades y habilidades acordes a la situación problemática que se presentare en la institución. Citando a (ENAE, 2014, pág. 15), “El

desarrollo de la habilidad personal de liderazgo para conseguir formar un equipo efectivo”. La importancia del desarrollo de las habilidades en los líderes educativos para buscar la solución apropiada sin dañar susceptibilidades de los docentes, estudiantes o representantes legales es el éxito del trabajo organizativo del líder educativo.

Citando a (barreras, 2014, pág. 3), “En el entorno socioeconómico actual, el obtener un alto rendimiento de los equipos de trabajo y motivar adecuadamente es una de las claves para lograr el éxito”, la efectividad de un liderazgo educativo se logra mediante la utilización de herramientas y estrategias pedagógicas y metodológicas relacionadas a la guía de grupos de personas con respeto y armonía ambiental, desarrollando las responsabilidades que cada quien tiene.

Relación de los organismos internacionales con el liderazgo educativo

Uno de los organismos internacionales que mantiene estrecha relación con la educación es la UNESCO, que busca constantemente mejorar la calidad y calidez laboral educativa, entre otras prioridades para la humanidad, cuyo propósito es el éxito organizacional en la educación ecuatoriana. Citando a (UNESCO, Educación, 2014, pág. 15), expresa que: “las funciones y estándares que se asignan a los directores; los procesos de selección y evaluación existentes; el estatus y condiciones de trabajo de los directores, y la formación que reciben los directivos para realizar sus labores”. Los directivos de las instituciones educativas amplían sus conocimientos sobre las responsabilidades y funciones que deben cumplir, como parte del proceso pedagógico que debe tener un líder organizacional de las instituciones educativas.

En la actualidad el liderazgo directivo es un tema profesional de formación científico – pedagógico, en la cual se permiten desarrollar planes estratégicos en referencia a las políticas educativas y según la (UNESCO, Educación, 2014, pág. 18), “el fuerte peso del liderazgo directivo escolar en la eficacia y el mejoramiento del funcionamiento general de las escuelas, siendo considerado, el segundo factor intraescolar de mayor trascendencia”, el liderazgo educativo, se evalúa cuando aparecen momentos decisivos para el bienestar de la población educativa, en la cual se debe mantener un canal abierto de comunicación entre los directivos, docentes, representantes legales y estudiantes de la institución .

Citando a (Alfredo Rojas, 2014, pág. 11), “Los índices de aprendizaje son mínimos, los niños, las niñas, los y las adolescentes suelen vivir en condiciones precarias, en muchas ocasiones con padres que se ven obligados a emigrar a la ciudad o a países extranjeros”, cuando surgen casos de estudiantes que viven en condiciones precarias, el líder educativo, debe actuar e intervenir con sutileza ante cualquier situación que se les presentare, porque deben incentivar a los estudiantes vivir en ambientes favorables para su crecimiento y educación integral.

Relación entre la Reforma Curricular y el liderazgo directivo

La Reforma Curricular, es uno de los procesos y mecanismos pedagógicos, más importantes de la educación en el Ecuador, ya que en ella se expresan los lineamientos con las cuales se debe proceder con los estudiantes, docentes y representantes legales de acuerdo a la problemática local que se presente. Citando a (Altura, 2010, pág. 10): “El proceso de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación Básica se ha proyectado sobre la base de promover ante todo la condición humana y la

preparación para la comprensión, para lo cual el acciona”. Uno de los objetivos que deben tener en cuenta los docentes y directivos, es lograr que los estudiantes sean muy participativos incentivándoles a desarrollar sus habilidades acordes a las planificaciones de la reforma curricular.

(Altura, 2010, pág. 9) “Los objetivos de la escolaridad es formar escolares participativos, autónomos, espontáneos, creativos y críticos que lleguen a participar en la vida social, política y económica del país de una manera positiva”, al desarrollar el pensamiento crítico – creativo, los estudiantes contribuyen a mejorar el desempeño estudiantil, por lo tanto, el docente también mejora la calidad laboral y profesional, al mantener una constante comunicación con los representantes legales, los estudiantes y los líderes educativos.

Citando a (Ecuador, 2010) “El desarrollo de la condición humana se concreta de diversas formas, entre ellas: en la comprensión entre todos y con la naturaleza. A través de las destrezas y conocimientos a desarrollar en las diferentes áreas y años de estudio; las cuales se concretan en las clases y procesos de aulas” Un buen liderazgo educativo se refleja cuando sus miembros son activos y participativos cumpliendo sus roles a cabalidad y con responsabilidad, con dinamismo y un factor ambiental positivo dentro de las aulas, mediante la participación comunicativa y organizada de los miembros de la institución.

La formación del liderazgo en la Unidad Educativa Stanford School

El liderazgo educativo en la Unidad Educativa Stanford School, tiene sus insuficiencias, debido a las relaciones interpersonales, principalmente entre los docentes y entre docentes y padres de familia, ya que estos

resuelven los conflictos directamente con los directivos, sin hablar primero con los profesores de sus hijos, subestimando así la autoridad de estos. Esto trae como consecuencia mucho conflicto entre las partes y docentes.

Por lo tanto es importante capacitar a los docentes, directivos y representantes legales en temas referentes a los roles que cada uno desempeña dentro de la Institución Educativa y que estos deben ser respetados, de igual manera las funciones que cada uno desempeñe en la labor educativa. Es importante recalcar que los docentes merecen el respeto de los representantes legales, ya que al subestimarlos y sobrepasar la autoridad de los docentes ante los demás va a producir que los estudiantes irrespeten la autoridad del docente y los estudiantes desmejoren su rendimiento escolar.

CLIMA ORGANIZACIONAL

La importancia del clima organizacional en las instituciones educativas surge a partir de la cultura del siglo XXI, tiempos en que se ha creado conciencia a los profesionales de la educación que para brindar una educación integral a los estudiantes se debe permanecer en trabajo y corresponsabilidad de equipo, en conjunto, el avance tecnológico y desarrollo de nuevas culturas, está interesado por incluir grandes masas humanas al trabajo, al desarrollo productivo de las artes la familia, la educación, entre otras actividades que se deban cumplir para la formación intelectual y personal del estudiante.

En el Ecuador la dinámica del clima organizacional está en funcionamiento, junto a los avances científicos y tecnológicos que la

comunicación globalizada provee para mayor información de conocimientos científicos que también son aplicados a las instituciones escolares del Ecuador.

En la Unidad Educativa “Stanford School”, se mantiene en constante apertura al mejoramiento de la calidad del clima organizacional, por lo tanto como líderes educativos abren el paso necesario para que todos participen en el fortalecimiento de la institución de acuerdo a las responsabilidades, roles y funciones que cada quien tenga que cumplir como parte integral de la educación de los estudiantes.

Definiciones en torno a la calidad del clima organizacional

En la actualidad el clima organizacional constituye un factor muy importante dentro de las organizaciones, pues influye en el éxito de los procesos que involucran necesariamente a los grupos de individuos que laboran en ella. Citando a (Pérez, 2012, pág. 11) expone que: “La comprensión del fenómeno organizacional es una necesidad de todos los profesionales que tienen alguna responsabilidad en el manejo de personas y recursos en una sociedad moderna”. Un buen clima organizacional da paso a un sentido de pertenencia por parte de los empleados hacia la respectiva institución, lo que ayuda a generar mejores ambientes de trabajo, satisfacción laboral y finalmente una mayor productividad.

Citando a (Amabile, 2013, pág. 16), “Un tipo de administración que permite la participación en la toma de decisiones es la administración participativa, la cual es un proceso en donde los subordinados comparten una cantidad importante de capacidad de decisión con sus superiores

inmediatos”. En síntesis, el clima organizacional es creado por 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.

Se cita a (administración, 2013, pág. 15), “en la gestión de las personas y en los últimos años ha tomado un rol protagónico como objeto de estudio en organizaciones de diferentes sectores y tamaños que buscan identificarlo y utilizan para su medición las técnicas, el análisis y la interpretación de metodologías particulares”, la percepción sobre la gestión de cada miembro varía con relación a la de los demás, lo que determina su comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra e incluso puede cambiar dentro de la misma en determinados periodos.

La calidad del clima organizacional en el entorno educativo

El objetivo de cualquier ser humano es el de su realización, lo que trasciende los límites de la expresión individual por su dimensión social, y rebasa también los límites del momento por su dimensión histórica. Por tal motivo, es importante para un líder educativo generar un clima organizacional en el entorno educativo. Citando a (Trujillo, 2011, pág. 13), “El clima organizacional escolar se relaciona estrechamente con la educación ya que este identifica la forma y la estructura como se dinamiza en comunidad educativa la acción didáctico - pedagógica y de convivencia para el aprendizaje mismo, por ello no podemos alejarnos de la interpretación de la realidad”. Cuando la organización reconoce el esfuerzo realizado por cada persona o grupo en la ejecución de las tareas asignadas para el logro de los objetivos institucionales.

Citando a (Velázquez, 2014, pág. 13), “El saber y liderazgo del docente, es importante y definitivo para la calidad del trabajo y la motivación que transmite a quienes capacita a los capacitados del propio Instituto, en su preparación para el trabajo. La insatisfacción que se presentan en la mayoría de los casos en el proceso educativo, tanto a nivel personal como organizacional, se presentan debido a la incongruencia de la ubicación de los roles y las funciones de las personas dentro de la estructura de la organización.

Citando a (Pombo, Mónica Franco, 2010, pág. 15) “La educación, entendida como formación y capacitación en distintos niveles y ciclos, es indispensable para fortalecer y diversificar las capacidades y potencialidades individuales y sociales, y promover una ciudadanía participativa y crítica”. La educación y la capacitación profesional en la labor educativa, es importante porque se fortalecen y se diversifica las capacidades y potencialidades de cada ser humano posee. Además de la capacitación a los docentes, directivos y representantes legales de la deben infundir por diversos medios para que esta actividad se promueva con la finalidad de emitir responsabilidades a cada persona.

Etapas del clima organizacional

1.- Preparación:

La etapa de preparación es muy importante porque en ella se definirán las otras 6 etapas siguientes. Sin embargo, surge la pregunta ¿Qué debemos

de considerar en esta etapa? A continuación describo los elementos que se deberán de considerar.

2.- Sensibilización y capacitación:

Esta etapa es muy importante dentro del proceso, ya que aquí es donde se le informa al personal los pasos a seguir. Aquí se tiene que hacer énfasis en que la encuesta es confidencial, informar que el objetivo principal de la encuesta es escuchar sus percepciones y hacer planes de mejora para la organización. La encuesta será confidencial debemos de asegurar que así sea, si no vamos a perder credibilidad de parte de los empleados o colaboradores. En muchos casos es recomendable que alguien externo a la empresa la aplica, algún despacho o algún consultor externo que tenga un punto de vista objetivo y no vaya a manipular los resultados.

3.- Proceso de aplicación:

Durante el proceso de aplicación es importante estar al tanto de las dudas y preguntas de los encuestados. Aunque hayas explicado muy bien todo el proceso, en la etapa de sensibilización y capacitación, es común que haya gente que vuelve a preguntar lo que ya explicaste, tienes que tener paciencia y volver a explicar y resolver sus dudas.

Beneficios del clima organizacional

1. Desarrollar estrategias orientadas a datos
2. Desarrollo profesional
3. Prevenir costos de acciones legales

4. Conocer a tus "líderes"

5. Conocer el compromiso de tus empleados

Proponentes de la calidad del clima organizacional

Para mejorar la calidad del clima organizacional entre los docentes, líderes educativos, representantes legales y estudiantes, es importante que todos conozcan los roles, responsabilidades funciones y reglas de comportamiento y convivencia escolar, para optimizar las interrelaciones laborales mediante recursos pedagógicos que sirvan para mejorar la calidad y calidez escolar.

Citando a (Marian, 2012, pág. 17), “una escuela técnica es aquella que consiguió desarrollo integral de todos y cada uno de sus estudiantes, mayor de lo que sería esperable teniendo en cuenta su rendimiento previo y la situación social, económica y cultural de la familia”, el desarrollo integral en la educación es uno de los pilares fundamentales para el crecimiento intelectual de los estudiantes y mejorar las vías de comunicación entre los docentes y representantes legales, de esta forma se mejorará también el autoestima estudiantil y el desempeño escolar.

Citando a (Villa, 2015, pág. 22), “La calidad del clima organizacional en la educación depende en la medida de las oportunidades que se brinde a todos los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los resultados, contribuyen a alcanzar la vista cuando sentir al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país” (p. 9). Las Unidades Educativas, están en constantes procesos de cambios pedagógicos para mejorar la calidad del clima organizacional, en la que depende exclusivamente de los integrantes

de la institución para obtener resultados muy favorables y productivos a todos los actores educativos.

Citando a (Villa, 2015, pág. 32), “el mejoramiento de la calidad educativa, se refiere a la actualidad del fortalecimiento de los currículos y la elaboración del material básico para los estudiantes y los docentes que permita una correcta implementación del currículo como una estrategia para mejorar la calidad de la educación”. Esta implementación en los currículos escolares, abre paso al mejoramiento de la calidad del clima organizacional generando entre los miembros de la institución un clima propicio para el buen desempeño de sus funciones y responsabilidades.

En relación a las citas de Villa, el éxito de una institución educativa depende del buen funcionamiento y la directriz del líder educativo encargado de generar un clima organizacional favorable para todos y en los estudiantes brindar una educación integral, cuánto más positiva será la percepción del clima organizacional que tengan el personal docente, administrativo y la comunidad de la institución mejor es el desenvolvimiento de los roles, funciones y responsabilidades que cada uno desarrolle.

Relación de la UNESCO con la calidad del clima organizacional

La UNESCO es uno de los organismos internacionales que se mantiene en constante preocupación por mantener a nivel mundial altos índices de comunidades educativas en ambientes óptimos de un clima organizacional, según (Pizarro, 2013, pág. 10), “la calidad de los centros

educativos, en algunos casos como subsistemas de los modelos genéricos y en otros desarrollándolos especial y exclusivamente para las organizaciones de educación y en general”, por tal motivo la calidad y excelencia de un clima organizacional, depende de los integrantes de cada Institución educativa.

Citando a (Casagrande, 2012, pág. 20), “en las organizaciones educativas contemporáneas se observa que las transformaciones están directamente relacionadas con una dimensión en particular, que llega a ser predominante: la de los valores compartidos en las organizaciones. El cambio sólo ocurre cuando también se transforma la cultura organizacional”, es predominante la práctica de valores éticos, el desarrollo de los roles y responsabilidades de cada participante permiten el buen funcionamiento de una escuela.

Citando a (Blanco, 2010, pág. 15), “la educación es un bien público y un derecho humano fundamental, del que nadie puede estar excluido, porque gracias a ella se desarrollan como personas y como sociedades. La importancia del derecho a la educación radica en que hace posible el goce de otros derechos”. El goce de los derechos humanos, entre ellos a recibir una educación gratuita, pero con estrategias metodológicas bien fundamentadas para mejorar la calidad de la educación y el clima organizacional.

Relación entre la Reforma Curricular y el clima organizacional

La reforma curricular es uno de los mecanismos que se utilizan para las planificaciones pedagógicas en una institución educativa y es la que se

dedica a regular, planificar, buscar estrategias propicias para mantener una óptima comunicación entre los directivos, docentes estudiantes y representantes legales, citando a (Pombo M. F., 2015, pág. 12), “Toda reforma educativa es producto de una gestión que evalúa cómo el servicio educativo que brinda a sus ciudadanos influye positiva o negativamente en la estructura social y educativa de un país determinado”, la evaluación cualitativa y cuantitativa de las acciones que se realicen en los establecimientos educativos, sirven para aportar en el crecimiento intelectual y pedagógico de los estudiantes.

(Curricular, La nueva constitución de la República, 2016, pág. 25), “El sistema nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y la utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y culturas”. En el desarrollo integral de una educación mediante planificaciones, estrategias y desarrollo de las capacidades y potencialidades de los estudiantes, junto a la calidad laboral y profesional del docente y los directivos.

Citando a (Curricular, La nueva constitución de la República, 2017, pág. 33) “El proceso de Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación se ha proyectado para promover la condición humana y la preparación para la comprensión, el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos con un sistema de valores ante la sociedad”, en relación a la educación integral, los estudiantes deben recibir no solo los conocimientos científicos, sino también los valores, a través de un clima organizacional favorable y esto se logra con la utilización de recursos como la reforma curricular vigente.

La calidad del clima organizacional en la Unidad Educativa “Stanford School”

La calidad del clima organizacional que se genera en la Unidad Educativa “Stanford School” es mediante factores determinantes como la eficacia, la educación integral, la comunicación entre los miembros de la institución mencionada, desarrollando sus funciones de responsabilidad, respetando las jerarquías de respeto y comunicación y de esta forma se podrán conocer las inquietudes, intereses o quejas de los representantes legales hacia los docentes y que los líderes educativos, direccionen a docentes el asumir sus funciones, a los representantes legales el respetar a los docentes y los estudiantes desarrollar sus habilidades para mantener óptimos resultados en el desempeño escolar.

La Unidad Educativa “Stanford School”, parte de los análisis realizados entre los miembros de la Institución, para buscar la solución apropiada ante cualquier situación que se presentare en el establecimiento educativo, analizando las causas y consecuencias que afectan gravemente la relación interpersonal, la organización y los roles específicos de cada miembro de la escuela. Lo que permite un buen desenvolvimiento de la labor del líder educativo, los docentes, representantes legales y estudiantes.

Fundamentación Epistemológica

Para la investigación se empleó la epistemología como referente crítico del estudio, analizando todos los factores inmersos en el sector educativo específicamente en la Unidad Educativa “Stanford School” para tratar temas específicos como los problemas que tiene la institución, entre ellos, que las relaciones interpersonales son insuficientes. Mediante este estudio se quiere generar un conocimiento de tipo ideográfico sobre lo que acontece en la vida de la Institución Educativa en relación con el clima organizacional.

Se pretende originar un conocimiento de tipo cuantitativo, a partir del análisis de los resultados de las técnicas utilizadas. Se trata de describir con detalle y rigor analítico aquellos aspectos que consideramos más relevantes, teniendo en cuenta las perspectivas y el significado que para los directivos, profesores, padres de familia y alumnos participantes en nuestra investigación tienen sobre el liderazgo directivo y clima organizacional en la Institución.

Rodríguez, (1999) expresa que el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo. Esta fundamentación refiere a las formas y modos de generación de saberes que se toman como legítimos y a la postura que deben asumir todos los agentes del proceso educativo con respecto al objeto del conocimiento. Es importante saber que en la institución lo substancial es el ambiente laboral, que les permita el bienestar personal y un buen desempeño de sus funciones para hacer una labor de excelencia y tener mayores oportunidades de satisfacción a través de un trabajo conjunto.

Fundamentación Filosófica

La Filosofía de la Educación como concepción general que trata acerca del pensar sobre el quehacer educativo a partir de la propia práctica educativa, se proyecta a dar respuesta a los infinitos problemas educativos de los cuáles no están exentos los directivos educacionales, lo que permite detectar los diversos problemas que se presentan cuando no asumen los roles y funciones dentro de una institución.

La construcción del conocimiento sobre el tema de investigación en la Unidad Educativa “Stanford School” no se basa únicamente en teorías, conceptos, definiciones y datos estadísticos. No basta con definir al clima organizacional como un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, modos de comunicación y estilos de liderazgo de la dirección, entre otros.

Y que “Todos los elementos conforman un clima particular que influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo” según lo mencionan (Caligiore y Díaz, 2003); Más bien se trata de crear un ambiente en el cual los trabajadores se sientan a gusto realizando sus labores, aportando ideas, creando un ambiente de dinamismo, competitivo y de compromiso organizacional. El paradigma crítico-propositivo surge como una alternativa de superación a la visión tradicionalista y tecnocrática de la corriente positivista, en base al aporte de varios científicos y pensadores de los últimos tiempos, como Karl Marx, Lev Vigotsky, Leontiev y otros, quienes parten de una crítica a la situación del contexto, para llegar a una propuesta de una nueva forma de comprender y hacer ciencia.

Fundamentación Psicológica

El directivo y líder educativo realiza y desarrolla habilidades interpersonales (directivas) administrativas, humanas, técnicas y sociales, habilidades que toda persona que dirija debe desarrollar, porque una de las principales metas de la administración de la Unidad Educativa “Stanford School”, es alcanzar un objetivo a través del esfuerzo humano coordinado y genera un clima organizacional en un alto nivel favorable.

Desde el punto de vista de la psicología, el liderazgo se manifiesta en aquellas personas que poseen ciertas características de personalidad. Entre los rasgos psicológicos que posee un líder tenemos: inteligencia, confianza en sí mismo, sociabilidad, simpatía, credibilidad, comunicador, seguridad, visión y otras características que los estudios más recientes le atribuyen como el de la inteligencia emocional.

Se ha encontrado que los líderes poseen un alto grado de lo que llamamos actualmente inteligencia emocional. Cabe indicar que no por ello el coeficiente intelectual y las habilidades técnicas no sean importantes, pues se requiere de ellas por avanzar a los puestos ejecutivos de alto rango; sino que se requiere de la inteligencia emocional para lograr ser un gran líder.

La investigación está enfocada en un paradigma crítico propositivo; crítico porque analiza una realidad de las instituciones educativas en el Ecuador, país mediante la identificación de las causa y efectos del problema en el estudio y propositivo porque se busca plantear un solución para el problema y en el caso de la Unidad Educativa “Stanford School”, se ha propuesto mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de la institución para laborar en un ambiente organizacional óptimo” .

Fundamentación Sociológica

Zayas Agüero (s/f) concluyó: El surgimiento del liderazgo y por ende del líder, está determinado por la conjugación de las competencias del directivo determinadas por el proceso de interrelación social con el grupo, las actividades y las condiciones en las que estas se realizan y las necesidades y expectativas, de la organización que dirige. Las razones políticas, económicas, objetivos, cambio, normas y valores son los factores en el estudio del liderazgo.

En las instituciones educativas especialmente en la Unidad Educativa “Stanford School” se debe priorizar el desarrollo del talento humano, pues es el motor de toda organización y parte esencial de la sociedad por su gigantesco potencial de aprendizaje y enseñanza que ayudará a mejorar las relaciones entre los departamentos. La sociología enfoca el liderazgo desde la relación que mantiene el líder con los demás, por lo tanto debe tener conocimiento de los roles y funciones que cada quien debe realizar.

Así la calidad del liderazgo directivo se mide por las contribuciones específicas que éste realice en el quehacer colectivo, implícitos en sus funciones como director pero que van más allá de su cumplimiento como funcionario, en el conocimiento de las responsabilidades que debe cumplir cada miembro. La construcción de una convivencia saludable entre los miembros de la comunidad educativa es fundamental para el éxito educativo. Lograr una relación fluida y de colaboración con la comunidad local, las organizaciones sociales, culturales y empresariales, permite ampliar las oportunidades que el establecimiento puede ofrecer a sus estudiantes.

Fundamentación Pedagógica

El liderazgo pedagógico –o para el aprendizaje– según Mulford (2010): Es una denominación con la que se intenta señalar que los directivos, además de trabajar sobre cómo mejorar los resultados de los alumnos, impulsando el desempeño de todos los miembros del centro educativo, especialmente el de los profesores, se involucran directamente en las tareas necesarias para esta mejora. Por esa razón, requieren un profundo conocimiento del aprendizaje y del contexto. (Citado por Bernal Martínez de Soria & Ibarrola García, 2015, p.60)

El liderazgo pedagógico es uno de los modelos que se proponen para mejorar la calidad educativa en la Unidad Educativa “Stanford School”. El centro de éste tipo de liderazgo es el rol del líder escolar. Los directivos deben relegar a un segundo plano la gestión administrativa y/o financiera; poner en primer lugar el mejoramiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje, asegurar la calidad de los aprendizajes de los alumnos.

La información permanente de las prácticas de los docentes y de los resultados que están alcanzando en cada uno de los niveles, con cada uno de los cursos y alumnos, de manera de anticiparse a los problemas y hacer las correcciones a tiempo. Lo que implica que impulse el desarrollo profesional permanente de los docentes, para asegurar que estén al día en conocimientos y métodos de enseñanza.

Fundamentación legal

Constitución de la República del Ecuador

Art. 26.-

La educación es un derecho de la persona a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye de manera prioritaria, de la política pública y de la inversión estatal... las personas, las familias y la sociedad, tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo. (Constituyente, 2008).

Art. 27.-

La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico... la iniciativa individual y comunitaria, el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

Art. 28.-

La educación responderá al interés público y no estará al servicio de intereses individuales y corporativos. Se garantizará el acceso universal, permanencia, movilidad y egreso sin discriminación alguna y la obligatoriedad en el nivel inicial básico y bachillerato o su equivalente.

Art. 29.-

El Estado garantizará la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra en la educación superior y el derecho de las personas de aprender en su propia lengua y ámbito cultural. (p. 85).

Reglamento de Régimen Académico:

Art, 21.-

Unidades de organización curricular en las carreras técnicas y tecnológicas superiores y de grado. Estas unidades con:

1.- Unidad básica.-

Es la unidad curricular que introduce al estudiante en el aprendizaje de las ciencias y disciplinas que sustentan la carrera, sus metodologías e instrumentos, así como e la contextualización de los estudios profesionales.

2.- Unidad profesional.-

Es la unidad curricular que esta orientada al conocimiento del campo de estudio y las áreas de actuación de la carrera, a través de la integración de las teorías correspondiente a la práctica pre-profesional

3.- Unidad de titulación.-

Es la unidad curricular que incluye asignaturas, cursos o sus equivalentes, que permiten la validación académica de los conocimientos, habilidades y desempeño adquiridos en la carrera la resolución de problemas, dilemas o desafío una profesión. Su resultado final es a) desarrollo de trabajo de titulación, basados en procesos de investigación e intervención, e intervención o b) la preparación y aprobación de un examen completo. El trabajo de titulación es el resultado investigativo, académico o artístico, en el cual estudiante demuestra el manejo integral de los conocimientos adquiridos a lo largo de su carrera profesional; el resultado de su evaluación será registrado cuando se haya completado el total de horas establecidas en el currículo de la carrera, incluidas la unidad de titulación o prácticas profesionales.

Cuadro N° 1

Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES
LIDERAZGO DIRECTIVO Var. Independiente	Conceptos sobre Liderazgo Directivo	Liderazgo Directivo
		Formación del liderazgo
	Entorno Educativo	Formación del liderazgo en el entorno educativo
		Proponentes de la formación del liderazgo
	UNESCO	Relación de los organismos internacionales con el liderazgo directivo
	Reforma Curricular	Relación entre la reforma curricular y el liderazgo directivo
		Formación del liderazgo en la Unidad Educativa "Stanford School"
CLIMA ORGANIZACIONAL Var. Dependiente	Definiciones del clima organizacional	Calidad del clima organizacional
	Clima organizacional – entorno educativo	Calidad del clima organizacional en el entorno educativo
	Clima organizacional	Proponentes del clima organizacional
		Relación de la UNESCO con la calidad del clima organizacional
	Reforma Curricular	Relación de la reforma curricular y el clima organizacional
		La calidad del clima organizacional en la Unidad Educativa "Stanford School"
GUÍA DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA CON ENFOQUE EN ROLES Y FUNCIONES Propuesta	ENFOQUE	Funciones
	ESTRUCTURA DE LA GUIA METODOLOGICA	Identificación de necesidades y problemas
		Establecimiento de metas y recursos de acción para alcanzarlas
		Organización
		Delimitación de procedimientos, normas y reglamentos
		Dirección
		Orienta y conduce los recursos
		Se establece sistemas adecuados de medición y supervisión para evaluar el grado en que la organización alcanzó sus metas
		Supervisión, monitoreo y evaluación

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruíz

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA, PROCESOS, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Diseño metodológico

En el presente capítulo, se muestra la secuencia operativa que direcciona la investigación, los métodos y procedimientos utilizados durante la misma y que permitieron sistematizar el desarrollo de la misma. a (Medina I. R., 2010, pág. 12), señala: La investigación científica se concibe como un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno; es dinámica, cambiante y evolutiva. Se puede manifestar de tres formas: cuantitativa, cualitativa y mixta. Esta última implica combinar las dos primeras. Cada una es importante, valiosa y respetable por igual.

El diseño de una investigación varía entre una y otra, todo depende de lo que se desea obtener en cada una de ellas, incluso dentro de una misma investigación se puede cambiar de diseño metodológico si no se están logrando los objetivos. En esta investigación los métodos a seguir son los deductivos e inductivos, mediante el uso de técnicas de encuestas dirigidas al personal docente, representantes legales y estudiantes de la Unidad Educativa “Stanford School” y se aplicará una entrevista a la Líder educativa de esta Institución.

Tipos de investigación

El tipo de investigación utilizado en el presente proyecto es el de investigación bibliográfica, además del descriptivo, porque se buscar explicar

el origen del problema a investigar, quienes están directamente relacionados y cuáles son las causas del mismo, se puede utilizar una variedad de tipos de investigación para sustentar el proyecto con el objetivo de alcanzar resultados claros y precisos para lograr sustentar la investigación.

Además en la Unidad Educativa “Stanford School”, se empleó la investigación de campo al relacionarlos directamente con los miembros de la comunidad educativa involucrados en el problema, los mismos que se relacionan con los demás tipos de investigación utilizados en este proyecto educativo, mejorando la calidad del clima organizacional de la institución mencionada.

Investigación Exploratoria

En este tipo de investigación se evidencian factores muy importantes como la problemática social que se investiga, buscando mediante el uso de procesos y métodos propicios para la realización de esta investigación. Citando a (Jean De La Brouyere, 2013, pág. 10), quien expresa que: “explorar un tema desconocido, dispone un amplio espectro de técnicas y medios para recolectar los datos referentes ciencias entre ellas la bibliografía especializada, entrevistas, seguimiento de casos”, es importante la investigación exploratoria porque conduce al investigador, conocer nuevos conocimientos científicos, ampliar términos relacionados con el tema que se investiga.

En el proyecto que se está ejecutando en la Unidad Educativa “Stanford School”, se explora el tema desde diversos aspectos, tales como: detectar el problema, las causas, buscar los objetivos apropiados al tema y la solución adecuada a la institución, mediante una propuesta que es una guía

de administración educativa con enfoque en roles y funciones mediante un taller dirigido a los actores de la institución.

Investigación Descriptiva

En este tipo de investigación, las investigadoras, van describiendo los hechos que motivaron a describir la situación problemática, los objetivos, causas, análisis de encuestas y propuesta para buscar soluciones adecuadas a la situación problemática planteada. Citando a a (Jean De La Brouyere, 2013, pág. 25), “El estudio descriptivo selecciona conceptos, variables y objetivos realizando un análisis a cada uno de ellos independientemente de ellos y formando un solo núcleo de investigación”.

En este tipo de investigación en la Unidad Educativa “Stanford School”, se describen hechos, causas y consecuencias donde se especifican claramente las características importantes del trabajo cooperativo entre docentes y directivos, que sirven de aporte para sustentar la investigación, ya que este proyecto está basado en hechos reales que han sido descritos por las autoras del proyecto.

Investigación Explicativa

La investigación explicativa, que se desarrolla en la Unidad Educativa “Stanford School”, tiene el objetivo de explicar con claridad y precisión lingüística los resultados de una investigación a través del uso de metodologías, procesos explicativos, desarrollo de análisis de resultados que se obtienen de los datos obtenidos en la investigación.

Citando a (Jean De La Brouyere, 2013, pág. 25) “los estudios de investigación explicativa conducen al sentido de comprensión de un fenómeno dirigiéndose a las causas que originó la investigación sean estos físicos o sociales y la realización de investigación en la contribución al desarrollo del conocimiento científico”. Para comprender un proceso de investigación, se debe escudriñar las causas del fenómeno que producen la situación problemática con el objetivo de buscar soluciones propicias para mejorar el problema planteado.

Investigación de campo

La investigación de campo que se realiza en la Unidad Educativa “Stanford School”, utiliza los procesos, métodos y herramientas que los investigadores utilizan para obtener de la investigación datos veraces, que sirvan para el proceso de solución, mediante el uso de estrategias como entrevistas y encuestas para obtener los datos convincentes de la investigación.

Citando a (Aguilera, 2013, pág. 12), “es el proceso sistemático y racional de recolección, tratamiento, análisis, procesamiento y presentación de datos, fundamentados en estrategias de investigación como la recolección directa de la realidad según el tema que se investigue”. Con la presentación de los datos obtenidos de las encuestas y las respuestas que emitan en la entrevista de acuerdo a la situación planteada y con estas respuestas buscar la solución al problema.

Investigación Bibliográfica

En la investigación bibliográfica, se utilizan herramientas de investigación como la consulta de textos que validen y sustenten lo que se está investigando, con el debido análisis que se realice de acuerdo al tema investigado; éste recurso se relaciona con la utilización de textos bibliográficos, el análisis, las conclusiones y recomendaciones.

Citando a (López R. , 2013, pág. 3), “la investigación bibliográfica es el sistema que se sigue para obtener información contenida en documentos... es el conjunto de técnicas y estrategias que se emplean para identificar y acceder a documentos que contienen la información para una investigación”, en esta investigación de tipo bibliográfica que es la que están utilizando las autoras de este proyecto, en la cual se usan las técnicas adecuadas para obtener los datos precisos y proponer las soluciones apropiadas en la Unidad Educativa “Stanford School”,

Población y Muestra

Población

Toda investigación requiere de información para poder estudiar y analizar el problema investigado, de allí que se requiere de una población a consultar. (Investigadores, 2012, pág. 3), refiere: “Una vez que se ha definido cuál será la unidad de análisis, se procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados.

Así, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. Por lo que en esta investigación, la población estuvo constituida por: 3 directivos, 16 docentes, 460 estudiantes y 460 padres de familia de la Unidad Educativa Stanford School de la ciudad de Guayaquil. Por lo que se considera una población finita y accesible.

Cuadro N° 2 Población

ÍTEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Directivos	3	0.3
2	Docentes	16	1.7
3	Representantes	460	49
4	Estudiantes	460	49
	TOTAL	939	100

Fuente: Unidad Educativa “Stanford School”

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruíz

Muestra

La muestra, es una parte de la población de una determinada investigación y se la utiliza para comprobar los datos precisos a través de su procesamiento y análisis investigado con la finalidad de obtener los datos precisos de una investigación. Citando a " (Spiegel, 2010), quien expresa que una: “muestra es una parte de la población a estudiar que sirve para representarla a través de datos estadísticos. Es una colección de elementos de la población pero no todos, es decir parte de la población seleccionada para realizar el análisis investigativo”, en la Unidad Educativa “Stanford School” cuenta con una muestra de 1 directivo, 16 docentes, 133 representantes legales y 133 estudiantes.

El muestreo probabilístico se cumple con las siguientes dos condiciones:

- Todos los elementos de la población tienen una probabilidad mayor de cero de ser seleccionados en la muestra.
- Conocer de forma precisa dicha probabilidad para cada elemento, conocida como probabilidad de inclusión.

El cumplimiento de ambos criterios es que hace posible obtener resultados no sesgados cuando se estudia la muestra.

En el muestreo NO probabilístico, cuando no se cumplen con los requisitos impuestos en el muestreo probabilístico, disponiendo de un marco muestral poco habitual en estudios de mercado.

El tipo de muestra que se utiliza en este proyecto es el muestreo probabilístico aleatorio simple, porque en esta técnica de muestreo todos los elementos que forman el universo y que están descritos en el marco muestral, tienen idéntica probabilidad de ser seleccionados para la muestra.

Cuadro N° 3 Muestra

ÍTEM	DETALLE	FRECUENCIA	PORCENTAJES
1	Docentes	16	6
2	Estudiantes	133	47
3	Representantes	133	47
	TOTAL	282	100

Fuente: Unidad Educativa "Stanford School"

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruíz

NOTA: Se aplicará la entrevista a: 1 directivo y encuestas a los 16 docentes, 133 representantes legales y estudiantes.

Fórmula:

Para determinar la muestra se procede a aplicar la siguiente fórmula

$$n = \frac{k^2 N p q}{e^2 (N - 1) + k^2 p q}$$

Siendo:

n = Tamaño de la muestra (valor a calcular)

N = Tamaño de la población o universo

k = Nivel de confianza

e = Error muestral

p = proporción de la población característica

q = proporción de la población no característica

Procedemos a aplicar la fórmula reemplazando los datos:

$$n = \frac{(1,96)^2 939(0,5) (0,5)}{(0,05)^2 (939-1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

$$n = \frac{(3,84) 939(0,25)}{(0,0025)(938) + (3,84) (0,25)}$$

$$n = \frac{(3,84)^2 234,75}{2,35 + 0,96}$$

$$n = \frac{901,44}{3,31}$$

$$n = 282,34$$

$$n = 282$$

Para determinar la distribución de la muestra, por cuanto se cuenta con una población estratificada, se aplica la siguiente fórmula:

$$F = \frac{n}{N}$$

$$F = \frac{282}{939}$$

$$F = 0.299$$

Métodos de Investigación

Luego de la revisión bibliográfica se definen los métodos apropiados para observar y/o medir las variables de investigación con la mayor precisión posible. Es necesario conocer cada una de las variables que intervienen en la investigación, sean estas dependientes o independientes; con dicha finalidad se desarrolla el cuadro de Operacionalización de variables, pues es en él donde se precisan las dimensiones e indicadores concretos y aplicables al estudio. Una vez realizado se procede a seleccionar el método adecuado para medirlas a través de la recolección de datos.

Método Inductivo

Mediante la investigación de casos particulares a casos generales, se amplía el conocimiento científico sobre el tema que se está investigando en la Unidad Educativa “Stanford School”, se sustenta la investigación a través de la utilización de conceptos determinados científicos que ya han sido estudiados

Citando a (Morejón, 2010, pág. 6), “Este método permite la formulación de hipótesis, investigaciones de leyes científicas y demostraciones”, en el caso del proyecto en curso se utiliza este método porque parte de un caso particular suscitado en la institución educativa y que está relacionado con diversos casos presentados en otras instituciones.

Método Deductivo

En relación al método deductivo éste parte de casos generales a casos particulares con la finalidad de lograr conclusiones relacionadas con el tema que se investiga. Además se ha utilizado este método en la Unidad Educativa “Stanford School”, para desarrollar diversas estrategias de métodos de investigación en el desarrollo del proyecto, con la finalidad de buscar las soluciones apropiadas al caso.

Citando a (Morejón, 2010), “parte de datos generales aceptados como válidos para llegar a una conclusión de tipo particular”, esta investigación se valida porque se han citado casos de otros proyectos educativos con temas parecidos y con soluciones diferentes acordes a la situación que se presenta en cada caso particular de las instituciones educativas.

Método de análisis.

En relación a la utilización del método de análisis se toma en cuenta los aspectos de orden investigación y se procede a realizarlo de forma organizada y por separado para lograr extraer toda la información necesaria y con ello explicarla en la búsqueda de soluciones.

Citando a (Morejón, 2010), expresa que:” la extracción de las partes en todo, con el objeto de estudiar las y examinarlas por separado para ver las relaciones de las mismas”, en la Unidad Educativa “Stanford School”, se analiza el problema suscitado mediante el análisis del

proyecto y se acepta la propuesta realizada por las autoras del proyecto.

Método de síntesis.

El método de síntesis está fundamentado en el resumen de conceptos científicos o temas de investigación. Al citar a (Morejón, 2010) explica sobre el tema: "los conocimientos no se comprenden verdaderamente y cuando ocurre lo contrario el análisis arroja resultados ajenos a la realidad" (p. 12), en la Unidad Educativa "Stanford School",

La utilización de este método se debe a que es aquel que analiza, sintetiza o resume conceptos científicos o temas de investigación con el objetivo de encontrar lo primordial de un análisis. A través del proyecto se utiliza este método de síntesis porque se valoran los análisis realizados en la situación problemática como camino para buscar solución al mismo.

Método Heurístico

El método heurístico está fundamentado en la utilización de reglas como método de solución para la realización de la investigación científica del tipo bibliográfica. Según (Prado, 2013), explica que: "el método heurístico conocido como el ideal se desarrolla en cinco pasos: identificar el problema, definir y presentar el problema, explorar las estrategias viables, avanzar en las estrategias y lograr la solución y florecer para evaluar los efectos de la actividad".

En la Unidad Educativa “Stanford School”, se imparte el conocimiento a todos los miembros de la institución sobre los roles y funciones que deben cumplir para generar un excelente clima organizacional. Con este método, se realiza de forma continua una investigación precisa y coherente para luego evaluar las causas y los efectos que se producen en una investigación.

Método científico

Toda investigación está sometida a verificar mediante la “prueba de la verdad” que es aquella que busca a descubrir diversos resultados cimentados en la experimentación y comprobación de datos. Como lo considera: (Didácticos, 2014) “El método científico es un proceso destinado a explicar fenómenos, establecer relaciones entre los hechos y enunciar leyes que expliquen los fenómenos físicos del mundo y permitan obtener, con estos conocimientos, aplicaciones útiles al hombre” (p. 1). En la Unidad Educativa “Stanford School”, que es una institución que se mantiene en constante búsqueda de la excelencia académica al impartir conocimientos científicos, éste método es bien utilizado para el desarrollo de las habilidades crítico creativas de los estudiantes.

Citando a (Prado, 2013), quien expone lo siguiente: “Percepción de una dificultad: es donde el individuo encuentra algún problema que le preocupe. Identificación y definición de la dificultad: es donde el individuo observa para definir la dificultad del problema.” (p. 25). Es el conducto por la cual se plantean estrategias, herramientas y métodos que permiten descubrir por dilucidar procesos de estudios para explicar hechos concretos en los que

se utilizan generalmente los métodos de producción de inducción para una investigación científica o de tipo bibliográfica.

Método de campo: escala de Likert

El método de campo es una investigación que está basada en el uso de los conceptos científicos y de los formatos para las encuestas y los análisis para conocer la realidad del objeto investigado. Según como lo expresa, (Llauradó, 2013), “es la que permite medir actitudes y conocer el grado de conformidad del encuestado con cualquier afirmación que se le proponga” (p. 15).

CATEGORÍA	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Muy de acuerdo	00	00 %
De acuerdo	00	00%
Indiferente	00	00%
En desacuerdo	00	00%
Muy en desacuerdo	00	00%

Fuente: Unidad Educativa “Stanford School”

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruíz

Técnicas e instrumentos de investigación

Las técnicas e instrumentos de investigación que se utilizan en este proyecto el tipo bibliográfico sobre las siguientes:

Entrevista

Con respecto a la definición de entrevista es aquella que promueve la investigación con relación a la ciencia y citando a (Alvira, 2011), expresa que: “la obtención de información en torno a la labor de un individuo para poder influir sobre las opiniones y sentimientos de la comunidad a la que vaya dirigida la entrevista” (p. S3). Para este trabajo de investigación se le aplicó a, 1 directivo con la finalidad de conocer los niveles de motivación y desarrollo profesional como directivo del centro. Conocer criterios sobre las características que este pudiera tener a partir de la experiencia pedagógica y su influencia en el clima organizacional.

Encuesta

La encuesta sirve como herramienta utilizada para el investigador y consiste en elaborar un listado de preguntas relacionadas al tema, por lo tanto (Kume, 2014), expresa lo siguiente: “la encuesta consiste en investigar por medio de preguntas normalizadas y dirigidas a un determinado público al cual tiene conocimiento sobre lo investigado o a un público como muestra representativa de la población” (p. C2). Se realizaron con el fin de conocer las dificultades existentes en cuanto liderazgo directivo y clima organizacional, a 16 docentes, 133 padres de familia y 133 estudiantes

Profesores-tutores: conocer el criterio que asumen sobre, liderazgo directivo clima organizacional y gestión pedagógica. Deficiencias existentes en la institución que a su juicio deben perfeccionarse

Padres: conocer el criterio que asumen sobre el liderazgo directivo y clima organizacional. Deficiencias existentes en la institución que a su juicio deben perfeccionarse.

Estudiantes: Valoración sobre la forma en que reciben la preparación en la institución y el clima educativo donde permanece.

Análisis y discusión de resultados de la entrevista a directivos.

En las entrevistas a los directivos (Anexo 1) se pudo conocer que en el tema de actitud y desempeño a la hora de resolver los conflictos en la institución es adecuado y siempre busca el bienestar de los estudiantes y de la Institución educativa, tomando las decisiones con justicia y equidad, todo conflicto deber ser solucionado de la forma más inmediata posible, tomando siempre en cuenta a todos los actores.

El directivo está satisfecho con el desempeño docente ya que demuestran siempre capacidad, colaboración, entusiasmo en sus tareas. Que es importante el acompañamiento en los procesos para poder unificar criterios, porque solo así se podrá generar un verdadero trabajo en equipo.

En cuanto a las relaciones con las partes expresaron que era buena entre Directivos y docentes. Que se debe continuar fomentando de un ambiente de confianza y familiaridad. Donde se debe mejorar el la relación entre Docentes y padres de familia El conflicto está que no respetan las políticas instituciones, generando así malestar en docentes, ya que primero prefieren acercarse a comunicar las inquietudes al el Directivo, saltándose así el órgano regular del docente, quien debería primero canalizar las situaciones que se presenten. No cumplen los horarios de atención establecidos. De esta manera se genera una la mala comunicación entre padres y docentes.

Considera que su influencia es positiva en cuanto al clima organizacional de la institución, pues tratan siempre de inculcar a los docentes el buen trato, amable y respetuoso hacia los padres y estudiantes.

Análisis y discusión de resultados de la encuesta a docentes.

A través de la elaboración de un cuestionario de 10 ítems, se recogió la percepción de los docentes de la Unidad Educativa, en torno al liderazgo directivo y la influencia de este en el clima organizacional (Anexo2). La encuesta se aplicará a 16 de los profesores de la Institución, que son casi la totalidad del personal del establecimiento educacional, para conocer la percepción de los profesionales que trabajan en dicho establecimiento.

Clima organizacional

La mayoría de los profesores consideran que el trabajo en la institución está correctamente organizado, que se debe de mejorar las relaciones entre docentes y padres de familia, los cuales deben concientizar que el cumplimiento de las políticas y normativas institucionales benefician notablemente al desarrollo de las actividades académicas, mejorando el orden y la disciplina institucional y creando así ambientes de confianza basados en los principios de respeto, pilar fundamental para un clima organizacional exitoso.

Liderazgo directivo

En este aspecto cabe resumir que no existen mayores problemas, algunos puntos que se deberían corregir para perfeccionar el desarrollo de la institución son: El primero es propiciar mayor protagonismo a los docentes y su capacidad de resolución de conflictos y el segundo incentivar el respeto de los horarios y protocolos establecidos para el seguimiento de las actividades académicas de los estudiantes, solo así se podrá alcanzar el éxito institucional y las metas educativas propuestas en beneficio de los mismos.

Encuesta a Docentes

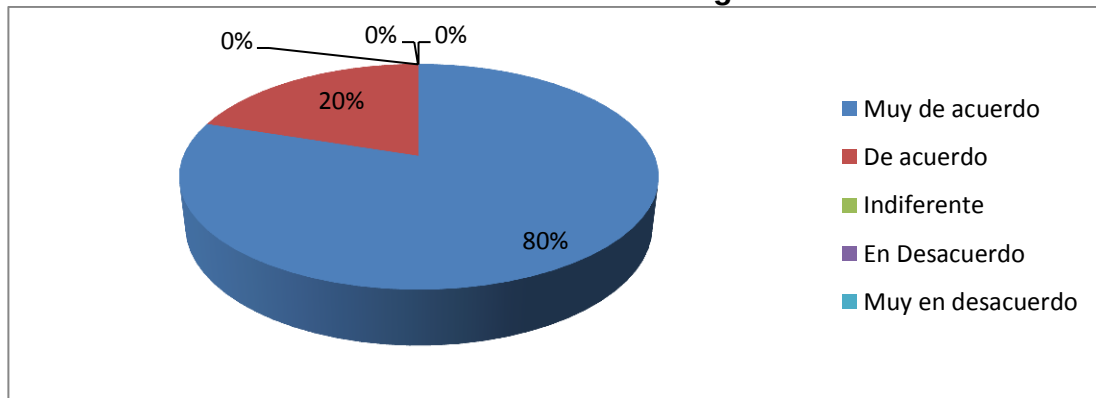
Tabla # 1 Influencia del Liderazgo Directivo

El directivo demuestra su experiencia al enfrentar los problemas de la institución			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Ítem No.1	Muy de acuerdo	14	80%
	De acuerdo	3	20%
	Indiferente	0	0%
	En Desacuerdo	0	0%
	Muy en desacuerdo	0	0%
	Total	16	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico # 1 Influencia del liderazgo directivo



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

El directivo demuestra su experiencia al enfrentar los problemas que se presentan en la Institución Educativa, lo cual se manifiesta en las adecuadas relaciones interpersonales entre directivo y docentes. Es importante que se mantenga una buena comunicación laboral e interrelación entre todos los miembros de la Unidad Educativa para así cada uno pueda cumplir con responsabilidad sus roles y funciones.

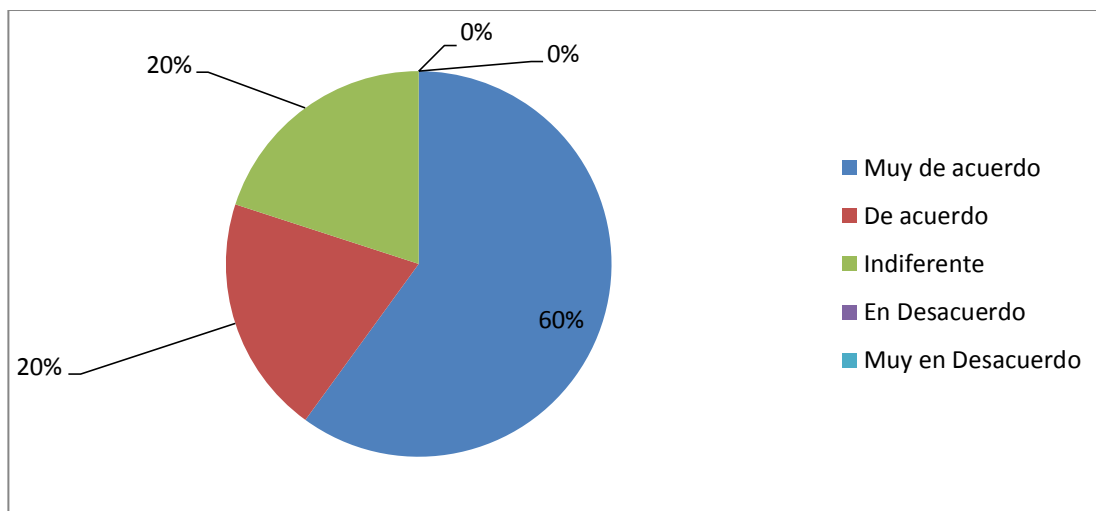
Tabla # 2 Comunicación entre docentes y directivos

¿Considera que es buena la relación entre usted y los directivos?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Ítem No.2	Muy de acuerdo	10	60%
	De acuerdo	3	20%
	Indiferente	3	20%
	En Desacuerdo	0	0%
	Muy en desacuerdo	0	0%
	Total	16	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico # 2 Comunicación entre docentes y directivos



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

Los docentes consideran que existe una buena relación entre el directivo y ellos, lo cual es una base primordial para el correcto desarrollo de las actividades educativas. Las buenas relaciones comunicativas entre los directivos y docentes, sirven para mejorar la calidad laboral de la institución, se considera que, lo que se debe mejorar es la comunicación entre los docentes y representantes legales, para que ellos respeten los roles y funciones de los docentes en la institución.

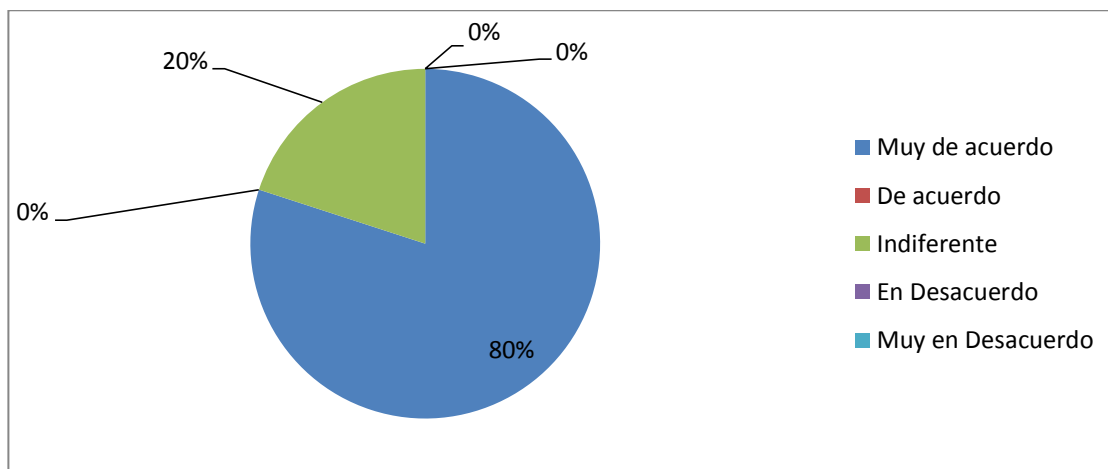
Tabla # 3 Clima Organizacional

¿El directivo propicia un clima organizacional agradable para el desarrollo de las actividades académicas?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Ítem No.3	Muy de acuerdo	13	80%
	De acuerdo	0	0%
	Indiferente	3	20%
	En Desacuerdo	0	0%
	Muy en desacuerdo	0	0%
	Total	16	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico # 3 Clima Organizacional



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

El directivo propicia un clima organizacional agradable para el desarrollo de las actividades académicas, pero se debe generar acciones que mejoren las relaciones entre docentes y padres de familia. Implementando reglas claras y rutas propicias para la resolución de problemas específicos y atención al seguimiento académico de los estudiantes siempre buscando el beneficio institucional.

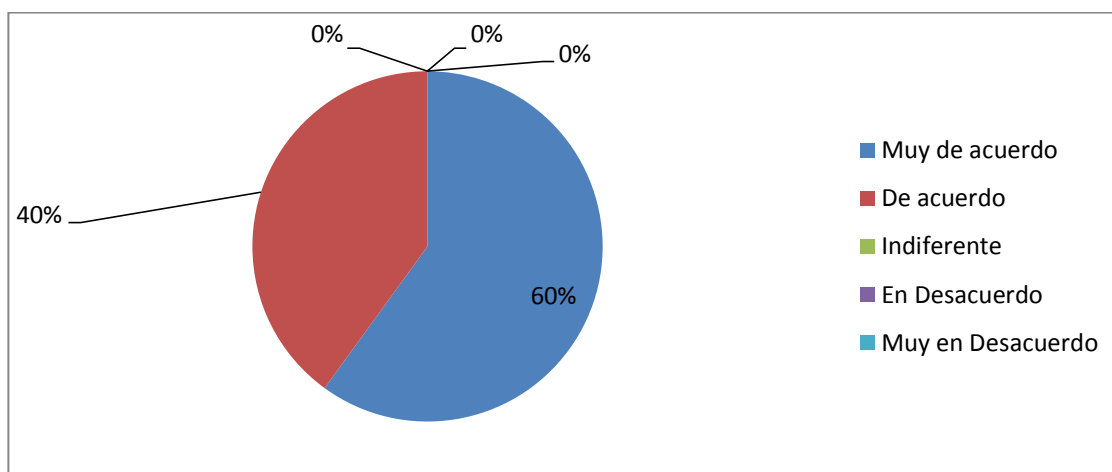
Tabla # 4 Participación activa

¿El directivo toma decisiones con la participación del personal de la institución?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Ítem No.4	Muy de acuerdo	10	60%
	De acuerdo	6	40%
	Indiferente	0	0%
	En Desacuerdo	0	0%
	Muy en desacuerdo	0	0%
	Total	16	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico # 4 Participación activa



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

El directivo toma decisiones con la participación del personal de la institución, porque sabe que sus opiniones son importantes y son los viven estrechamente las diferentes situaciones que en ella se presentan. Todas sus opiniones sirven de beneficio para todos los actores de la institución escolar y ésta acción permite mayor interrelación laboral entre los líderes educativos y los docentes, generando un clima organizacional favorable en la institución y obteniendo mayor compromiso con los mismos para así obtener mejores resultados ,

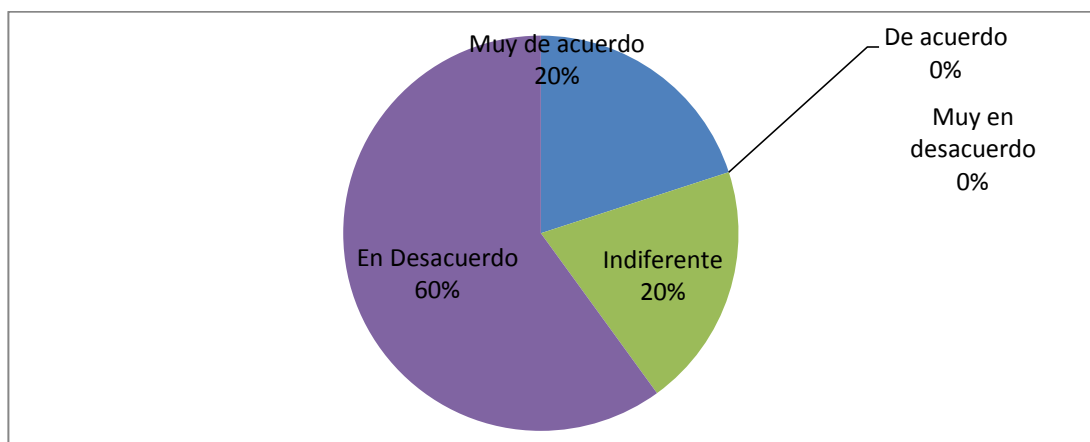
Tabla # 5 Relación con padres de familia

¿Considera que la relación entre usted y los padres de familia es buena?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Ítem No.5	Muy de acuerdo	3	20%
	De acuerdo	0	0%
	Indiferente	3	20%
	En Desacuerdo	10	60%
	Muy en desacuerdo	0	0%
	Total	16	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico # 5 Relación con padres de familia



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

Los docentes consideran que la relación con los padres de familia no es buena, porque ellos no están respetando las normativas y políticas institucionales con respecto a los horarios de atención y protocolos de resolución de conflictos. Así se podrá mejorar la calidad del clima organizacional y el rendimiento escolar. Solo delimitando y teniendo claro donde empieza y terminan sus funciones podrán desarrollarse de manera óptima y dar solución a las necesidades e inquietudes de los otros miembros de la comunidad.

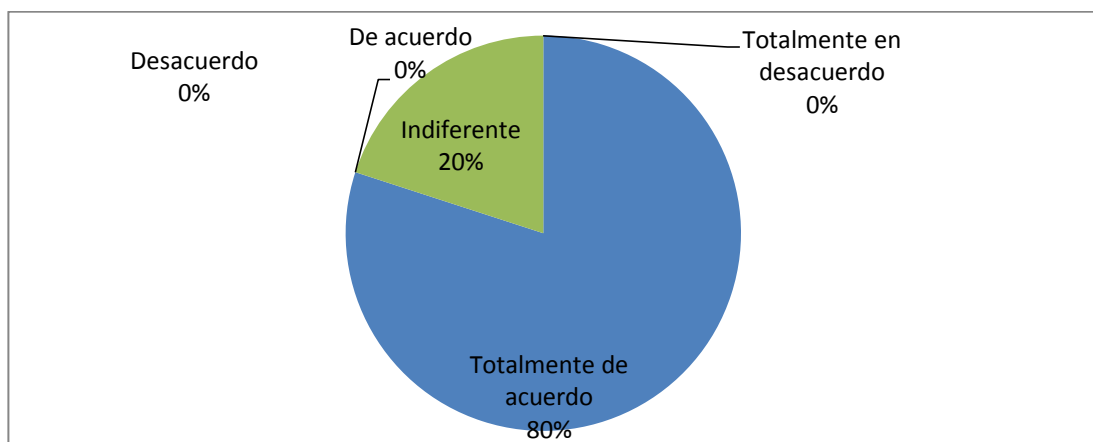
Tabla # 6 Comunicación entre docentes

¿Considera que la relación entre usted y sus compañeros de trabajo es buena?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Ítem No.6	Muy de acuerdo	16	100%
	De acuerdo	0	0%
	Indiferente	0	0%
	En Desacuerdo	0	0%
	Muy en desacuerdo	0	0%
	Total	16	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico # 6 Comunicación entre docentes



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

La relación entre docentes y sus compañeros de trabajo es buena, ya que existe un clima laboral amigable y siempre manteniendo las líneas de respeto entre compañeros, lo que permite trabajar en un ambiente positivo e integral beneficioso para todos los actores de la comunidad educativa. Solo teniendo buenas relaciones y un clima organizacional favorable se crea un vínculo importante para el desarrollo de actividades exitosas donde todos los miembros buscan un bien común.

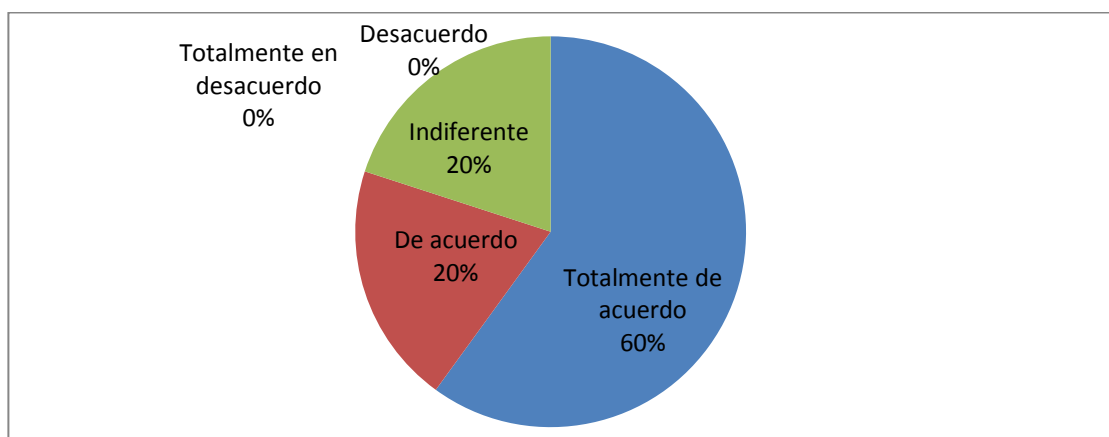
Tabla # 7 Atención a padres

¿Los padres de familia exigen ser atendidos sin respetar los horarios establecidos para ello?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Ítem No.7	Muy de acuerdo	10	60%
	De acuerdo	3	20%
	Indiferente	3	20%
	En Desacuerdo	0	0%
	Muy en desacuerdo	0	0%
	Total	16	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico # 7 Atención a padres



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

Los padres interrumpen reincidentemente las clases, lo que impide el normal funcionamiento laboral dentro de las aulas y no respetan las horas establecidas para conversar con ellos sobre los estudiantes. Esto genera fricciones en las relaciones interpersonales con los representantes. Por lo tanto, es importante que se les den a conocer sus roles y funciones como representantes legales y que solo con orden, disciplina y dando cumplimiento los reglamentos se podrá alcanzar el éxito institucional.

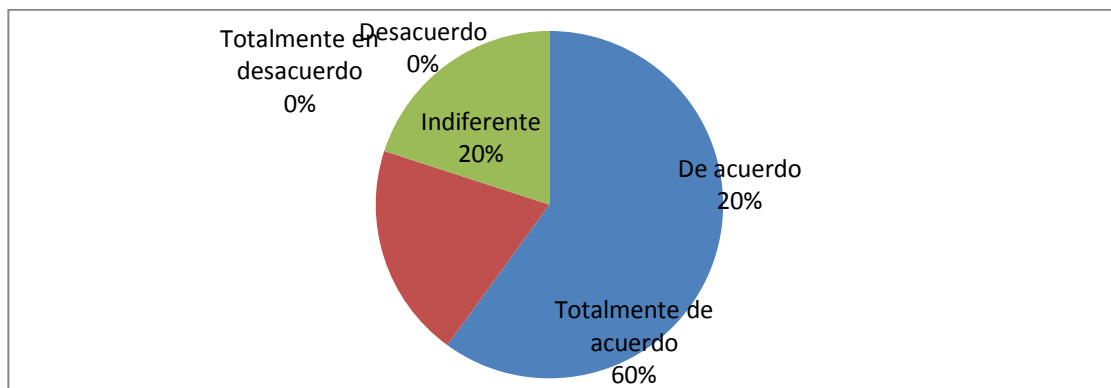
Tabla # 8 Normativas Institucionales

¿Los padres de familia respetan las normativas institucionales?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Ítem No.8	Muy de acuerdo	3	20%
	De acuerdo	0	0%
	Indiferente	3	20%
	En Desacuerdo	10	60%
	Muy en desacuerdo	0	0%
	Total	16	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico # 8 Normativas Institucionales



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

Los docentes consideran que los padres de familia no respetan las normativas institucionales relacionadas a los horarios de atención y protocolos de resolución de conflictos, ellos quieren ser atendidos durante la jornada de clases y esto genera un clima hostil en la institución perjudicando la labor educativa, en la que debe primar el respeto entre las partes. Ya que el cumplimiento las normativas permiten delimitar derechos y obligaciones de las partes para alcanzar los objetivos propuestos que benefician a toda la comunidad educativa.

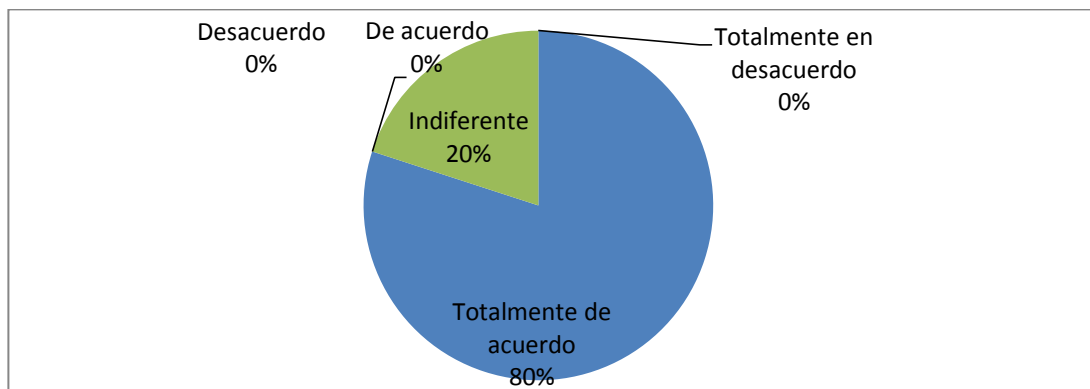
Tabla # 9 Relaciones interpersonales

¿Piensa que es necesario mejorar las relaciones entre docentes y padres en la Institución?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Ítem No.9	Muy de acuerdo	6	40%
	De acuerdo	6	40%
	Indiferente	4	20%
	En Desacuerdo	0	0%
	Muy en desacuerdo	0	0%
	Total	16	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico # 9 Relaciones interpersonales



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

Es necesario mejorar las relaciones entre docentes y padres en la Institución, para que exista un ambiente organizacional favorable para todos los actores del que hacer educativo, dentro de los valores del respeto, solidaridad, compañerismo y conocimiento de las funciones y roles que cada quien debe cumplir. Solo así se podrá alcanzar las metas institucionales propuestas y general ambientes de estudio óptimos, basados en los principios de calidad y calidez

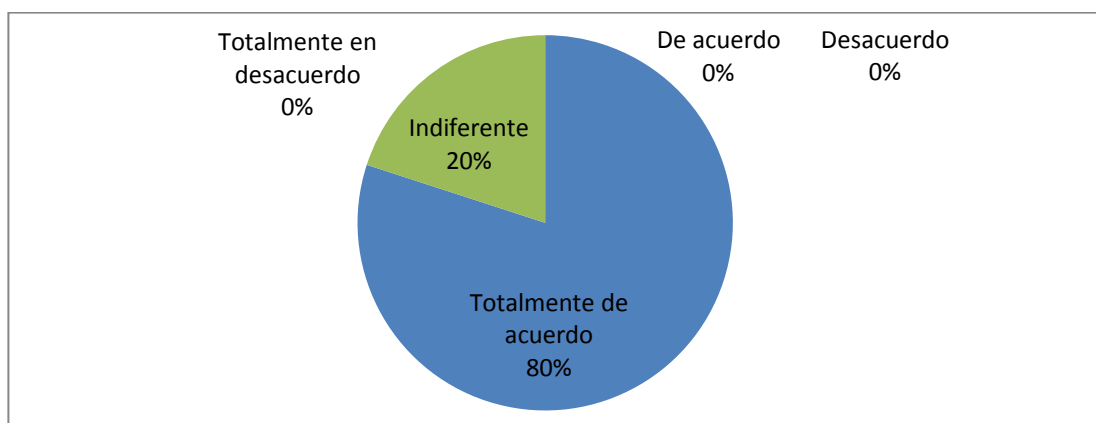
Tabla # 10 Guía Administrativa

¿Es importante que se implemente una Guía para mejorar las relaciones entre padres de familia y docentes			
Código	Categoría	Frecuencia	Porcentajes
Ítem No.10	Muy de acuerdo	13	80%
	De acuerdo	0	0%
	Indiferente	3	20%
	En Desacuerdo	0	0%
	Muy en desacuerdo	0	0%
	Total	16	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico # 10 Guía Administrativa



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

La implementación de una Guía Administrativa mejora el clima laboral en la institución porque dará a conocer los roles y funciones de cada miembro de la comunidad educativa, tanto a docentes y representantes legales que podrán para mejorar sus relaciones interpersonales y el clima organizacional dentro de la Unidad Educativa. Delimitando cada una de sus funciones sin así entorpecer el trabajo del otro y buscar el éxito institucional

Análisis y discusión de resultados de la encuesta a padres de familia.

Esta encuesta está dirigida a los padres de familia, con el objetivo de recoger sus opiniones sobre distintos aspectos relacionados con la calidad de la educación que se brinda en ella. La encuesta se organizó desde dos parámetros. El primer parámetro, buscó evaluar el clima organizacional y el segundo parámetro buscó valorar el liderazgo directivo. Así como los diferentes procesos que orientan la Unidad Educativa. (Anexo 3)

Clima organizacional

La mayoría de los padres es consciente de la importancia de la participación activa en el desarrollo de las actividades académica, y que deben hacer un seguimiento continuo y periódico del avance de los mismos, comunicándose constantemente con los docentes, pero que por sus actividades cotidianas y múltiples ocupaciones no siempre les permiten que sea en los horarios establecidos por la institución lo cual genera problemas en la calidad del clima organizacional en especial en las relaciones entre docentes y padres de familia.

Liderazgo directivo

Como se puede observar los resultados la gran mayoría de padres de familia, coinciden en evaluar positiva y satisfactoriamente todo lo relacionado con el directivo del plantel y así como el grado de satisfacción y de confianza en el mismo. Pero saben que deben seguir protocolos intermedios para descargar los temas relacionados a la solución de sus inquietudes y que el docente el primer llamado a dar trámite a estos temas.

Encuesta a representantes legales

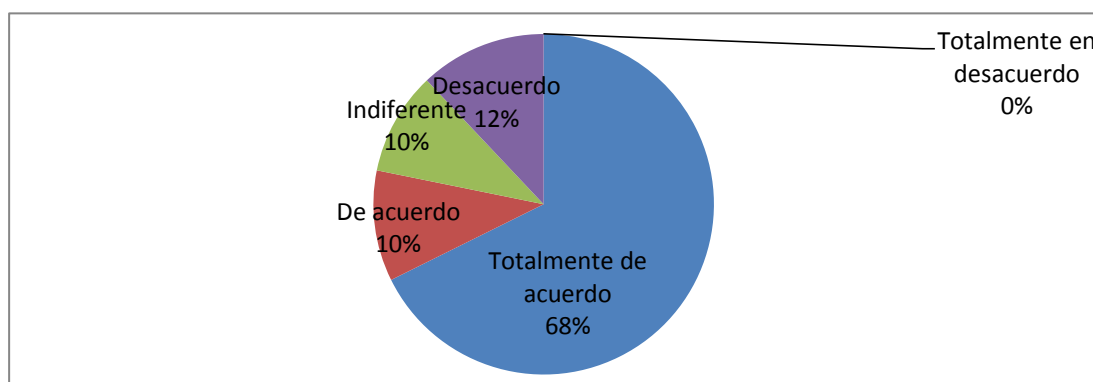
Tabla 11 – Influencia del Liderazgo Directivo

El directivo trata de resolver de manera eficiente los conflictos del plantel			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Item No.1	Totalmente de acuerdo	90	68%
	De acuerdo	14	11%
	Indiferente	13	10%
	Desacuerdo	16	12%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		133	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico 11 - Influencia del Liderazgo Directivo



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

El directivo trata de resolver de manera eficiente los conflictos del plantel, por su amplia experiencia en el campo de la educación, sabe que para tratar de tomar decisiones acertadas en el tema de resolución de conflictos debe basarse en los principios de justicia y equidad, tomando en cuenta a las partes involucradas y rigiéndose por las leyes vigentes para no caer en errores y que vayan en perjuicio de los estudiantes y la Institución.

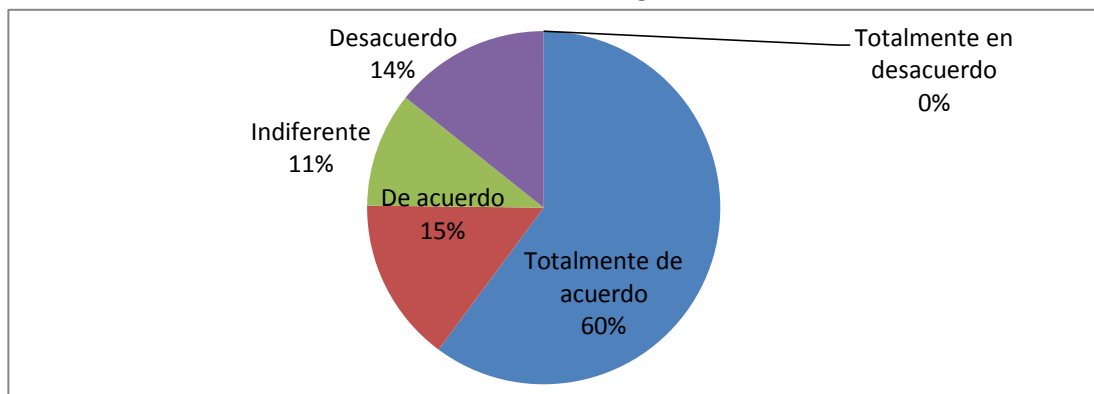
Tabla 12 - Liderazgo Directivo

El líder educativo promueve un clima organizacional óptimo para el desarrollo de las actividades académicas			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Item No 2	Totalmente de acuerdo	80	60%
	De acuerdo	21	16%
	Indiferente	13	10%
	Desacuerdo	19	14%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		133	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jessica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico 12 - Liderazgo Directivo



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jessica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

El directivo propicia un clima organizacional agradable para el desarrollo de las actividades académicas, pero se debe generar acciones que mejoren las relaciones entre docentes y padres de familia. Implementando reglas claras y rutas propicias para la resolución de problemas específicos y atención al seguimiento académico de los estudiantes siempre buscando el beneficio institucional.

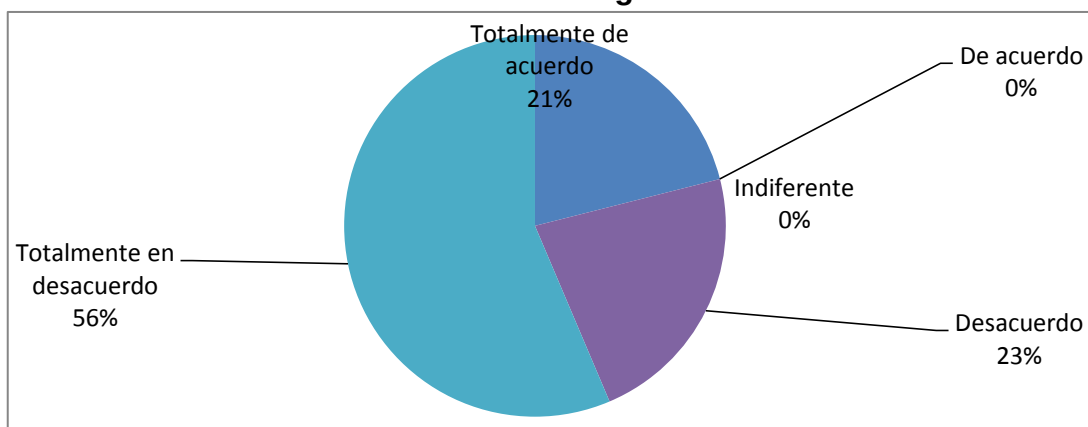
Tabla 13.- Clima organizacional

Los docentes se preocupan por mantener un buen clima organizacional (Docentes y Padres de familia)			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
<i>Item No.3</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>	20	15%
	<i>De acuerdo</i>	2	1%
	<i>Indiferente</i>	12	9%
	<i>Desacuerdo</i>	5	4%
	<i>Totalmente en desacuerdo</i>	94	71%
Totales		133	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Grafico 13.- Clima organizacional



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jessica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

Los docentes no se preocupan por mantener un buen clima organizacional (Docentes y Padres de familia), porque se sienten irrespetado por los padres de familia cuando les exigen a que sean atendidos a horarios no establecidos por la institución para ello, ocasionando que su labor docente sea interrumpida e imposibilitando el cumplimiento de sus objetivos académicos.

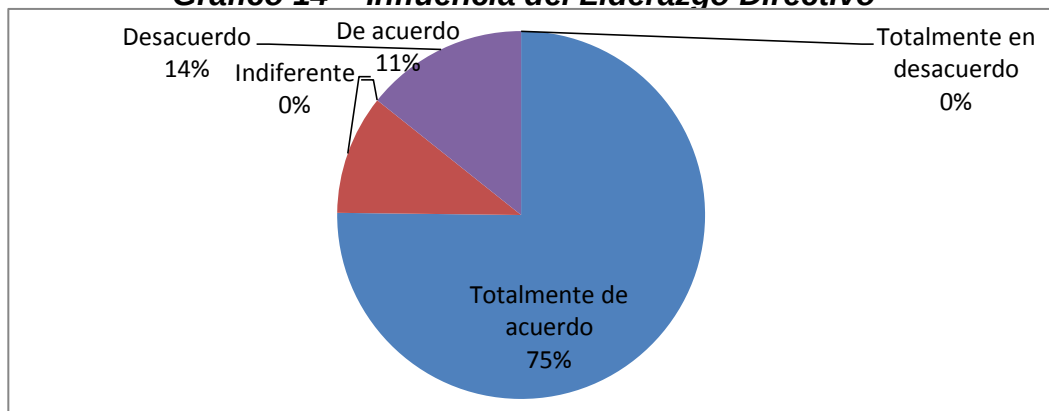
Tabla 14 - Influencia del Liderazgo Directivo

<i>¿Mantengo una buena relación con el Directivo?</i>			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
<i>Item No.4</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>	<i>100</i>	<i>75%</i>
	<i>De acuerdo</i>	<i>14</i>	<i>11%</i>
	<i>Indiferente</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
	<i>Desacuerdo</i>	<i>19</i>	<i>14%</i>
	<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
Totales		133	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico 14 - Influencia del Liderazgo Directivo



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jessica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

Los representantes legales consideran que si mantienen una buena relación con el Directivo que están informados de los cambios que se dan en la institución de manera oportuna, pero son más valederos si la información se origina de los mismos directivos, más no de los docentes, desmereciendo la labor profesional del docente. Y que este da mayor importancia a sus inquietudes porque encuentran una mayor rapidez para la solución de sus dificultades.

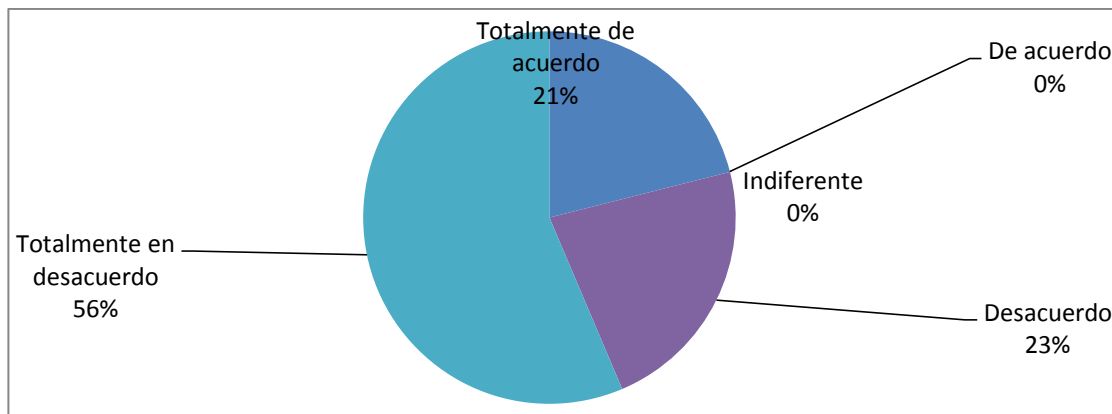
Tabla 15 – Clima organizacional

¿La relación entre usted y los docentes es buena?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentaje
Item No.5	Totalmente de acuerdo	20	29%
	De acuerdo	10	0%
	Indiferente	0	15%
	Desacuerdo	20	20%
	Totalmente en desacuerdo	83	36%
Totales		133	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico 15 - Clima organizacional



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

La relación comunicativa de los padres con los docentes, es no buena por el trato que tienen los docentes con ellos y sus hijos, porque sienten que se enojan cuando ellos desean saber sobre sus hijos y cuando existe alguna diferencia de opinión prefieren tratarla con los directivos de la institución. Esta acción por parte de los padres de familia no permite mantener una buena calidad de clima organizacional.

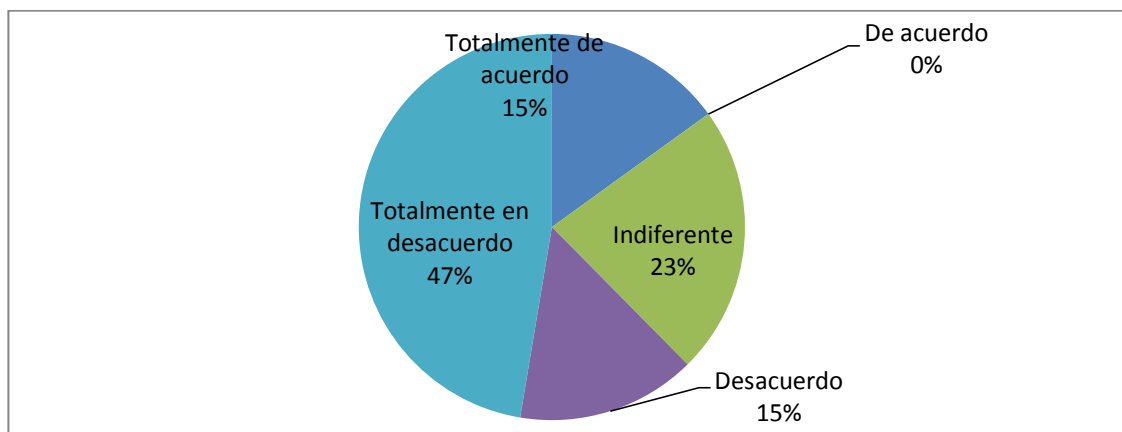
Tabla 16 – Solución de conflictos

¿El proceso de atención, solución de quejas y reclamos es eficiente por parte de los docentes?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Item No.6	Totalmente de acuerdo	40	30%
	De acuerdo	0	0%
	Indiferente	0	0%
	Desacuerdo	65	49%
	Totalmente en desacuerdo	28	21%
Totales		133	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jessica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico 16 - Solución de conflictos



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

El proceso de atención, solución de quejas y reclamos no es tan eficiente por parte de los docentes, aunque los docentes sí si realizan su trabajo, y están conscientes de la importancia del padre de familia en la labor educativa a veces consideran que sus quejas son exageradas, restándole importancia y a veces no prestando la atención debida y dándole la rápida solución a su problema lo cual genera un desgaste en las relaciones entre docentes y padres de familia que siente que el docente no los toma en cuenta.

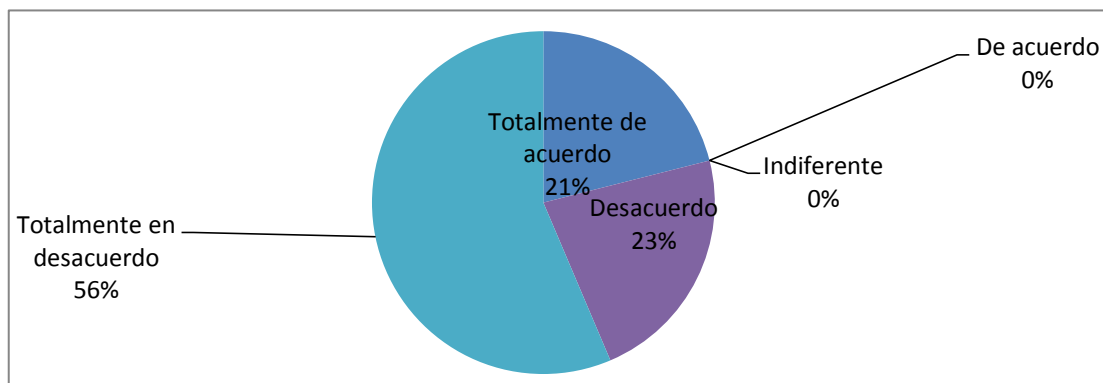
Tabla 17 Atención a Padres

¿Cumple con los horarios establecidos para atención a padres?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Item No.7	Totalmente de acuerdo	38	29%
	De acuerdo	0	0%
	Indiferente	0	0%
	Desacuerdo	27	20%
	Totalmente en desacuerdo	68	51%
Totales		133	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico 17 - Atención a Padres



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

Según los padres de familia encuestados cumplen no con los horarios establecidos para atención a padres, porque están muy ocupados y que es parte de la labor docente atender cuando ellos lo requieren porque es importante que ellos conozcan del desarrollo académico de sus hijos, pero si se han dado cuenta que los docentes se enojan y se genera un desorden cuando son atendidos a horas no adecuadas a la establecida

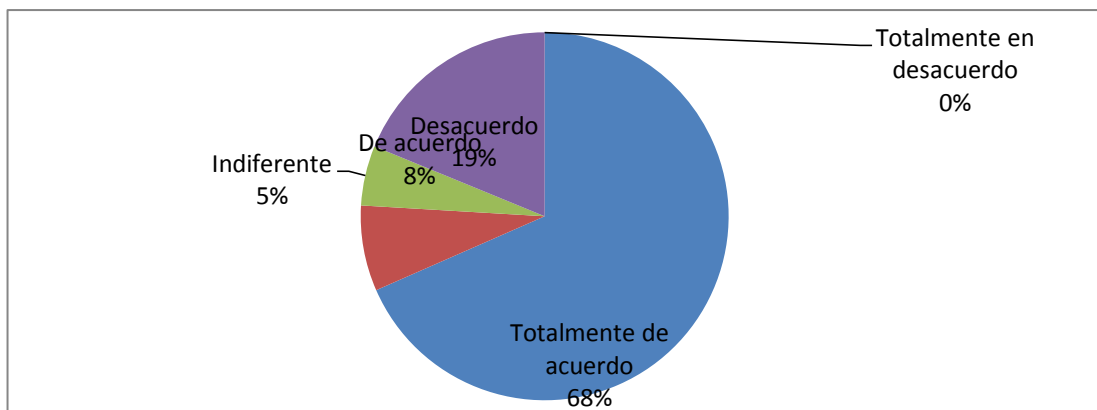
Tabla 18 – Interrupciones en horas clases

¿Las interrupciones durante las horas de clases generan malestar en los docentes?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Item No.8	Totalmente de acuerdo	91	68%
	De acuerdo	10	8%
	Indiferente	7	5%
	Desacuerdo	25	19%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		133	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico 18 - Interrupciones en horas clases



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

Los padres de familia están consciente que las interrupciones durante las horas de clases generan malestar en los docentes, sin embargo están convencidos que es parte de su trabajo atenderlos, a la hora que ellos deseen, porque por tema de sus trabajos u otras ocupaciones no puede acudir a los horarios establecidos y que lo importante es buscar informarse de desarrollo académico de sus hijos.

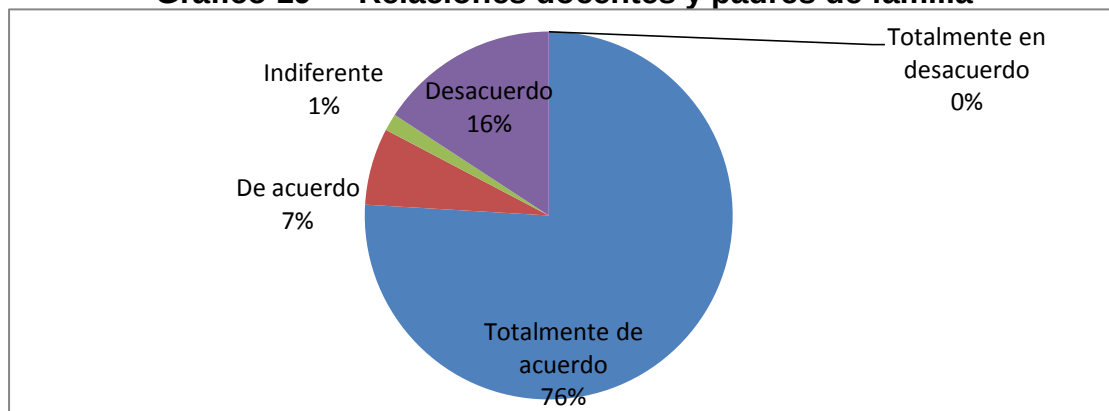
Tabla 19 – Relaciones docentes y padres de familia

¿Piensa que es necesario mejorar las relaciones entre docentes y padres en la Institución?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Item No.9	Totalmente de acuerdo	101	76%
	De acuerdo	9	7%
	Indiferente	2	2%
	Desacuerdo	21	16%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		133	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico 19 - Relaciones docentes y padres de familia



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

Es necesario mejorar las relaciones entre docentes y padres en la Institución, para que exista un ambiente organizacional favorable para todos los actores del que hacer educativo, dentro de los valores del respeto, solidaridad, compañerismo y conocimiento de las funciones y roles que cada quien debe cumplir. Solo así se podrá alcanzar las metas institucionales propuestas y general ambientes de estudio óptimos, basados en los principios de calidad y calidez

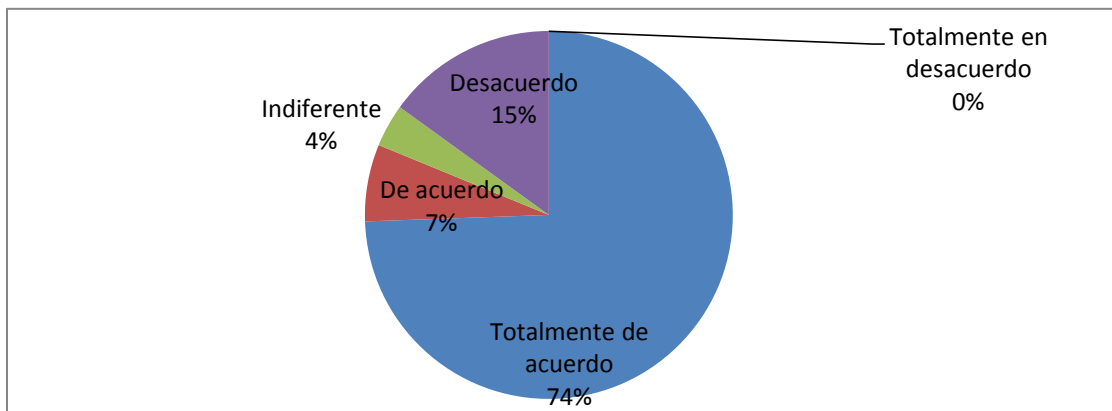
Tabla 20 - Guía Administrativa

¿Es importante que se implemente una Guía para mejorar la organización dentro de la Institución?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Item No.10	Totalmente de acuerdo	99	74%
	De acuerdo	9	7%
	Indiferente	5	4%
	Desacuerdo	20	15%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		133	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jessica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico 20- Guía Administrativa



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jessica Molina y Verónica Ruiz

.Análisis:

La implementación de una Guía Administrativa mejora el clima laboral en su institución porque dará a conocer los roles y funciones de cada miembro de la comunidad educativa, tanto a los docentes, a los representantes legales que podrán para mejorar las relaciones interpersonales y el clima organizacional dentro de la Unidad Educativa. Delimitando cada una de sus funciones sin así entorpecer el trabajo del otro y buscar el éxito institucional

Análisis de resultados de la encuesta a estudiantes.

A través de la elaboración de un cuestionario de 10 ítems, se recogió la percepción de estudiantes de la Institución, en torno al liderazgo directivo y la influencia de este en el clima organizacional (Anexo4). La encuesta se aplicará a 133 estudiantes de la Institución, que es un muestro significativo del establecimiento educacional, para conocer la percepción de los estudiante en dicho plantel.

Liderazgo directivo

Se pudo obtener por parte de los estudiantes que la mayoría está de acuerdo que el directivo está presto y disponible para resolver sus problemas inquietudes, que sus necesidades son tomadas en cuenta a la hora la toma de decisiones.

Clima organizacional

Que si se debe mejorar son las relaciones entre docentes y padres de familia, que en muchas ocasiones los representantes faltan el respeto a los docentes, justificado que deben ser atendidos por parte de ellos. La mayoría se da cuenta que al momento de las interrupciones por parte de los representantes se perjudica su avance en el programa académico y se pierde horas de clases que muchas veces no puede ser recuperados por el docentes.

Se debe concientizar con el cumplimiento de las políticas y normativas institucionales que benefician notablemente al desarrollo de las actividades académicas, mejorando el orden y la disciplinada institucional y creando así ambientes de confianza basados en los principios de respeto, pilar fundamental para un clima organizacional exitoso.

Encuesta a Estudiantes

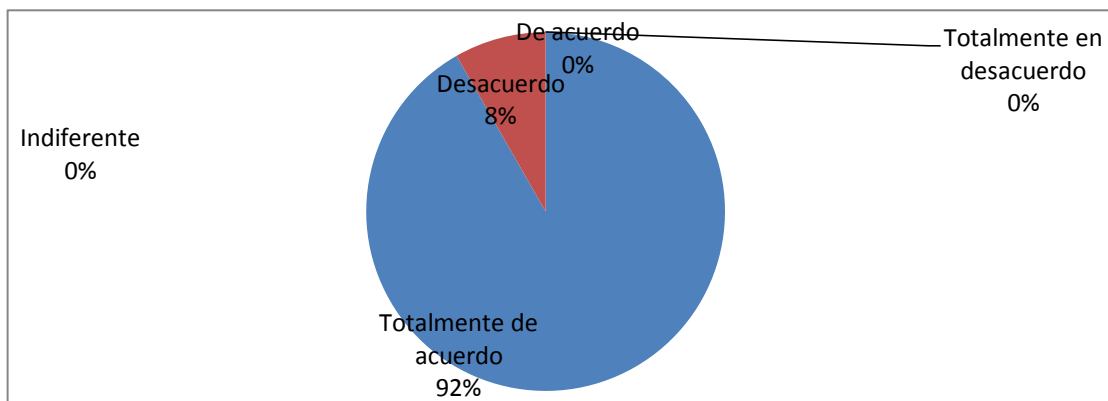
Tabla 21 - Liderazgo Directivo

¿El directivo de la Institución está disponible para todos los estudiantes?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentaje
Item No.1	Totalmente de acuerdo	122	92%
	De acuerdo	0	0%
	Indiferente	0	0%
	Desacuerdo	11	8%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		133	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico 21 - Liderazgo Directivo



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

El directivo de la Institución está disponible para todos los estudiantes y presto a atender sus inquietudes y necesidades, pero también es importante que se mantenga la misma confianza con los docentes que son los primero llamados a resolver sus problemas e inquietudes. Solo así se podrá generar una ambiente cómodo y amigable para reforzar los lazos, que propicien aprendizajes significativos en los estudiantes.

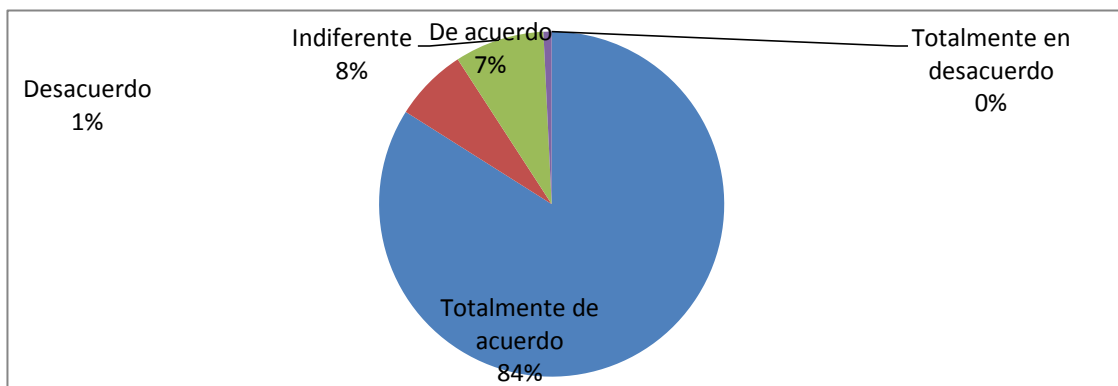
Tabla 22 - Influencia del Liderazgo Directivo

¿El directivo toma en cuenta mis necesidades?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Item No.2	Totalmente de acuerdo	110	84%
	De acuerdo	9	7%
	Indiferente	11	8%
	Desacuerdo	1	1%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		131	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jessica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico 22 - Influencia del Liderazgo Directivo



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jessica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

El directivo toma en cuenta las necesidades de los estudiantes, las cuales son muy importantes a la hora de la toma de decisiones, ya que es consciente que el actuar educativo va orientado a satisfacer dichas necesidades y demandas de los educandos para obtener una educación de calidad y calidades.

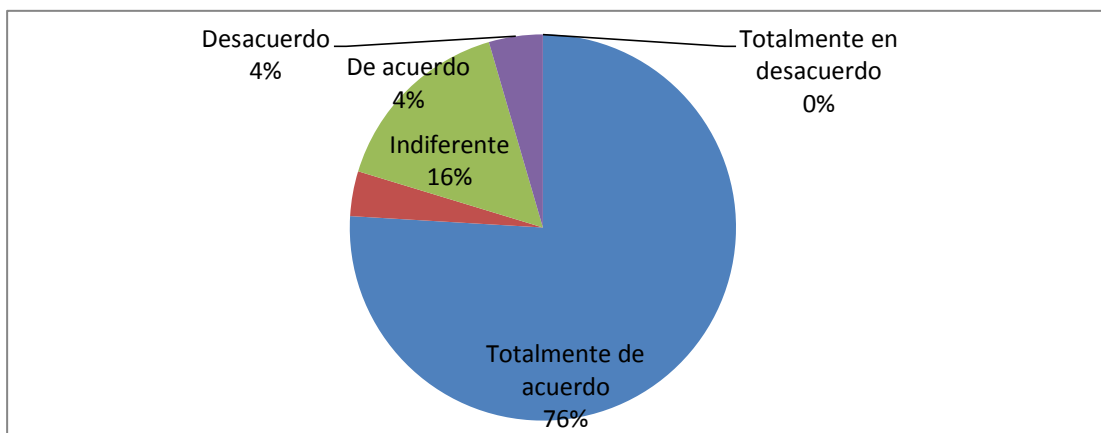
Tabla 23 - Influencia del Liderazgo Directivo

¿El directivo trata de resolver de manera eficiente los conflictos en el Plantel?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Item No.3	Totalmente de acuerdo	100	75%
	De acuerdo	5	4%
	Indiferente	27	20%
	Desacuerdo	1	1%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		133	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico 23 - Influencia del Liderazgo Directivo



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jessica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

El directivo trata de resolver de manera eficiente los conflictos en el Plantel, siempre basado en los principios de justicia y equidad, en marcado en la ley para así buscar el bien de toda la comunidad educativa. Por tal motivo se sienten con plena seguridad de permanecer en la institución y desarrollar un buen desempeño escolar, al no permitir que estas se conviertan en situaciones más graves que puedan ocasionar conflictos internos.

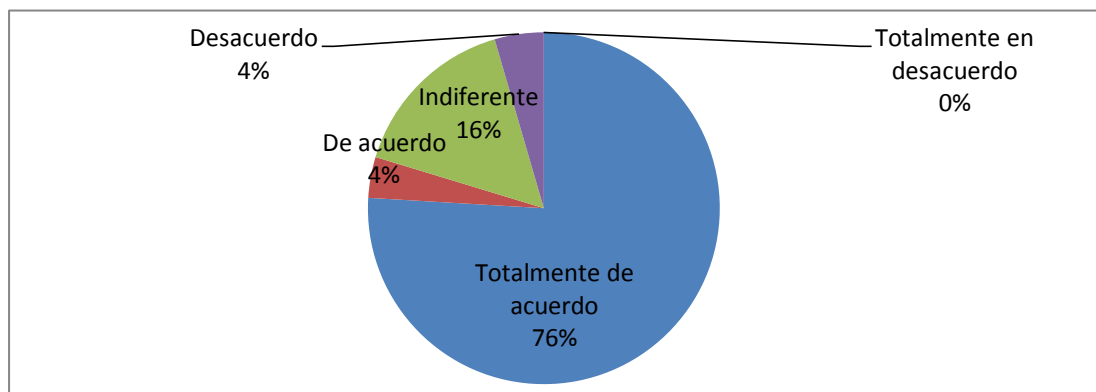
Tabla 24 – Conflictos docentes y padres de familia

Existen situaciones en que la relación entre docentes y padres de familia se sale de las manos del director			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentaje
Item No.4	Totalmente de acuerdo	101	76%
	De acuerdo	5	4%
	Indiferente	21	16%
	Desacuerdo	6	5%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		133	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico 24 - Conflictos docentes y padres de familia



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jessica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

Existen situaciones en que la relación entre docentes y padres de familia se salen de las manos del director, por las deficientes relaciones entre ellos, que generan faltas de respeto por las continuas imposiciones de los representantes y el incumpliendo de las normativas institucionales. Se debe generar acciones que mejoren las relaciones entre docentes y padres de familia en busca del beneficio institucional.

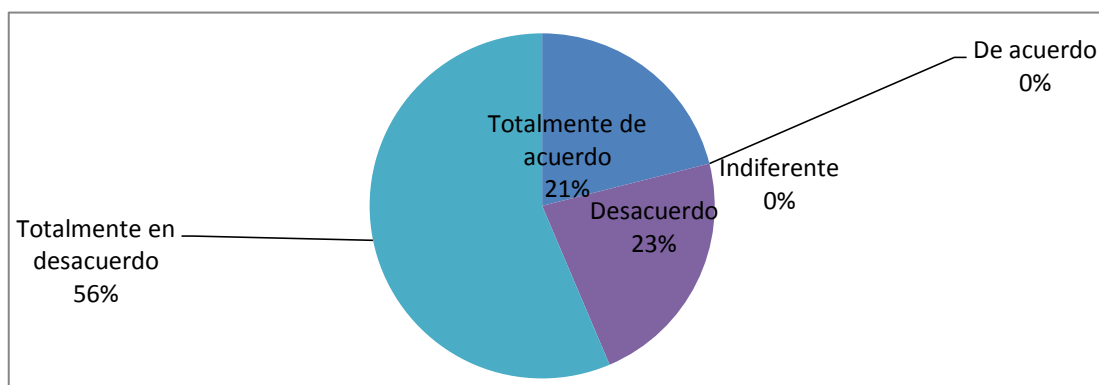
Tabla 25 - Clima Organizacional

¿Los docentes mantienen buenas relaciones con los padres de familia?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentaje
Item No.5	Totalmente de acuerdo	28	21%
	De acuerdo	0	0%
	Indiferente	0	0%
	Desacuerdo	30	23%
	Totalmente en desacuerdo	75	56%
Totales		133	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico 25 - Clima Organizacional



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

Los docentes no mantienen buenas relaciones con los padres de familia, porque ellos no están respetando las normativas y políticas institucionales con respecto a los horarios de atención y protocolos de resolución de conflictos. Así se podrá mejorar la calidad del clima organizacional y el rendimiento escolar. Solo delimitando y teniendo claro donde empieza y terminan sus funciones podrán desarrollarse de manera óptima y dar solución a las necesidades e inquietudes de los otros miembros de la comunidad

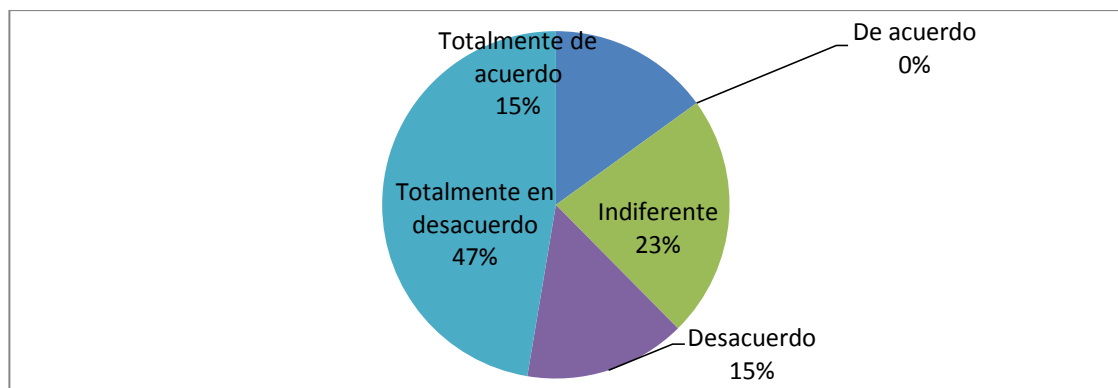
Tabla 26 – Atención a quejas

¿Los docentes dan atención inmediata a las quejas de sus padres?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Item No.6	Totalmente de acuerdo	46	35%
	De acuerdo	4	3%
	Indiferente	6	5%
	Desacuerdo	77	58%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		133	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico 26 - Atención a quejas



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

Los estudiantes sienten que los docentes no dan atención inmediata a las quejas, porque creen que tal vez no son tan importantes y no buscan una solución pronta, para que esto no genere mayores conflictos en la institución, esto se debe mejorar con la finalidad de mantener un buen clima en la Institución y alcanzar los objetivos institucionales propuestos.

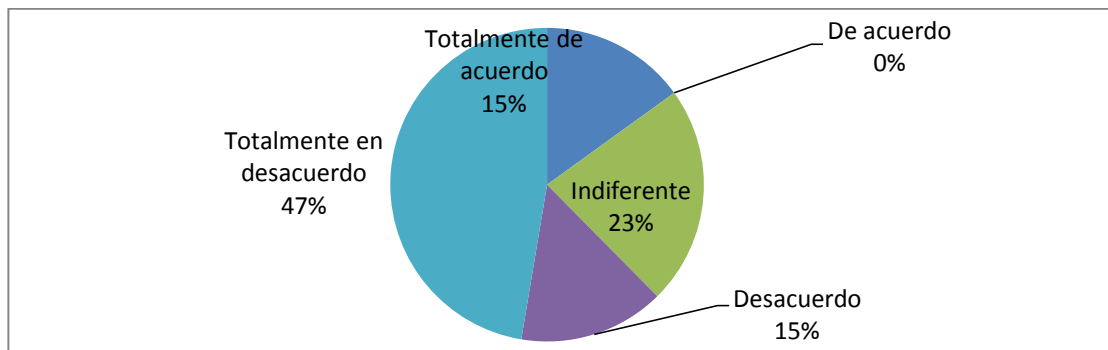
. Tabla 27 - Atención a padres

¿Los representantes cumplen con horarios establecidos para atención a padres de familia ?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Item No.7	Totalmente de acuerdo	38	29%
	De acuerdo	0	0%
	Indiferente	20	15%
	Desacuerdo	27	20%
	Totalmente en desacuerdo	48	36%
Totales		133	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico 27 - Atención a padres



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

Los representantes no cumplen con los horarios establecidos para atención a padres, porque están muy ocupados y que es parte de la labor docente atender cuando ellos lo requieren porque es importante que ellos conozcan del desarrollo académico de sus hijos, pero si se han dado cuenta que los docentes se enojan y se genera un desorden cuando son atendidos a horas no adecuadas a la establecida

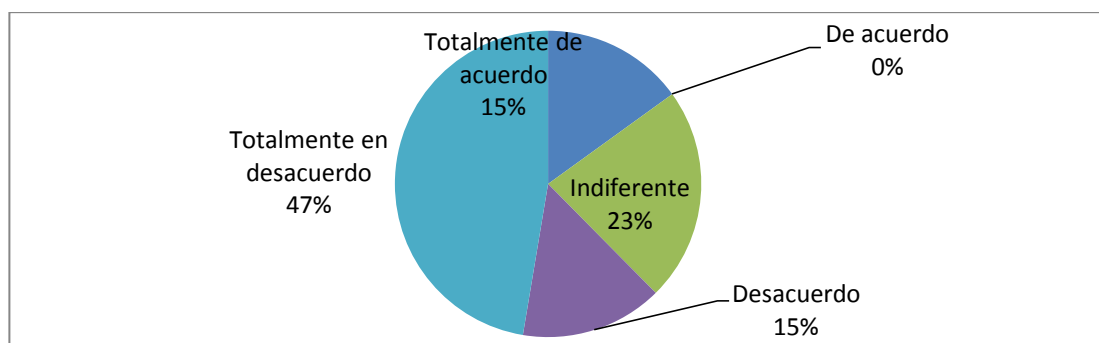
Tabla 28 - Clima Organizacional

¿Los padres de familia tratan con respeto a los docentes?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Item No.8	Totalmente de acuerdo	20	29%
	De acuerdo	0	0%
	Indiferente	30	15%
	Desacuerdo	20	20%
	Totalmente en desacuerdo	63	36%
Totales		133	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico 28 - Clima Organizacional



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jessica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

Los padres no siempre tratan con respeto a los docentes, en su mayoría, existen representantes legales que no se ajustan a los horarios de atención establecidos por la Institución y les disgusta que son los que quieren atender cuando ellos lo requieren, causando molestias a los docentes y llegando a ser tratados irrespetuosamente generando un clima organizacional no adecuado para el desarrollo de las actividades académicas.

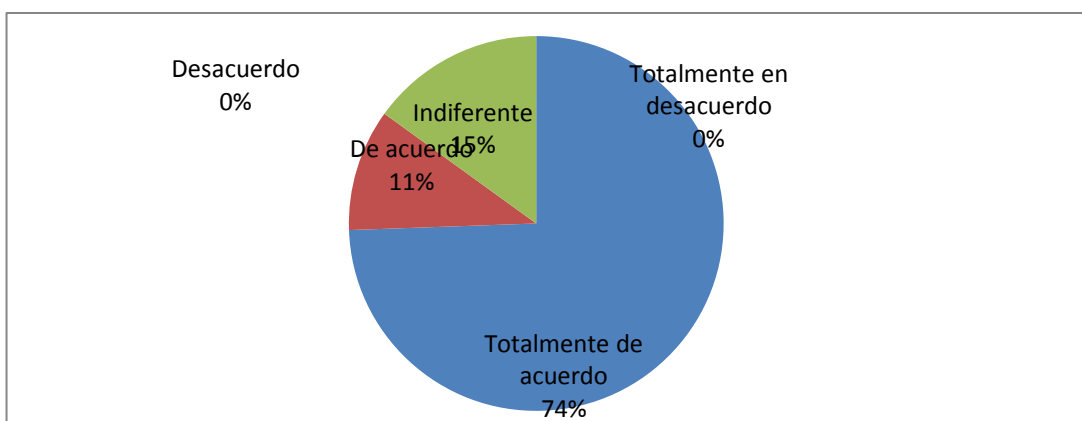
Tabla 29 – Relaciones entre docentes y padres de familia

¿Piensa que es necesario mejorar las relaciones entre docentes y padres de familia en la Institución?			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentaje
Item No.9	Totalmente de acuerdo	99	74%
	De acuerdo	14	11%
	Indiferente	20	15%
	Desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		133	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jessica Molina y Verónica Ruiz

Tabla 29 - Relaciones entre docentes y padres de familia



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jessica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

Es necesario mejorar las relaciones entre docentes y padres en la Institución, para que exista un ambiente organizacional favorable para todos los actores del que hacer educativo, dentro de los valores del respeto, solidaridad, compañerismo y conocimiento de las funciones y roles que cada quien debe cumplir. Solo así se podrá alcanzar las metas institucionales propuestas y general ambientes de estudio óptimos, basados en los principios de calidad y calidez

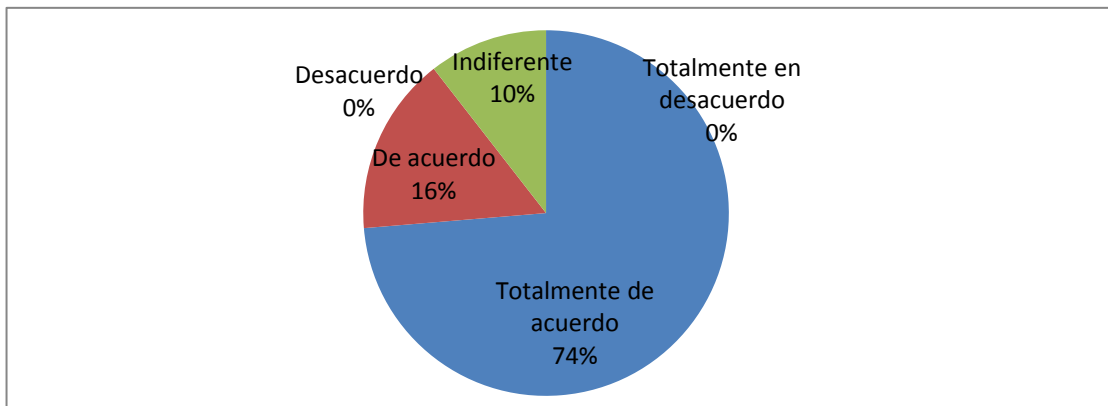
Tabla 30 - Guía Administrativa

Es importante que se implemente una Guía para mejorar las relaciones entre Padres de Familia y docentes			
Código	Categorías	Frecuencias	Porcentajes
Item No.10	Totalmente de acuerdo	98	74%
	De acuerdo	21	16%
	Indiferente	14	11%
	Desacuerdo	0	0%
	Totalmente en desacuerdo	0	0%
Totales		133	100%

Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Gráfico 30 - Guía Administrativa



Fuente: Unidad Educativa Stanford School

Elaborado por: Jéssica Molina y Verónica Ruiz

Análisis:

La implementación de una Guía Administrativa mejora el clima laboral en la institución porque dará a conocer los roles y funciones de cada miembro de la comunidad educativa, tanto a docentes y representantes legales que podrán para mejorar sus relaciones interpersonales y el clima organizacional dentro de la Unidad Educativa. Delimitando cada una de sus funciones sin así entorpecer el trabajo del otro y buscar el éxito institucional

Prueba Chi Cuadrado

Tabla de frecuencias observadas						
Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Subtotal
8					16	16
9			3		13	16
10					16	16
11					16	16
12					16	16
13					16	16
14			4		12	16
Subtotal			7		105	112

Tabla de frecuencias esperadas					
Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8					15
9			1		15
10					15
11					15
12					15
13					15
14			1		15

Chi Cuadrado						
Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Subtotal
8					0,06666667	0,06666667
9			4		0,26666667	4,26666667
10					0,06666667	0,06666667
11					0,06666667	0,06666667
12					0,06666667	0,06666667
13					0,06666667	0,06666667
14			9		0,6	9,6
Subtotal			13		1,2	14,2
					X2	
					Calculado	14,2

Valor p: 0,942

X₂ Tabulado:
36,4

Margen de
error: 0,05%.

H₀: El liderazgo directivo influye de manera positiva en el clima organizacional.

H_a: El liderazgo directivo influye de manera negativa en el clima organizacional.

p = 0,942, por lo tanto p > 0,05

= Se rechaza **H_a**

ENTREVISTA A DIRECTIVOS

1. ¿Cuál es su nombre?

Graciela Ofelia Ronquillo Sánchez

2. ¿Qué título profesional tiene?

Doctora en Administración y Supervisión Educativa

3. ¿Cuál es su función como directivo?

Rectora

4. ¿Cómo es su actitud y desempeño a la hora de resolver los conflictos en la institución?

Justa y participativa, siempre en busca del bien de toda la institución

5. ¿Cómo es el desempeño de los profesores?

Bueno

6. ¿En su institución está presente el trabajo en equipo?

Si, en la mayoría de las situaciones

7. ¿Es fácil obtener ayuda o colaboración por parte de los padres de familia?

A veces, aunque en algunas ocasiones ellos quieren imponer su criterio

8. ¿En qué le gustaría que los padres de familia colaboraran para hacer de la escuela un lugar mejor?

Cumpliendo las políticas y normas institucionales, fomentando el respeto

9. ¿Cómo es su relación con los profesores, alumnos y padres de familia?

Buena se trata de mantener siempre el respeto

10. En su opinión, ¿Cuál es su influencia como directivo en el clima organizacional de la institución?

La influencia del directivo es muy importante porque es la que debe promover el respeto y buen clima en la institución.

Conclusiones

El estudio realizado permite arribar a las siguientes conclusiones:

- Un adecuado liderazgo directivo fomenta una adecuada comunicación entre directivos, representantes legales y docentes, buscando dar apertura a nuevas vías de comunicación mediante el uso de roles y funciones que cada uno debe realizar.
- Es importante que se fomente el respeto a las normas y políticas institucionales, dando protagonismo a la labor docente, y el respeto que este se merece por la importancia que tiene en la labor educativa. .
- De acuerdo con los resultados obtenidos se debe mejorar las relaciones interpersonales entre padres de familia y docentes para así crear ambientes agradables y óptimos para el desarrollo de las metas institucionales.
- La unidad educativa “Stanford School” brinda el apoyo especial sobre este tema para que exista una verdadera comunicación, educación integral en un clima organizacional favorable.
- A pesar que el directivo realiza una adecuada gestión con respecto al liderazgo institucional, no ha podido mejorar de manera efectiva las relaciones entre padres de familia y docentes lo cual no permite un óptimo desarrollo de las actividades educativas
- Para demostrar un verdadero Liderazgo Directivo, se debe mejorar el Clima Organizacional dentro de la Institución, mediante la implementación de una Guía administrativa que a través de talleres permita robustecer las relaciones interpersonales entre Docentes y Padres de familia.

Recomendaciones

A partir de las conclusiones que se recogen en esta investigación y en correspondencia con los resultados obtenidos en la misma se recomienda:

- Por lo consiguiente si se puede mejorar la calidad del clima organizacional, a través de la implementación de actividades y talleres para mejorar la calidad de las relaciones entre los docentes y representantes legales, para lo cual se recomienda de una constante capacitación sobre clima organizacional.
- Por lo tanto los líderes educativos de la unidad educativa y docentes deben actualizarse en temas como calidad del clima organizacional, liderazgo educativo, funciones que cada integrante de la escuela debe cumplir, con la finalidad de mantener relaciones comunicativas positivas y abiertas a cambios adecuados a las situaciones que se presentaren.
- Es importante que los líderes educativos y docentes, se mantengan en comunicación laboral y cuando los representantes legales sobrepasen la autoridad del docente debe ser llamado la atención para mejorar la comunicación entre todos.
- La familia escolar es uno de los cimientos de la sociedad, por lo tanto, todos deben ser partícipes del taller sobre roles y funciones mediante una guía administrativa, con la finalidad de mejorar la calidad del clima organizacional.
- Para mejorar las relaciones entre docentes y padres de familia se debe implementar acciones y estrategias que promuevan el mejoramiento del clima organizacional. A través de ellas se podrá alcanzar las metas propuestas en benéfico de la Institución.

CAPÍTULO IV

GUÍA DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA CON ENFOQUE EN ROLES Y FUNCIONES

INTRODUCCIÓN

Stanford School cuenta en sus 3 niveles Jardín, Escuela y Colegio con 460 estudiantes, 3 administrativos, 16 docentes y 1 auxiliar de servicios. El ambiente dentro de la Institución es armónico y familiar, se mantiene un dialogo constante entre Directivos, Docentes y Padres de Familia. Este ambiente es propiciado por la Rectora y fundadora la Dra. Graciela Ronquillo quien ha laborado en el sector como directivo por 40 años, esto genera en la Comunidad confianza y respeto, muchos de los padres de familia han sido formados por ella y conocen el tipo de política y normativas que maneja, de una educación basada en la disciplina, el respeto.

La propuesta para mejorar el clima organizacional de la Unidad Educativa Stanford School, se establece a partir del diseño estrategias y de talleres grupales que posibiliten el desarrollo de un clima organizacional positivo, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- Un taller de funciones. El contar con este taller de roles y funciones será una ventaja ya que al ser implementado contribuirá a que los directivos tomen decisiones acertadas con respecto al reclutamiento, selección, capacitación o inducción del personal docente, administrativo y de servicios que labora en la institución.
- La motivación; que es un rasgo central desde el cual se genera un clima laboral adecuado, pues los empleados motivados sienten que el trabajo es un medio que produce satisfacción y no una actividad opresora.
- La comunicación; útil para solucionar los conflictos de manera eficaz.

- Las relaciones interpersonales; para generar unos procesos y estrategias que posibiliten la participación de los trabajadores en los proyectos de la institución.

IMPORTANCIA DE LA PROPUESTA

Este proyecto beneficiará a todos los miembros de la comunidad educativa a través del manejo adecuado de todos los procesos. Y permitirá tener mayor claridad sobre las actividades, responsabilidades y otros requerimientos que caracterizan un cargo, lo cual constituirá una guía para el rector, coordinadores, docente y demás colaboradores, en tanto existirá un perfil definido para cada cargo.

La importancia de este proyecto contribuirá con el mejoramiento de las tareas y los procesos que se lleven a cabo en el colegio para que los padres de familia no tengan inconvenientes al momento de ejecutar algún trámite en la entidad, y a su vez esta entidad pueda brindar un servicio de calidad y calidez. De esta forma garantizará el cumplimiento de los objetivos que se figuraron en la presente investigación, y además por medio de esta propuesta se fortificará el área administrativa–académica, ya que el colegio brindará una educación de primera clase.

El Clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones, pues este determina la forma en que un individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción etc. En la medida que un trabajador o un padre de familia se sienta bien en la Institución, así será su entrega a este, contribuyendo al mejoramiento continuo de los servicios.

OBJETIVOS

Objetivo General

Elaborar de guía administrativa con enfoque en roles y funciones que permita mejorar el clima organizacional entre docentes y padres de familia que permita del el desarrollo óptimo de las actividades educativas.

Objetivos específicos

- Delimitar y organizar las tareas y actividades de cada estamento o miembro de la comunidad educativa para que su desempeño sea ordenado, ejemplar y oportuno de acuerdo con los requerimientos tanto institucionales como de la sociedad que utiliza los servicios educativos del plantel.
- Contribuir al mejoramiento de los factores que presentaron resultados negativos en el clima laboral, según el diagnóstico realizado.
- Diseñar un plan de mejoras que contribuya a un clima organizacional favorable en la Institución Educativa Stanford School.

VISIÓN

La Unidad Educativa Stanford School es una Institución Educativa de carácter oficial, orientada a la formación integral del alumno, con el compromiso y reconocimiento por parte de directivos, docentes y padres de familia de que el educando es una persona en formación.

Ser una Institución proyectada hacia una enseñanza y aprendizaje con altos niveles académicos, manteniendo estrechas relaciones con los docentes, alumnado, padres de familia y demás miembros de la comunidad.

MISIÓN

La Institución Educativa Stanford School tiene como misión orientar su formación hacia el desarrollo integral de hombres y mujeres, preferiblemente de la zona urbana, partiendo de una pedagogía en valores y conocimientos, con personal altamente cualificado que promueva el talento humano y la vocación hacia el emprendimiento y el servicio a la comunidad.

Formar bachilleres de calidad fundamentados en los mejores principios de ética y honestidad, capaces de solucionar problemas en cualquier campo de acción donde se desarrollen impulsando el avance científico y tecnológico; contribuyendo así al desarrollo del País.

FACTIBILIDAD

Los investigadores del proyecto, exponen que la presente propuesta da importantes soluciones para mejorar el clima organizacional entre el Personal docente de la Unidad Educativa Stanford School y los representantes de la misma.

Factibilidad Financiera : Este proyecto ha sido financiado por las autoras del mismo, quienes han asumido la responsabilidad de los gastos propios de este trabajo.

costos		
1	Impresión de hojas	\$150
2	Materiales para el taller	\$50
3	Materiales para encuestas	\$30
	Total	\$230

Factibilidad en lo administrativo: La institución consta con el personal docente a quienes les corresponde la administración de sus deberes por áreas de competencia profesional y administrativa.

Factibilidad en lo legal: La legalidad de la propuesta de este proyecto, es veraz ya que se han tomado las precauciones necesarias en relación a la revisión de los derechos de la Constitución Ecuatoriana y del LOEI, en la cual todo ciudadano ecuatoriano tiene derecho a una educación gratuita en todos sus campos y en relación al LOEI los docentes ecuatorianos tienen la constante oportunidad de capacitarse pedagógicamente para mejorar la calidad laboral de la educación.

Factibilidad en lo técnico: La Unidad Educativa cuenta con espacios que hacen posible su aplicación, para validar este proyecto se han utilizado recursos pedagógicos, técnicos, y bibliográficos, con la finalidad de dar una solución a la problemática de la Institución.

Recursos humanos

Los recursos humanos que se utilizaron en la realización de este proyecto son los Tutores y Autores del proyecto.



GUAYAQUIL - 2017

GUIA ADMINISTRATIVA



ROLES Y FUNCIONES

Stanford School

Introducción

Esta Guía definirá los roles y funciones de los Equipo de trabajo de la unidad educativa y mejorara el manejo de todos los procesos, consiguiendo la estructura ocupacional ideal para la obtención de los objetivos Institucionales.

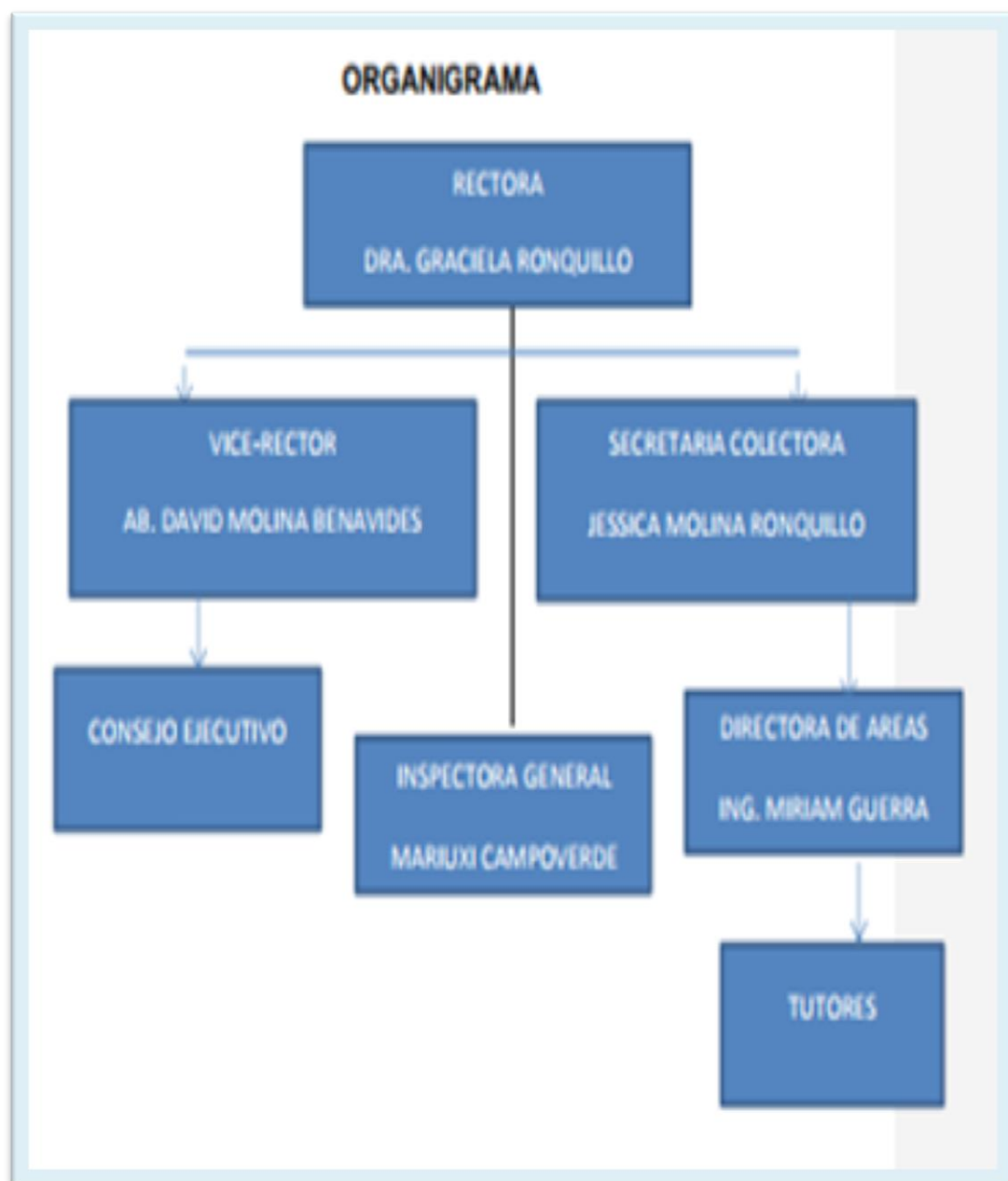
Permitirá tener mayor claridad sobre las actividades, responsabilidades y otros requerimientos que caracterizan un cargo, lo cual constituirá una guía para el rector, coordinadores, docente y demás colaboradores, en tanto existirá un perfil definido para cada cargo.

Contribuyendo con el mejoramiento de las tareas y los procesos que se lleven a cabo en la Institución Educativa para que los padres de familia no tengan inconvenientes al momento de ejecutar algún trámite en la entidad, y a su vez esta entidad pueda brindar un servicio de calidad y calidez.

Con la implementación de esta Guía se garantizará el cumplimiento de los objetivos que se figuraron en la presente investigación, y además por medio de esta propuesta se fortificará el área administrativa–académica, ya que el colegio brindará una educación de primera clase.

INDICE

Organigrama	1
Actividades	2
Taller # 1 de Funciones a Padres de Familia	3
Taller # 2 de Funciones para el Personal	8
Taller # 3 de Motivación	12
Taller # 4 de Motivación para el Personal	17
Taller # 5 de Comunicación para el Personal	22
Taller # 6 de Comunicación para el Personal	27
Taller # 7 de Comunicación para Padres de Familia	32
Taller # 8 de Relaciones interpersonales para el Personal	37
Taller # 9 de Relaciones interpersonales para el Personal	43
Taller # 10 de Relaciones interpersonales para P. Familia	54
Conclusiones	



Actividades de la propuesta

Actividades	Objetivo	Destinación	Duración total	Cantidad de talleres
Taller de funciones	Explicar las funciones de los trabajadores de la institución.	Padres de familias	4 horas	2
Taller de motivación	Reconocer la importancia de la motivación en un entorno laboral, y construir grupalmente una serie de estrategias útiles para poder mantener motivado al equipo de trabajo.	Trabajadores de la institución	4 horas	2
Taller de relaciones interpersonales	Reflexionar en torno a las prácticas y actitudes que cada persona debe desarrollar para que se generen unas buenas relaciones interpersonales.	Trabajadores de la institución	4 horas	2
Taller de relaciones interpersonales	Reflexionar en torno a las prácticas y actitudes que cada persona debe desarrollar para que se generen unas buenas relaciones interpersonales.	Padres de familia	2 horas	1
Taller de comunicación	Desarrollar la comunicación entre los miembros de un grupo.	Trabajadores de la institución	4 horas	2
Taller de comunicación	Desarrollar la comunicación entre los miembros de un grupo.	Padres de familia	2 horas	1

Elaborado por: Jéssica Molina Ronquillo y Verónica Ruiz Andaluz

TALLER # 1: FUNCIONES

Rector

- ✓ Autorizar las matriculas
- ✓ Controlar la disciplina y aplicar acciones por faltas disciplinarias
- ✓ Aprobar el distributivo de trabajo docente
- ✓ Elaborar el calendario de actividades
- ✓ Aprobar horarios de clases, exámenes
- ✓ Implementar medidas para crear un ambiente armónico dentro de la Institución
- ✓ Remitir la información necesaria y veras a las Autoridades Educativas

Vicerrector

- ✓ Supervisar y asesorar el trabajo docente
- ✓ Coordinar las tutorias y apoyos pedagógicos
- ✓ Aprobar los instrumentos de Evaluación
- ✓ Proponer la nómina de directores de áreas y tutores de grado a curso
- ✓ Hacer un seguimiento y elaborar informes sobre el avance académico de las áreas.

Inspector General

- ✓ Registrar la asistencia puntual de docentes y estudiantes
- ✓ Justificar las inasistencias de los estudiantes
- ✓ Elaborar y publicar horarios de clases y exámenes
- ✓ Conceder los permisos de salida del plantel
- ✓ Llevar los registros de disciplina de los estudiantes
- ✓ Distributivos de trabajo y horarios de clases

Secretaría-Colectora

- ✓ Llevar los libros, registros y formularios especiales
- ✓ Responsable del ingreso de datos requeridos en los sistemas del ministerio
- ✓ Suscribir documentos de matriculas y promociones
- ✓ Control de información de pagos de matriculas y pensiones
- ✓ Responsable la nómina y demás pagos Institucionales
- ✓ Mantener ordenado y actualizado documentos fiscales



Objetivo:

Delimitar y organizar las tareas y actividades de cada estamento o miembro de la comunidad educativa para que su desempeño sea ordenado, ejemplar y oportuno de acuerdo con los requerimientos tanto institucionales como de la sociedad que utiliza los servicios educativos del plantel.

Estrategias Metodológicas

Se organizará y ejecutará el taller de funciones de la Institución. El taller de Funciones es de aplicación general a todos los cargos que se ubican en la estructura organizacional de la Institución.

La actualización del taller corresponde al Rector, mediante revisiones periódicas, a fin de incorporar los cambios que surjan en la estructura orgánica y funcional que afecten los procesos y que amerite efectuar cambios en los cargos, de cualquier naturaleza. Toda actualización del Manual deberá ser comunicada a la Secretaría, a efecto de que se realicen

las aprobaciones del caso, se determine si los cambios afectan la clasificación de los puestos, se proceda a realizar los ajustes correspondientes y se realice el trámite respectivo para la revisión de la valoración de los puestos.

Contenido

El taller de Funciones es una herramienta técnica y procedimental necesaria para la administración del recurso humano respectivo a cada uno de los cargos por áreas ocupacionales en la Institución Educativa Stanford School. Contiene en forma ordenada y sistemática, información sobre aspectos organizacionales necesarios para la mejor ejecución del trabajo.

En él se concretan las funciones, actividades y aspectos característicos de cada uno de los cargos que están vinculados a la institución, además sirve como instrumento de apoyo para identificar y construir los procesos con sus pertinentes procedimientos, además de mejorar y proporcionar una visión diferente al ejercicio del control.

Procedimiento

Se realizara la socialización de los roles y funciones de cada uno de las personas que laboran en la Institución Educativa, a través de un taller dirigido a los padres de familia, apoyándose la tecnología y usando medios gráficos y atractivos crear un impacto mayor y efectivo de los roles institucionales.

Al concluir la explicación. Se les pregunta a padres de familia las dudas y se comienza un debate para aclararlas

EVALUACIÓN DEL TALLER # 1

1.- ¿Conocía cuáles eran las funciones del personal de la Institución?

Si

No

2.- ¿Le parece importante conocer los temas que se están tratando en este taller?

Si

No

3.- ¿Cuáles son las funciones del Tutor?

.....

.....

.....

4.- ¿Cuáles son las funciones del Inspector General ?

.....

.....

Unidad Educativa Stanford School			Año lectivo 2017 2018
Datos informativos			
Docentes: Molina Ronquillo Jéssica Ruiz Andaluz Verónica	Número de períodos: 1	Fecha 5/mayo/2017	Inicio: 2017
			Finalización: 2017
Objetivos educativos del módulo/bloque Explicar las funciones de los trabajadores de la institución para mejorar la calidad de clima organizacional.	Eje transversal/institucional: Liderazgo Directivo		
	En ese aprendizaje/macro destreza: Liderazgo Directivo/ Clima Organizacional		
Destreza con criterio de desempeño a ser desarrollada.	Indicador esencial de evaluación: Capacitación sobre el Liderazgo Directivo en el clima organizacional, mediante una guía administrativa de funciones de roles y funciones.		
PLANIFICACIÓN: Tema: : FUNCIONES			
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECUR SOS	INDICADORES DE LOGROS	TÉCNICAS/INSTRUM ENTOS DE EVALUACIÓN
Animación a la lectura, la reflexión y el análisis, dinámicas, ensayo, organización, elaboración. Utilizar las herramientas pedagógicas educativas para incentivar la lectura y reflexión del tema.	Imágene s Videos Textos	Observa y reflexiona videos sobre el clima organizacional. Reconoce la importancia de la calidad del clima organizacional.	La conferencia Análisis de las diapositivas

TALLER # 2 : FUNCIONES DEL PERSONAL

Objetivo:

Explicar las funciones a cada uno de los trabajadores de la institución.

Estrategias Metodológicas

Se organizará y ejecutará el taller de funciones de la Institución. El taller de Funciones es de aplicación general a todos los cargos que se ubican en la estructura organizacional de la Institución.

La actualización del taller corresponde al Rector, mediante revisiones periódicas, a fin de incorporar los cambios que surjan en la estructura orgánica y funcional que afecten los procesos y que amerite efectuar cambios en los cargos, de cualquier naturaleza. Toda actualización del Manual deberá ser comunicada a la Secretaría, a efecto de que se realicen las aprobaciones del caso, se determine si los cambios afectan la clasificación de los puestos, se proceda a realizar los ajustes correspondientes y se realice el trámite respectivo para la revisión de la valoración de los puestos.

Contenido

El taller de Funciones es una herramienta técnica y procedimental necesaria para la administración del recurso humano respectivo a cada uno de los cargos por áreas ocupacionales en la Institución Educativa Stanford School. Contiene en forma ordenada y sistemática, información sobre aspectos organizacionales necesarios para la mejor ejecución del trabajo.

En él se concretan las funciones, actividades y aspectos característicos de cada uno de los cargos que están vinculados a la institución, además sirve como instrumento de apoyo para identificar y construir los procesos con sus pertinentes procedimientos, además de mejorar y proporcionar una visión diferente al ejercicio del control.

Procedimiento

Se realizara la socialización de los roles y funciones de cada uno de las personas que laboran en la Institución Educativa, a través de un taller dirigido a los docentes, apoyándose la tecnología y usando medios gráficos y atractivos crear un impacto mayor y efectivo de los roles institucionales.

Actividad # 1: Entrega del Manual de Funciones

Se le entregará a cada trabajador un manual de funciones personalizado para que lo conserve y de esta manera pueda consultarlo cuando le sea necesario. Luego de haber entregado todos se procede a la explicación de las funciones de cada uno de los trabajadores

Discusión: Al concluir la explicación. Se les pregunta a los trabajadores las dudas y se comienza un debate para aclararlas todas.

Al concluir la explicación. Se les pregunta a padres de familia las dudas y se comienza un debate para aclararlas

EVALUACIÓN DEL TALLER # 2

1.- ¿Conocía cuáles eran sus funciones?

Si

No

2.- ¿Le parece importante conocer los temas que se están tratando en este taller?

Si

No

3.- ¿Cuáles son sus funciones?

.....

.....

.....

4.- ¿Considera que es importante la definición de funciones?

Si

No

Unidad Educativa Stanford School			Año lectivo 2017 2018
Datos informativos			
Docentes: Molina Ronquillo Jéssica Ruiz Andaluz Verónica	Número de períodos: 2	Fecha 28/abril/2017	Inicio: 2017
			Finalización: 2017
Objetivos educativos del módulo/bloque Explicar las funciones a cada uno de los trabajadores de la institución	Eje transversal/institucional: Liderazgo Directivo		
	En ese aprendizaje/macro destreza: Liderazgo Directivo/ Clima Organizacional		
Destreza con criterio de desempeño a ser desarrollada.	Indicador esencial de evaluación: Capacitación sobre el Liderazgo Directivo en el clima organizacional, mediante una guía administrativa de funciones de roles y funciones.		
PLANIFICACIÓN: Tema: FUNCIONES DEL PERSONAL			
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURS OS	INDICADORES DE LOGROS	TÉCNICAS/INSTRUM ENTOS DE EVALUACIÓN
Animación a la lectura, la reflexión y el análisis, dinámicas, ensayo, organización, elaboración. Utilizar las herramientas pedagógicas educativas para incentivar la lectura y reflexión del tema.	Manual de funciones Diapositiv as	. Reconoce la importancia de la calidad del clima organizacional.	La conferencia Análisis del manual de funciones

TALLER # 3: MOTIVACIÓN



Objetivo:

Reconocer la importancia de la motivación en un entorno laboral, y construir grupalmente una serie de estrategias útiles para poder mantener motivado al equipo de trabajo.

Estrategias Metodológicas

- Celebrar a cada empleado su cumpleaños para que ellos se sientan importantes y que se preocupan por él.
- Brindar a los empleados capacitaciones para que estos adquieran habilidades y aptitudes que les permitan tener oportunidades de crecimiento siendo así más valiosos para la empresa.
- Dar reconocimiento: consiste en reconocer el buen desempeño de los trabajadores, así como los resultados y logros obtenidos.

Contenido

La motivación es lo que impulsa al individuo a realizar una determinada actividad o a responder con un comportamiento u otro ante una situación concreta. La motivación laboral será la fuerza que estimule al trabajador para conseguir satisfacer sus propias necesidades y alcanzar unos objetivos a través del desarrollo de su trabajo.

La motivación debe actuar como una fuerza impulsora de la conducta humana, es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la vida, pero cobra un especial valor en el trabajo ya que es en esta actividad que el ser humano ocupa gran parte de su existencia. Por tal razón es necesario que las personas estén motivadas en su trabajo y que el trabajo no se convierta en una actividad opresora, sino en un medio que produzca satisfacción.

Procedimiento

Se impartirán talleres a los profesores para reconocer la importancia de la motivación en un entorno laboral, y construir grupalmente una serie de estrategias útiles para poder mantener motivado al equipo de trabajo

Actividad # 1: Carteleras motivacionales.

En primer lugar, se conforman tres grupos de cuatro personas, y se les indica que cada uno debe realizar una cartelera en la que se expongan las principales estrategias en su opinión, se deben utilizar en la Institución para mantener motivados a los trabajadores. Se les da 15 minutos a los grupos para que realicen la cartelera. Luego de ello, una persona de cada grupo

pasa a exponer la cartelera, para por último identificar cuáles son las estrategias que fueron comunes en todos los grupos.

Discusión: Se realiza un debate general sobre la importancia de motivar a las personas para que se desempeñen de una manera más eficaz, ya sea en un entorno laboral o académico.

Actividad # 2: ¿Cómo me ven mis compañeros?

El responsable del grupo, entrega un nombre por cada uno de los integrantes con el nombre de cada uno de ellos. Se entregarán al azar, sin que nadie reciba el sobre con su propio nombre. Se trata de que los distintos integrantes del grupo, vayan escribiendo en un papel algo positivo y algo negativo de esa persona. Cada una de ellas en el color del post-it que haya dicho el responsable. Por ejemplo, la cosa buena en un post-it verde y la mala en un post-it rojo. Todos van añadiendo comentarios sobre todos sus compañeros. Sentados en círculo, se le entrega a cada persona su sobre. Por turnos, cada uno abrirá el suyo y leerá en voz alta las notas que ha recibido. Compartirá con el resto de compañeros cómo se ha sentido.

Discusión: Es importante que el responsable de la actividad propicie la interacción entre los compañeros. Que tengan la oportunidad para expresarse y que puedan decirle a sus compañeros por qué hicieron ese comentario en el post-it. Es recomendable que los comentarios negativos se acompañen con cómo podrían mejorar ese aspecto para que así, no sea entendido como una crítica.

EVALUACIÓN DEL TALLER # 3

1.- ¿Considera que es importante la motivación en los individuos?

Si

No

2.- ¿Le parece importante conocer los temas que se están tratando en este taller?

Si

No

3.- ¿ El taller aportó positivamente en mi vida ?

Si

No

4.- ¿Qué aspectos debo mejorar ?

.....

.....

Unidad Educativa Stanford School			Año lectivo 2017 2018
Datos informativos			
Docentes: Molina Ronquillo Jéssica Ruiz Andaluz Verónica	Número de períodos: 3	Fecha 12/mayo/2017	Inicio: 2017
			Finalización: 2017
Objetivos educativos del módulo/bloque Mantener un nivel elevado de motivación individual que se contagie en el ambiente laboral de forma global y positivamente.	Eje transversal/institucional: Liderazgo Directivo		
	En ese aprendizaje/macro destreza: Liderazgo Directivo/ Clima Organizacional		
Destreza con criterio de desempeño a ser desarrollada.	Indicador esencial de evaluación: Capacitación sobre el Liderazgo Directivo en el clima organizacional, mediante una guía administrativa de funciones de roles y funciones.		
PLANIFICACIÓN: Tema: MOTIVACIÓN			
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	INDICADORES DE LOGROS	TÉCNICAS/INSTRUM ENTOS DE EVALUACIÓN
Utilizar las herramientas pedagógicas educativas para incentivar la reflexión del tema.	Cartulina, lápices, hojas, colores, marcadores , sobres, post-it de dos colores distintos y bolígrafo.	Debate sobre la importancia de la motivación para un desempeño eficiente. Reconoce la importancia de la calidad del clima organizacional.	Debate

TALLER # 4: MOTIVACIÓN DEL PERSONAL



Objetivo:

Mantener un nivel elevado de motivación individual que se contagie en el ambiente laboral de forma global y positivamente.

Estrategias Metodológicas

Reunir a los participantes para que cada uno comente su vivencia y externe un comentario positivo que le alegre el día a uno de sus compañeros

Brindar a los empleados capacitaciones para que estos adquieran habilidades y aptitudes que les permitan tener oportunidades de crecimiento siendo así más valiosos para la empresa.

Contenido

La motivación es lo que impulsa al individuo a realizar una determinada actividad o a responder con un comportamiento u otro ante una situación concreta. La motivación laboral será la fuerza que estimule al trabajador para conseguir satisfacer sus propias necesidades y alcanzar unos objetivos a través del desarrollo de su trabajo.

La motivación debe actuar como una fuerza impulsora de la conducta humana, es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la vida, pero cobra un especial valor en el trabajo ya que es en esta actividad que el ser humano ocupa gran parte de su existencia. Por tal razón es necesario que las personas estén motivadas en su trabajo y que el trabajo no se convierta en una actividad opresora, sino en un medio que produzca satisfacción.

Procedimiento

Se impartirán talleres a los profesores para reconocer la importancia de la motivación en un entorno laboral, y construir grupalmente una serie de estrategias útiles para poder mantener motivado al equipo de trabajo

Actividad # 1: Lo que tenemos en común

El responsable pide a los participantes que se dividan en parejas lo más rápido que puedan y que identifiquen tres aspectos que tengan en común. Sin perder tanto tiempo, el responsable pide que ahora formen subgrupos de 3 participantes y que identifiquen tres aspectos que tengan en común. Ahora forman subgrupos de 4 participantes y también identifican tres aspectos que

tengan en común. De esta forma se continúa hasta integrar al grupo completo.

Discusión: El responsable reúne a los participantes para que cada uno comente su vivencia y externe un comentario positivo que le alegre el día a uno de sus compañeros.

Actividad # 2: La balanza de las actitudes

El responsable explica que se trata de buscar actitudes que unen y aquellas que desunen a un grupo. Se forman espontáneamente tres grupos e inician el trabajo. Cada equipo debe buscar cinco actitudes que unan y cinco que desunen. Lo anotan en dos franjas de papel. En plenario los equipos presentan en la pizarra y comentan sus respuestas sobre las actitudes que desunen, luego hacen lo mismo con las que unen.

Discusión: Se debaten las siguientes preguntas: ¿Cuál de estas actitudes se da más en el grupo? (positiva y negativa). ¿Cuál de ellas se da menos? (positiva y negativa). Y por último, ¿qué podemos hacer para crecer en integración?

EVALUACIÓN DEL TALLER # 4

1.- ¿Considera que es importante la motivación en los individuos?

Si

No

2.- ¿Le parece importante conocer los temas que se están tratando en este taller?

Si

No

3.- ¿Cuál de estas actitudes se da más en el grupo?

.....

.....

4.- ¿Qué podemos hacer para crecer en integración?

.....

.....

Unidad Educativa Stanford School			Año lectivo 2017 2018
Datos informativos			
Docentes: Molina Ronquillo Jéssica Ruiz Andaluz Verónica	Número de períodos: 4	Fecha 19/mayo/2017	Inicio: 2017
			Finalización: 2017
Objetivos educativos del módulo/bloque		Eje transversal/institucional: Liderazgo Directivo	
Mantener un nivel elevado de motivación individual que se contagie en el ambiente laboral de forma global y positivamente		En ese aprendizaje/macro destreza: Liderazgo Directivo/ Clima Organizacional	
Destreza con criterio de desempeño a ser desarrollada.		Indicador esencial de evaluación: Capacitación sobre el Liderazgo Directivo en el clima organizacional, mediante una guía administrativa de funciones de roles y funciones.	
PLANIFICACIÓN: Tema: MOTIVACIÓN PARA EL PERSONAL			
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	INDICADORES DE LOGROS	TÉCNICAS/INSTRUM ENTOS DE EVALUACIÓN
Utilizar las herramientas pedagógicas educativas para incentivar la reflexión del tema.	Cartulina, lápices, hojas, colores, marcadores , sobres y bolígrafo.	Debate sobre la importancia de la motivación para un desempeño eficiente. Reconoce la importancia de la calidad del clima organizacional.	Debate

TALLER # 5 COMUNICACIÓN PARA EL PERSONAL



Objetivo:

Facilitar la comunicación en pequeños grupos a través de actividades que promuevan la sana convivencia

Estrategias Metodológicas

- Dar a conocer a todo el personal las decisiones, los acuerdos, los nuevos proyectos que la junta directiva pretende llevar a cabo, así como también informar de los logros alcanzados y hacerlo oportunamente para mantener la efectividad en el flujo de información.
- Escuchar a cada empleado. Cada uno de los empleados de una institución tiene una serie de sueños, expectativas laborales y personales, es importante que el responsable de cada área conozca las aspiraciones de las personas que conforma su grupo de trabajo, de tal forma que pueda existir una mutua cooperación para lograr los objetivos de todos los involucrados.

- Realizar una reunión mensual con los padres de familia. De esta manera se mantendrá informado de todo cuanto acontece en la institución.

Contenido

El factor comunicación comprende los aspectos referidos a la libertad que tiene el personal para expresar las percepciones acerca del trabajo y de la efectividad de los canales de comunicación existentes, a lo largo de toda la línea jerárquica, necesarios para el desarrollo normal de las actividades de la empresa.

La comunicación es un proceso vital en cualquier organización ya que contribuye a que la información fluya de manera efectiva, haciendo que las operaciones se realicen eficientemente, con calidad, y para que se tomen las decisiones gerenciales adecuadas.

Con las siguientes estrategias, se espera que la cooperativa mantenga en forma óptima los canales estratégicos de comunicación, a fin de que los empleados estén enterados de las actividades que realiza la empresa.

Procedimiento

Se impartirán talleres a los profesores para reconocer la importancia de la comunicación en un entorno laboral, y construir grupalmente una serie de estrategias útiles para poder mantener comunicado al equipo de trabajo

Actividad # 1: Conociéndonos

Caminando por el salón, cada vez que pare la música ponerse por parejas y según la consigna, contar uno al otro:

- algo que sabe hacer muy bien
- algo que sabe hacer muy mal

- el sueño de su vida
- sus manías
- algo que nunca haría
- algo prohibido que le gustaría hacer

Cualquier otra propuesta que encontremos adecuada al perfil del grupo. Es una dinámica que requiere cierta cohesión y confianza entre los miembros del grupo

Discusión: El responsable reúne a los participantes para que cada uno comente su vivencia.

Actividad # 2: Cambio de lenguaje

Los participantes se dividen en tantos subgrupos como noticias se quieran trabajar.

A cada grupo se le da una noticia procurando que corresponda a la problemática que vive. Deben de leer cuidadosamente la noticia y comentarla. Procurando sacar los elementos importantes de ésta.

Después deben pensar cómo comunicar de manera creativa la información de la noticia, (por escrito, combinando gráficos y dibujos, con un socio drama un cartelón, etc.) sin modificar el contenido de la misma.

Discusión: Esta técnica puede servir como punto de arranque para, por un lado, para hacer un análisis ideológico de los medios de comunicación masiva, y por otro lado, reflexionar sobre las posibilidades instrumentales de comunicación socio drama, radio, periódico, serigrafía, etc.

El responsable guía un proceso para que el grupo analice, como se puede aplicar lo aprendido en su vida.

EVALUACIÓN DEL TALLER # 5

1.- ¿Considera que es importante la comunicación en los individuos?

Si

No

2.- ¿Le parece importante conocer los temas que se están tratando en este taller?

Si

No

3.- ¿Considera que fue importante compartir sus vivencias?

Si

No

4.- ¿Cree que el taller aportó de manera positiva ?

Si

No

Unidad Educativa Stanford School			Año lectivo 2017 2018
Datos informativos			
Docentes: Molina Ronquillo Jéssica Ruiz Andaluz Verónica	Número de períodos: 5	Fecha 26/mayo/2017	Inicio: 2017
			Finalización: 2017
Objetivos educativos del módulo/bloque Facilitar la comunicación en pequeños grupos.		Eje transversal/institucional: Liderazgo Directivo	
		En ese aprendizaje/macro destreza: Liderazgo Directivo/ Clima Organizacional	
Destreza con criterio de desempeño a ser desarrollada.		Indicador esencial de evaluación: Capacitación sobre el Liderazgo Directivo en el clima organizacional, mediante una guía administrativa de funciones de roles y funciones.	
PLANIFICACIÓN:			
Tema: COMUNICACIÓN PARA TRABAJADORES			
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	INDICADORES DE LOGROS	TÉCNICAS/INSTRUM ENTOS DE EVALUACIÓN
Utilizar las herramientas pedagógicas educativas para incentivar la reflexión del tema.	Música, lápices, hojas, colores, marcadores , revistas para recortar, pegamento.	Análisis ideológico de los medios de comunicación Reflexionar sobre las posibilidades instrumentales de comunicación Reconoce la importancia de la calidad del clima organizacional.	Los participantes comentan su vivencia

TALLER # 6 COMUNICACIÓN PARA EL PERSONAL



Objetivo:

Comprender como la comunicación se bloquea y se distorsiona según las interpretaciones que uno hace de la misma.

Estrategias Metodológicas

- Dar a conocer a todo el personal las decisiones, los acuerdos, los nuevos proyectos que la junta directiva pretende llevar a cabo, así como también informar de los logros alcanzados y hacerlo oportunamente para mantener la efectividad en el flujo de información.
- Escuchar a cada empleado. Cada uno de los empleados de una institución tiene una serie de sueños, expectativas laborales y personales, es importante que el responsable de cada área conozca las aspiraciones de las personas que conforma su grupo de trabajo, de tal forma que pueda existir una mutua cooperación para lograr los objetivos de todos los involucrados.

Contenido

El factor comunicación comprende los aspectos referidos a la libertad que tiene el personal para expresar las percepciones acerca del trabajo y de la efectividad de los canales de comunicación existentes, a lo largo de toda la línea jerárquica, necesarios para el desarrollo normal de las actividades de la empresa.

La comunicación es un proceso vital en cualquier organización ya que contribuye a que la información fluya de manera efectiva, haciendo que las operaciones se realicen eficientemente, con calidad, y para que se tomen las decisiones gerenciales adecuadas.

Con las siguientes estrategias, se espera que la cooperativa mantenga en forma óptima los canales estratégicos de comunicación, a fin de que los empleados estén enterados de las actividades que realiza la empresa.

Procedimiento

Se impartirán talleres a los profesores para reconocer la importancia de la comunicación en un entorno laboral, y construir grupalmente una serie de estrategias útiles para poder mantener comunicado al equipo de trabajo.

Actividad # 1: Dibujo complicado

Dividimos en parejas. A continuación damos a cada pareja un lápiz y 3 hojas. Les explicamos que en esas hojas han de realizar tres dibujos. Para el primer dibujo deberán tomar el único lápiz que tienen con las dos manos (una de cada persona que forma la pareja). Antes de realizar el dibujo no podrán tener ninguna comunicación (en absoluto) entre la pareja. Por supuesto no

podrán acordar qué cosa van a dibujar puesto que no se les permitirá tener ninguna comunicación.

Para el segundo dibujo podrán hacer 4 preguntas que se respondan con SI o NO. Una vez hechas las preguntas empezarán a realizar el segundo dibujo sin ninguna comunicación hablada más.

Para realizar el tercer dibujo podrán hablar durante todo el tiempo que quieran y consultar todas las dudas que se les ocurra. No hay ningún límite en la comunicación.

Discusión: Se realiza un debate con las siguientes preguntas: ¿Cómo se han sentido? ¿Se han sentido igual en la realización de los 3 dibujos? ¿Vivimos situaciones similares en la vida real? ¿Preferimos no tomar la iniciativa para evitar errores? ¿Hemos vivido un conflicto? ¿Podemos ganar un conflicto? ¿Existe otra forma de regular conflictos en la que no haya que ganar o perder?

Actividad # 2: El rumor

Un grupo de seis personas salen fuera. El responsable leerá un texto (previamente preparado, con muchos datos en pocas líneas) al primer voluntario. Este lo contara (lo que se acuerde) al segundo participante, que tendrá que contárselo al tercero,... y así hasta llegar al sexto. Comprobaremos que el mensaje ha sido reducido e incluso se habrán aportado datos nuevos.

Discusión:

Esta técnica, nos ayuda a entender los efectos de los rumores en un grupo, provocando juicios, prejuicios infundados, etc. Cuando haya que decir algo a alguien, hay que decírselo directamente, no a través de interlocutor porque si no se distorsiona el mensaje.

EVALUACIÓN DEL TALLER # 6

1.- ¿Considera que la comunicación puede ser bloqueada por las interpretaciones de los individuos?

Si

No

2.- ¿Le parece importante conocer los temas que se están tratando en este taller?

Si

No

3.- ¿Considera que los rumores afectan las relaciones y la comunicación?

Si

No

4.- ¿Hemos vivido un conflicto dentro de la institución?

.....

.....

.....

Unidad Educativa Stanford School			Año lectivo 2017 2018
Datos informativos			
Docentes: Molina Ronquillo Jéssica Ruiz Andaluz Verónica	Número de períodos: 6	Fecha 2/junio/2017	Inicio: 2017
			Finalización: 2017
Objetivos educativos del módulo/bloque Facilitar la comunicación en pequeños grupos.	Eje transversal/institucional: Liderazgo Directivo		
	En ese aprendizaje/macro destreza: Liderazgo Directivo/ Clima Organizacional		
Destreza con criterio de desempeño a ser desarrollada.	Indicador esencial de evaluación: Capacitación sobre el Liderazgo Directivo en el clima organizacional, mediante una guía administrativa de funciones de roles y funciones.		
PLANIFICACIÓN: Tema: COMUNICACIÓN PARA EL PERSONAL			
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	INDICADORES DE LOGROS	TÉCNICAS/INSTRUM ENTOS DE EVALUACIÓN
Utilizar las herramientas pedagógicas educativas para incentivar la reflexión del tema.	Texto.	Análisis ideológico de los medios de comunicación Reflexionar sobre las posibilidades instrumentales de comunicación Reconoce la importancia de la calidad del clima organizacional.	Los participantes comentan su vivencia

TALLER # 7 COMUNICACIÓN PARA PADRES DE FAMILIA



Objetivo:

Comprender como la comunicación se bloquea y se distorsiona según las interpretaciones que uno hace de la misma.

Estrategias Metodológicas

- Escuchar a cada padre de familia. Cada uno tiene una serie de sueños, expectativas laborales y personales, es importante que el responsable de cada área conozca las aspiraciones de las personas que conforma la Institución, de tal forma que pueda existir una mutua cooperación para lograr los objetivos de todos los involucrados.

Contenido

El factor comunicación comprende los aspectos referidos a la libertad que tiene el personal para expresar las percepciones acerca del trabajo y de la efectividad de los canales de comunicación existentes, a lo largo de toda la línea jerárquica, necesarios para el desarrollo normal de las actividades de la empresa.

La comunicación es un proceso vital en cualquier organización ya que contribuye a que la información fluya de manera efectiva, haciendo que las operaciones se realicen eficientemente, con calidad, y para que se tomen las decisiones gerenciales adecuadas.

Con las siguientes estrategias, se espera que la cooperativa mantenga en forma óptima los canales estratégicos de comunicación, a fin de que todos estén enterados de las actividades que realiza la empresa.

Procedimiento

Se impartirán talleres a los padres de familia para reconocer la importancia de la comunicación, y construir grupalmente una serie de estrategias útiles para poder mantener comunicado al equipo de trabajo.

Actividad # 1:

Primera parte 1. Se le da una hoja con un dibujo "A" a un voluntario, quien debe describirlo a todo grupo, explicando con detalles las cualidades, medidas, colocación, colores y trazos. La condición en esta primera parte es que solamente el voluntario puede hablar, y debe hacerlo de espaldas a sus compañeros. El dibujo nunca puede ser visto por el grupo. 2. Después de la descripción realizada por el voluntario, cada uno de los demás participantes deben realizar un dibujo según dicha descripción, y se tomará el tiempo

desde el momento en que inician hasta que los terminan. Segunda parte. Se le entrega una hoja con un dibujo "B" al mismo voluntario, quien vuelve a narrarlo al grupo con toda exactitud. A diferencia de la primera parte, el voluntario se coloca de frente al grupo, y los participantes pueden hacer todas las preguntas que consideren necesarias. Después de la descripción realizada por el voluntario, los demás participantes nuevamente realizan un dibujo según dicha descripción. Tercera parte. Se compara el tiempo utilizado en la realización del primer y el segundo dibujo. Se comparan los dibujos de los grupos con los originales para mostrar y analizar los aciertos entre el primer sistema de comunicación y el segundo. Se compara la vivencia del grupo en el primero y segundo dibujos. Se hace una reflexión teórica sobre las ventajas y desventajas de cada sistema, en donde cada participante explique las ventajas y las desventajas de cada uno de ellos.

Discusión: Se desarrolla un análisis y discusión para determinar cómo se puede aplicar lo aprendido a los procesos cotidianos de comunicación que los participantes sostienen entre ellos mismos, con el fin de que puedan cuestionarse qué tan buenas son sus prácticas comunicativas, y de qué manera afectan el desarrollo de unas sanas relaciones interpersonales.

Actividad # 2: El rumor

Un grupo de seis personas salen fuera. El responsable leerá un texto (previamente preparado, con muchos datos en pocas líneas) al primer voluntario. Este lo contará (lo que se acuerde) al segundo participante, que tendrá que contárselo al tercero,... y así hasta llegar al sexto. Comprobaremos que el mensaje ha sido reducido e incluso se habrán aportado datos nuevos.

Discusión: Esta técnica, nos ayuda a entender los efectos de los rumores en un grupo, provocando juicios, prejuicios infundados, etc. Cuando haya que decir algo a alguien, hay que decírselo directamente, no a través de interlocutor porque si no se distorsiona el mensaje

EVALUACIÓN DEL TALLER # 7

1.- ¿Considera que la comunicación puede ser bloqueada por los rumores ?

Si

No

2.- ¿Le parece importante conocer los temas que se están tratando en este taller?

Si

No

3.- ¿Considera que los rumores afectan las relaciones y la comunicación?

Si

No

4.- ¿La comunicación favorable mantiene un adecuado ambiente laboral?

Si

No

...

Unidad Educativa Stanford School			Año lectivo 2017 2018
Datos informativos			
Docentes: Molina Ronquillo Jéssica Ruiz Andaluz Verónica	Número de períodos: 7	Fecha 9/junio/2017	Inicio: 2017
			Finalización: 2017
Objetivos educativos del módulo/bloque Comprender como la comunicación se bloquea y se distorsiona según las interpretaciones que uno hace de la misma	Eje transversal/institucional: Liderazgo Directivo		
	En ese aprendizaje/macro destreza: Liderazgo Directivo/ Clima Organizacional		
Destreza con criterio de desempeño a ser desarrollada.	Indicador esencial de evaluación: Capacitación sobre el Liderazgo Directivo en el clima organizacional, mediante una guía administrativa de funciones de roles y funciones.		
PLANIFICACIÓN: Tema: COMUNICACIÓN PARA PADRES DE FAMILIA			
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	INDICADORES DE LOGROS	TÉCNICAS/INSTRUM ENTOS DE EVALUACIÓN
Utilizar las herramientas pedagógicas educativas para incentivar la reflexión del tema.	Cartulina, lápices, hojas, colores, marcadores	Análisis y discusión para determinar cómo se puede aplicar lo aprendido a los procesos cotidianos de comunicación Reconoce la importancia de la calidad del clima organizacional.	Actividad del teléfono Debate

TALLER # 8 RELACIONES INTERPERSONALES PARA EL PERSONAL



Objetivo:

Reflexionar en torno a las prácticas y actitudes que cada persona debe desarrollar para que se generen unas buenas relaciones interpersonales.

Estrategias Metodológicas

- Se deben realizar actividades sociales (cenas, excursiones, celebraciones, etc.) dirigidas al personal de la empresa con el fin de estrechar los lazos de amistad y de compañerismo entre los trabajadores; esto contribuirá a una mayor cohesión del grupo de trabajo. Adicionalmente estas actividades sociales serán percibidas como una prestación que la empresa proporciona a

sus empleados, lo cual contribuirá a estimular el sentimiento de pertenencia de los empleados a la organización.

- Se debe incentivar la toma de decisiones grupal, con la intención de compartir conocimientos que permitan enfrentar situaciones determinadas, fomentando a la vez la participación y la opinión de todo el personal, para promover de esta forma un mayor compromiso, confianza y responsabilidad.
- Se efectuarán talleres tanto para los profesores como para los padres de familia para reflexionar en torno a las prácticas y actitudes que cada persona debe desarrollar para que se generen unas buenas relaciones interpersonales.

Contenido

Las relaciones interpersonales están presentes en todos los ámbitos en que nos manejamos. Siendo un aspecto básico y esencial de nosotros. Son esas conexiones que entablamos con otras personas, y el que tengamos buenas o malas relaciones con ellas, en un gran porcentaje depende de cada uno, constituyéndose así, las relaciones interpersonales, en una habilidad personal con la que nacemos, pero que se debe desarrollar y perfeccionar en todo momento de la vida, para que cada día sea mejor y más provechosa.

Las relaciones interpersonales son ⁸ importantes porque a través de ellas las personas muestran su identidad, capacidad, habilidades, empatía, aceptación, apoyo, respeto mutuo, trabajo en equipo, etc., por lo tanto se debe buscar que las relaciones entre el personal sean sanas, pues esto afecta a su vez el ánimo de la empresa en general y consecuentemente la productividad. Por tal razón los directores deben vigilar las relaciones

interpersonales entre los empleados y estar pendiente de los disgustos y mal entendidos que se den entre el personal.

Procedimiento

Se impartirán talleres a los profesores para reconocer la importancia de la comunicación en un entorno laboral, y construir grupalmente una serie de estrategias útiles para poder mantener comunicado al equipo de trabajo

Actividad # 1: El amigo secreto

El primer día del taller o curso, se les pide a los participantes que cada uno de ellos escriba en un papel su nombre y alguna característica personal (como cosas que le gustan, etc.) Una vez que todos los participantes hayan escrito su nombre se ponen en una bolsa o algo similar y se mezclan todos los papeles luego cada persona saca un papelito a la suerte, sin mostrarlo a nadie el nombre que está escrito corresponde al que va a ser su "amigo secreto".

Una vez que todos tengan a su amigo secreto, se explica que durante el tiempo que vamos a trabajar juntos debemos comunicarnos con el amigo secreto de tal forma que este no nos reconozca. Que el sentido de esta comunicación es levantar el ánimo de una manera simpática y fraternal, hacer bromas, (siempre y cuando estas no vayan a perjudicar a ninguna persona) reconocer sus aportes, hacer críticas constructivas, etc.

Esto implica que vamos a observar a nuestro amigo secreto y todos los días debemos comunicarnos con él, (por lo menos una vez), enviándole alguna

carta o algún obsequio (lo que la imaginación de cada quien le sugiera). Para hacer llegar nuestro mensaje al amigo secreto, lo enviamos con otro compañero del taller, o lo colocamos en algún sitio específico en que sepamos que el compañero lo va a encontrar nadie debe delatar quien es el amigo secreto.

Discusión: El último día del taller se descubre los amigos secretos. A la suerte, pasa algún compañero y dicen quien cree él que es su amigo secreto, y por qué luego se descubre si acertó o no y el verdadero amigo secreto se manifiesta y luego a él le toca descubrir a su amigo secreto y así sucesivamente hasta que todos hayan encontrado el suyo.

Actividad # 2: El ciego y el lazarillo

Todos los miembros del grupo formarán parejas y se diseminarán por un espacio bastante ancho. Dentro de cada pareja uno tomará el rol de ciego (al que se le vendarán los ojos) y el otro el de lazarillo. El lazarillo se situará tras el ciego y poniendo la mano en el hombro de su compañero ciego para que este lo pueda sentir, susurrará a su oído el camino que debe seguir y la manera de sortear los obstáculos. Después de un rato se intercambiarán los roles.

Discusión: Al finalizar la actividad se compartirá en grupo las sensaciones vividas.

EVALUACIÓN DEL TALLER # 8

1.- ¿Considera que las relaciones interpersonales son la base de un clima laboral exitoso?

Si

No

2.- ¿Le parece importante conocer los temas que se están tratando en este taller?

Si

No

3.- ¿La confianza en sus compañeros es importante para las relaciones interpersonales?

Si

No

4.- ¿Sintió que el taller aportó positivamente en su vida?

Si

No

Unidad Educativa Stanford School			Año lectivo 2017 2018
Datos informativos			
Docentes: Molina Ronquillo Jéssica Ruiz Andaluz Verónica	Número de períodos: 8	Fecha 16/junio/2017	Inicio: 2017
			Finalización: 2017
Objetivos educativos del módulo/bloque Comprender como la comunicación se bloquea y se distorsiona según las interpretaciones que uno hace de la misma	Eje transversal/institucional: Liderazgo Directivo		
	En ese aprendizaje/macro destreza: Liderazgo Directivo/ Clima Organizacional		
Destreza con criterio de desempeño a ser desarrollada.	Indicador esencial de evaluación: Capacitación sobre el Liderazgo Directivo en el clima organizacional, mediante una guía administrativa de funciones de roles y funciones.		
PLANIFICACIÓN: Tema: RELACIONES INTERPERSONALES PARA EL PERSONAL			
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	INDICADORES DE LOGROS	TÉCNICAS/INSTRUM ENTOS DE EVALUACIÓN
Utilizar las herramientas pedagógicas educativas para incentivar la reflexión del tema.	Papeles pequeños. Diferentes obstáculos (sillas, mesas, macetas, etc.)	Reflexionar en torno a las prácticas y actitudes que cada persona debe desarrollar para que se generen unas buenas relaciones interpersonales.	Al finalizar la actividad se compartirá en grupo las sensaciones vividas.

TALLER # 9 RELACIONES INTERPERSONALES PARA EL PERSONAL



Objetivo:

Promover un clima de confianza personal, de valorización personal, y un estímulo positivo, en el seno del grupo.

Estrategias Metodológicas

- Se deben realizar actividades sociales (cenas, excursiones, celebraciones, etc.) dirigidas al personal de la empresa con el fin de estrechar los lazos de amistad y de compañerismo entre los trabajadores; esto contribuirá a una mayor cohesión del grupo de trabajo. Adicionalmente estas actividades sociales serán percibidas como una prestación que la empresa proporciona a

sus empleados, lo cual contribuirá a estimular el sentimiento de pertenencia de los empleados a la organización.

- Se debe incentivar la toma de decisiones grupal, con la intención de compartir conocimientos que permitan enfrentar situaciones determinadas, fomentando a la vez la participación y la opinión de todo el personal, para promover de esta forma un mayor compromiso, confianza y responsabilidad.
- Se efectuarán talleres tanto para los profesores como para los padres de familia para reflexionar en torno a las prácticas y actitudes que cada persona debe desarrollar para que se generen unas buenas relaciones interpersonales.

Contenido

Las relaciones interpersonales están presentes en todos los ámbitos en que nos manejamos. Siendo un aspecto básico y esencial de nosotros. Son esas conexiones que entablamos con otras personas, y el que tengamos buenas o malas relaciones con ellas, en un gran porcentaje depende de cada uno, constituyéndose así, las relaciones interpersonales, en una habilidad personal con la que nacemos, pero que se debe desarrollar y perfeccionar en todo momento de la vida, para que cada día sea mejor y más provechosa.

Las relaciones interpersonales son ⁸ importantes porque a través de ellas las personas muestran su identidad, capacidad, habilidades, empatía, aceptación, apoyo, respeto mutuo, trabajo en equipo, etc., por lo tanto se debe buscar que las relaciones entre el personal sean sanas, pues esto afecta a su vez el ánimo de la empresa en general y consecuentemente la productividad. Por tal razón los directores deben vigilar las relaciones

interpersonales entre los empleados y estar pendiente de los disgustos y mal entendidos que se den entre el personal.

Procedimiento

Se impartirán talleres a los profesores para reconocer la importancia de la comunicación en un entorno laboral, y construir grupalmente una serie de estrategias útiles para poder mantener comunicado al equipo de trabajo

Actividad # 1: El regalo de la alegría

El responsable proporcionará papel y lápiz a cada participante. Les comunica a los participantes que escriban un mensaje para cada compañero del grupo. El mensaje da diferentes reacciones a los participantes ya sean positivas o negativas. El responsable presentará sugerencias, procurando que cada participante envíe su mensaje a todos los miembros del subgrupo incluyendo a las personas que no les caen bien. Los participantes podrán, firmar el mensaje si ellos lo desean. Escritos los mensajes, se doblarán, se pondrá en el lado de afuera el nombre del participante al que va dirigida la carta y serán colocadas en una caja para ser recogidos. Luego se procederá a leerlos. Sus indicaciones serán las siguientes:

-Procure ser específico, diciendo por ejemplo: "Me gusta tu manera de reírte, cada vez que te diriges a alguien lo haces con mucho respeto" ahí ya te estas expresando correctamente.

-Incluya a todos aunque no los conozca lo suficiente, Busque algo positivo de cada uno de los participantes.

Discusión: Después de que todo hayan leído sus mensajes, se procede a hacer los comentarios sobre las reacciones de los participantes.

Actividad # 2: Engañando al grupo

Cada integrante pasará al frente del grupo y contará un incidente ocurrido durante la infancia. Esos incidentes pueden ser verdaderos o ficticios. Queda a criterio de los relatores la forma del relato, así como la secuencia. Deberán procurar no revelar cuáles son verdaderos y cuáles ficticios. Precisamente corresponderá a los miembros participantes adivinar cuál son los incidentes verdaderos y cuáles los ficticios. Cada miembro anotará en su hoja los incidentes que juzgue ciertos y los que no. Después del relato de los incidentes, y diciendo los relatores cuáles eran verdaderos y cuáles los ficticios, cada uno contará cuántas veces fue engañado por los relatores. Se puede hacer un resumen en el pizarrón para ver la frecuencia de los engaños y los aciertos.

Discusión: Se realiza un debate con las siguientes preguntas: ¿Cómo se sintieron tratando de engañar al grupo? ¿Qué estrategia adoptaron? ¿Cómo se sintieron los participantes del grupo, sabiendo que podían estar siendo engañados, por los relatores? ¿Por qué algunos participantes dejan engañar más fácilmente que otros? Recuerden una situación en la que hayan sido engañados o que hayan engañado a otros ¿Qué sintieron?

EVALUACIÓN DEL TALLER # 9

1.- ¿Considera que las relaciones interpersonales serían más efectivas si se mantiene el respeto

Si

No

2.- ¿Le parece importante conocer los temas que se están tratando en este taller?

Si

No

3.- ¿Recuerdan una situación en la que hayan sido engañados o que hayan engañado a otros?

.....

.....

4.- ¿Cómo se sintieron los participantes del grupo?

.....

.....

Unidad Educativa Stanford School			Año lectivo 2017 2018
Datos informativos			
Docentes: Molina Ronquillo Jéssica Ruiz Andaluz Verónica	Número de períodos: 9	Fecha 23/junio/2017	Inicio: 2017
			Finalización: 2017
Objetivos educativos del módulo/bloque Promover un clima de confianza personal, de valorización personal, y un estímulo positivo, en el seno del grupo.		Eje transversal/institucional: Liderazgo Directivo	
		En ese aprendizaje/macro destreza: Liderazgo Directivo/ Clima Organizacional	
Destreza con criterio de desempeño a ser desarrollada.		Indicador esencial de evaluación: Capacitación sobre el Liderazgo Directivo en el clima organizacional, mediante una guía administrativa de funciones de roles y funciones.	
PLANIFICACIÓN: Tema: RELACIONES INTERPERSONALES PARA EL PERSONAL			
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	INDICADORES DE LOGROS	TÉCNICAS/INSTRUM ENTOS DE EVALUACIÓN
Utilizar las herramientas pedagógicas educativas para incentivar la reflexión del tema.	Hojas blancas para cada participante . Un Lápiz o bolígrafo para cada participante .	Reflexionar en torno a las prácticas y actitudes que cada persona debe desarrollar para que se generen unas buenas relaciones interpersonales.	Debate

TALLER # 10 RELACIONES INTERPERSONALES PARA PADRES DE FAMILIA.



Objetivo:

Crear un clima de compañerismo e integración para mejorar el clima organizacional dentro de la Institución

Estrategias Metodológicas

- Se debe incentivar la toma de decisiones grupal, con la intención de compartir conocimientos que permitan enfrentar situaciones determinadas, fomentando a la vez la participación y la opinión de todos, para promover de esta forma un mayor compromiso, confianza y responsabilidad.

- Se efectuarán talleres para los padres de familia para reflexionar en torno a las prácticas y actitudes que cada persona debe desarrollar para que se generen unas buenas relaciones interpersonales.

Contenido

Las relaciones interpersonales están presentes en todos los ámbitos en que nos manejamos. Siendo un aspecto básico y esencial de nosotros. Son esas conexiones que entablamos con otras personas, y el que tengamos buenas o malas relaciones con ellas, en un gran porcentaje depende de cada uno, constituyéndose así, las relaciones interpersonales, en una habilidad personal con la que nacemos, pero que se debe desarrollar y perfeccionar en todo momento de la vida, para que cada día sea mejor y más provechosa.

Las relaciones interpersonales son importantes porque a través de ellas las personas muestran su identidad, capacidad, habilidades, empatía, aceptación, apoyo, respeto mutuo, trabajo en equipo, etc., por lo tanto se debe buscar que las relaciones entre el personal sean sanas, pues esto afecta a su vez el ánimo de la empresa en general y consecuentemente la productividad. Por tal razón los directores deben vigilar las relaciones interpersonales entre los empleados y padres de familia.

Procedimiento

Se impartirán talleres padres de familia para reconocer la importancia de la comunicación, y construir grupalmente una serie de estrategias útiles para poder mantener comunicado a todos los miembros de la institución.

Actividad # 1: Encuentro a través de objetos

La mitad de las personas que ingresan al lugar donde se va a llevar a cabo la actividad, dejan un objeto personal en una bolsa (reloj, pulsera, llavero). La otra mitad de las personas que ingresan al lugar donde se va a llevar a cabo la actividad, dejan un objeto personal en una bolsa (reloj, pulsera, llavero). Al iniciarse la reunión, o sea en la presentación, la otra mitad de los participantes, toma un objeto de la bolsa y busca a su “dueño”. Entablan una conversación y luego se realiza un plenario donde se presentan todos los integrantes, de a dos (según cómo se encontraron) en forma cruzada. Es decir, cada uno presenta al otro en primera persona: yo soy... Diciendo las características del otro.

Discusión: Al finalizar la actividad se compartirá en grupo las sensaciones vividas.

Actividad # 2: Los nombres completos

Los participantes forman un círculo y cada uno de ellos se prende en el pecho una tarjeta con su nombre. Se da un tiempo prudencial para que cada quien trate de memorizar el nombre de los demás compañeros. Al terminarse el tiempo estipulado, todo mundo se quita la tarjeta y la hace circular hacia la derecha durante algunos minutos. Se detiene el movimiento. Como cada persona se queda con una tarjeta que no es la suya, debe buscar a su dueño y entregársela, en menos de diez segundos. El que se quede con una tarjeta ajena, le toca una prenda. El ejercicio continúa hasta que todos los participantes se aprendan los nombres de sus compañeros.

Discusión: Se realiza un debate discuten qué clase de prácticas y comportamientos laborales garantizan una sana comunicación y unas buenas relaciones interpersonales. El grupo se reúne formando una mesa redonda. La persona que

dirige la actividad explica que el taller se basa en reconocer la importancia de unas adecuadas relaciones interpersonales. Luego de ello, se propone una discusión entre los participantes sobre el conjunto de prácticas y acciones que facilitan el desarrollo de unas adecuadas relaciones interpersonales. El moderador debe tomar nota sobre las ideas principales y conclusiones a las que se llegue a través de la discusión.

EVALUACIÓN DEL TALLER # 10

1.- ¿Considera que este taller mejorara las relaciones interpersonales de los miembros de la Institución?

Si

No

2.- ¿Le parece importante conocer los temas que se están tratando en este taller?

Si

No

3.- ¿Describas la experiencia vivida en este taller?

.....
.....

4.- ¿Qué prácticas mejorarían las relaciones interpersonales en la Institución?

.....
.....

Unidad Educativa Stanford School			Año lectivo 2017 2018
Datos informativos			
Docentes: Molina Ronquillo Jéssica Ruiz Andaluz Verónica	Número de períodos: 10	Fecha 30/junio/2017	Inicio: 2017
			Finalización: 2017
Objetivos educativos del módulo/bloque Crear un clima de compañerismo e integración para mejorar el clima organizacional de la Institución	Eje transversal/institucional: Liderazgo Directivo		
	En ese aprendizaje/macro destreza: Liderazgo Directivo/ Clima Organizacional		
Destreza con criterio de desempeño a ser desarrollada.	Indicador esencial de evaluación: Capacitación sobre el Liderazgo Directivo en el clima organizacional, mediante una guía administrativa de funciones de roles y funciones.		
PLANIFICACIÓN: Tema: RELACIONES INTERPERSONALES PARA PADRES DA FAMILIA			
ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	INDICADORES DE LOGROS	TÉCNICAS/INSTRUM ENTOS DE EVALUACIÓN
Utilizar las herramientas pedagógicas educativas para incentivar la reflexión del tema.	Tarjetas, Alfileres.	Discusión entre los participantes sobre el conjunto de prácticas y acciones que facilitan el desarrollo de unas adecuadas relaciones interpersonales.	Debate

Conclusión:

- Los líderes educativos de la Unidad Educativa “Stanford School” en conjunto con los docentes deben mantener una comunicación laboral constante para brindar calidad y calidez a los estudiantes como parte de una educación integral y a los representantes legales para que asuman sus roles y funciones que les corresponde.
- Los docentes y Directivos de la Unidad Educativa “Stanford School”, al recibir la capacitación sobre una guía de administración educativa con enfoque en roles y funciones, mediante un taller dirigido a todos los integrantes de la institución.
- La implementación de la guía administrativa se pone en marcha con los representantes legales para socializar y generar cambios positivos para el bienestar y buen funcionamiento de la institución, solo con un clima organizacional óptimo se podrá alcanzar las metas institucionales propuestas.
- La alternativa de un taller sobre una guía de administración educativa, sirve de base fundamental para mejorar las interrelaciones entre los actores educativos docentes padres de familia y además de servir como ejemplo para otras instituciones que también tienen situaciones parecidas a la de la institución educativa menciona.



DIRECCIÓN

Victor Manuel Peñaherrera y Cápitan Najera

TELEFONO

593-042617866

Referencias bibliográficas

- administración, C. d. (2013). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Obtenido de <http://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernosadmin/articulo/view/695/2526>
- Agüero, P. M. (2010). Breve esbozo histórico del proceso de selección de personal. España: Universidad de Málaga. Obtenido de [www.eumed.net › Revistas › CCCSS](http://www.eumed.net/Revistas/CCCCS)
- Aguilera, R. (2013). Investigación de campo. Caracas, Venezuela : Universidad de Caracas. Obtenido de <http://www.rena.edu.ve/cuartaEtapa/metodologia/HT4a.html>
- Alfredo Rojas, F. G. (2014). Bases del liderazgo en educación. Santiago, Chile: Andros Impresores. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001470/147055s.pdf>
- Altura, C. E. (2010). *ACTUALIZACIÓN y FORTALECIMIENTO CURRICULAR*. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/70086404/Reforma-Curricular-2010#scribd>
- Alvira, F. (2011). La encuesta: una perspectiva general metodológica. *Cuadernos Metodológicos, III*(35). Obtenido de <https://books.google.com.ec/books?isbn=8474765560>
- Amabile, T. (2013). *Creatividad e innovación*. (1 ed., Vol. 1). Bogotá, Colombia: Mac Graw Hill. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos14/servpublicos/servpublicos.shtml>
- Amieva, S. P. (2012). Argonautas. 2(2). San Luis, Argentina: Universidad nacional de San Luis. Obtenido de El pensamiento administrativo y las instituciones educativas: www.argonautas.unsl.edu.ar/14%20amieva%202.html
- Barreras, I. (2006). *Enfoque metodológico de las habilidades del pensamiento*. Recuperado el septiembre de 2014, de monografias.com: <http://www.monografias.com/trabajos33/habilidades-pensamiento/habilidades-pensamiento.shtml#ixzz3Fbex7QgL>
- Bernal Martínez de Soria, A., & Ibarrola García, S. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación No.67 ISSN: 1022-6508*, 55-70.

- Blanco, R. (2010). Eficacia escolar y factores asociados. Santiago, Chile: Impreso por Salesianos Impresores S.A. Obtenido de unesdoc.unesco.org/images/0016/001631/163174s.pdf
- Bolívar, A. (2013). *EL LIDERAZGO EDUCATIVO Y SU PAPEL EN LA MEJORA: UNA REVISIÓN ACTUAL DE SUS POSIBILIDADES Y LIMITACIONES*. Nueva Granada, España: Universidad de Granada. Obtenido de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/112/140>
- Casagrande, R. J. (2012). Valores organizacionales: un análisis en el contexto educativo. Buenos Aires, Argentina: Copyright UNESCO 2003. Obtenido de unesdoc.unesco.org/images/0013/001321/132158s.pdf
- Clement., A. (2014). *Cómo ser un buen líder*. Obtenido de La formación para ser un buen líder: <http://comoserunbuenlider.com/blog/la-formacion-para-ser-un-buen-lider.html>
- Constitución del Ecuador. (2014). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito.
- Curricular, R. (2016). La nueva constitución de la República. Quito, Ecuador: Ministerio de Educación. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/70086404/Reforma-Curricular-2010#scribd>
- Curricular, R. (2017). La nueva constitución de la República. Quito, Ecuador: Ministerio de Educación. Obtenido de <http://es.scribd.com/doc/70086404/Reforma-Curricular-2010#scribd>
- Díaz, J. F. (2013). El clima de las instituciones de educación. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/viewFile/RCED9191330501A/18122>. Madrid, España: Universidad Complutense de Madrid.
- Didácticos, M. (2014). *Método científico*. Obtenido de http://newton.cnice.mec.es/materiales_didacticos/mcientifico/
- Ecuador, M. d. (2010). *Reforma Curricular*. Quito, Ecuador: Ministerio de educación. Obtenido de www.educar.ec/noticias/fundamentos_pedagogicos.pdf
- Eduard, P. L. (2012). Importancia del liderazgo directivo en el desempeño docente en la I y II etapa de educación básica. Caracas, Venezuela: Universidad de Caracas. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos13/lider/lider2.shtml>

- ENAE, R. (2014). *Liderazgo y Formación de Equipos Efectivos*. Obtenido de on-de-equipos-efectivos
- Fernández-, C. (2013). *El liderazgo educativo en el contexto del centro escolar*. Cantabria, España: Universidad de Cantabria. Obtenido de www.site.unican.es/Ponencia%203.pdf
- García, A. E. (2015). *teoría clásica eficientista o científica*. Obtenido de <http://aracelielizaldegarcia.jimdo.com/unidada-2/2-2-teor%C3%ADa-clasica/>
- Guibovich, L. (2010). *Antropología liderazgo y cultura organizacional*. . Lima, Perú: Universidad Villarreal. Obtenido de cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/Zarate_rd.pdf
- Investigadores, T. d. (01 de septiembre de 2012). Tesis de investigación. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2012/01/poblacion-y-muestra.html>
- Jean De La Brouyere, J. L. (2013). Lección 6: Investigación Exploratoria, Descriptiva, Correlacional y Explicativa. Jaen, España: Universidad de Jaen. Obtenido de http://datateca.unad.edu.co/contenidos/100104/100104_EXE/leccin_6_investigacion_exploratoria_descriptiva_correlacional_y_explicativa.html
- Kolb, D. (1974). *Modelo de David Kolb Aprendizaje en base a experiencia*. Hispano América.
- Kume, A. (2014). Concepto de encuesta. *Crece Negocio*, II(35). doi:<https://books.google.com.ec/books?isbn=8474765560>
- Leithwood, K. S. (2013). *How leadership influences student learning*. Minnesota, Toronto, Canadá: U. Minnesota, U. Toronto, Commissioned by the Wallace Foundation, NY. Obtenido de <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/127/141>
- Llauradó, O. (15 de Diciembre de 2013). La escala de LÍkert: qué es y cómo utilizarla . Universidad de Barcelona. Obtenido de log/es/la-escala-de-likert-que-es-y-como-utilizarla/
- López, R. (2013). El método de investigación bibliográfica. 10. Pinar del Río, Cuba: Universidad de La Habana. Obtenido de <http://www.oocities.org/zaguan2000/metodo.html#defi>
- Madrigal Torres, B. E. (2009). *Habilidades directivas 2da. Ed.* México: Mc. Graw Hill.

- Maldonado, J. E. (2012). Clima organizacional de una institución educativa.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1041/1/2010_Aguado_Clima%20organizacional%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa%20de%20Ventanilla%20seg%C3%BAn%20la%20perspectiva%20de%20los%20docentes.pdf. Lima, Perú: Universidad de San Ignacio de Loyola.
- Marian, L. J. (2012). Gestión pedagógica en el aula. (1), 1, 22 . Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja. Obtenido de www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol12num1/art7.pdf
- Medina, I. R. (2010). *Técnicas e instrumentos de investigación*. (Edunet, Ed.) Sinaloa, Mexico. Obtenido de http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/tecnicas_instrumentos.html
- Mejia, T. (Septiembre de 2015). *Liderazgo* . Obtenido de LIDERAZGO SU PREHISTORIA: http://liderazgousat.blogspot.com/2015/09/liderazgo-su-prehistoria-i_14.html
- Mogollón, E. (15 de Diciembre de 2010). Aportes de la Neurociencias para el desarrollo de estrategias de enseñanza y aprendizaje de las matemáticas. *Revista Electrónica Educare Vol. XIV, No2*, 113-124.
- Monje, J. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Neiva: Universidad Surcolombiana.
- Montes Ramos, F. V. (2012). Liderazgo y clima organizacional como agentes constructores de una cultura organizacional en instituciones de nivel superior. *Visión Educativa IUNAES vol.6 No.13 ISSN-e 2007-3518*, 43-52.
- Mora, F. (19 de Diciembre de 2013). La neuroeducación demuestra que emoción y conocimiento van juntos. (C. Arroyo, Entrevistador) España: Blog El País.
- Mora, F. (15 de Septiembre de 2014). Entrevista a Francisco Mora. *El Magazine INED 21*. (E. M. 21, Entrevistador) España.
- Mora, S. (Diciembre de 2010). "La neurociencia puede contribuir a los grandes cambios que requiere nuestra educación". *Revista Electrónica Educare "educar chile", XIV(2)*, 113-124.
- Morejón, L. (Julio de 2010). La metodología y el planteamiento del problema. Caracas, Venezuela. Obtenido de metodologia02.blogspot.com/p/metodos-de-la-investigacion.html

- Navarro, M. (2008). *Como diagnosticar y mejorar los estilos de aprendizaje* (primera ed.). Procompal Publicaciones.
- Navarro, M. B. (2013). *Dirección, liderazgo, modelos y procesos de gestión: claves hacia la transformación*. México: Red Durango de Investigadores Educativos A.C.
- Navarro, R. (2004). La educación y el desarrollo de las habilidades cognitivas. *REDcientífica*.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. 13ra. Ed. México: Mc.GrawHill isbnN: 978-607-15-0613-9.
- Ocaña, J. (2010). *Mapas mentales y estilos de aprendizaje (estrategias de aprendizaje)*. San Vicente, España: ECU: Editorial club universitario.
- PEI. (2013-2018). Proyecto Educativo Institucional Dolores Sucre. Guayaquil, Ecuador.
- Perdomo, Y., & Prieto, R. (2009). El liderazgo como herramienta de competitividad para la gerencia de servicio. *CICAG, VOL.6 (2)*, 20-35. Obtenido de Publicaciones Urbe.
- Pérez, A. M. (2012). *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. La Habana: Escuela Nacional de Salud Pública. Obtenido de http://www.bvs.sld.cu/revistas/spu/vol39_2_13/spu17213.htm
- Pizarro, A. (2013). Presentación del Sistema de Calidad. 14. Lima, Perú. Obtenido de www.cerpe.org.ve/tl.../Presentacion%20del%20Sistema%20FLACSI.pdf
- Pombo, M. F. (2015). Reforma educativa en Ecuador. (<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2015/reforma-educativa.html>). Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Pombo, M. F. (2015). *REFORMA EDUCATIVA EN ECUADOR Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS CENTROS ESCOLARES*. Obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2015/reforma-educativa.html>
- Pombo, Mónica Franco. (2010). Reforma educativa en Ecuador y su influencia en el clima organizacional de los centros escolares. (1), 1, 2. Guayaquil, Guayas, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2015/reforma-educativa.html>
- Prado, A. (23 de 01 de 2013). Qué es el método heurístico. 1984. Obtenido de ¿Qué es el Método Heurístico? | Inteciencia

- Proverbias. (2015). *Frases de aprender*. Recuperado el 5 de Febrero de 2015, de <http://www.proverbias.net/citastema.asp?tematica=295>
- Rodríguez, A., Álvarez, A., Sosa, I., De Vos, P., & Bonet, M. &. (2010). Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 48(2), 177-196.
- Rodríguez, K. (2015). *Líderes educativos*. Obtenido de Revolución industrial y liderazgo: <https://lidereseducativos.wordpress.com/2015/06/26/revolucion-industrial-y-liderazgo/>
- Salvat, B. G. (2013). *El liderazgo educativo en el contexto del centro escolar*. Santander, Colombia: Universidad de Cantabria. Obtenido de www.site.unican.es/Ponencia%203.pdf
- Samuel Gento, J. C. (2011). *“Formación y Liderazgo para el Cambio Educativo”*. Algarve, Portugal: Universidade do Algarve. Obtenido de www.leadquaed.com/.../Liderazgo%20para%20el%20cambio%20educati..
- Spiegel, M. (2010). Concepto de muestra. Obtenido de www.edukanda.es/mediatecaweb/data/zip/940/page_07.htm
- Tourón J, S. R. (2014). *The Flipped classroom, Cómo convertir la escuela en un espacio de aprendizaje*. Navarra: Grupo Océano.
- Trasvén, M. (2014). El liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes en un ente educativo venezolano. Málaga, España: Universidad de Málaga. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/liderazgo-director-desempeno-laboral-docentes-ente-educativo-venezolano/>
- Trujillo, A. B. (2011). El clima organizacional en la institución educativa. 1(1). Cali, Colombia: Universidad de San Buenaventura. Obtenido de bibliotecadigital.usbcali.edu.co/.../Clima_Organizacional_Educativa_Bed..
- UNESCO. (2014). *Educación*. Obtenido de El liderazgo escolar en América Latina y el Caribe: http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/el_liderazgo_escolar_en_america_latina_y_el_caribe/#.Vil67SttxDt
- UNESCO. (2014). *Informe de seguimiento de la EPT en el mundo 2013-2014*. Ediciones Unesco.

- Uribe, A., Molina, J., Contreras, F., Barbosa, D., & Espinoza, J. (2013). Liderar equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones. *Universidad & Empresa No.25*, 53-71.
- Velázquez, F. I. (2014). liderazgo en el clima organizacional educativo. México, México. Obtenido de <http://idefthuejuquilla15.blogspot.com/p/liderazgo-en-el-clima-organizacional.html>
- Villa, M. B. (2015). Clima Social escolar. 9. Loja, Ecuador: Universidad Técnica Particular de Loja. Obtenido de dspace.utpl.edu.ec/.../1/Bernal%20Villa,%20Manuel%20Femando.pdf
- Yukl, G. (2008). *Liderazgo en las organizaciones. 6ta. Ed.* Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Zayas Agüero, P. M. (s/f). *Enfoques teóricos en el estudio de la dirección y el liderazgo, su evolución.* Obtenido de Eumed.net: <http://www.eumed.net/ce/2010b/zacf.htm>
- Zayas, P. M. (2010). *Liderazgo Empresarial (Vol. 1)*. Lima, Perú: Fundación Inca Garcilaso de la Vega. Obtenido de http://www.eumed.net/libros-gratis/2011e/1099/enfoques_teoricos.html

Bibliografía.

- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2009). *Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. 8va. ed. México: Mc Graw Hill.
- Bernal Martínez de Soria, A., & Ibarrola García, S. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana de Educación No.67 ISSN: 1022-6508*, 55-70.
- Caligiore, C y Díaz T. (2003) Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la ULA. Estudio de un caso. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. Año 8 N° 24 Universidad del Zulia (LUZ) Maracaibo. Venezuela, 644 – 656.
- Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: RomanvÁVills. S.A., Verdaguer.
- Gros Salvat, B., Fernández-Salineró de Miguel, C., Martínez Martín, M., & Roca Casas, E. (2013). *El liderazgo educativo en el contexto del centro escolar*. Santander: Universidad de Cantabria.
- Hernández, R. e. (2010). *Metodología de la investigación 5ta. ed.*
- Madrigal Torres, B. E. (2009). *Habilidades directivas 2da. Ed.* México: Mc. Graw Hill.
- Monje, J. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Neiva: Universidad Surcolombiana.
- Montes Ramos, F. V. (2012). Liderazgo y clima organizacional como agentes constructores de una cultura organizacional en instituciones de nivel superior. *Visión Educativa IUNAES vol.6 No.13 ISSN-e 2007-3518*, 43-52.
- Navarro, M. B. (2013). *Dirección, liderazgo, modelos y procesos de gestión: claves hacia la transformación*. México: Red Durango de Investigadores Educativos A.C.
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo. 13ra. Ed.* México: Mc.GrawHill isbn: 978-607-15-0613-9.

- Perdomo, Y., & Prieto, R. (2009). El liderazgo como herramienta de competitividad para la gerencia de servicio. *CICAG, VOL.6 (2)*, 20-35. Obtenido de Publicaciones Urbe.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional 15 ed.* México: Pearson.
- Rodríguez, A., Álvarez, A., Sosa, I., De Vos, P., & Bonet, M. &. (2010). Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. *Revista Cubana de Higiene y Epidemiología*, 48(2), 177-196.
- Rodríguez, D. (1999). Diagnóstico organizacional. México. Alfaomega.
- Selman, J. (2008). *Liderazgo*. Argentina: Pearson Educación ISBN: 9789876150125.
- Uribe, A., Molina, J., Contreras, F., Barbosa, D., & Espinoza, J. (2013). Liderar equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones. *Universidad & Empresa No.25*, 53-71.
- Yukl, G. (2008). *Liderazgo en las organizaciones. 6ta. Ed.* Madrid: Pearson Educación, S.A

Referencias web

- Barreras, I. (2006). *Enfoque metodológico de las habilidades del pensamiento*. Recuperado el septiembre de 2014, de monografias.com: <http://www.monografias.com/trabajos33/habilidades-pensamiento/habilidades-pensamiento.shtml#ixzz3Fbex7QgL>
- Campos Livaque, L. R. (2012). *Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla Región Callao. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación en la Mención Gestión de la Educación*. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012_Campos_Estilo-de-liderazgo-directivo-y-clima-organizacional-en-una-instituci%C3%B3n-educativa-del-distrito-de-Ventanilla.pdf
- Educiudadanía. (2010). *Red ciudadana de acompañamiento al Plan Decenal*. Obtenido de http://www.educiudadania.org/pde_politicas.php?pol_id=6
- El cono del aprendizaje de Edgar Dale*. (2014). Recuperado el 5 de Febrero de 2014, de <https://www.google.com/search?q=el+cono+del+aprendizaje+de+Edgar+D&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ei=munTVKjrEcyYgwSd-ICYCA&ved=0CB4QsAQ&biw=1366&bih=627>
- Espinoza, A. (junio de 2010). *Rol del docente en la integración escuela-comunidad, Municipio Andrés Bello, estado Sucre, Venezuela*. Obtenido de Gestipolis.com: Recuperado de <http://www.gestipolis.com/rol-del-docente-en-la-integracion-escuela-comunidad/>
- Fernández Bravo, J. (10 de abril de 2014). *fernándezbravo*. (J. A. Bravo, Productor, & UCJC STAMP) Recuperado el 24 de Enero de 2015, de <http://fernandezbravo.ning.com/video/el-informe-pisa-y-el-estado-actual-de-la-educaci-n-en-espa-a>

- Fernández, C. (4 de enero de 2013). *La Neurociencia entra al aula*. Recuperado el 28 de diciembre de 2014, de Conociendo el órgano del aprendizaje: El cerebro: <https://www.youtube.com/watch?v=jkkjAetnIb0>
- García, D. C.-N. (s.f.). *Habilidades del Pensamiento*. Recuperado el septiembre de 2014, de https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CBwQFjAA&url=http%3A%2F%2Funipanamericana.edu.co%2Fdesercioncero%2Flibro%2Fmaterial_descarga%2Fdiseno_actividades%2Fhabilidades_de_pensamiento.pdf&ei=135eVPLfK7PCsATPn4:
http://unipanamericana.edu.co/desercioncero/libro/material_descarga/disenio_actividades/habilidades_de_pensamiento.pdf
- Gestion Org. (2015). *GestionOrg*. Obtenido de <http://cdn.gestion.org/wp-content/uploads/2015/06/GestionOrg-Claves-del-Liderazgo.pdf>.
- INEC. (2014). *Ecuador en cifras*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/04/Informe-Pobreza-marzo-2014.pdf>
- INEVAL. (3 de septiembre de 2014). *www.ineval.gob.ec*. Obtenido de http://www.ineval.gob.ec/_in2_bin/IN_SE2013_03092014.pdf
- MEC. (2006). *educación.gob.ec*. Obtenido de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/K1_Plan_Estrategico1.pdf
- MinEduc. (2014). *Ministerio de Educación del Ecuador*. Recuperado el 30 de enero de 2014, de <http://educacion.gob.ec/curriculo-educacion-general-basica/>
- Panchí, V. (Octubre de 1999). *La guía didáctica componentes estructurales*. (U. A. México, Productor) Recuperado el 2014, de http://9.asset.soup.io/asset/2982/3433_6cbe.pdf
- PISA. (2009). *Cuando los alumnos repiten un curso o son transferidos a otros centros: ¿Qué repercusiones tiene esto en los sistemas educativos?* Recuperado el 2014, de <http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/48887492.pdf>

- Proverbias. (2015). *Frases de aprender*. Recuperado el 5 de Febrero de 2015, de <http://www.proverbias.net/citastema.asp?tematica=295>
- Rincón Vega, A. (2011). *Desarrollo del pensamiento lógico matemático*. Recuperado el Septiembre de 2014, de [corporacionsindromedownload.org](http://www.corporacionsindromedownload.org): <http://www.corporacionsindromedownload.org/userfiles/Pensamiento%20logico%20matematico.pdf>
- Vila Chaves, J. (Noviembre de 2011). *Memoria Operativa, Inteligencia y Razonamiento* (Tesis doctoral). Madrid, España. Recuperado el Noviembre de 2014, de <http://e-spacio.uned.es:8080/fedora/get/tesisuned:Psicologia-JOvila/Documento.pdf>
- Vila, J. (Noviembre de 2011). *Memoria Operativa, Inteligencia y Razonamiento* (Tesis doctoral). Madrid, España. Recuperado el Noviembre de 2014, de <http://e-spacio.uned.es:8080/fedora/get/tesisuned:Psicologia-JOvila/Documento.pdf>
- Zayas Agüero, P. M. (s/f). *Enfoques teóricos en el estudio de la dirección y el liderazgo, su evolución*. Obtenido de Eumed.net: <http://www.eumed.net/ce/2010b/zacf.htm>.

Anexos

Guayaquil, 15 de Abril de 2017

Dra.

Graciela Ronquillo Sánchez

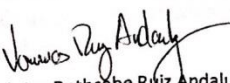
Rectora de la Unidad Educativa School

Ciudad.-

Por medio de la presente, tenemos el agrado de dirigirnos a usted para informarles que somos egresadas de la Carrera de Administración y Supervisión Educativa de la Facultad de Filosofía de la Universidad de Guayaquil y solicitamos la debida autorización para realizar nuestro trabajo de investigación con la Temática: EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CALIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. DISEÑO DE UNA GUÍA DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA CON ENFOQUE EN ROLES Y FUNCIONES, en la Institución que usted acertadamente dirige.

Es un requisito fundamental para culminar nuestra carrera, por tanto agradecemos de antemano su favorable aceptación a nuestra solicitud tomando en cuenta que dicha actividad será de gran beneficio para los estudiantes y docentes de esta prestigiosa institución.

Atentamente


Verónica Bethsabe Ruiz Andaluz

1203608573


Jessica Katherine Molina Ronquillo

0919093302



Guayaquil, 20 de Abril de 2017

Sras.

Verónica Bethsabe Ruiz Andaluz

Jessica Katherine Molina Ronquillo

Ciudad.-

De mis consideraciones

Por medio de la presente se da respuesta a la solicitud enviada el 9 de Noviembre de 2017, acerca de la autorización para realizar su trabajo de investigación previo a la obtención de su título universitario. Considerando todos los factores que benefician a la institución. Considerando todos los factores que benefician la institución le autorizo para que puedan realizar su proyecto Educativo con la Temática: EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CALIDAD DEL CLIMA ORGANIZACIONAL. DISEÑO DE UNA GUÍA DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA CON ENFOQUE EN ROLES Y FUNCIONES.

Es importante que faciliten el cronograma de actividades que realizar en la Institución con el fin de coordinar con anticipación acciones conjuntas y evitar situaciones que intervienen con la labor pedagógica cotidiana.

Sin otro particular, me suscribo de ustedes.

Cordialmente

STANFORD SCHOOL
Dra. Graciela Ronquillo Sánchez

Rectora





UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DEPARTAMENTO DE AULA VIRTUAL
CERTIFICADO DE RESULTADO DE PROCESO ANTIPLAGIO

Guayaquil, 27 de noviembre del 2017

Por la presente se CERTIFICA: Que los resultados del análisis por el sistema detector de coincidencias URKUND al proyecto código AD-T-GY-0001 con el tema:
El liderazgo directivo en el clima organizacional. Guía de administración educativa con enfoque en roles y funciones es de 99% de ORIGINALIDAD cumpliendo con las condiciones de aprobación, encontrándose APTO para presentar el proyecto educativo a las autoridades competentes.
Particular que informo para los fines pertinentes.

URKUND

Document: Sin título Bloc de notas

Submitted: Archivo Edición Formato Ver Ayuda

Submitted by: AD-T-GY-0001

Message: AD-T-GY-0001: 99% of this approx. 20 pages long document consists of text present in 2 sources.

99% Active #

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, SISTEMA DE EDUCACIÓN SEMIPRESENCIAL CENTRO UNIVERSITARIO MATRIZ GUAYAQUIL.

PROYECTO EDUCATIVO

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MENTION

EN ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA

TEMA Y PROPUESTA: EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL. GUÍA DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA CON ENFOQUE EN ROLES Y FUNCIONES CÓDIGO: AD-T-GY-0001. AUTORAS: JESSICA KATHERINE MOLINA ROJIVILLO VERONICA BETSABEE RUIZ ANDALUZE CONSULTOR ACADÉMICO. MSc. Francis Bayala Caceres GUAYAQUIL, 2017

DESCRIPCIÓN

External source: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/mesag/13923/2/BPLD-PPH-15927.pdf>

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL, FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, SISTEMA DE EDUCACIÓN SUPERIOR PRESENCIAL, CARRERA

FÍSICO Y

PROYECTO EDUCATIVO

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Firma Gestor de Aula Virtual



UG
Universidad
de Guayaquil



Facultad de Filosofía,
Letras y Ciencias de la
Educación



Guayaquil, 20 de noviembre de 2017

CERTIFICACIÓN

El departamento de Educación virtual certifica que los siguientes proyectos de la carrera de la carrera de ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA han culminado el proceso de revisión en línea de acuerdo al nuevo proceso.

ESTUDIANTE	C.I
MACINA RONQUILLO JESSICA KATHERINE	0919093302
RUZ ANDALUZ VERONICA BETHSABÉ	0912073624

TEMA: EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL. GUÍA DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA CON ENFOQUE EN ROLES Y FUNCIONES.

Código del proyecto: AD-T-GY-0021

Atte.

Msc. Luis Benavides Sellán

Director de Aula Virtual



Unidad Educativa Stanford School



Entrevista con la Rectora de la Institución Dra. Graciela Ronquillo



Encuesta Docentes de la Unidad Educativa Stanford School



Alumnos de la Unidad Educativa Stanford School-motivación



Motivación Docentes de la Unidad Educativa



Presentación de la Propuesta a la Rectora de la Unidad

Anexos

Anexo 1: Entrevista a directivos

Entrevista a directivos

Directivo, con vistas a conocer su desempeño en la labor educativa de la escuela y cómo influye en el clima organizacional de la institución, necesitamos que nos responda con la mayor sinceridad las siguientes preguntas. Por adelantado le agradecemos su cooperación, pues sin ella sería muy difícil culminar con éxito nuestra tarea.

Guía de preguntas.

11. ¿Cuál es su nombre?
12. ¿Cuál es su función como directivo?
13. ¿Cómo es su actitud y desempeño a la hora de resolver los conflictos en la institución?
14. ¿Cómo es el desempeño de los profesores?
15. ¿En su institución está presente el trabajo en equipo?
16. ¿Es fácil obtener ayuda o colaboración por parte de los padres de familia?
17. ¿En qué le gustaría que los padres de familia colaboraran para hacer de la escuela un lugar mejor?
18. ¿Cómo es su relación con los profesores, alumnos y padres de familia?
19. En su opinión, ¿Cuál es su influencia como directivo en el clima organizacional de la institución?

Anexo 2: Encuesta a docentes.

Saludos, se realiza una investigación sobre la influencia EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL de la Unidad Educativa Stanford School. Por ello necesitamos su colaboración para que responda a unas preguntas. Nos gustaría que lo hiciera con sinceridad; los resultados pueden ser de gran utilidad para todos. Gracias.

Para cada elemento identificado a continuación, marque con una X el criterio que considere más acorde con su criterio.

DOCENTES	TOT ALM ENTE DEA CUE RDO	EN DES ACU ERD O	NI DEA CUE RDO NI EN DES ACU ERD O	DE ACU ERD O	TOTA LME NTE DEA CUE RDO
El directivo demuestra su experiencia al enfrentar los problemas de la Institución					
¿Considera que es buena la relación entre usted y los directivos?					
El directivo propicia un clima organizacional agradable para el desarrollo de las actividades académicas					
El directivo toma decisiones con la participación del personal de la institución.					
¿Considera que la relación entre usted y los padres de familia es buena?					
¿Considera que la relación entre usted y sus compañeros de trabajo es buena?					
¿Los padres de familia exigen que ser atendidos sin respetar los horarios establecidos para ello?					
Los padres de familia respetan las normativas institucionales					
¿Piensa que es necesario mejorar las relaciones entre docentes y padres en la Institución?					
Es importante que se implemente una Guía para mejorar las relaciones entre Padres de Familia y docentes					

Anexo 3: Encuesta a padres de familia

Estimados Padres y Madres de Familia:

Saludos: Estamos realizando una investigación acerca de la influencia que tiene EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL buscando la calidad integral y los medios que nos conduzcan al logro de la excelencia. Les agradecemos responder la encuesta de forma objetiva, para establecer las metas de mejoramiento.

Por favor indique la clase de su hijo(a):

Edad:

Sexo:

Seleccione con una x la respuesta que considere más acorde con su criterio.

PADRES DE FAMILIA	TOT ALM ENTE DEA CUE RDO	EN DES ACU ERD O	NI DEA CUE RDO NI EN DES ACU ERD O	DE ACU ERD O	TOTA LME NTE DEA CUE RDO
El directivo trata de resolver de manera eficiente los conflictos en el Plantel					
El líder educativo promueve un clima organizacional óptimo para el desarrollo de las actividades académicas					
Los docentes se preocupan por mantener un buen clima organizacional (Docentes y Padres de familia)					
¿Mantengo una buena relación con el Directivo?		.			
¿La relación entre usted y los docentes es buena?					
El proceso de atención, solución de quejas y reclamos es eficiente por parte de los docentes					
Cumple con los horarios establecidos para atención a padres					
Las interrupciones durante la horas de clases generan malestar en los docentes					
¿Piensa que es necesario mejorar las relaciones entre docentes y padres de familia en la Institución?					
Es importante que se implemente una Guía para mejorar las relaciones entre Padres de Familia y docentes					

Anexo 4: Encuesta a estudiantes

Cuestionario a Estudiantes

A continuación encontrará preguntas sobre tu colegio. No hay respuestas correctas o incorrectas; no se trata de un examen con nota, sino de que des tu opinión sobre tu colegio para que pueda mejorar. Te pedimos que respondas con la mayor sinceridad y confianza. Nadie sabrá lo que contestaste porque no vas a escribir tu nombre en la Encuesta. Si no entiendes alguna pregunta o alguna palabra, pídele a la persona que está a cargo de la encuesta que te explique. Muchas gracias por su colaboración.

Por favor indique su clase:

Edad:

Para cada elemento identificado a continuación, seleccione con una x la respuesta que considere más acorde con su criterio

ESTUDIANTES	TOTALMENTE DEACUERDO	EN DESACUERDO	NI DEACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DEACUERDO
¿El directivo de la Institución está disponible para todos los estudiantes?					
¿El directivo toma en cuenta mis necesidades?					
El directivo trata de resolver de manera eficiente los conflictos en el Plantel					
Existen situaciones en que la relación entre docentes y padres de familia se sale de las manos del director					
Los docentes mantiene buenas relaciones con los padres de familia					
Los docentes dan atención inmediata a las quejas de sus padres					
Los representantes cumplen con los horarios establecidos para la atención a padres					
Los padres de familia tratan con respeto a los docentes					
¿Piensa que es necesario mejorar las relaciones entre docentes y padres de familia en la Institución?					
Es importante que se implemente una Guía para mejorar las relaciones entre Padres de Familia y docentes					

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA		
FICHA DE REGISTRO DE TESIS		
TÍTULO Y SUBTÍTULO: EL LIDERAZGO DIRECTIVO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL. GUÍA DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA CON ENFOQUE EN ROLES Y FUNCIONES		
AUTORAS: MOLINA RONQUILLO JÉSSICA KATHERINE Y RUIZ ANDALUZ VERONICA BETHSABÉ		TUTORA: MSc Francis Bajaña .
		REVISORES: Msc. Sonia Vanegas
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL		FACULTAD: FILOSOFIA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
CARRERA: Admiración Educativa		
FECHA DE PUBLICACIÓN: AÑO 2017		No. DE PÁGS: 189 PAGS
TÍTULO OBTENIDO: LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN ADMINISTRACION Y SUPERVISION EDUCATIVA		
ÁREAS TEMÁTICAS: (el área al que se refiere el trabajo.) ADMINISTRACION Y SUPERVISION EDUCATIVA UNIDAD EDUCATIVA STANFORD SCHOOL AMBITO: EDUCATIVO		
PALABRAS CLAVE: (LIDERAZGO DIRECTIVO) (CLIMA ORGANIZACIONAL) (GUIA ADMINISTRATIVA)		
RESUMEN: Actualmente en el Ecuador, se han realizado cambios profundos en la educación, ya que éstos van acorde a las nuevas propuestas educativas, a los cambios actuales en la comunicación globalizada y el presente proyecto educativo busca determinar el liderazgo directivo y el clima organizacional en de la Unidad Educativa Stanford School, Zona 8, Distrito 09D04, de la Provincia del Guayas, Cantón Guayaquil, Parroquia Febres Cordero, durante el Periodo Lectivo 2017- 2018, ejecutado en base al estudio de los problemas más importantes que afectan la educación en el Ecuador, por lo tanto, uno de los objetivos es examinar la influencia del liderazgo directivo en una institución educativa y con ello generar un clima organizacional favorable para todos. El diseño de investigación es de tipo bibliográfica y se enmarcó en una investigación descriptiva, de campo; de carácter no experimental. Para la recolección de datos se aplicó una encuesta entre la muestra de dicha población, conformada por 3 directivos, 16 docentes, 460 padres de familia y 460 estudiantes; paro lo cual se elaboró un cuestionario de preguntas, encaminadas a obtener la opinión de los encuestados, representados por medio de cuadros y gráficos sobre las dimensiones del liderazgo directivo y del clima organizacional que se desea conocer. Los resultados obtenidos fueron sometidos a la prueba estadística X^2 (chi cuadrado), la cual determinó una influencia significativa entre el liderazgo directivo y el clima organizacional, en cada una de sus dimensiones. Posteriormente, se presenta la propuesta del diseño de una guía metodológica con enfoque en las destrezas directivas, mediante un taller de capacitación a todos los miembros de la Institución con la finalidad de que se desarrollen las competencias de liderazgo, respeten sus roles, funciones y responsabilidades que cada uno debe cumplir y que esto contribuya a mejorar el clima organizacional dentro de la institución.		
No. DE REGISTRO (en base de datos):		No. DE CLASIFICACIÓN:
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	☐ SI	☐ NO
CONTACTO CON AUTOR/ES	Teléfono: 0991692007	E-mail: katita_molina1982@hotmail.com
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Secretaría de la Facultad Filosofía	
	Teléfono: (2294091) Telefax:2393065	
	E-mail: fca@uta.edu.ec	

