



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CARRERA ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO

LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONVIVENCIA ESCOLAR.

TALLERES DE ESTRATEGIA DE GESTIÓN

AUTORA: ZARUMA PARRALES CYNTHIA ALEXANDRA

TUTORA: Msc. MARÍA TERESA PACHECO

CODIGO:

AE1 – XIX - 002

Guayaquil, febrero del 2018



**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA**

DIRECTIVOS

Arq. Silvia Moy-Sang Castro, MSc.

DECANA

Lcdo. Wilson Romero Dávila, MSc.

VICE-DECANO

Lcda Sofía Jácome Encalada, MSc.

GESTOR(A) DE CARRERA

Ab. Sebastián Cadena Alvarado

SECRETARIO



FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA

Guayaquil, febrero del 2018

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR REVISOR

Habiendo sido nombrado **Msc. MARÍA TERESA PACHECO BEDOYA**, tutor del trabajo de titulación **“LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONVIVENCIA ESCOLAR.TALLERES DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN”**, certifico que el presente trabajo de titulación, elaborado por **CYNTHIA ALEXANDRA ZARUMA PARRALES**, con C.C. **No. 0922722954**, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de **LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION**, en la Carrera DE **ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA, DE LA Facultad DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION**, ha sido **REVISADO Y APROBADO** en todas sus partes, encontrándose apto para su sustentación.


Msc. MARIA TERESA PACHECO BEDOYA
C.C. No. 0905501771



FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA

Guayaquil, febrero del 2018

Sra. MSc.

SILVIA MOY-SANG CASTRO. Arq.

DECANA DE FACULTAD DE FILOSOFÍA. LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Ciudad. -

De mis consideraciones:

Envío a Ud., el Informe correspondiente a la **REVISIÓN FINAL** del Trabajo de Titulación "**LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONVIVENCIA ESCOLAR. TALLERES DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN**" del estudiante **CYNTHIA ALEXANDRA ZARUMA PARRALES**. Las gestiones realizadas me permiten indicar que el trabajo fue revisado considerando todos los parámetros establecidos en las normativas vigentes, en el cumplimiento de los siguientes aspectos:

Cumplimiento de requisitos de forma:

- El título tiene un máximo de 11 palabras.
- La memoria escrita se ajusta a la estructura establecida.
- El documento se ajusta a las normas de escritura científica seleccionadas por la Facultad.
- La investigación es pertinente con la línea y sublíneas de investigación de la carrera.
- Los soportes teóricos son de máximo 5 años.
- La propuesta presentada es pertinente.

Cumplimiento con el Reglamento de Régimen Académico:

- El trabajo es el resultado de una investigación.
- El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.
- El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.
- El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se indica que fue revisado, el certificado de porcentaje de similitud, la valoración del tutor, así como de las páginas preliminares solicitadas, lo cual indica el que el trabajo de investigación cumple con los requisitos exigidos.

Una vez concluida esta revisión, considero que la estudiante **CYNTHIA ALEXANDRA ZARUMA PARRALES** está apto para continuar el proceso de titulación. Particular que comunicamos a usted para los fines pertinentes.

Ateritamente,

Msc. **MARÍA TERESA PACHECO BEDOYA**

C.C. 0905501771



**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA ADMINISTRACIÓN SUPERVISIÓN EDUCATIVA**

**LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA PARA EL
USO NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS**

Yo, **CYNTHIA ALEXANDRA ZARUMA PARRALES** con C.C. No. **0922722954**, certifico que los contenidos desarrollados en este trabajo de titulación, cuyo título es **“LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONVIVENCIA ESCOLAR. TALLERES DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN”** son de mi absoluta propiedad y responsabilidad Y SEGÚN EL Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN*, autorizo el uso de una licencia gratuita intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la presente obra con fines no académicos, en favor de la Universidad de Guayaquil, para que haga uso del mismo, como fuera pertinente.


CYNTHIA ZARUMA PARRALES
ESTUDIANTE

C.I. 0922722954

*CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN (Registro Oficial n. 899 - Dic./2016) Artículo 114.- De los titulares de derechos de obras creadas en las instituciones de educación superior y centros educativos.- En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos.

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a cada uno de ustedes, familiares, docentes, amigos, compañeros aquellos con los que compartí: risas, enojos, ideas y cuantas cosas más en un salón de clases, aquellas vivencias y aprendizajes, que están plasmadas ahora en este trabajo.

También se los dedico a ustedes, si a ustedes que están en este mismo proceso que yo, que buscan información sobre diversos temas que atañen a la sociedad en la que nos desenvolvemos, espero alcancen la meta propuesta.

Cynthia Zaruma Parrales.

AGRADECIMIENTO

En la elaboración de este proyecto colaboraron conmigo grandes seres humanos a los cuales doy mi infinito agradecimiento:

A mi madre, mujer de carácter que sembró en mí la responsabilidad, a pesar que en circunstancias nuestra relación no ha sido perfecta, pero estuvo ahí para limpiar mis lágrimas y decirme tu puedes lograrlo.

A mi familia, hijos y esposo, quienes soportaron tantos días de mi ausencia, por su apoyo en las actividades del hogar, en ayudar con mis actividades secundarias, los amo.

A mis maestros, cada uno dio una parte de sí, que quedó grabada en mi memoria en su momento las tomé como referencia, de esa sapiencia compartida, mis agradecimiento y felicitaciones heme aquí una discípulo más que se une a la lista.

A mis amistades, cada uno con sus palabras, comentarios, consejos y apoyo de ánimo, me alentaron para no desmayar y llegar juntos a culminar este reto que pactamos al inicio de nuestra carrera, los recordaré siempre.

Cynthia Zaruma Parrales

ÍNDICE

DIRECTIVOS	ii
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR REVISOR	iii
LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA PARA EL USO NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE	viii
CAPÍTULO I	1
EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del Problema de Investigación	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.3. Sistematización	2
1.4. Objetivos de la Investigación	3
Objetivo General	3
Objetivos Específicos	3
1.5. Justificación e Importancia	4
1.6. Delimitación del Problema	5
1.7. Premisas de la investigación	6
1.8. Operacionalización de las Variable	7
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.2. Marco Conceptual	12
LIDERAZGO DIRECTIVO	12
Competencia profesional	15
Tipología de las competencias profesionales	17
Líder innovador	18
Funciones del líder directivo	20
Estándares de calidad educativa	22
Convivencia Escolar	24
Habilidades Sociales	26
Tipos de habilidades sociales	27
Comportamiento en grupo	30
Valores	31

FUNDAMENTACIONES	34
2.2.1. Fundamentación Epistemológica	34
2.2.2 Fundamentación Andragógica	35
2.2.3. Fundamentación Psicológica	35
2.2.4. Fundamentación Sociológica	36
2.3.MarcoContextual	36
2.4. Marco Legal	37
CAPÍTULO III	39
METODOLOGÍA	39
3.1. Diseño de la investigación	39
Investigación Cualitativa	39
3.2. Modalidad de la investigación	40
Investigación Bibliográfica.....	40
Investigación Campo.....	40
3.3. Tipos de investigación	41
<input type="checkbox"/> Descriptiva	41
<input type="checkbox"/> Explicativa	42
<input type="checkbox"/> Método Inductivo	42
3.5. Técnicas de investigación	43
Entrevista.....	43
3.6 Instrumentos de investigación	44
Cuestionario	44
Cuadros estadísticos	44
3.7 Población y Muestra	45
Población.....	45
Muestra:	45
Fórmula.....	46
3.8 Análisis e interpretación de los resultados	49
ENTREVISTA DIRIGIDA AL RECTOR	49
ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES	52
Encuesta aplicada a los ESTUDIANTES de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”	55
Recomendaciones.....	68
CAPÍTULO IV	69
PROPUESTA	69

4.1. TALLERES DE ESTRATEGIA DE GESTIÓN	69
Justificación.....	69
4.2. Objetivos de la propuesta	70
Objetivo General	70
Objetivos Específicos	70
4.3. Aspectos Teóricos de la propuesta	70
Aspecto Pedagógico	70
Aspecto Psicológico	71
Aspecto Sociológico	71
Aspecto Legal	71
4.4. Factibilidad de su aplicación:.....	73
a. Factibilidad Técnica	73
b. Factibilidad Financiera	73
c. Factibilidad Humana	73
4.5. Descripción de la Propuesta.....	74
4.6. Conclusiones.....	102
Referencias Bibliográficas.....	103
ANEXOS.....	109

ÍNDICE DE TABLAS O CUADROS

N°	DESCRIPCIÓN	Pág.
1	Operacionalización de variables	7
2	Población	45
3	Estrato de muestra	47
4	Muestra	48
5	Convivencia Escolar	55
6	Contar con alguien	56
7	Participación en actividades	57
8	Código de Convivencia	58
9	Relación líder directivo	59
10	Respeto	60
11	Relación líder y representantes	61
12	Sana Convivencia	62
13	Canales de información	63
14	Asuntos de la institución	64
15	Participación de representantes	65
16	Reconocimiento por labor	66

ÍNDICE DE GRÁFICOS

N°	DESCRIPCIÓN	Pág.
1	Convivencia Escolar	55
2	Contar con alguien	56
3	Participación en actividades	57
4	Código de Convivencia	58
5	Relación líder directivo	59
6	Respeto	60
7	Relación líder y representante	61
8	Sana Convivencia	62
9	Canales de información	63
10	Asuntos de la institución	64
11	Participación de representantes	65
12	Reconocimiento por labor	66

ÍNDICE DE ANEXOS

N°	DESCRIPCIÓN
1	Formato de evaluación de la propuesta del trabajo de titulación
2	Acuerdo del Plan de Tutoría
3	Informe de avance de la gestión tutorial
5	Rúbrica de evaluación trabajo de titulación
6	Certificado porcentaje de similitud
7	Rúbrica de evaluación memoria escrita trabajo de titulación
8	Carta de la Carrera dirigida a la escuela
9	Carta de la Institución aprobando desarrollo del proyecto.
10	Fotos encuesta a estudiantes
11	Fotos encuesta a padres de familia
12	Fotos de entrevista a la autoridad
13	Certificado de practica pre profesionales
13	Certificado de vinculación
14	Entrevista al directivo
15	Encuesta a los estudiantes
16	Fotos de las diferentes tutorías dirigidas
17	Repositorio



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA**

**LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONVIVENCIA ESCOLAR
TALLERES DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN**

Autor: CYNTHIA ALEXANDRA ZARUMA PARRALES

Tutor(a):Msc. MARIA TERESA PACHECO BEDOYA

Guayaquil, febrero del 2018

RESUMEN

El propósito de esta investigación es la de establecer el accionar del líder directivo en la convivencia escolar, se empezó con determinar el lugar donde se realizará dicho levantamiento de información, una vez considerado el establecimiento se procedió a la evaluación de las premisas presentadas con ayuda de los instrumentos (encuestas y entrevista), su tabulación se dio en base a las respuestas dadas por los involucrados de la institución; estos resultados demostraron que existe desacuerdo en cuanto a la labor del líder y esto se ve reflejada en una convivencia no tan buena. Con todo lo antes expuesto se seleccionó la corriente del positivismo porque reconoce todo lo que es conocimiento regulado como ciencia y la fundamentación sociológica porque un conglomerado desarrolla habilidades sociales dentro del entorno que les rodea, con ayuda de la investigación bibliográfica se conoció de teorías que buscan un mismo objetivo, la mejora de la convivencia.

LÍDER

CONVIVENCIA

TALLERES



**UNIVERSITY OF GUAYAQUIL
FACULTY OF PHILOSOPHY, LETTERS AND EDUCATION SCIENCES
CAREER EDUCATIONAL ADMINISTRATION AND SUPERVISION**

**LEADERSHIP LEADERSHIP IN SCHOOL COEXISTENCE
MANAGEMENT STRATEGY WORKSHOPS**

Author(s): CYNTHIA ALEXANDRA ZARUMA PARRALES

**Advisor: Msc. MARIA TERESA PACHECO BEDOYA
Guayaquil, February 2018**

ABSTRACT

The purpose of this investigation is to establish the actions of the directive leader in school coexistence, starting with determining the place where the information will be collected, once the establishment was considered, the premises presented were evaluated with the help of the instruments (surveys and interviews), its tabulation was based on the answers given by the institutions involved; These results showed that there is disagreement regarding the work of the leader and this is reflected in a not so good coexistence. With all the above, the current of positivism was selected because it recognizes all that is regulated knowledge as science and the sociological foundation because a conglomerate develops social skills within the environment that surrounds them, with the help of bibliographic research that knew of theories that seek the same objective the improvement of coexistence.

LEADER

COEXISTENCE

WORKSHOPS.

Introducción

La convivencia escolar es un aspecto importante en las relaciones humanas, constituyéndose un pilar en el desarrollo emocional y social de los educandos dentro de los centros de estudios donde las prácticas educativas son favorecedoras a la buena convivencia debido a la constante relación con el entorno del cual recibe toda tipo de influencia y se evidencia su impacto como agente socializador para alcanzar los fines de la educación.

Tal es el caso que la convivencia escolar se ve deteriorada por desavenencias, conflictos, desacuerdos, comunicación inadecuada que es algo inherente en la vida y es esta situación que ha puesto a la sociedad y al sistema educativo en alerta, evidenciándose todo lo antes mencionado en la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” ubicada en la ciudad de Guayaquil, Distrito 8, zona 8 de la Parroquia Pascuales de la Provincia del Guayas, que cuenta con una población de 25 docentes, 620 estudiantes, 400 representantes y 1 directivo.

A sí mismo el Ministerio de Educación del Ecuador mediante Acuerdo Ministerial #182, institucionalizó el Código de Convivencia en las instituciones educativas para lograr la convivencia escolar en un ambiente armónico, de respeto y de tolerancia; es así que esta investigación se realizó con la recogida de datos de manera cualitativa mediante entrevistas, y de esta manera conocer como la institución fomenta la convivencia.

Estructurando la investigación en los siguientes apartados:

Capítulo I: servirá de guía al lector o investigador, donde se explicará el planteamiento del Problema con sus causas y efectos desde los enfoques macro, meso y micro, la situación conflicto, donde se da a conocer la problemática que se presenta en la institución, además, se formula el problema con su incidencia, al redactar el proyecto se hará de manera

clara, delimitada y con relevancia esto será la sistematización que se enlazan con los objetivos de la investigación tanto generales como específicos. La justificación será una narración breve con respecto al valor teórico, las implicaciones prácticas y la utilidad metodológica, se delimitará el problema en su área, aspecto y contexto, premisas de investigación que están presentadas en forma de frase para su comprensión y finalmente la operacionalización de las variables vistas en dimensiones e indicadores..

Capítulo II: Se revisará la literatura, las ponencias, artículos, libros, páginas web y demás temas que se relacionen con nuestra problemática que constituye los antecedentes de la investigación al igual que el marco teórico, marco contextual, marco conceptual que se refiere a las aportaciones de otros investigadores, hallazgos, conclusiones de múltiples estudios que se han dado con respecto al liderazgo y la convivencia, las fundamentaciones y el marco legal donde se apoya la investigación.

Capítulo III: Esta sección presenta la parte estadística, considerando el diseño de la investigación realizada de forma cualitativa donde se conocerá los procesos con los cuales se desarrolla el liderazgo en la convivencia, con una indagación tipo bibliográfica y de campo porque los instrumentos de evaluación (entrevista y encuesta) se los aplica en la institución directamente a los involucrados, debido a la gran población presente se calculará la muestra estratificada aleatoriamente y para la representación de los datos se tabulará en una tabla de frecuencia con sus porcentaje, representada en un gráfico de tipo pastel con su respectivo análisis, al final se formulará las conclusiones junto a recomendaciones acerca de lo desarrollado.

Capítulo IV: Para tratar dar solución a la problemática presentada, se desarrolla la Propuesta de investigación que dará lineamientos, Conclusiones, Recomendaciones para futuros desarrollos concernientes al tema, Referencias Bibliográficas y Anexos conformaran las bases de evidencia.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema de Investigación

Durante algunos años ha existido preocupación sobre distintas manifestaciones en las relaciones de los miembros de las instituciones educativas, estas interacciones se han visto afectadas ante problemáticas que se dan en la comunidad educativa considerados dentro de esta; docentes, directivos, educandos, representantes legales, padres de familia y demás familiares.

El elevado nivel de insatisfacción en la convivencia escolar se pone de manifiesto ante el poco compromiso, poca empatía del directivo hacia un grupo de docentes, las discrepancias en la organización de trabajo, roces entre docentes por las diversas actitudes al realizar una tarea encomendada, cumplimiento y adaptación a las normas de convivencia, entre otras.

En la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” de la ciudad de Guayaquil, Distrito 8, zona 8, Parroquia Pascuales de la provincia del Guayas, período lectivo 2017 – 2018, se pudo evidenciar que existe inconformidad por el accionar que el directivo ejerce dentro de la institución donde las relaciones interpersonales y la comunicación asertiva no se maneja con eficiencia de acuerdo a lo que refieren los docentes, donde él mismo tiende a exigir mayores responsabilidades a un cierto grupo de docentes u omitiéndose la misma, provocando cierto malestar en el personal docente, hecho que incide en la sana convivencia escolar.

Para algunos directores es difícil mantener buenas relaciones con sus pares cuando se tienen distintos procesos pedagógicos, intereses, motivaciones, poca tolerancia para asumir los propios errores, ocasionando una convivencia escolar perjudicial.

Esta investigación busca que el clima organizacional mejore, basado en valores colectivos, que propenda la armonía social de la comunidad educativa en la institución para así lograr la satisfacción social y laboral consiguiendo una empatía bilateral en los estudiantes, padres o representantes legales, docentes conjuntamente con el personal administrativo. Donde todos son copartícipes de la armonía institucional la misma que debe manifestarse de manera correcta. Es imprescindible exponer que un establecimiento que transmite y guía el conocimiento también debe instruir el buen vivir en la convivencia del conglomerado que se educa.

1.2. Formulación del Problema

¿De qué manera influye el liderazgo directivo en la convivencia escolar en la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”, en el cantón Guayaquil, provincia del Guayas, parroquia Pascuales, distrito 8, zona 8, en el periodo lectivo 2017 – 2018 ?

1.3. Sistematización

El presente trabajo de investigación se aplica en la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”, ubicada en la Parroquia Pascuales perteneciente al distrito 8 en el presente periodo lectivo, se definirá como claro porque el lenguaje y escritura con la que se ha redactado puede ser comprendido por el lector.

La citada investigación en la institución educativa antes mencionada es evidente porque trata una realidad actual observada en diferentes situaciones y con diversos actores del quehacer educativo. Cabe indicar que es relevante porque contribuirá al fortalecimiento de la convivencia escolar entre los miembros de nuestra comunidad educativa: autoridades, personal docente, administrativo, estudiantes, madres, padres de familia o representantes legales, en un marco de solidaridad y tolerancia.

Finalmente este proyecto es relevante porque favorecerá la búsqueda de estrategias de gestión directiva en el ejercicio de la autoridad, no como la imposición sino como el servicio que se presta para que se fortalezcan la convivencia sana, democrática, justicia social, tolerancia a la expresión propia de cada ser humano que se involucre al quehacer educativo de la comunidad.

1.4. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

- Analizar la influencia del liderazgo directivo en la convivencia escolar mediante de la investigación bibliográfica, de campo y de análisis estadístico para la realización de talleres de estrategias de gestión directivo.

Objetivos Específicos

1. Determinar la influencia del liderazgo directivo mediante un estudio bibliográfico y análisis estadístico.

2. Evaluar la calidad de la convivencia escolar, a través de una ficha de observación institucional, entrevista al directivo y encuestas a representantes legales, docentes y estudiantes.
3. Seleccionar los aspectos más relevantes del proceso de investigación para el diseño del taller de estrategias de gestión directivo a partir de los datos obtenidos.

1.5. Justificación e Importancia

El propósito de la esta investigación es la de establecer un compromiso del líder directivo, el mismo que logrará una coexistencia pacífica de los miembros de la Escuela De Educación Básica Fiscal “Agustín Castro Espinoza” de la provincia del Guayas, cantón Guayaquil, zona 8; permitiendo el conveniente desempeño de los objetivos educativos en una coexistencia que propicie el desarrollo completo de los educandos del establecimiento educativo y de toda la comunidad escolar.

De acuerdo a la información que se ha adquirido se puede decir que posee relevancia social porque dará al líder educativo y a la comunidad lineamientos de convivencia escolar a través de estrategias de gestión, evitando desacuerdos entre los miembros de la colectividad educativa, por ser líder dentro de un conglomerado escolar.

Los beneficiarios de esta investigación será la comunidad educativa, es decir de manera primordial los estudiantes, representantes legales y/o padres de familias, ya que la armonía en la convivencia será más empática que nos dará la capacidad para afrontar nuevos desafíos que estarán presentes en el quehacer educativo y en la cotidianidad.

A través de la búsqueda de información sobre esta investigación se puede extraer una serie de implicaciones prácticas que resultan de interés

social permitiendo a futuro la comunicación bidireccional y el intercambio de información en la comunidad educativa, sirviendo como guía al líder directivo quien asumirá la necesidad de crear una convivencia escolar de confianza y de una identidad única.

Desde el punto de vista teórico, esta investigación generará reflexión y discusión tanto de la convivencia escolar y del liderazgo directivo por ser actores del sistema educativo, ofreciendo insumos para la toma de decisiones que permitan la incorporación del liderazgo, recurso indispensable para optimizar su labor administrativa.

Por otra parte la utilidad metodológica de este proyecto está basado en los procesos, técnicas y métodos utilizados para obtener la información necesaria, haciendo uso de ficha de observación institucional, encuestas, entrevista al directivo considerando los estándares de calidad profesional directivo y a los estándares docentes.

1.6. Delimitación del Problema

Campo: Educación

Área: Administración

Aspectos: Gestión directiva

Título: Liderazgo directivo en la convivencia escolar

Propuesta: Talleres de estrategias de gestión directivo para mejorar la convivencia escolar

Contexto: Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”

1.7. Premisas de la investigación.

Al plantearse la realización de esta investigación surgieron varias premisas entre las cuales citaremos:

- ✓ La convivencia escolar alude a la interacción entre los estamentos del sistema educativo y la gestión del líder directivo.

- ✓ Los estilos de liderazgo influyen en la convivencia escolar de una institución.

- ✓ Ayudan los talleres de gestión administrativa para mejorar la convivencia escolar de la institución educativa.

- ✓ La calidad del liderazgo directivo contribuye a una sana convivencia escolar.

- ✓ El liderazgo directivo incrementa el desempeño docente.

1.8. Operacionalización de las Variable.

Cuadro n°1

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL ASPECTOS/ DIMENSIONES	INDICADORES
LIDERAZGO DIRECTIVO	Liderazgo directivo escolar, es el proceso de influir en otros y apoyarlos para que trabajen con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar y motivar a un grupo o equipo. (UNESCO, LIDERAZGO DIRECTIVO, 2016)	Competencia profesional	Tipologías de las competencias profesionales.
			Etapas de desarrollo de las competencias profesionales.
			Líder Innovador
		Funciones del lider directivo	Administrativa
			Planeación
		Estándares de calidad educativa.	Convivencia, Participación Escolar y Cooperación.
Planificación estratégica.			
CONVIVENCIA ESCOLAR	“El ámbito de convivencia escolar es el espacio donde se ejecuta prácticas de vida relacionadas con el desarrollo personal y social de los actores de la comunidad educativa, mediante aprendizajes significativos, en el marco del respeto a los derechos humanos y Buen Vivir. MINEDUC (2013)	Habilidades sociales	Relaciones interpersonales
			Comportamiento en grupos
		Valores	Importancia de los valores en la sociedad
			Tipos de valores
		Clima escolar	Factores de influencia
			Diversidad cultura

Fuente: Investigación

Elaborado por: Cynthia Zaruma PARRALES

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

Dentro del proceso de investigación, compilación y clasificación de información, revisión de tesis, revistas, artículos electrónicos se evidenció que existe mucha información sobre la convivencia escolar pero desde el punto de vista del liderazgo directivo muy poca de esta manera este proyecto se enfocará en la influencia del mismo en la institución educativa.

En la investigación realizada se encontró un tema de interés: **Evaluación de un proceso de coaching en directivos y su impacto en el clima escolar**, por (Gorrochotegui Martell, Vicente Mendoza, & Torres Escobar, 2014), “este busca caracterizar la efectividad de un programa de coaching, dirigido al equipo directivo de un colegio de la Región Metropolitana de Santiago, Chile, y reflexionar sobre sus posibles alcances y limitaciones, desarrollando metodológicamente una evaluación del clima escolar percibido por estudiantes, padres y docentes, mediante la aplicación de una escala tipo Likert, para establecer si el programa contribuía al mejoramiento de su liderazgo, y a su vez, si favorece el clima escolar percibido por los diferentes actores de la institución”.

Al comparar los resultados, se encontró un cambio favorable en la percepción de padres y alumnos con respecto al clima escolar y la capacidad de liderazgo del equipo directivo; sin embargo, en los docentes evaluados se observó una disminución en la puntuación respecto al clima escolar. En concordancia con los directivos se encontró que estudiaron estrategias para ejercer mejor su rol directivo; y como limitación a superar examinaron que deben seguir trabajando en la gestión del tiempo y el principio personal ante el cambio.

Esta ponencia se relaciona analógicamente con el tema a investigar porque habla de cómo la comunidad educativa manifiesta que el liderazgo directivo representado en el Director necesita recibir un asesoramiento, capacitaciones, desarrollar habilidades y competencias administrativas, estrategias que generen un clima de confianza, seguridad y de colaboración total para el alcance de la misión y visión institucional.

(arta Lucía Restrepo-Torres, 2012), Estos autores con su tema de investigación **Cinco desafíos en el ejercicio del liderazgo en los rectores de colegios, realizada en la Universidad de La Sabana | Facultad de Educación en el país vecino Colombia**, “mediante análisis bibliográfico plantean la hipótesis sobre las razones del cambio de época que justifican un modelo de liderazgo que deben ejercer los rectores de colegios, centrado en la colaboración y la adaptación, para orientar sus instituciones hacia nuevas formas de innovación pedagógica y organizacional que den respuesta a la expectativa familiar y social sobre el resultado del proceso de educación de niños y jóvenes”.

Con respecto a lo expuesto por los autores esta indagación es semejante a la del presente proyecto porque el liderazgo directivo que se evidencia en la institución que es objeto de investigación considera que el rol que este manifiesta, debe dar soluciones, respuestas eficientes y totalmente oportunas las que harán de la institución educativa pionera de la calidad de convivencia y por ende de aprendizaje.

(Riveros-Barrera, 2012) El autor de éste artículo titulado **La distribución del liderazgo como estrategia de mejoramiento institucional** de la University of Alberta/ Canadá, “presenta el concepto de liderazgo distribuido como una alternativa a los modelos jerárquicos de liderazgo donde el mismo es propiedad de los grupos y organizaciones y no un rasgo de la personalidad. Tradicionalmente, la investigación se ha agrupado en identificar las características de la personalidad y las actuaciones ideales de los líderes, desconociendo que el liderazgo también

se manifiesta de manera colectiva, como un fenómeno multinivel. Se argumenta que el cambio y el mejoramiento institucional en la escuela contemporánea dependen en gran medida de la participación colectiva en la toma de decisiones así como de la existencia del liderazgo en los niveles distintos a la dirección”.

Bajo este enfoque, la actualidad existente del líder educativo en esta sociedad mide la participación del ser humano, la forma de organizarse, el mejoramiento de la institución, compara el ejercicio entre directivos de régimen particular como fiscal, de evaluar el liderazgo directivo, en el desempeño y progreso de los docentes en los procesos educativos.

(ICAZA CANDO KARINA ROXANA, 2012), en su tesis titulada **Gestión Académica y Liderazgo en los docentes, realizada en el Centro de Educación general básica “13 de Abril” del cantón ventanas, año 2012**; “pretende contribuir a la formación de "Líderes Educativos" que se conviertan en transformadores de la gestión académica en las diferentes modalidades de enseñanza en la que laboran; tratando de generar cambios de conducta al enfocar aspectos fundamentales del liderazgo, tipos, teorías, el docente como líder, el liderazgo educativo para el cambio, con el fin de generar calidad educativa para los niños y niñas”.

Lo que es lo mismo que el líder educativo en una institución sea el pilar fundamental de la organización, donde debe afrontar diversos retos y dificultades inclusive restricciones administrativas, que a priori alejan cualquier posibilidad de liderazgo educativo, por muy buenas intenciones, saberes o cualidades que tenga.

El artículo presenta los resultados de una investigación sobre los **Factores asociados a la convivencia escolar**, realizado por (Clara López de Mesa-Melo, 2013), cuyo objetivo es el de valorar la convivencia escolar, mediante un estudio representativo y transversal en nueve instituciones educativas de cinco municipios de Cundinamarca, Colombia, donde

participaron 1091 estudiantes y 101 profesores, los instrumentos utilizados incluyeron variables como clima escolar, agresión, factores de apoyo y riesgo, autoestima, funcionalidad familiar y bienestar subjetivo. “Dando como resultado: falta de respeto, disciplina e intolerancia de profesores. El aula de clase es el lugar donde se produce con mayor frecuencia las agresiones; en la solución de los conflictos intervienen los amigos y la familia”.

La investigación antes expuesta tiene relación con el objeto de estudio porque trataremos la convivencia escolar como factor dependiente de la gestión que ejerce el directivo en la institución, la realidad escolar que manifiestan los autores se da independientemente del tipo de establecimiento, edad, estrato y procedencia familiar (nuclear o no nuclear).

Así lo refieren los docentes, representantes legales y estudiantes quienes mencionan que no es muy satisfactoria la convivencia en la escuela debido a que muchos compañeros presentan conductas no adecuadas, destruyen el mobiliario que utilizan en los salones de clases, la comunicación entre administrativos y la comunidad no es fluida debido a desacuerdos existentes.

Para (Estévez, 2014), investigadora en política educativa de la organización Educación 2020 de Chile, y autora de la columna **Convivencia escolar como indicador de calidad**, “toda la comunidad educativa, que incluye a estudiantes, maestros, familias y autoridades, debe propender a desarrollar actividades que favorezcan la empatía, la capacidad de diálogo, la valoración y el reconocimiento del otro. También la dignidad de la diversidad cultural y la capacidad de resolver conflictos pacíficamente.” (pag.2)

Es decir que la comunidad educativa aprenden entre ellos, por eso el Mineduc, en sus proyectos y acciones establecen actividades como Educando en familias y sugieren que la institución cree más espacios

similares, donde cada integrante se conozca y posibilite el apoyo en el aprendizaje de los educando, de la misma manera se involucre con el personal docente para conocer las dificultades o habilidades que se presentan en sus representados.

2.2. Marco Conceptual

LIDERAZGO DIRECTIVO

El liderazgo directivo es una labor estratégica en cualquier ámbito educativo su campo de acción son las instituciones educativas donde evidencian: eficacia, aciertos, desaciertos, éxito o fracaso. (UNESCO, LIDERAZGO DIRECTIVO, 2016) “En América Latina hace poco tiempo se implementó dentro de las políticas educativas la promoción del liderazgo directivo, debido a que es el segundo factor intra escolar para alcanzar la relevancia de organización y de una buena convivencia escolar”.

El Ecuador ha definido, con base en las evidencias, la experiencia acumulada y sus propias necesidades de país, un modelo de gestión educativa que se expresa en un conjunto de estándares de desempeño directivo y docente. “Los estándares de desempeño profesional directivo describen las acciones indispensables para optimizar la labor que el Director o Rector y el Subdirector y Vicerrector deben realizar”. (Ministerio de Educación del Ecuador (MinEduc), 2017)

Los que tienen relación con el liderazgo, la gestión pedagógica, el talento humano, los recursos, el clima organizacional y la convivencia escolar; para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en las instituciones educativas a su cargo.

Estos lineamientos son proyectados dentro del código del Buen Vivir para respetar las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades asegurando la aplicación de procesos, prácticas institucionales inclusivas, además de contribuir al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza – aprendizaje donde favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos además vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

La distribución del tiempo de los directores y directoras de escuela en las diferentes tareas, la forma en que esa distribución afecta a la mejora de la escuela y al desempeño de los estudiantes, es una fructífera línea de investigación educativa que se ha desarrollado en todo el mundo desde hace más de 40 años.

(Lee y Hallinger, 2012)

Lee refiere algo muy cierto y nada alejado de la realidad en la que el rol del líder directivo en el país es desempeñada, con una interminable burocracia, responsabilidad, evidenciando el liderazgo como la forma de organización y de dirigir una sociedad donde el líder educativo aprende de cada experiencia que vive, es decir es vivencial donde la influencia del mismo puede llegar a cumplir cada objetivo propuesto.

Algo semejante ocurre en la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”, donde el ejercicio del liderazgo directivo se exterioriza en la inconformidad de varios actores del quehacer educativo quienes refieren que el directivo no está presente en la jornada laboral matutina, porque aun con la subdirectora en la institución, no se puede tomar decisiones inmediatas, sin antes llamar al directivo titular para que dé solución o tome una decisión ante un asunto dado, además las responsabilidades no son

compartidas, de la misma manera en ambas jornadas que presta servicio la institución.

Dentro de los diferentes elementos necesarios, para el logro de una administración de la calidad educativa, en los planteles, se encuentra la función del liderazgo educativo, como predictor de tal calidad pedagógica. El potencial “líder educativo”, generará las directrices necesarias para una Escuela de Tiempos Nuevos. (GARCIA, 2016)

Se ha entendido tradicionalmente al liderazgo como una característica que poseen todos los individuos, pero solo a uno se llamará líder y ejercerá porque el liderazgo se en la institución, su accionar tendrá evidencia en las interacciones de los miembros de la comunidad educativa y los grupos que se formen.

Por otro lado (MAGAZINE, 2015) indica:

El administrador educativo tiene que estimar las preferencias y necesidades de la Comunidad Educativa. En los momentos iniciales de procesos de cambio se hace imprescindible el fortalecimiento de la plantilla, que dará consistencia a los proyectos que se emprendan. En esta tarea es cuando el líder “nace” y al mismo tiempo se “hace”, es cuando tiene que utilizar todas sus habilidades, la empatía, la motivación, para consolidar y cohesionar al grupo de profesores y profesoras, siempre con un proyecto conciso y una ruta de trabajo definida. (s/n).

El liderazgo directivo se desarrolla en el entorno de los centros escolares, donde garantizará a la sociedad el éxito, la motivación y el compromiso donde todos confluyan para alcanzar el bien común, la misión y visión por la cual fue creada la institución, sin olvidar que este liderazgo efectivo se da con el apoyo de todos.

Competencia profesional

Con respecto a la labor del líder directivo el país busca optimizar de la mejor manera las prácticas de dicha labor (Freire, 2014) lo manifiesta:

“El liderazgo administrativo consiste en que el director se hace cargo de la fase operacional de la institución educativa, lo que conlleva las responsabilidades referidas a la planificación, organización, coordinación, dirección y evaluación de todas las actividades que se llevan a cabo en la escuela”.

Es decir que el líder educativo es un integrante más del sistema, de la institución y del conglomerado, quien tendrá presente el hacer y el dejar hacer de sus colaboradores, recordando que el solo no llegará a cumplir la meta propuesta denominando a esto una competencia profesional.

En la actualidad el Ministerio de Educación (Mineduc), está promocionando en las universidades del país el curso PROPEDEUTICO para directivos, el objetivo principal, que así lo expone este organismo es: brindar mayor estabilidad a las figuras directivas de las Instituciones Educativas del país, iniciará en los próximos meses el proceso “Quiero Ser Directivo”, por ello ha invitado a diferentes Instituciones de Educación Superior a promocionar el “Curso Propedéutico para Directivos Educativos”, y de esta manera dar la posibilidad a los aspirantes de cumplir con el requisito establecido en la Ley Orgánica de Educación Intercultural:

Según el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su artículo 281 sobre los requisitos para el ingreso, traslado y promoción en el sistema educativo, establece como uno de los requisitos para participar en los concursos de cargos directivos el,

“(...) haber aprobado el programa de formación de directivos o su equivalente; se exonerará de este requisito a quien tenga un título de cuarto nivel en dirección de establecimientos educativos o similares (...)”.

Este programa de formación tendrá una duración de 150 horas con un componente presencial y virtual, en horarios que no interfieren con la jornada laboral de los docentes. Aquellos interesados en participar en este curso, podrán acceder voluntariamente considerando que cada aspirante asuma el costo definido por cada Universidad, el mismo que no excede el valor correspondiente a una remuneración básica unificada.

Los certificados de aprobación serán reconocidos por el Ministerio de Educación para que los aspirantes puedan postularse en los concursos de méritos y oposición, así como procesos de ascenso y recategorización.

La competencia profesional es el grado de utilización de los conocimientos, las habilidades y el buen juicio asociados con la profesión en todas las situaciones que se pueden enfrentar en el ejercicio de la práctica profesional. La fortaleza de esta definición radica en el hecho de que relaciona la competencia con la aplicación de los conocimientos, habilidades y razonamiento clínico en situaciones clínicas de la realidad del profesional.

Las competencias profesionales para (Gómez-Rojas, 2014), están clasificadas en tipologías, esto quiere decir que en dicho concepto, sobre todo a partir de la propia acción y del contexto, las competencias van más allá de la mera especialización técnica para incluir dimensiones relacionales y sociopolíticas.

Tipología de las competencias profesionales

Competencia técnica.- es aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo y los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

Competencia metodológica.- es aquella persona que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten; que encuentra de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.

Competencia social.- es la habilidad de ayudar a otras personas de forma expresiva y productiva para que muestre un comportamiento orientado al grupo y un alcance interpersonal.

Competencia participativa.- Posee competencia participativa aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo; es capaz de organizar y decidir y está dispuesto a aceptar responsabilidades.

Una competencia profesional va más allá de la experticia técnica que se tenga o el desenvolvimiento en el contexto que se desarrolla el quehacer directivo. En la línea de (Gómez-Rojas, 2014) define varias etapas o niveles:

Etapas de desarrollo de las competencias profesionales

Las etapas del desarrollo de las competencias son: rutinización, significatividad, actualización y experticia.

Nivel de rutinización.- La acción se da desde una rutina, con autocorrección, anticipación y aplicación flexible. No es la repetición mecánica de datos, sino un saber hacer, haciendo.

Nivel de significatividad.- Se identifica por la realización de tareas o resolución de problemas con base en la construcción de significado, vinculando los saberes representacionales con los saberes

procedimentales y tomando como base los procesos psicosociales e histórico culturales.

Nivel de actualización.- Consiste en el dominio progresivo de problemáticas particulares, donde los procesos se expanden a otros dominios que inicialmente no estaban en el entorno de la competencia.

Nivel de experticia.- Se basa en la comprensión, valoración y abordaje de los problemas y de los contextos particulares con base en una infinidad de casos y presuposiciones, sin necesidad de basarse exclusivamente en reglas preestablecidas

(CORDICOM, 2016), refiere que “un perfil de competencia laboral es la descripción de conocimientos, destrezas, habilidades, y valores, que un trabajador/a debe tener para desempeñar eficientemente un puesto de trabajo”. En el país la competencia profesional o laboral, no es exclusivamente un título otorgado por tener dicho perfil, es solo cubrir la necesidad evidente de un líder en este puesto de trabajo sin considerar si tiene o no el perfil, en la actualidad existen los concursos de mérito y oposición “Quiero ser Directivo” con el objetivo de que las Instituciones Educativas posean directivos con mejores competencias.

Líder innovador

Según (RAE, Escuela de organización industrial, 2015) un líder es “Persona que dirige o conduce un partido político, un grupo social u otra colectividad, a quien un grupo sigue, reconociéndola como dirigente u orientadora”. Los administradores transformadores más seguros poseen la capacidad de describir su visión para el futuro, por ejemplo en la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza entidad donde se recopiló información el directivo manifiesta: “que ser líder se aprende en el camino”, al parecer es lo que le tocó vivenciar al directivo de esta institución cuando se le presentó la oportunidad de dirigir el establecimiento, tomándolo como un

reto y diversas dificultades presentes como el que varios docentes no estaban de acuerdo en su nombramiento.

Los diferentes estilos de liderazgo innovador según (EOI, 2015) son:

Motivador de logro.- El líder implanta con claridad objetivos y afirma un seguimiento exigente, pero de acuerdo con el potencial de cada empleado. Motivar la búsqueda de mejores resultados es la mejor expresión de liderazgo e innovación, pero también uno de los elementos que refuerzan el desempeño excelente y la mejora continua de una persona.

Proactivo. El administrador educativo establece lineamientos de actuación, valores, sentido de propósito e informes a futuro que dan guías de actuación a sus colaboradores, lo que permite que haya autonomía en la realización de tareas promoviendo el cambio (alineado con los objetivos de la empresa) y la innovación

Desarrollador.- Son personas creativas, investigadoras, pero sobre todo con capacidad profesional. El líder debe promover el desarrollo continuo en el entorno de trabajo. Para ayudar a sus colaboradores a ser los mejores profesionales, el líder crea entornos de feedback exigentes, crea sistemas y actitudes en sus colaboradores destinadas a mejorar el autoaprendizaje y la capacitación en el entorno de trabajo.

Potenciador.- Hace referencia a que otras personas innoven, se denomina empowerment. Se trata de conseguir que puedan cambiar con facilidad a largo plazo, reinventarse y asumir con iniciativa los nuevos retos y destinos profesionales.

Social networker. Los administradores preparan espacios que permiten las condiciones para que la colaboración sea el motor de la cultura innovadora. Buscan la cohesión, establecen reglas para que el equipo trabaje conjuntamente, comparta y haya colaboración entre los miembros del equipo y con otros equipos, mayoritariamente dentro de la empresa.

Gestor emocional- El administrador o directivo debe negociar las emociones de los miembros de su equipo y establecer un entorno emocional cercano, transparente y de libertad que exige la innovación. El líder debe, pues, tener un elevado dominio de la inteligencia emocional, de la autorregulación, la empatía, la resonancia con los motivos y propósito de los colaboradores, para reforzar el compromiso de las personas con los objetivos.

Funciones del líder directivo

(ALBIZURES, 2016), manifiesta que entre las funciones del líder una de mayor importancia es la administración “en términos generales se ocupa de la planeación, organización, dirección, control, evaluación y toma de decisiones para coordinar los diversos recursos y que estos sean más eficientes” (p.37) La representación de una institución conlleva una gran responsabilidad en aspectos relacionados a los planteamientos, aspiraciones y necesidades de la comunidad educativa es el caso que los líderes directivos a más de tener la experiencia en docencia deben accionar en el ámbito administrativo.

Función administrativa.

La gestión administrativa está conexas con las personas, métodos y los recursos de la institución, tiene en cuenta la marcha y el perfeccionamiento de todas las tareas burocráticas del establecimiento. En una institución educativa, el administrador es la persona clave en el adelanto del programa y ejecuta la función de líder él mismo que debe reunir ciertas habilidades, experiencias y poseer rasgos especiales para alcanzar los objetivos de la educación.

La función de administrar un establecimiento es una de las responsabilidades más delicadas que puede encomendársele a un profesional. (Cimadevilla., 2012) Indica que “los administradores de los

centros educativos no se ocupan solo de estas principales funciones sino que desempeñan una infinidad de funciones, agrupadas en diferentes materias administrativas” Esta función administrativa se debe ejercer con características de liderazgo social y profesional enmarcando los siguientes espacios de acción bien definidos e interrelacionadas.

Para ello se toma en consideración la **PLANEACIÓN**:

Se puede decir que en materia de planeación el directivo debe:

1. Recoger, considerar y autorizar los planes de actividades anuales.
2. Levantar con el apoyo del personal docente el censo anual de población en edad escolar que habita en el ámbito de influencia de la escuela.
3. Prever las necesidades anuales de personal y recursos materiales y financieros de la escuela.
4. Prever las necesidades periódicos de recursos humanos y materiales de la escuela.
5. Detectar las insuficiencias de mantenimiento, conservación, recreación o incremento que requiera la escuela a su dirección.
6. Detectar aquellas necesidades de mantenimiento, conservación, remodelación, engrandecimiento o sustitución que requiera la escuela.
7. Elaborar el programa anual de trabajo de la escuela a su cargo con base en el censo escolar, en las necesidades detectadas y en los planes de actividades que le presente el personal docente.
8. Presentar al Comité de padres familia y /o representantes legales las necesidades de la escuela, a efecto de que participen en su solución, conforme al programa anual de trabajo.
9. Presentar el Comité Directivo de la Asociación de Padres de Familia las necesidades de materiales de apoyo didáctico y las relativas a la conservación y mantenimiento de la escuela, a efecto de que participe en su solución.

10. Mantener actualizados los datos estadísticos generados por el funcionamiento de la escuela.

11. Integrar y remitir la información que requiera la Dirección de Educación Primaria correspondiente para la planeación de la atención a la demanda del servicio Educativo.

Con todo lo antes mencionado la labor directiva no es netamente de escritorio como generalmente se dice, la responsabilidad, la democracia y el mantener una institución de calidad y calidez en esta sociedad que demanda mucho más que impartir conocimientos en los salones de clases es un reto para cada líder.

Estándares de calidad educativa

(Ministerio de Educación del Ecuador (MinEduc), 2017), emitió estándares de calidad educativa que “orientan, apoyan y monitorean la gestión del sistema educativo, para su mejora continua”. Cabe recalcar que estos estándares son primordiales para que la educación en los establecimientos educativos se dé con calidad y calidez en una sociedad que lo amerita.

(Perú, 2011)

“Los mismos que dirigen o dan una direccionalidad completa al funcionamiento del servicio educativo para así satisfacer las necesidades de los diferentes miembros que integran la comunidad educativa”.(pag.42). Los estándares de calidad que propone el Mineduc, pretende que los estudiantes sean capaces de enfrentar y desenvolverse en la sociedad competitiva, sin miedo a demostrar las habilidades desarrolladas en los salones de clases durante sus periodos de estudios. Recordando que estos son complementarios al currículo establecido y en el mismo se describen los mapas de conocimientos.

Estándares de Desempeño Profesional Directivo (DI).

Refieren las acciones necesarias para mejorar la labor directiva y hacen referencia a la gestión administrativa, gestión pedagógica, convivencia y seguridad escolar; para asegurar su influencia efectiva en aprendizajes de calidad de todo el estudiantado de las instituciones educativas a su cargo.

Convivencia, Participación Escolar y Cooperación.

Se refiere a los aspectos que orientan la relación de las personas que conforman la institución educativa. Se sustenta en principios y valores, que propicien un clima organizacional adecuado a través del trabajo colaborativo de sus integrantes y la vinculación con la comunidad en el desarrollo de proyectos de mutuo beneficio.

Con este Manual de Implementación de los estándares de calidad educativa, el Mineduc aporta a la dirección que debe realizar el líder en la institución, donde deberá evaluar sus procesos como tal, si estos llegan a cumplirse o que hace falta para dicho cumplimiento, esperando que cada miembro del conglomerado de la institución aporte para detectar dificultades presentes.

Planificación Estratégica

Los procesos de cambio en educación ocurren desde las aulas de clases donde las políticas educativas se hacen realidad, para esto necesitamos de excelentes líderes que sean capaces de dirigir las instituciones, por ello (UNESCO, Manual de gestión para directores, 2011), a través de un proyecto elaborado en Perú menciona que “las estrategias se convierten en el pilar para lograr nuestros objetivos” (p.9).

(Perú, 2011)

El administrador con su equipo en la planeación resuelven qué hacer y determina el cómo, mediante las estrategias que convierten a la institución educativa en un centro de excelencia pedagógica, de acuerdo a la misión y visión del Proyecto Educativo Institucional. La gestión es fundamentalmente un proceso de toma de decisiones. Hay que decidir sobre: qué hacer para lograr los objetivos, por dónde empezar, cómo lo harán. Lo que implica pensar: con qué recursos se cuenta, qué se requiere para lograr lo que se proponga, qué obstáculos hay que vencer. (pág.42)

Es decir que la planificación estratégica puede ser de mediano y largo plazo y en ella tienen más jerarquía los principios y las líneas de acción que las actuaciones sin duda alguna las planificaciones tácticas y operativas son a mediano y corto plazo y en ellas cabe una mayor especificación de las actuaciones.

Convivencia Escolar

La convivencia escolar, hace referencia a todas las actividades, sucesos y el convivir de un conglomerado de personas en la sociedad, para esta investigación se hará en los aspectos laboral y educativo. Es así que (Herrera, 2014), en la revista Linkend un artículo titulado **Que importante es tener un buen clima laboral en nuestra empresa**, refiere: “El clima laboral es uno de los aspectos más importantes para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados”. (pág.2). Esto incluye elementos como el grado de identificación del trabajador con la empresa, la manera en que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto, así como los de motivación, entre otros.

El empleado, además de tener necesidades materiales, también necesita sentirse involucrado en un ambiente confortable para poder trabajar de manera óptima. Muchos empleados pueden tener todas las aptitudes necesarias para cubrir perfectamente los requerimientos del puesto, pero si no están en un ambiente agradable, no lograrán desarrollar su potencial.

Desde hace un tiempo los expertos vienen hablando de la importancia del clima laboral a lo interno de las empresas, pero muchas organizaciones aún fallan en esto. Uno de los principales problemas que presentan es la falta de buenos canales de comunicación, lo que imposibilita que los empleados se sientan parte del proyecto y que se involucren en el logro de los objetivos.

Lo que poco ayuda en una buena convivencia son las conductas arrogantes de los superiores y los ataques constantes a los empleados, así como la falta de reconocimientos e incentivos por el trabajo bien hecho. Para un trabajador, es importante que, si ha realizado bien su labor, se le felicite; y si lo ha hecho mal, se le corrija y se le indique cómo mejorar.

Otro elemento que suele alterar el ambiente y provocar conflictos internos es la falta de equidad entre los trabajadores que desempeñan una labor similar, en especial en lo que se refiere a sueldos y beneficios. Tan importante se ha convertido el poder desenvolverse en un trabajo con un ambiente grato que cuando no sucede, no hay dinero, ni beneficios que impidan que el profesional comience a buscar nuevos desafíos, perjudicando los planes de retención de talento que tenga la organización, de hecho, se dice que si no se tiene un buen clima laboral se está condenado al fracaso empresarial.

Entre los principales riesgos que genera la ausencia de políticas que permitan las buenas relaciones entre los empleados están la alta rotación, baja productividad, dificultades en las comunicaciones y conflictos. De presentar estos inconvenientes, es recomendable que los cargos superiores realicen ciertos cambios, como intervenir jefaturas, reorganizar los equipos de trabajo, establecer canales de comunicación y retroalimentación o romper con la rutina.

Hay que tener en cuenta que cada día surgen nuevas empresas y el medio es más competitivo, por lo que el tener un excelente clima laboral es de suma importancia para tener una empresa de éxito, donde los empleados logren sentirse comprometidos y, así, ofrezcan excelentes resultados para su empresa y para el consumidor. Hablar de mejoras en el clima laboral no es un tema fácil, es una tarea en la que deben participar todos los trabajadores”.

Dentro de la convivencia, el clima en que se desenvuelven los actores del quehacer educativo es de mucha importancia porque varias características se manifestaran en el ambiente y estas tendrán repercusiones en el comportamiento laboral y escolar, que pueden tener consecuencias a nivel positivo o negativo.

Habilidades Sociales

Comunicarnos con los demás es algo inevitable que nos permite permanecer, desarrollarnos, nutrirnos de otros puntos de vista para vivir en armonía. Para ello, saber relacionarnos y disponer de una serie de habilidades sociales es fundamental porque en la mayoría de las ocasiones evitaremos equivocaciones y conflictos.

Así lo manifiesta (Cuevas, 2012) cuando refiere que las habilidades sociales “son un conjunto de conductas que nos permiten interactuar y relacionarnos con los demás de manera efectiva y satisfactoria”. Somos tan capaces de adaptarnos al medio en que nos desenvolvemos, porque es ahí donde se evidencian las habilidades sociales, cuando el respeto y aceptación a cada una de las actitudes de los individuos.

(Bembibre., 2013), “exterioriza por relaciones interpersonales uno de los fenómenos más importantes en la vida de cualquier ser humano: la socialización con sus pares en diferentes situaciones, realidades y características”. Las relaciones interpersonales ayudan y fortalecen la convivencia entre los individuos, la interacción que se da entre las personas se caracteriza porque entre los involucrados se interioriza la necesidad de compartir.

Por lo tanto comunicarse con los demás es algo socialmente necesario, el relacionarse ayuda a subsistir en el entorno, mantener una empatía y desarrollar una serie de habilidades que a futuro evitará conflictos.

Tipos de habilidades sociales

Existe un gran número de habilidades sociales pero a nivel general se puede distinguir dos tipos que engloban y organizan al resto. Así, entre las **habilidades básicas** se encuentran: saber escuchar, hacer preguntas, dar las gracias, iniciar y mantener una conversación, presentarse o hacer cumplidos.

Habilidades complejas incluyen conductas como: saber disculparse y pedir ayuda, admitir la ignorancia, afrontar las críticas o convencer a los demás.

Hay que tener en cuenta que es necesario aprender las primeras para desarrollar el segundo tipo de habilidades y que cada situación demandará unas u otras, dependiendo de las características y dificultad de las mismas.

Importancia del manejo de las habilidades sociales

El tema de las habilidades sociales se encuentra presente en nuestra vida diaria, ya sea tanto por la presencia de estas como por su ausencia, tanto en ambientes familiares, laborales como entre amigos. Aprender y desarrollar estas habilidades en uno mismo es fundamental para conseguir unas relaciones óptimas y satisfactorias con los demás.

Son numerosos los beneficios que se obtendrá con su puesta en práctica, como conseguir que se impidan lograr los objetivos, saber expresarse y tener en cuenta los intereses, necesidades y sentimientos ajenos. También ayudará a comunicarnos satisfactoriamente con los demás y facilitar una buena autoestima.

Para (Nicuesa., 2017), “el ser humano emerge y sucumbe solo como ser individual, pero en el camino por el mundo, las personas comparten momentos y vida con otros muchos compañeros de viaje”.(s/n). Nicuesa menciona que las habilidades sociales deben cumplir cinco requisitos:

1. La empatía. Es una virtud fundamental que poseen los seres humanos para enlazarse con el punto de vista de otra persona que puede ser diferente al tuyo. Significa entender que esa persona tiene su propia historia.

2. La alteridad. Cuando estamos en el estado del monólogo, quedamos encerrados en nuestra propia verdad interior. Sin embargo, para cumplir tus habilidades sociales debes apartar a la alteridad de integrar el mapa del mundo de la otra persona. Es el reconocimiento al otro, como alguien distinto a ti, lo que da todavía más sentido a tu propia identidad.

3. La comunicación. Una información que puede ir incluso más allá de los mensajes porque a veces la información puede ser expresado a través del lenguaje corporal. Por ejemplo, cuando muere una persona, es habitual que el entorno próximo muestre sus condolencias a través de la presencia silenciosa y los abrazos. La indagación facilita el entendimiento mutuo en cualquier circunstancia.

4. La amabilidad. Ser agradable con alguien significa hacer que su vida sea más interesante gracias a tu compañía.

5. La escucha activa. Existe una gran diferencia entre oír y escuchar, sin embargo, para poner en práctica las habilidades sociales es muy positivo que seas un buen oyente porque no hay nada que conciba sentir tan bien a los demás como sentirse valorados en sus historias.

(NeuronUP, 2017), menciona que existen habilidades sociales complejas las que cita:

Empatía. Capacidad de ponerse en el lugar de la otra persona.

Inteligencia emocional. La inteligencia emocional es la habilidad social de una persona para manejar los sentimientos y emociones, discriminar entre ellos y utilizar estos conocimientos para dirigir los propios pensamientos y acciones.

Asertividad. Habilidad para ser claros, francos y directos, diciendo lo que se quiere decir, sin herir los sentimientos de los demás ni menospreciar la valía de los otros, sólo defendiendo sus derechos como persona.

Capacidad de escucha. Capacidad de escuchar con comprensión y cuidado, entendiendo lo que la otra persona quiere decir y transmitiendo que hemos recibido su mensaje.

Capacidad de comunicar sentimientos y emociones. Capacidad de manifestar ante las demás personas nuestros sentimientos de una manera correcta, ya sean positivos o negativos.

Capacidad de definir un problema y evaluar soluciones. Habilidad social de una persona para analizar una situación teniendo en cuenta los elementos objetivos, así como los sentimientos y necesidades de cada uno.

Negociación. Capacidad de comunicación dirigida a la búsqueda de una solución que resulte satisfactoria para todas las partes.

Modulación de la expresión emocional. Habilidad de adecuar la expresión de nuestras emociones al entorno.

Capacidad de disculparse. Capacidad de ser conscientes de los errores cometidos y reconocerlos.

Reconocimiento y defensa de los derechos propios y de los demás. Habilidad de ser consciente de nuestros derechos y los de los demás y defenderlos de una manera adecuada.

Las habilidades sociales nos permiten empatizar con la sociedad, el medio donde se desenvuelve el ser humano y se conocen las capacidades personales, habilidades para resolver algún conflicto presente, es así como grandes sociedades han surgido por el carisma y respeto que tienen ante la gran diversidad.

Comportamiento en grupo

La manera de conducirse que tienen las personas ante los diferentes estímulos que reciben en relación al entorno en el cual se desenvuelven se conoce como comportamiento. Como (Ucha, 2011)), “explica que el

comportamiento es la manera en la cual se porta o actúa un individuo en la vida o cualquier otro actor social”(S/N). Cada ser humano es único e irrepetible dentro de un entorno donde se desarrolla, sin embargo cada uno demuestra su comportamiento tal y cual fue formado.

(Gonzalez, 2012), define a los comportamientos en grupos, “como dos o más individuos que interactúan entre sí, son interdependientes, que se han unido para lograr objetivos y metas particulares”. (s/n). La relaciones interpersonales generan amistades que llegan a ser consolidadas las cuales se unen según afinidad y logran el objetivo a alcanzar.

Estos pueden ser formales o informales de acuerdo a si está definido por la estructura de la organización (formal) o no está estructurado formalmente, ni determinado por la organización, y que surge como repuesta a la necesidad de contacto social (informal).

Específicamente el comportamiento en grupo se manifiesta en la organización, donde depende en gran medida de los recursos que aporten los miembros del mismo, como: habilidades y características de la personalidad para lograr la efectividad de las actividades y acciones planteadas al logro de los objetivos establecidos.

Valores

Las instituciones son favorables para implementar estrategias que contribuyan a mejorar la convivencia en las mismas, para la formación de personas virtuosas, con la ideología que los principios y valores son el fundamento en el desarrollo de una sociedad. Como dice (conceptos, 2014) ,”los valores son todos aquellos principios que aprueban a los seres

humanos su comportamiento y el realizarse como mejores personas”.(s/n). La institución educativa es vista como el lugar donde se debe desarrollar o concatenar los valores que a se adquieren desde casa para que el individuo se adapte al medio en que se desea desarrollar.

Por esta razón las instituciones educativas no deben dejar de lado la transversalidad en sus conocimientos impartidos, en el accionar dentro del aula, en cada actividad que se realice debe siempre tener el principio de los valores y su importancia.

Importancia de los valores

(Veronica, 2013), menciona que estos “son cualidades que conserva el ser humano para poder convivir en sociedad”, siempre han existido y reflejan la conducta de cada persona.(s/n). Como la sociedad con ayuda del avance tecnológico permite muchas cosas, es donde estos valores se van deteriorando, pero es ahí donde las instituciones educativas renacen y deben demostrar que son de vital importancia, porque un ser humano sin deberes y derecho no es un ciudadano de la Patria.

(Robles, 2013), “la importancia de los valores se da en la manera que estos aportan a la sociedad y las personas para crecer, desarrollarse sobre todo ayudan a crear el futuro que la gente quiere experimentar.(s/n) La toma de decisiones debe hacerse utilizando los valores recordando que estos rigen nuestra vida, ser más humanos, estar en el lugar del otro denota mucho nuestro “yo” como personas valiosas. Son necesarios para saber cómo reaccionar a situaciones difíciles y sirven para formar amistades duraderas con aquellos que nos rodean.

Los valores actúan como un grupo de normas y objetivos para el desenvolvimiento de los individuos a lo largo de su vida. La falta de los mismos producen quizás decisiones nada asertivas, que pueden desatar

conflictos inapropiados, pero está en cada ser humano tomar el mejor valor para sí mismo y ser diferente. .

Los **tipos de valores universales**, son tantos que se ha tratado de agruparlos de acuerdo a su relevancia dentro de esta sociedad los mismos que presentan diversas características o diferencias según la práctica de los mismos dentro de un núcleo familiar que es donde los seres humanos los adoptamos como nuestros, entre ellos tenemos:

Valores personales: estos son los que cada individuo manifiesta en su desenvolvimiento en la sociedad y les permite el convivir en grupos estimando a los de su entorno en diversas dificultades.

Valores socio-culturales: son manifestados de acuerdo a su cultura que han establecidos en sus grupos, demostrando diversos comportamientos y estos han sido cambiantes de generación en generación.

Valores familiares: hacen referencia a todos los valores que la familia inculca a los suyos haciéndolos pilar fundamental, que permiten la sana convivencia entre los miembros de la familia.

Valores espirituales: son aquellos que los seres humanos manifestamos en las creencias, religiones o doctrinas que permiten tener una relación con Dios manifestados en el espíritu y el amor a él.

Valores morales: hablan de la moral, en cuanto al comportamiento de una persona frente a lo que está bien o mal y son manifestado a lo largo de la vida en todas las etapas y circunstancias.

Valores materiales: son aquellos valores que le permiten a un individuo la permanencia o estabilidad, relacionándose a las necesidades básicas de la vida ya existentes tales como la vestimenta, la comida, etc.

Valores Organizacionales: estos valores se dan en las instituciones tanto educativas, de desarrollo social como empresariales donde los mismos deben ser practicados por todos los que conforman dicha empresa, considerando como el principal la responsabilidad y la honestidad ante cualquier circunstancia del diario vivir y compartir del individuo.

FUNDAMENTACIONES

2.2.1. Fundamentación Epistemológica

La investigación realizada en este proyecto considera a la epistemología porque está fundamentada en validar el conocimiento, ocupándose de problemas como psicológicos y sociológicos, es así que (Cevallos, 2012) hace referencia en que “La epistemología se ocupa de la definición del saber y de los conceptos relacionados, de las fuentes, criterios, tipos de conocimiento posible y el grado con el que cada uno resulta cierto; así como la relación exacta entre el que conoce con el objeto conocido”.(s/n).

La epistemología apuesta un juicio al conocimiento ya aceptado como válido por la comunidad científica cuestionando el valor de la estadística, donde la misma no influye en el objeto de estudio en la investigación.

- **Positivismo Lógico**

(OxfordDictionaries.com, 2018), relata que el positivismo lógico es “un movimiento filosófico que resalta la importancia de la comprobación científica de los conceptos filosóficos y cuyo principal tema de preocupación es el análisis de la significación por medio de un análisis lógico del lenguaje”. (s/n) En otras palabras el positivismo está relacionado con el método científico y con la forma en que la ciencia se lleva a cabo, reconoce todo lo que es ciencia, considera tanto las actitudes de una persona en este

caso el líder directivo ante la vida y el conglomerado que está a sus dirección, más no considera la espiritualidad, la ética y el materialismo.

2.2.2 Fundamentación Andragógica

La Andragogía, llamada así por el accionar en los adultos, quienes aprenden bajo diversas condiciones entre ellas: el auto-contexto, la experiencia y el interés en el cual gira su crecimiento. (Figüero, 2013), la describe como una “ciencia que se ocupa de estudiar las diversas formas del aprendizaje de los adultos, manifestándose durante toda la vida del individuo y requiere de la participación activa de cada persona”. Es importante recordar a Dewey cuando manifiesta que mediante la práctica, solo de esa manera se transforma el ambiente físico y social, generando de alguna manera un cambio en las persona, esto se relaciona con la convivencia escolar de la Unidad Educativa Agustín Castro Espinoza cuando los representantes refieren que los canales de información no están bien limitados y entendidos surgiendo un poco de descontento ante el accionar del directivo.

2.2.3. Fundamentación Psicológica

El buscador de Google presenta un significado, que enlaza a este trabajo de investigación, Ciencia que estudia los procesos mentales, las sensaciones, las percepciones y el comportamiento del ser humano, en relación con el medio ambiente físico y social que lo rodea, donde la psicología analiza las tres dimensiones de los mencionados procesos: cognitiva, afectiva y conductual.

Es decir que los líderes directivos contribuyen a transformar la convivencia escolar de la institución la cual dirigen, mediante la motivación, la buena actitud manifestada ante todo lo que sucede y rodea al

establecimiento, que dará como resultado el logro de las metas propuestas en su plan de trabajo.

2.2.4. Fundamentación Sociológica

Considerando el enfoque histórico-cultural de Vygotsky que considera el diálogo como constructor del pensamiento de la interacción social y de las potencialidades individuales, se proyecta el plano constructivo de lo social, creativo y humano.

En otras palabras lo sociológico hace relación a la capacidad de los seres humanos para desenvolverse en la sociedad con las diversas realidades del entorno, valorando cada expresión manifestada por diferentes autores (estudiantes, padres /madres y/o representantes legales, docente y directivo), este proceso está continuamente en reconstrucción de la cultura y la aceptación del modo de pensar, sentir, actuar y aprender que garanticen al individuo una transformación del medio y de sí mismo.

2.3. Marco Contextual

La institución educativa “Agustín Castro Espinoza”, ubicada en la ciudad de Guayaquil. En la Flor de Bastión, pertenece a la parroquia Pascuales del Distrito educativo 8. Cuenta con una infraestructura apropiada para brindar una educación de calidad y calidez y prestar a los niños y niñas que se educan ahí los espacios necesarios para su desenvolvimiento académico y de recreación.

Por su ubicación geográfica, la Unidad Educativa recibe 625 escolares desde el inicial al tercero de Bachillerato en cada una de sus jornadas, satisfaciendo así las necesidades del entorno, el directivo es el llamado a que la comunidad educativa alcance el perfil de salida que solicita el Mineduc, en el cumplimiento de los estándares de calidad a hacer desempeñados por cada uno de los integrantes del quehacer educativo.

De acuerdo a la aplicación de los instrumentos de exploración se pudo detectar la situación conflicto que dio origen al tema de investigación cuya población es de clase baja, carentes de los servicios básicos completos, acompañado del 1% de analfabetismo y de empleo decreciente porque la mayoría de sus habitantes se dedican al comercio informal.

2.4. Marco Legal

La investigación realizada de este proyecto tiene un una fundamentación legal, sustentada en la (Constituyente, 2008)

Art.26.- Constitución de la República, sección quinta .Educación. La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado .Constituye n ´rea prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

Art.343.- El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámicas incluyente, eficaz y eficiente.

Art. 349.- El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y Modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

(EDUCACIÓN, 2013) Con Acuerdo Ministerial No. 0332-13, y sustentado en el Art. 89 del Reglamento de la LOEI, el Ministerio de Educación institucionaliza el Código de Convivencia y determina que todos los planteles educativos del país, sin excepción alguna, procedan a elaborar un instrumento construido colectivamente por la comunidad educativa; este instrumento se lo denominará Código de Convivencia puesto que su finalidad es convertirse en un recurso que modele la coexistencia dentro de la comunidad que lo generó (Art. 89 Reglamento LOEI).

(Ministerio de Educación del Ecuador (MinEduc), 2017), a través del Acuerdo Ministerial 091-2017, el Ministerio de Educación emitió estándares de calidad educativa que orientan, apoyan y monitorean la gestión del sistema educativo para su mejoramiento continuo.

Estos estándares se constituyen en referentes valiosos que, al ser implementados, fomentan un servicio óptimo, permiten evaluar una situación concreta, reorientar o reajustar tanto los procesos educativos como la política educativa pública con la toma de decisiones sobre la formación inicial requerida en la actualidad, para los procesos de selección del personal, para la formación permanente de los profesionales relacionados con la docencia.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Para el desarrollo de este proyecto “Liderazgo directivo en la convivencia escolar, diseño de talleres de gestión”, se hizo un estudio bibliográfico, un análisis estadístico se empleó métodos, técnicas (procedimientos) y los instrumentos de recopilación de información para sustentar la hipótesis, alcanzar los objetivos establecidos en la investigación y así dar solución al problema.

La investigación se llevó a cabo en la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza” del país, la metodología utilizada fue de tipo mixta (métodos inductivo, deductivo y científico). La información fue recopilada con una muestra total de 175 personas, subdivididas en estratos tales como: directivo 1, estudiantes 103, docentes 4, representantes legales 67, desarrollándose en fases: la primera se hicieron encuestas donde respondían con opciones de escala de Likert a estudiantes, docentes y representantes legales, entrevista al directivo del establecimiento

Investigación Cualitativa

La investigación realizada en este trabajo es de carácter cualitativo. (Massiell, 2012), indica que esta investigación se “enfoca a comprender y profundizar los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con el contexto dado”. Con el propósito de conocer los aspectos del liderazgo directivo que inciden en la convivencia escolar en la institución educativa objeto de estudio, las percepciones de los que conforman el quehacer educativo en su realidad social, logrando comprender el porqué del fenómeno estudiado a partir de la aplicación de los instrumentos dados.

3.2. Modalidad de la investigación

Investigación Bibliográfica

Presenta datos e indagaciones sobre un compendio de textos determinado de cualquier ciencia, utilizando para ello, un método de análisis y teniendo como propósito conseguir deducciones que pudiesen ser base para el desarrollo de una investigación.

(Manuel, 2013), puntualiza que la investigación bibliográfica es “un proceso consecuente de recolección, clasificación, evaluación, observaciones y análisis de contenido del material conocido, impreso, gráfico, físico y/o virtual que servirá de fuente teórica, conceptual y/o metodológica para una investigación científica determinada”.(s/n)

La investigación bibliográfica recopilada en este proceso, fue de argumentos, artículos educativos, de revistas, ponencias y diversas tesis que se daban en diferentes lugares del país y el mundo pero este proyecto es único porque se acerca más a la realidad en la que los administradores educativos deben superar las diversas dificultades existentes.

Investigación Campo

Se aplica extrayendo datos e informaciones directamente de la realidad en la que se presenta el problema, a través del uso de técnicas, instrumentos de recolección (como entrevistas o encuestas) con el fin de dar contestación a alguna situación planteada previamente.

(Arias, 2012), la define: “como la compilación directa de todos los sujetos investigados, en el lugar donde ocurren los hechos (datos primarios), sin tratar de mentir o registrar variables alguna”. Es decir, el investigador obtiene información pero no altera las condiciones existentes, las registra tal y cual las observa o encuentra.

Se visitó la institución educativa para interactuar con el entorno, recopilar información, obtener resultados más reales de las conjeturas planteadas acerca del problema presentado con ayuda de los instrumentos de la investigación (entrevista y encuesta) y así poder extraer los datos de la realidad institucional.

3.3. Tipos de investigación

- **Descriptiva**

La investigación descriptiva toma todas las características, rasgos, principios, sucesos, espacio, entorno donde se desarrolla el fenómeno a ser estudiado.

(Universia, 2017),

Refiere que este tipo de investigación describe la realidad del problema las situaciones, acontecimientos, individuos, grupos o comunidades que se estén abordando y que se pretenda analizar, la cuestión no va mucho más allá del nivel representativo; ya que consiste en proyectar lo más relevante de un hecho o situación específica. (S/N)

Este tipo de investigación tiene carácter descriptiva porque facilita la explicación de la realidad del accionar del líder directivo en la convivencia escolar, los resultados obtenidos en la muestra tomada, el carácter autoritario, poca organización del director es el principal problema comunicación en ciertas circunstancias y de varios procesos administrativos, como lo observaremos en los datos estadísticos recopilados en la aplicación de los instrumentos.

- **Explicativa**

Es aquella que tiene correlación causal porque persigue, describir y hace observaciones, acercándose al problema intentando encontrar las causas del mismo, para su posible solución.

(Universia, 2017),

Este tipo de investigación llamada explicativa busca el origen que dio lugar a la problemática observada, desde diferentes puntos de estudio y en entornos diversos para lograr el que de la exploración.

En base a los instrumentos de investigación utilizados podemos explicar de una manera más clara la situación problemática, estableciendo las causas más evidente en la institución, involucrando los cuatro elementos: el investigador como sujeto, el tema de investigación (objeto), los medios (técnicas y métodos) para llevar a cabo la investigación y por último lo que se quiere mejorar.

3.4. Métodos de investigación

- ✓ **Método Inductivo**

Tras una primera etapa de indagación, análisis, categorización y clasificación de los hechos, se logra formular unas conjeturas que brinda una solución al problema planteado.

(Boscan, 2013),

Emplea todos los hechos específicos aceptados como verdaderos y así de esa manera obtener las conclusiones del objeto de estudio, cuando se hayan realizado todas las observaciones adecuadas se podrá hacer las comparaciones pertinentes y definitivas de lo que se investiga.(S/N)

En la recopilación de información en la institución objeto de estudio se involucró la observación, la toma de notas de los instrumentos utilizados y demás particularidades expresadas por la comunidad educativa y de esta forma llegamos a conclusiones generales de la problemática presente.

3.5. Técnicas de investigación

Entrevista

Este instrumento de recolección de información es más directa debido a que se mantiene un diálogo armónico entre el entrevistado y el entrevistador (Bembibre., 2013), lo define “como un acto comunicativo que se establece entre dos o más personas y que tiene una estructura particular organizada a través de la formulación de preguntas y respuestas”. La entrevista es una de las formas más comunes y puede presentarse en diferentes situaciones o ámbitos de la vida cotidiana.

Aplicada al director de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”, para conocer acerca de la comunicación, las tareas de liderazgo, su incidencia como líder en la convivencia, sobre el perfil del buen líder, de las prácticas docentes, las interrelaciones interpersonales con los representantes legales.

Encuesta

Para la recolección de información de este proyecto se estructuró una encuesta donde se plantea diversos ítems, con la finalidad de obtener información sobre la problemática detectada, para (QUESTIONPRO, 2018), “es una técnica o método de recolección de información en donde se interroga de manera verbal, escrita o digitalmente a un grupo de personas con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación”. El objetivo de la aplicación del instrumento en los docentes,

estudiantes y representantes legales fue la de indagar y recopilar información sobre lo que piensan respecto a la gestión, liderazgo y la convivencia puesta en práctica en la institución educativa, consta de diez preguntas de selección múltiple.

3.6 Instrumentos de investigación

Cuestionario

(Arias, 2012), detalla que el cuestionario, “es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas” (p.75). Se le denomina cuestionario auto-administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador.

Este instrumento fue aplicado al conglomerado de la Unidad Educativa “Agustín Castro Espinoza”, con una duración de 45 minutos, compuesto por una entrevista con preguntas abiertas dirigidas al líder educativo, y las encuestas con enunciados cerrados para los docentes, estudiantes y representantes legales, cuya finalidad era recabar información del problema manifestado.

Cuadros estadísticos

Los cuadros estadísticos o también llamados tablas estadísticas para (Iturregui, 2014), refiere que estos colaboran en la presentación de datos cualitativos y cuantitativos del contexto en donde se desenvuelve y su incidencia según las variables expuestas.

Al conseguir los resultados de las encuestas a los integrantes de la comunidad educativa, anotar la frecuencia de las respuestas y obtener el porcentaje de las mismas, se debe representar en tablas y gráficos estadísticos para su interpretación y análisis.

3.7 Población y Muestra

Población

Son todos los elementos o sujetos de manera infinita o finita que forman parte del fenómeno a estudiar.

Según (Tamayo, 2012), señala que “la población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación”.

Cuadro No. 2

Población de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”

Ítem	Detalle	Frecuencias	Porcentajes %
1	Director	1	0.10
2	Docentes	25	2.38
3	Estudiantes	625	59.47
4	Representantes legales	400	38.05
Total		1051	100%

Fuente: Secretaría del Plantel

Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

Muestra:

En toda investigación resulta casi imposible abarcar todos los elementos que conforman la población y por lo tanto se recurre a la muestra como lo manifiesta (Arias, 2012), la muestra sería el grupo limitado de individuos a los cuales se les aplicará los instrumentos de investigación.

Siendo una gran población con la que cuenta la institución donde se realiza la investigación se toma un subgrupo de sujetos y para ello se aplica la técnica de procedimiento llamado muestreo con un margen de error conocido.

Fórmula

El video realizado por (Gustavo, 2016), expresa que existen diferentes fórmulas para el cálculo de la muestra, la que se desarrolla en este proyecto, se utiliza cuando se hacen estimaciones de una proporción al trabajar con variable cualitativa.

Fórmula de Muestreo para población finita.

La población finita para (Arias, 2012), manifiesta que es la “agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que la integran” (p.83). Además, existe un registro documental de dichas unidades.

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2 (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$

Z: es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos. El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de nuestra investigación sean ciertos.

N =	Población =	1051
P =	Probabilidad de éxito =	0,5
Q =	Probabilidad de fracaso =	0,5

$P*Q =$ Varianza de la Población = 0,25
 $E =$ Margen de error = 5,00%
 $NC (1-\alpha) =$ Confiabilidad = 95%
 $Z =$ Nivel de Confianza = 1,96
 $FR = n/N = 0,17$

Cuadro No. 3
Estratos de la muestra
Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”

Estratos	Población	Muestra
0,166X	1 Directivo	1
0,166X	25 Docentes	4
0,166X	620 Estudiantes	103
0,166X	400 Representantes legales	67
Total	1051	175

Fuente: Datos de la fórmula
Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

Muestra

El cálculo realizado permite obtener la muestra estratificada en la población de la institución a la cual se realiza los instrumentos de investigación, tal como lo observamos en el cuadro siguiente.

Cuadro No. 4

Muestra de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”

Ítem	Detalle	Frecuencias	Porcentajes %
1	Directivo	1	0.57
2	Docentes	4	2.29
3	Estudiantes	103	58.86
4	Representantes legales	67	38.28
Total		175	100%

Fuente: Datos de la fórmula

Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

3.8 Análisis e interpretación de los resultados

ENTREVISTA DIRIGIDA AL RECTOR

Entrevistador: Cynthia Zaruma P.

Lugar: Rectorado

Entrevistado: Lcdo. Eduardo Yanzapanta Ñ. Msc. **C.I.** 0909072852

Cargo: Rector

1.- Para usted, cuál sería el perfil de un buen líder directivo.

Buenas tardes, el perfil del líder directivo debe ser ante todo un ser humano, con características basadas en carácter, liderar con descentralismo, responsable y colaborador a la comunidad educativa a la que se debe.

2.-Considera que el líder educativo mejora las prácticas docentes y de qué manera.

Las prácticas que realiza el personal docente son propias de ellos, lo que hago como director es tratar de darle una idea más amplia de una alternativa más, y si ellos desean mejorarla estamos por buen camino.

3.- ¿Cómo promueve usted el liderazgo en la comunidad educativa?

Les he manifestado a cada docente que labora en la institución , que todos son líderes, que tienen toda la libertad de decir lo que necesiten, exponer sus puntos de vista, de ahí a que yo considere como eficiente o acertada alguna sugerencia es distinto, de esta manera promuevo el liderazgo en la comunidad total.

4.-Con su experiencia en el ejercicio administrativo, que aspectos de la convivencia inciden en el liderazgo directivo.

Llevo aproximadamente 15 años a cargo de la institución, las experiencias han sido muchas, cada una con más relevancia que la otra pero te puedo decir que a nosotros los directores, como líderes nos incomoda cuando los docentes no quieren someterse (es muy fuerte la palabra) a lo que se dispone, tal es el caso que cuando en asamblea se ha llegado a un acuerdo,

al día siguiente vienen con otra forma de pensar que benefician a unos y a otros no. Podría decir que la comunicación inadecuada ante todo es uno de los aspectos que afecta la convivencia.

5.- La toma de decisiones que usted realiza, puede afectar a la convivencia docente y de qué manera.

Ya lo expuse anteriormente, si el docente no está dispuesto a colaborar en el logro de los objetivos, toda decisión que tome con respecto a la institución les parecerá nada agradable, pero no estoy aquí para caerle bien a todo el mundo, estoy para guiar con ayuda de todos el crecimiento de la institución.

6.-¿Cuál sería la mejor decisión con la que abordaría al personal que no actúa de la manera que usted espera?

Leí un pasaje de la biblia que no recuerdo el libro, yo lo interprete de este modo: si deseas llamarle la atención a alguien hazlo en secreto, y si aun así en secreto este no enmienda su accionar, llama a los ancianos (sonrisas), en este caso llamo a consejo ejecutivo, para dejar testigo del llamado de atención y después si se diera el caso (aún no se da en la institución) le realizo un informe con las acciones realizadas antes del mismo.

7.-¿Cómo se promueve la sana convivencia en la institución que usted dirige?.

Pregunta de interés, la promoción de la sana convivencia aquí en la institución la empiezan dando los docentes en los salones con los valores, llamados ahora ejes transversales), de otra manera...ah ver piensa. Podría ser cuando se dan las actividades donde participan los representantes legales, estudiantes y docentes, es decir en las actividades que se proponen de manera general en la institución.

Agradezco la atención prestadas a estas interrogantes.

A ti por haberme hecho recordar varias cosas que he dejado de lado.

Análisis e interpretación de resultados de la entrevista aplicada al Rector o la Rectora de la institución.

En la entrevista realizada al directivo del plantel se pudo constatar en parte la realidad que exponen los docentes, cuando mencionan que el liderazgo no es el más adecuado siendo evidente cuando el expone “no estoy aquí para caerle bien a todo el mundo”.

La forma de llevar a flote la institución educativa, está llena de insatisfacción por parte de la comunidad educativa, debido que los lazos de confianza, comunicación, y asumir las diferentes problemáticas por parte del líder no se presentan adecuadamente, sea esto por la poca presencia de él como líder en el establecimiento, o el directivo no confía en su personal docente como tal.

Por lo expresado de parte del líder, se puede decir: la mucha responsabilidad, los pocos recursos, y la manera que se debe abordar una problemática y resolver los conflictos que se den en cualquier categoría es de mucha responsabilidad, sobre todo tratar de satisfacer a las personas no siendo parte ni juez de la situación.

Como parte de la investigación también manifiesto que la labor del directivo es ardua, amaneceres y anoheceres muy temprano, el tratar de cumplir a cabalidad con lo que solicita o establece el organismo superior y teniendo un personal sin deseos de colaborar, provocarían el desaliento, pero el ayudar al prójimo sin esperar nada a cambio, tratar en algo cambiar esta sociedad que cada día se deteriora no por culpa del avance tecnológico, sino por la ausencia de grandes figuras en el hogar.

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES

Entrevistador: Cynthia Zaruma P.

Lugar: Aula

Cargo: Docente

Entrevistados: Martha Torres 0918832387, Víctor Carranza, Esther Vergara, Verónica Panchana 0917048977

1.- ¿De qué manera se ejerce el liderazgo en su institución?

*Cómo líder educativo este liderazgo debe ser asertivo, pero ocasionalmente este no se da en la institución debido a la empatía con cierto grupo de docentes.

*El director desde que llega a la institución se queda en la dirección, solicita al docente de su elección para que informe lo que acontece en la institución.

*Liderazgo de escritorio.

2.- Considera usted que el administrador actúa con liderazgo, asumiendo las responsabilidades necesarias.

*No el director no asume sus responsabilidades cuando algo no ha salido bien.

*La inadecuada comunicación no permite que el asuma su liderazgo con responsabilidad, buscando culpables de lo sucedido.

3.- ¿Cómo afecta la convivencia escolar en la institución?

*El Mineduc hace campañas sobre la sana convivencia, en esta institución solo se hace presente cuando surge una actividad.

*Convivencia escolar no se da en la institución cada uno trabaja por su lado.

4.- ¿Qué importancia da usted a las relaciones interpersonales entre docentes y representantes legales?

*Es de considerar que la colaboración de los padres debe ser oportuna para que el triángulo de educación se dé satisfactoriamente, el poco compromiso de los mismos no permite buenas relaciones interpersonales.

*Los representantes legales son tan ocupados que hay algunos que ni los conozco.

*Trato con respeto a los representantes legales, pero ellos en ocasiones vienen altaneros cuando se les hace un llamado o convocatoria para conversar sobre el aprendizaje de su representado.

5.- ¿Cómo se afronta los problemas de convivencia en la institución?

*Los problemas de convivencia se da desde varias perspectivas entre las cuales están: aglomeramiento de estudiantes en las aulas, inmobiliario inadecuado, baterías sanitarias entre otros.

*Cuando me he enterado de algún inconveniente me abstengo de comentar para no verme involucrada.

*Si existiere un caso de alteración a la convivencia se siguen las rutas establecidas.

6.- ¿Qué aportes realizaron en la aplicación del código de convivencia?

*Existe un código de convivencia que no se ha socializado en su totalidad, solo en cada inicio del año se nos entrega una hoja con varias normativas para su reproducción las mismas que son entregadas a los representantes.

Análisis de la entrevista aplicada a LOS DOCENTES de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”

El instrumento de investigación aplicado a los docentes da a conocer gran parte de la realidad en que se desenvuelve la comunidad educativa, cuando hacen alusión al ejercicio del directivo.

Los docentes expresan que el clima organizacional NO se desarrolla en un ambiente laboral agradable, debido a que las relaciones interpersonales entre docente directivo, docente – representantes legales es poca comunicativa pero por parte de ellos, debido a que se les hace los llamados de atención, se confirma las llamadas y ellos no asisten.

Del mismo modo el directivo debe velar porque esa convivencia escolar se de en mutuo acuerdo, pero ellos manifiestan que cuando su director esta de buenas todo es distinto y hasta bromea. Pero si algo no sale conforme él lo ha solicitado la responsabilidad es del personal docente.

Si se da un caso de un comportamiento no adecuado, se debe seguir las rutas con sus debidos procesos o simplemente el docente debe darle a conocer lo sucedido para él darle solución al inconveniente. Además cuando expresaron que su liderazgo es de escritorio, lo hicieron porque al administrador no le agrada decir las cosas delante de las demás y envía mensajes con otros compañeros.

Encuesta aplicada a los ESTUDIANTES de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”

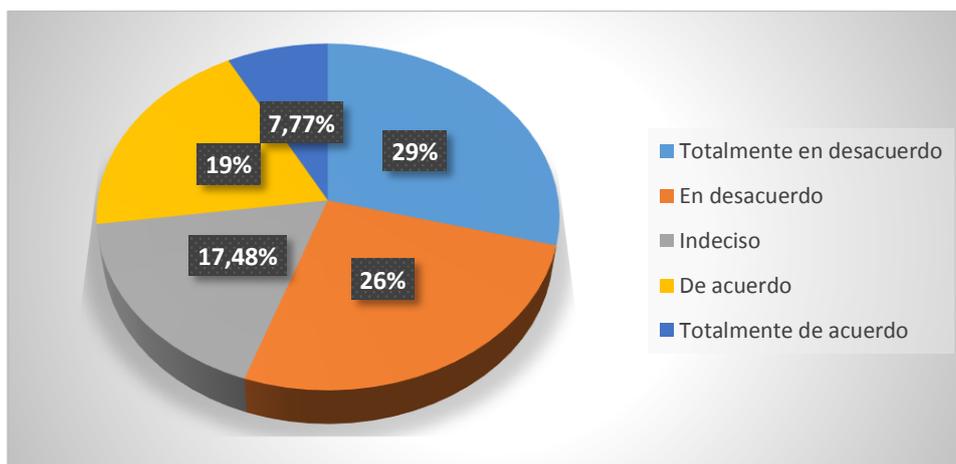
1.- Consideras que la convivencia escolar en la institución es muy buena.

**Cuadro No. 5
Convivencia Escolar**

Ítem	Categorías	Frecuencias	% Porcentajes
1	Totalmente en desacuerdo	30	29,13
	En desacuerdo	27	26,21
	Indeciso	18	17,48
	De acuerdo	20	19,42
	Totalmente de acuerdo	8	7,77
	TOTAL	103	100,00

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

**Gráfico No. 1
Convivencia Escolar**



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

ANÁLISIS.- La convivencia es primordial en toda institución sea educativa, de ambiente laboral o familiar con los datos obtenidos en la encuesta realizada un 29% de total de dicha población manifiesta que esta totalmente en desacuerdo que exista una buena convivencia escolar en la institución.

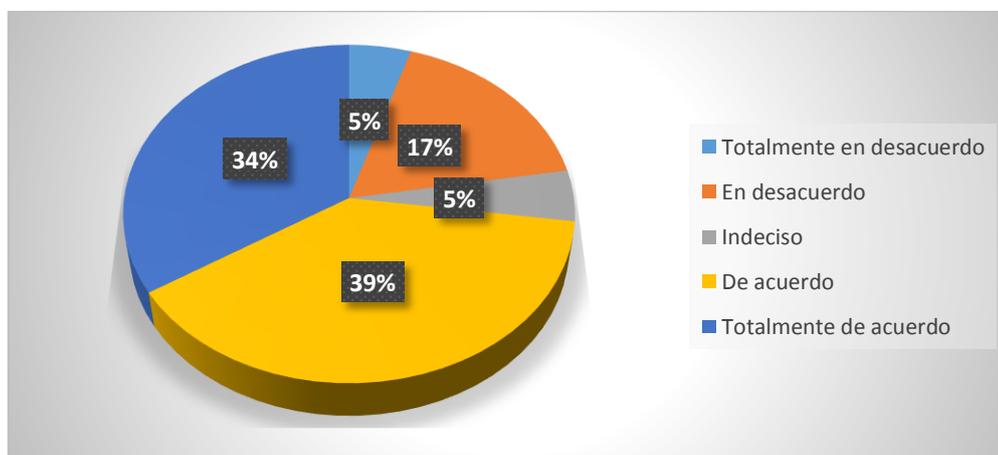
2.- Puedes contar con alguien de la institución para que te ayude en caso de problema.

Cuadro No.6
Contar con alguien

Ítem	Categorías	Frecuencias	% Porcentajes
2	Totalmente en desacuerdo	5	5%
	En desacuerdo	18	17%
	Indeciso	5	5%
	De acuerdo	40	39%
	Totalmente de acuerdo	35	34%
	TOTAL	103	100%

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

Gráfico No. 2
Contar con alguien



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

ANÁLISIS.- Ayudar a los demás es innato en los seres humanos, pero confiar en alguien para ayudar a resolver algún problema es más alentador. Sin embargo, en los datos obtenidos preocupa ese 17% que está en desacuerdo debido a que, como convivencia, dichos estudiantes manifiestan que aún no tienen confianza ni seguridad en un personal de la institución porque no se lo han ganado, sugiriendo comunicarse más.

3. Participas en las actividades que realiza la institución.

Cuadro No. 7

Participación en actividades

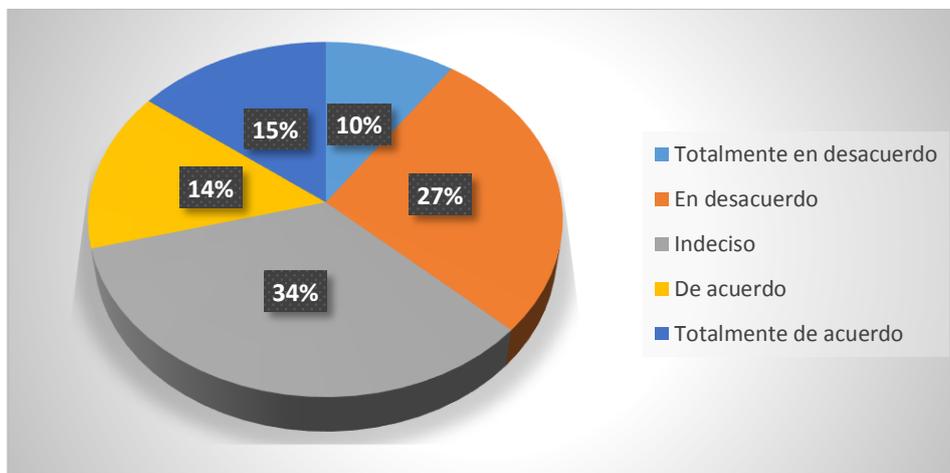
Ítem	Categorías	Frecuencias	% Porcentajes
3	Totalmente en desacuerdo	10	9,71
	En desacuerdo	28	27,18
	Indeciso	35	33,98
	De acuerdo	15	14,56
	Totalmente de acuerdo	15	14,56
	TOTAL		103

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

Gráfico No. 3

Participación en actividades



Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

ANÁLISIS.-En la convivencia escolar la cooperación espontanea es de todos, sin embargo un 34% de los estudiantes manifiestan que su participación en las actividades que realiza la institución, es indecisa debido a la negativa de los representantes, quienes les prohíben intervenir en los momentos de compartir, expresando varias excusas tales como: el tiempo, colaboración y el gasto que puede generar dicha actividad.

4.-Conoces sobre el Código de Convivencia de tu institución.

Cuadro No. 8

Código de Convivencia

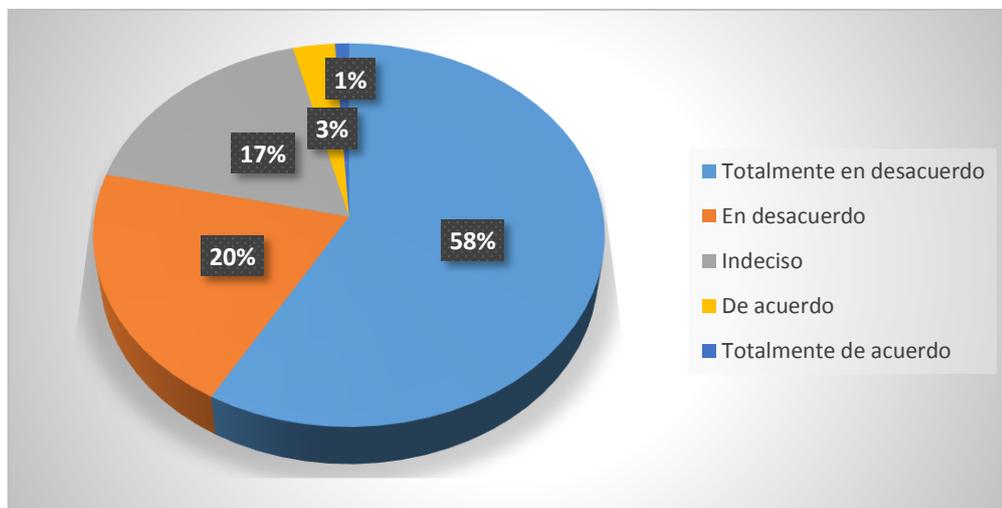
Ítem	Categorías	Frecuencias	% Porcentajes
4	Totalmente en desacuerdo	60	58%
	En desacuerdo	21	20%
	Indeciso	18	17%
	De acuerdo	3	3%
	Totalmente de acuerdo	1	1%
	TOTAL		103

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

Gráfico No. 4

Código de Convivencia



Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

ANÁLISIS.-Conocer el Código de Convivencia de la institución es muy importante para que el ambiente sea más tolerable entre todos, del total de encuestados un 58% refiere que en la institución educativa no hay socialización del código de convivencia con el conglomerado, y por eso que el desconocimiento del mismo hacen que se manifiesten ciertas conductas no adecuadas en el entorno.

5.-La relación con el líder directivo es buena.

Cuadro No. 9

Relación líder directivo

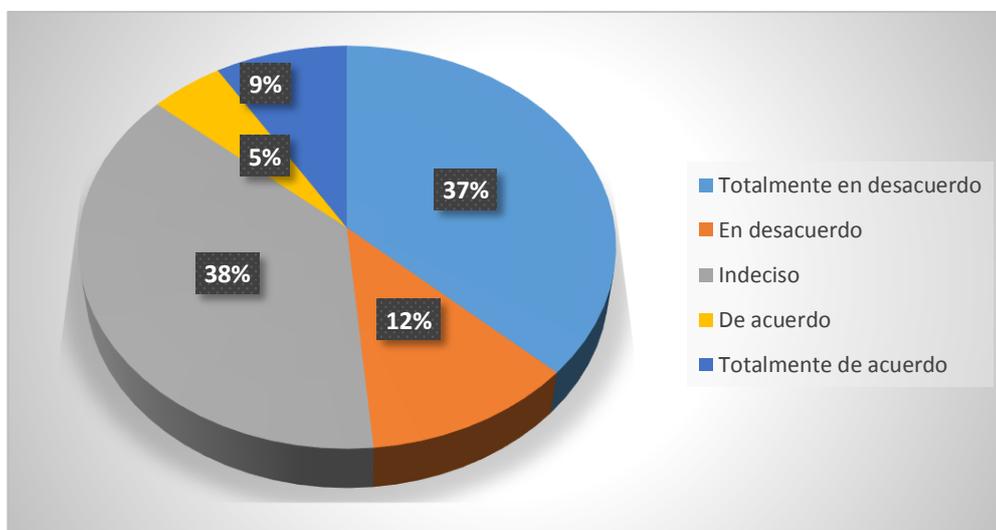
Ítem	Categorías	Frecuencias	% Porcentajes
5	Totalmente en desacuerdo	38	37%
	En desacuerdo	12	12%
	Indeciso	39	38%
	De acuerdo	5	5%
	Totalmente de acuerdo	9	9%
	TOTAL		103

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

Gráfico No. 5

Relación líder directivo



Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: Cynthia Zaruma Parrales

ANÁLISIS.-Un líder directivo debe reflejar empatía en todo el conglomerado que dirige, según los datos el 38% está indeciso en la pregunta de la encuesta dado a la ausencia del mismo en la institución, la poca participación en las actividades, la negatividad a ciertos pedidos que el consejo estudiantil ha expuesto, es preocupante y denota que las expectativas acerca de rol no han sido llenadas en su totalidad por no influir en la comunidad para el logro de los objetivos.

6.-Promueven el respeto y la buena convivencia entre todos.

Cuadro No. 10

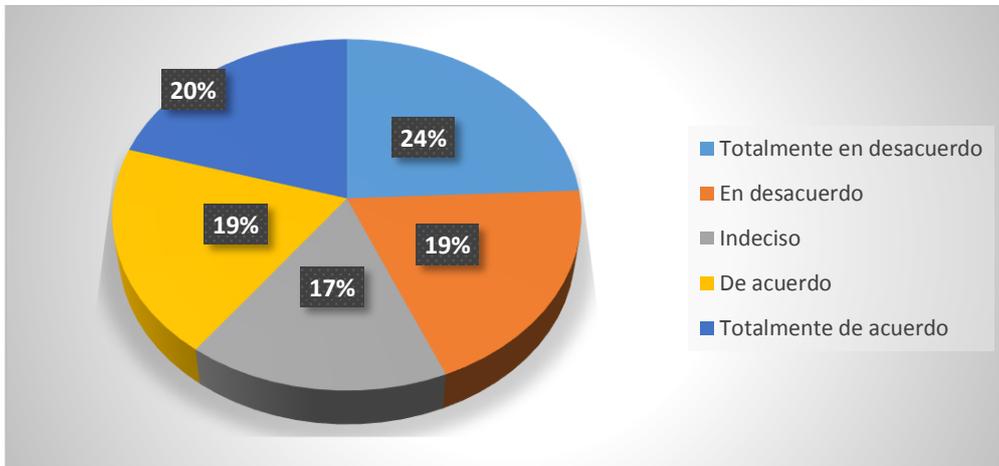
Respeto

Ítem	Categorías	Frecuencias	% Porcentajes
6	Totalmente en desacuerdo	25	24%
	En desacuerdo	20	19%
	Indeciso	17	17%
	De acuerdo	20	19%
	Totalmente de acuerdo	21	20%
	TOTAL	103	100%

Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

Gráfico No. 6

Respeto



Fuente: Encuesta a estudiantes
Elaborado por: Cynthia Zaruma Parrales

ANÁLISIS.-La convivencia escolar se manifiesta en la institución cuando el respeto es la base de la misma, los resultados obtenidos en la encuesta da mucho en que pensar, existe un porcentaje mínimo de diferencias entre las alternativas dadas, recurriendo a conversar con ellos donde expresan que en ocasiones los trabajos en grupos colaborativos se organizan los mismos estudiantes siempre, dejando a un lado a los que menos saben, estos resultados son esenciales para poder implementar los talleres de estrategias de gestión para que el líder considere a todo el conglomerado de su entorno.

Análisis de la encuesta aplicada a los Representantes Legales de la Unidad Educativa Fiscal “Agustín Castro Espinoza”

1.- La relación del líder educativo con los representantes legales es satisfactoria.

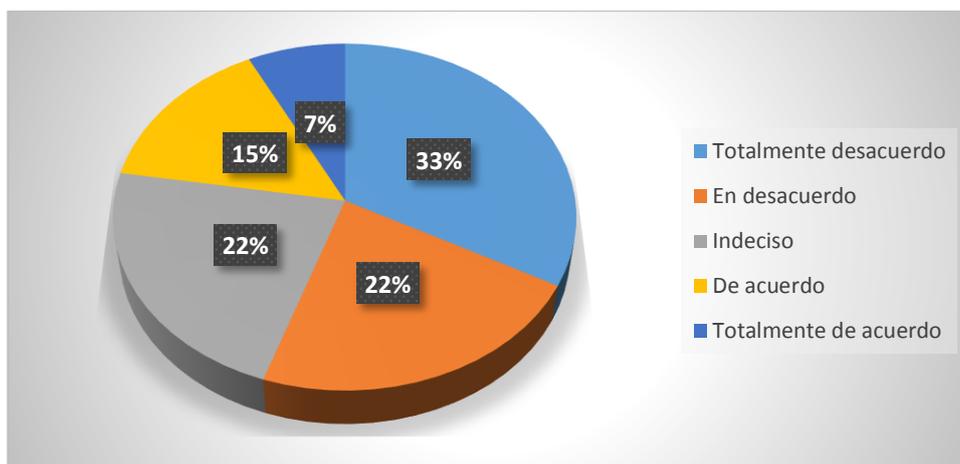
Cuadro No. 11
Relación líder y representantes

Ítem	Categorías	Frecuencias	% Porcentajes
1	Totalmente desacuerdo	22	33
	En desacuerdo	15	22
	Indeciso	15	22
	De acuerdo	10	15
	Totalmente de acuerdo	5	7
	TOTAL	67	100,00

Fuente: Encuesta a representantes legales.

Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

Gráfico No. 7
Relación líder y representantes



Fuente: Encuesta a representantes legales

Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

ANÁLISIS.-Los representantes legales refieren en un 33% un total desacuerdo en las relaciones con el líder directivo, debido a la desinformación existente en varios procesos, se puede destacar un ejemplo que ellos manifestaron al decir se pregunta la hora de salida los docentes dicen una cosa y el directivo llega y desmiente la información.

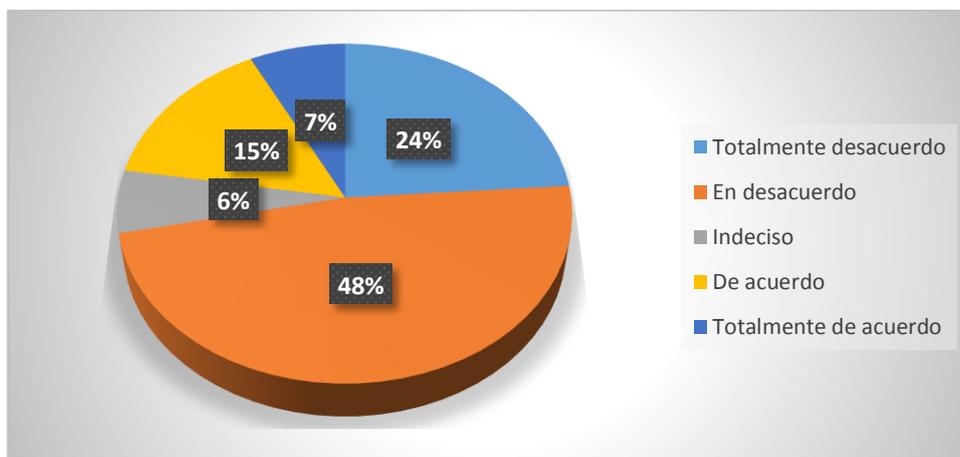
2.-Existe un ambiente de armonía y sana convivencia entre docentes y el líder directivo.

Cuadro No. 12
Sana convivencia

Ítem	Categorías	Frecuencias	% Porcentajes
2	Totalmente desacuerdo	16	24
	En desacuerdo	32	48
	Indeciso	4	6
	De acuerdo	10	15
	Totalmente de acuerdo	5	7
	TOTAL	67	100,00

Fuente: Encuesta a representantes legales.
Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

Gráfico No. 8
Sana Convivencia



Fuente: Encuesta a representantes legales.
Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

ANÁLISIS.-La armonía entre el personal docente y su líder no es reflejada en el establecimiento a esto el 48% de los representantes legales manifestaron un total desacuerdo. Sin duda alguna el desarrollo de los talleres vendría muy bien a esta comunidad que pide a gritos que se mejore el accionar de todos.

3.-Los canales de información entre la comunidad educativa son de buena comunicación.

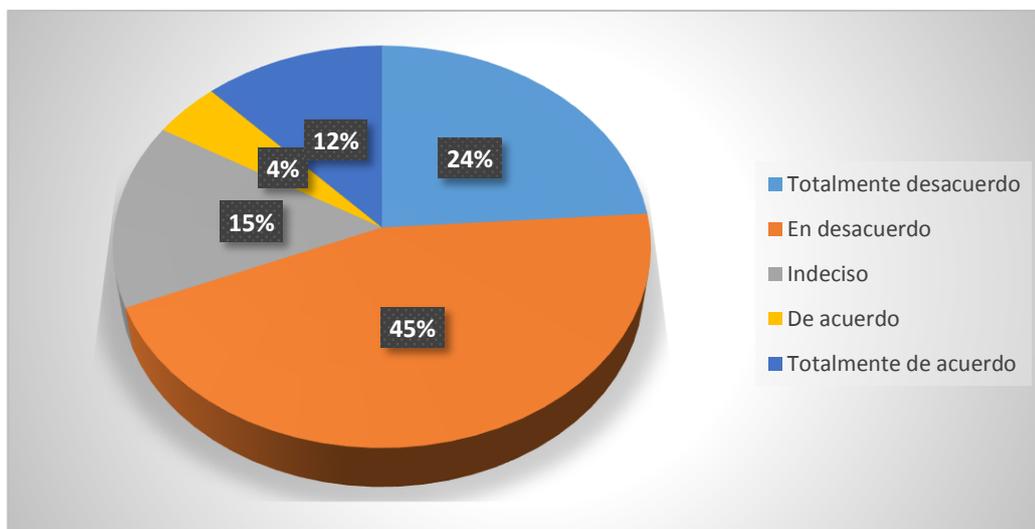
Cuadro No. 13
Canales de información

Ítem	Categorías	Frecuencias	% Porcentajes
3	Totalmente desacuerdo	16	24
	En desacuerdo	30	45
	Indeciso	10	15
	De acuerdo	3	4
	Totalmente de acuerdo	8	12
	TOTAL		67

Fuente: Encuesta a representantes legales.

Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

Gráfico No. 9
Canales de información



Fuente: Encuesta a representantes legales

Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

ANÁLISIS.-La comunicación es primordial en la vida de los seres humanos, un 45% manifiesta, que los canales de información no son los más certeros debido a que para dar a conocer algo no existe el mismo canal, todos lo mencionan a sus propia opinión y esto desfavorece el acuerdo común, y el descontento de administración en la comunidad.

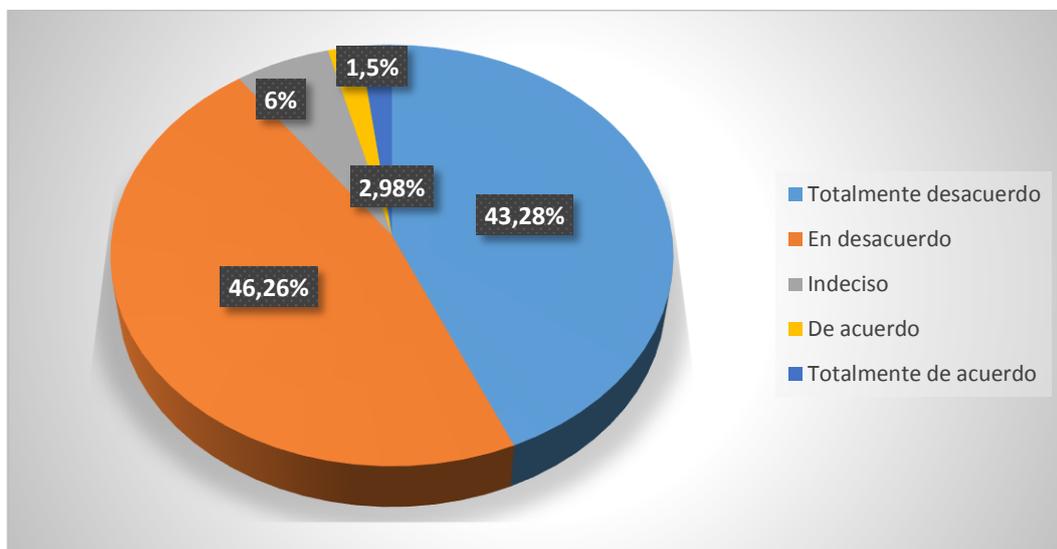
4.-Mantiene una buena relación el líder con los representantes legales sobre asuntos de la institución.

Cuadro No. 14
Asuntos institución

Ítem	Categorías	Frecuencias	% Porcentajes
4	Totalmente desacuerdo	29	43,28
	En desacuerdo	31	46,26
	Indeciso	4	5,9
	De acuerdo	1	1,5
	Totalmente de acuerdo	2	2,98
	TOTAL		67

Fuente: Encuesta a representantes legales.
Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

Gráfico No. 10
Asuntos institución



Fuente: Encuesta a representantes legales
Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

ANÁLISIS.- Todo líder debe saber dirigir y manifestar sus desacuerdos a las circunstancias que se presentan en la institución es así que un 46%, de los asuntos que conciernen a la institución en su mayoría son desconocidos para una grupo de integrantes mientras que los representantes legales son los primeros en conocer ciertos asuntos.

5.-Se siente orgulloso como representante legal en la participación de las actividades que organiza la institución.

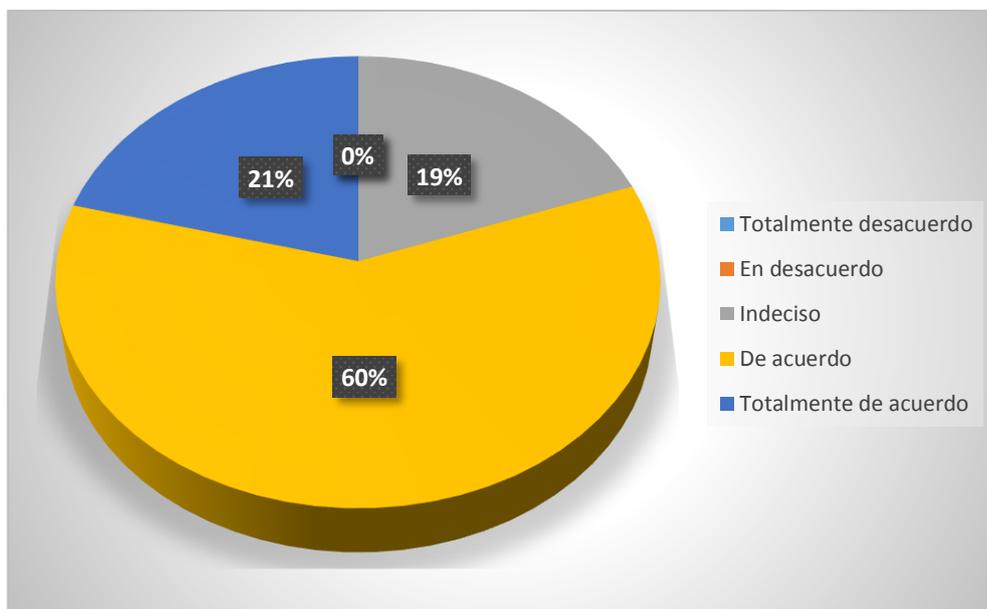
Cuadro No. 15
Participación de representantes

Ítem	Categorías	Frecuencias	% Porcentajes
5	Totalmente desacuerdo	0	0
	En desacuerdo	0	0
	Indeciso	13	19
	De acuerdo	40	60
	Totalmente de acuerdo	14	21
	TOTAL		67

Fuente: Encuesta a representantes legales.

Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

Gráfico No. 11
Participación de representantes



Fuente: Encuesta a representantes legales.

Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

ANÁLISIS.-Los representantes legales son el eje de la convivencia escolar su participación es primordial es por eso que un 60% de los encuestados se sienten orgullosos por de participar en las actividades que organiza la institución.

6.-Ha obtenido un reconocimiento o motivación por su labor de apoyo a la institución.

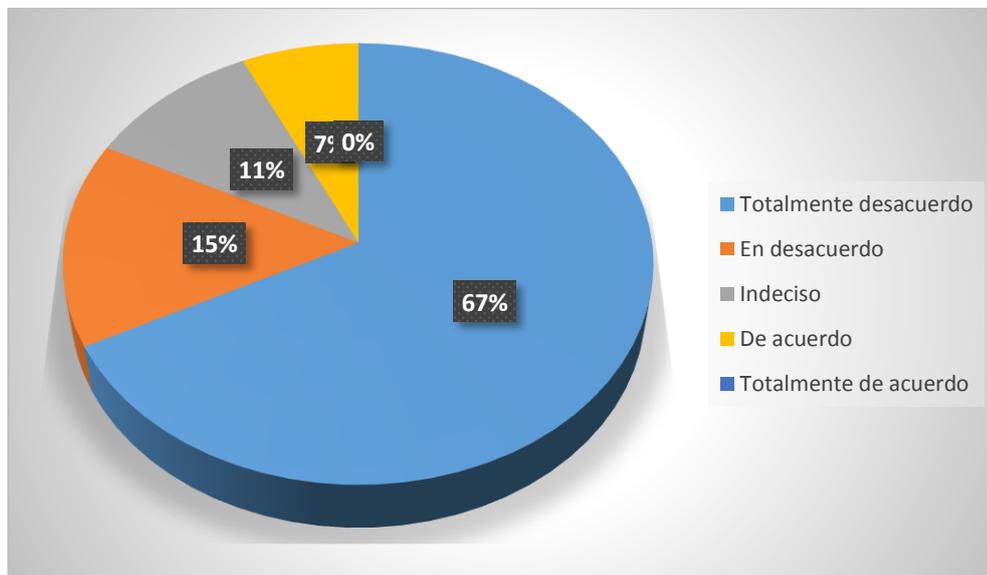
Cuadro No. 16
Reconocimiento por labor

Ítem	Categorías	Frecuencias	% Porcentajes
6	Totalmente desacuerdo	45	67
	En desacuerdo	10	15
	Indeciso	7	10
	De acuerdo	5	7
	Totalmente de acuerdo	0	0
	TOTAL		67

Fuente: Encuesta a representantes legales.

Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

Gráfico No. 18
Reconocimiento por labor



Fuente: Encuesta a representantes legales.

Elaborado por: Cynthia Zaruma P.

ANÁLISIS.-El elevado porcentaje que arrojó los datos a esta pregunta, donde el 67% de los participantes exponen no haber recibido un reconocimiento por prestar apoyo a la institución. Sugiriendo que esto es gratificante en ellos y los motivaría mucho más en seguir aportando al cumplimiento de los objetivos trazados por la institución.

Conclusiones:

Los resultados obtenidos de esta investigación cuya finalidad fue analizar la influencia del liderazgo directivo en la convivencia escolar, se concluye:

- ✓ La función del liderazgo directivo en el establecimiento es escaso en la institución, esto se constató en la recopilación de información, y de observación de campo.

- ✓ La falta de compromiso de los integrantes de la comunidad educativa, no permite el cumplimiento de los objetivos trazados de la institución y la calidad y calidez del proceso no se ve reflejado.

- ✓ Para la comunidad educativa la convivencia escolar no se refleja como base desde la administración, por la comunicación inapropiada que se evidencia en los procesos a seguir.

- ✓ La comunidad educativa de la institución donde se recopiló los datos debe mejorar los canales de información para poder conseguir los objetivos, el líder directivo debe involucrarse más en lo que respecta a lo administrativo y pedagógico, afrontar los desacuerdos o desaciertos que se manifiesten y saber sobrellevar en gran manera los conflictos presentados.

Recomendaciones

- ✓ Recurrir al diálogo entre los miembros de la comunidad educativa, para el cumplimiento de disposiciones, procesos.

- ✓ El líder directivo debe acoplarse más a la realidad presente en su institución, considerando contexto, modo de vida, nivel de educación, comportamientos, nivel de estudio, además de hacer partícipes a la institución de lo que necesita, de los problemas, complicaciones existentes y del plan a ejecutarse para que sean ellos los que se involucren y motiven como lo establece el RGLOEI, en los deberes, derechos y obligaciones de cada uno de los actores del sistema educativo.

- ✓ Fortalecer los lazos de las habilidades sociales entre la comunidad educativa, empezando por el líder, docentes y estudiantes con esto los representantes legales se unirán al objetivo, la misión de la institución y su apoyo será total.

- ✓ Es responsabilidad de los miembros del equipo de gestión de la escuela, velar por el debido conocimiento y fiel cumplimiento de los fines de la educación y del código de convivencia institucional, para lograr la participación total de los integrantes de la comunidad educativa.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

4.1. TALLERES DE ESTRATEGIA DE GESTIÓN

Justificación

Uno de los desafíos más importantes para los que trabajan en el sistema educativo del siglo XXI es guiar al conglomerado que se educa en una sana convivencia escolar, donde la resolución de conflictos, la comunicación, el avance tecnológico se antepone y parece ser que no se puede luchar para mejorarla. Cimentar una comunidad educativa más dialogante, más respetuosa y más pacífica, en esta sociedad que crece aceleradamente siendo una responsabilidad del conglomerado que lo conforma.

La calidad de la convivencia escolar en un establecimiento se basa en la pronta respuesta a los conflictos que se presentan, con la colaboración de todos los que conforman el quehacer educativo siendo el compromiso de todos, la estructura organizativa y el empoderamiento de la calidez en el ser humano y la gestión del aula.

La importancia de la convivencia humana dentro de la comunidad educativa, se construye día a día en el aula, en la relación del maestro con el alumno y dentro del grupo, expresada en todos los espacios y tiempos escolares en la promoción o no de habilidades sociales como un aspecto esencial del desarrollo humano integral de todos los actores educativos.

Con esta propuesta, se pretende sugerir al administrador educativo varias estrategias que aporten en mejorar las relaciones interpersonales de

toda la comunidad educativa, para alcanzar el logro de los objetivos e ideario de la institución, esperando sean de gran ayuda a esta ardua labor del mejoramiento de la convivencia escolar.

4.2. Objetivos de la propuesta

Objetivo General

- ✓ Implementar talleres de estrategia de gestión mediante actividades de participación comunitaria

Objetivos Específicos

Orientar al líder educativo a través de la implementación de estrategias de gestión.

Seleccionar las actividades de convivencia escolar para que estimulen el buen clima organizacional.

Promocionar los talleres de estrategias de gestión mediante actividades de participación comunitaria para la optimización de la convivencia escolar.

4.3. Aspectos Teóricos de la propuesta

Aspecto Pedagógico

La educación es la razón de ser de toda institución lugar donde se educan niños y adolescentes basados en la ética, lo cognitivo, el trabajo y la participación que son los ejes que soportan la formación como ciudadanos activos desde lo productivo, lo cultural y lo social sobre la base del respeto por los demás.

Aspecto Psicológico

Reflexionar sobre ser feliz dentro de una sociedad competitiva parece ser un poco complicado y de una idea descabellada, pero la psicología puede ayudarnos a entendernos y entender a los que nos rodean; a encontrar explicaciones a conductas dispares, a conseguir que actuemos desde la lógica y el razonamiento, desde la no exigencia de imposibles, desde la comprensión y la flexibilidad que da el conocimiento mutuo.

Aspecto Sociológico

Los seres humanos tienen la capacidad de adaptarse a los cambios que acontecen en su entorno, en ocasiones esto no se da porque manifiestan emociones negativas como son: el mal humor o la agresión a los cambios o eventualidades, entre otros.

Para entender que mantener vínculos sanos no es hacer feliz a todos y suavizar la realidad, sino que todo mundo se acepte y ver la realidad como es y ayude a la construcción de la sana convivencia y demostrar que el país es multicultural, pluricultural y multiétnico donde todos somos un solo puño.

Aspecto Legal

El requerimiento oficial del Mineduc, sostiene que en las instituciones educativas deberá crearse el Código de Convivencia, su elaboración recoge la integración de las experiencias y aspiraciones de la comunidad educativa con el propósito de contar con un instrumento orientador en beneficio de la mejora de la convivencia y clima escolar de la institución.

(EDUCACIÓN, 2013), Artículo 89, Capítulo VI: Del Código de Convivencia, Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Cada institución educativa debe contar con un Código de Convivencia, en el que obligatoriamente se deben observar y cumplir los siguientes preceptos:

1. Desarrollo de valores éticos integrales y de respeto a la diferencia y a la identidad cultural de cada persona y colectivo, como fundamentos de una convivencia sana, solidaria, equitativa, justa, incluyente, participativa e integradora, para el desarrollo intercultural del tejido social;

2. Respeto a la dignidad humana, a la honra y los derechos de las personas, a las libertades ciudadanas, a la igualdad de todos los seres humanos dentro de la diversidad, al libre desarrollo de la personalidad y al derecho de ser diferente;

3. Promoción de la cultura de paz y de no agresión entre todos los miembros de la comunidad educativa y de la comunidad en general;

4. Consolidación de una política institucional educativa de convivencia basada en derechos, valores, disciplina, razonabilidad, justicia, pluralismo, solidaridad y relación intercultural;

5. Legitimación del quehacer educativo del plantel a través de un sistema de diálogo, discusión democrática y consensos; de reconocimiento y respeto a los disensos; y de participación activa de los miembros de su comunidad educativa;

6. Integración, sin ningún tipo o forma de discriminación o inequidad, de todos los miembros de la comunidad de la institución educativa como factor clave para el mejoramiento continuo y progresivo de los procesos de enseñanza, aprendizaje e inter-aprendizaje;

7. Legitimación de los procedimientos regulatorios internos del plantel a través de procesos participativos, equitativos e incluyentes;
8. Precautela de la integridad de cada una de las personas que hacen parte de la institución y de la comunidad educativa, así como de los bienes, recursos, valores culturales y patrimoniales del plantel; y,
9. Promoción de la resolución alternativa de conflictos.

4.4. Factibilidad de su aplicación:

a. Factibilidad Técnica

Esta propuesta es tan factible, porque cuenta con la utilización de los recursos del medio: seres humanos (directivo, docentes, estudiantes y representantes legales), infraestructura (salones de clases), recursos (computadores, impresoras, hojas y marcadores). Siendo tan pertinente el desarrollo de varios talleres que son de fácil comprensión.

b. Factibilidad Financiera

La institución educativa cuenta con una impresora, laboratorio de computación donde los docentes y directivos podrán preparar el material correspondiente al taller que deseen realizar, es económico por cuanto los recursos del medio están presentes en el aula de clases.

c. Factibilidad Humana

Cada miembro de la institución educativa cuenta con habilidades y capacidades que aportan al mejoramiento o desarrollo

acertado de una actividad. Por lo que todos deben estar dispuestos, para contribuir al mejoramiento de la convivencia escolar.

4.5. Descripción de la Propuesta

La propuesta presenta varios talleres que pueden ser considerados en la planificación operacional, PEI, Código de Convivencia de la institución, además de ser incluidos dentro del cronograma de actividades institucionales. La idea es crear un puente de armonía para la sana convivencia entre todo el conglomerado de la institución.

Cada taller constará de juegos que el facilitador puede escoger dependiendo de la necesidad del tema a en la institución, donde todos están llamados a fungir como un eje clave en la vida de todos, siendo ejemplo de actitudes, relaciones democráticas dentro y fuera de la institución, para ser puesta en práctica en su medio circundante.

El liderazgo efectivo y creativo es aquel que permite “crear” soluciones a situaciones y permiten generar cambios importantes en el entorno. Reconocer y fortalecer las actitudes y valores relacionadas con la responsabilidad, la confianza, y la participación orientadas a identificar las habilidades y competencias de liderazgo, elementos claves del desarrollo personal y profesional.



TALLERES DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN



Autor: Cynthia Zaruma P.
2107 - 2018

Introducción

Uno de los desafíos más importantes para los educadores y directivos del siglo XXI es formar a los educandos con conciencia de paz y buena convivencia.

En los establecimientos educativos la convivencia es vista desde el cumplimiento de las reglas y las sanciones a las mismas, se evidencia relaciones interpersonales las que sirven para comunicarnos y exponer lo que nos agrada o desagrada denotando sentimientos, actitudes de los que nos caracterizamos de los demás.

Las relaciones dentro de la institución en gran parte se ve afectada debido a los diversos conflictos que se dan en los salones, la injuria en acusar a los demás sin tener motivos, los sobrenombres que se les ocurre decir a los compañeros y demás han provocado que la convivencia no sea la adecuada.

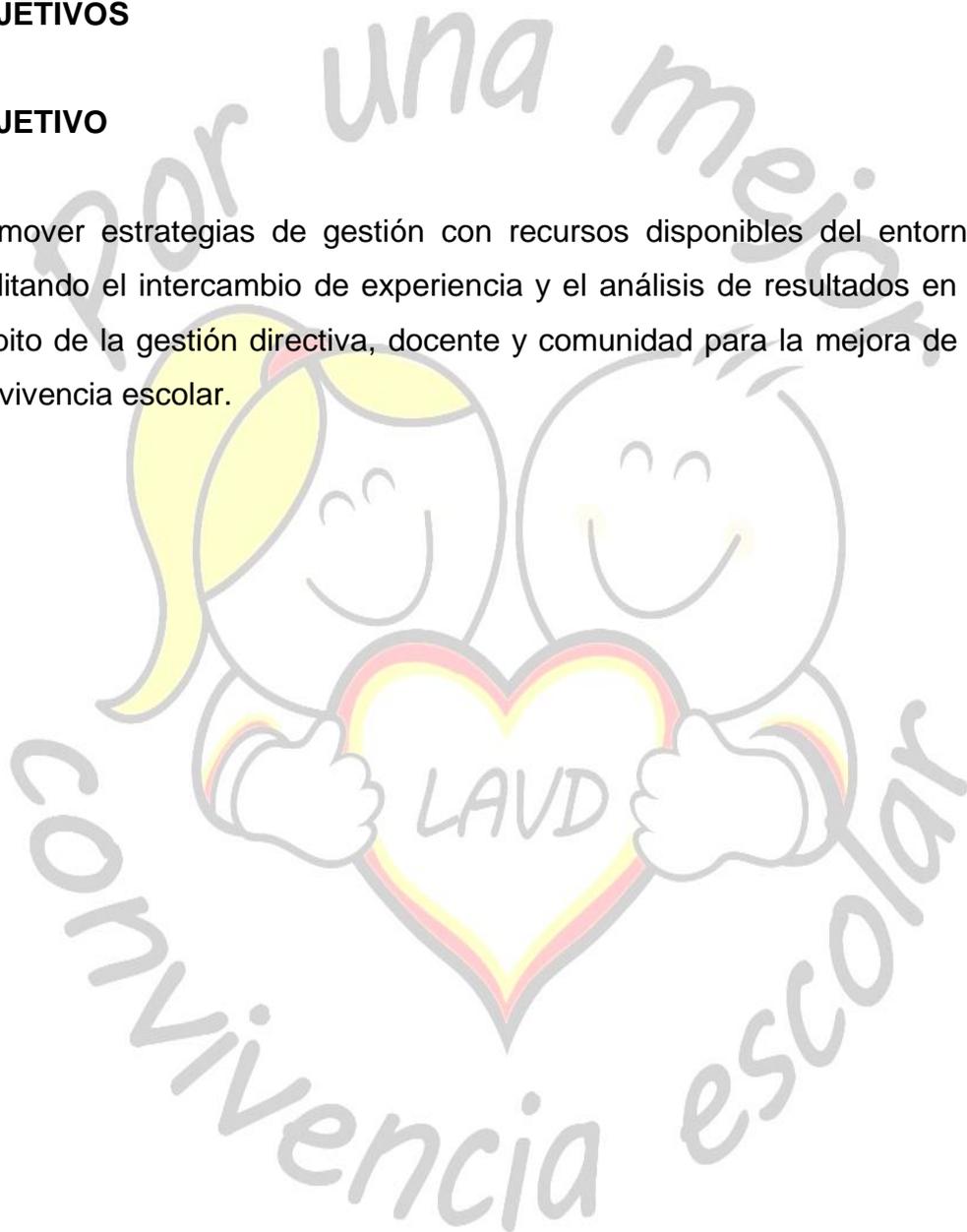
La respuesta a estas situaciones en los centros escolares está en que cada uno de los miembros de la comunidad educativa (directivo, docentes, estudiantes y representantes legales tomen conciencia que la convivencia es primordial para brindar educación de calidad y calidez, podría sugerirse la implementación de talleres que promuevan el alcance de los objetivos que de manera colaborativa y participativa sea satisfactorio para todos. Es fundamental la convivencia porque muy aparte de convivir con un conglomerado de personas en un espacio de desarrollo social y cultural, respetando cada una de sus individualidades.

Antes de dar inicio a cualquier taller se propone unos juegos para motivar la participación de los miembros.

OBJETIVOS

OBJETIVO

Promover estrategias de gestión con recursos disponibles del entorno, facilitando el intercambio de experiencia y el análisis de resultados en el ámbito de la gestión directiva, docente y comunidad para la mejora de la convivencia escolar.



INDICE

CARATULA

JUSTIFICACIÓN

TALLER N°1

CONOZCO A TODOS EN MI COMUNIDAD

Juego: Encuentro la palabra

Contenido Científico

Actividades

Desarrollo

Planificación

Evaluación

TALLER N°2

ME INVOLUCRO EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE

Juego: Escondido en el libro

Contenido Científico

Actividades

Desarrollo

Planificación

Evaluación

TALLER N°3

ESTOY EN TUS ZAPATOS

Juego: Conociéndote me agradas

Contenido Científico

Actividades

Desarrollo

Planificación

Evaluación

TALLER N°4

COMPROMISOS DE TRABAJO

Juego: Diez mandamientos para la gestión en la institución

Contenido Científico

Actividades

Desarrollo

TALLER N°5

HABILIDADES SOCIALES

Juego: La carta de la amistad

Contenido Científico

Actividades

Desarrollo

Planificación

Evaluación

TALLER N°6

DISPARADORES DEL ACTO VIOLENTO

Juego: El pulpo enojado

Contenido Científico

Actividades

Desarrollo
Planificación
Evaluación

TALLER N°7

ME INTERESO POR LOS SENTIMIENTOS DE LOS DEMÁS

Juego: En el arca de Noé
Contenido Científico
Actividades
Desarrollo
Planificación
Evaluación

TALLER N°8

LLUVIA DE ABRAZOS

Juego: Te quiero Yo
Contenido Científico
Actividades
Desarrollo
Planificación
Evaluación.

TALLER N°9

ACTITUDES POSITIVAS ANTE UN CONFLICTO

Juego: Un día en la escuela
Contenido Científico
Actividades
Desarrollo
Planificación
Evaluación

TALLER N°10

TACHUELITAS EN EL CORAZON

Juego: La telaraña
Contenido Científico
Actividades
Desarrollo
Planificación

TALLER N° 1

CONOZCO A TODOS EN MI COMUNIDAD

JUEGO: ENCUENTRO LA PALABRA
Objetivo: Fomentar en la comunidad educativa los valores: tolerancia, responsabilidad y cooperación
Contenido Científico: Con la ayuda de las actividades lúdicas, todas las personas sin importar la edad, clase adquiere un conocimiento más amplio de todo lo que rodea nuestro entorno, comprendiendo así poco a poco las normas, los valores y la cultura que rigen la sociedad. Valores.- son convicciones profundas de los seres humanos que determinan su manera de ser y orientan su conducta, involucran nuestros sentimientos y emociones. Tolerancia.- valor moral que implica el respeto íntegro hacia el otro, hacia sus ideas, prácticas o creencias, independientemente de que choquen o sean diferentes de las nuestras. Responsabilidad.- un valor arraigado en la vida personal, que conlleva la capacidad y madurez suficiente para responder ante nuestros actos asumiendo sus consecuencias, llevando a cabo las normas y deberes que se deben cumplir. Cooperación.- es el resultado de una estrategia aplicada al objetivo (lo que se quiere lograr) desarrollado por grupos de personas o instituciones que comparten un mismo interés u objetivo. En este proceso generalmente se emplean métodos colaborativos y asociativos que facilitan la consecución de la meta común.
Actividad: Materiales *mesas *carpetas *hojas *lápices

*abecedario (letras individuales)

Desarrollo

Cuando se de la orden de inicio del juego, cada equipo de trabajo se dirige a la mesa,

Una vez que están en la mesa, el capitán tomará la carpeta, incluirá las tarjetas de las cuatro letras que deben enlistar el mayor número de palabras.

Finalizado el tiempo los capitanes presentaran la plantilla llena con las palabras indicadas, ganará el equipo que mayor puntaje obtenga.

Este juego puede ser adaptado de acuerdo a su realidad institucional.

TALLER: CONOZCO A TODOS EN MI COMUNIDAD		
Objetivo	Estrategias	Recursos
Conocer a la mayor parte de los integrantes de la comunidad escolar mediante la participación en los talleres	<ul style="list-style-type: none">*Desarrollar el juego*Cuestionar al grupo de trabajo con preguntas.-Se saludan por las mañana su familia como lo hacen.-Cómo se dirigen al señor de la tienda-Saben de las habilidades de los miembros de la comunidad._ Colaboran en las necesidades escolares cuando un	marcadores papelógrafo

	compañero de los chicos falta a clases. *Realizar un sketch sobre un día en la comunidad.	
--	--	--

Aspecto	Siempre	mayoría de veces	Pocas veces	Nunca
Escucha con atención las órdenes del facilitador				
Realiza las tareas con interés involucrándose en el proceso.				
Identifica las cualidades de los compañeros y las respeta.				
Se reconocen como personas con cualidades únicas y productivas ante la actividad.				



TALLER N°2

ME INVOLUCRO EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE

JUEGO: ESCONDIDO EN EL LIBRO
Objetivo: Incentivar en la comunidad educativa la importancia de conocer los libros, leerlos y sus usos
Contenido científico: La lectura es una de las actividades más importantes y útiles que el ser humano realiza a lo largo de su vida del mismo modo que todas las restantes actividades intelectuales, es una actividad exclusiva de los seres humanos, únicos seres vivos que han podido desarrollar un sistema intelectual y racional. Esto quiere decir que la lectura es una de aquellas actividades que nos define por lo que somos frente al resto de los seres vivos, es una actividad que por lo general comienza a adquirirse muy lentamente desde temprana edad y se mantiene de por vida, es decir que no se pierde con el tiempo La importancia de ayudar a los hijos/as en sus tareas, es un papel que cada padre, madre o tutor debe asumir de manera responsable y constante. Seguir una serie de pautas evita que el momento de hacer las tareas escolares se convierta en una auténtica batalla cotidiana.
Actividad: <u>Materiales</u> *Libros *Esferos *Lista de preguntas <u>Desarrollo</u> Se formara de dos a tres grupos dependiendo la cantidad de participantes y de preguntas a ser contestada, deben ubicarse en una columna. El capitán del equipo iniciará el juego, este deberá abrir la carpeta que está destinada para su equipo, luego se dirige donde está ubicado el libro. Buscará la respuesta de la pregunta y volverá a la carpeta y anotará la respuesta. Ganará el equipo que haya logrado contestar el mayor número de preguntas correctamente.

TALLER N° 2			
Objetivo	Estrategias		Recursos
Reconocer la importancia de involucrarme en el proceso de aprendizaje de mi representado	*Juego	*Separar al equipo en grupo de trabajos mas pequeños.	Fichas de colores
	*Enlistar las acciones que se puede hacer para ayudar en el proceso de aprendizaje.		Hojas en blanco
	*Priorizar las mas accesible y posibles.		Lápiz de papel
	*Reflexionar acerca de lo que se puede hacer si hay representantes que trabajan.		
	*Identificar las destrezas que poseen los estudiantes que faciliten el proceso.		

Aspecto	Siempre	mayoría de veces	Pocas veces	Nunca
Lee con atención las actividades que envían a casa para el refuerzo de las tareas.				
Realiza las tareas con interés involucrándose en el proceso.				
Identifica las destrezas que tiene para realizar las tareas				
Se reconocen como personas con cualidades únicas y productivas ante la actividad.				

TALLER N° 3

ESTOY EN TUS ZAPATOS

JUEGO: CONOCIÉNDOTE ME AGRADAS
Objetivo: Fomentar el respeto a nuestra diversidad de pensamiento, cultura y hábitos de vida, para conocernos mejor y colaborar en las actividades escolares sin temor
Contenido Científico: Las escuelas y los padres de familia deben trabajar juntos para crear una comunidad escolar que promueva la salud, el bienestar y aprendizaje de todos los estudiantes involucrados. Cuando las escuelas involucran activamente a los padres y hacen uso de recursos comunitarios, se puede responder de manera más efectiva a las necesidades de los estudiantes. El sistema educativo busca es garantizar una efectiva educación que constituya un pilar fundamental para el desarrollo integral del nuevo ser social, humanista y ambientalista. Otro punto importante a tratar es la intervención familiar en la comunidad, como también el papel que juega la comunidad social.
Actividad: Desarrollo de la actividad Realizar las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none">• ¿Qué divertido es conocerse? Formar un círculo, un integrante saldrá al centro y el facilitador le preguntará: ¿Cómo eres? Él o ella se describirán a sí mismo. Las siguientes preguntas serán: ¿Qué te gusta hacer?, ¿Sueles estar contento o triste?, ¿Te enfadas?, ¿Cuándo y por qué? (los demás integrantes también pueden ir diciendo características que conozcan de la persona). El facilitador podrá dar ejemplos sobre sí mismo para motivar a describirse.

TALLER N°3		
Objetivo	Estrategias	Recurso
Identificar las acciones a tomar sobre casos que se presenten dentro de la institución educativa.	<ul style="list-style-type: none"> *Desarrollo del juego. *Dialogar sobre las actividades que realiza el líder directivo en el plantel. *Enlistar tres problemas más comunes que se presentan en el plantel. *Formar grupos de trabajo. *Realizar un sketch sobre como resolverían cada problema expuesto. 	Papel bond Marcadores Sillas Parlante

Aspecto	Siempre	mayoría de veces	Pocas veces	Nunca
Conozco las actividades que realiza mi directivo.				
Tenemos un problema, sabemos a quién acudir.				
Es necesario que todos se conozcan en la comunidad educativa.				
Se reconocen como personas con cualidades únicas y productivas ante la actividad.				

TALLER N°4

COMPROMISOS DE TRABAJOS

Lectura: DIEZ MANDAMIENTOS PARA LA GESTIÓN EN LA INSTITUCIÓN
Objetivo: Identificar con la lectura el compromiso y funciones del directivo, facilitando así el desarrollo de sus capacidades.
Contenido Científico: <p>La gestión institucional implica procesos formales, que se orientan a la concreción de acciones formuladas y planificadas en el ejercicio de la autoridad, aluden a procesos no tan racionales ni fácilmente cuantificables, sino que se refieren a actividades y modos de comportamiento que inciden en los procesos afectivos de los integrantes de la organización.</p> <p>El diálogo es la esencia de los intercambios institucionales; es la modalidad comunicacional que se caracteriza por la posibilidad de que más de un miembro de la situación comunicativa pueda expresar ideas y opiniones. Como vemos, no es una directiva ni una entrada unilateral de información.</p>
Actividades: <p>Leer y reflexionar.</p> <p>1. Tiene que estar atento y sentirse atento La imagen es importante Tienes que ser modelo para la comunidad. Tienes que tener buena salud y mucha energía. Alguien siempre está observándote.</p> <p>2. Tiene que aprender el vocabulario de la enseñanza y el aprendizaje efectivo Cambiar tu vocabulario de la Dirección al vocabulario del aula. Tienes que modelar las técnicas pedagógicas efectivas. Convertirte en maestro de maestros.</p> <p>3. Tiene que ser visible Tienes que visitar las aulas, caminar por los pasillos, hablar con el personal. Tienes que ser miembro activo de la comunidad.</p>

4.-Tiene que enseñar a los maestros como tomar las decisiones y cómo fomentar el consenso.

Tiene que aprender cómo y cuándo debe incluir a los maestros en el proceso de toma de decisiones.

Tiene que proveer oportunidades para que los maestros puedan trabajar en equipo, tomar decisiones y aprender a fomentar el consenso.

5.Tiene que ser “guardián de los sueños”

Tienes que tener la visión de la “escuela buena”

Tienes que compartir esta visión con los demás.

6.-Tienes que decir la verdad

La honestidad, integridad y sinceridad son esenciales para el liderazgo efectivo.

7.Tiene que crear “héroes y heroínas”

Tienes que enfatizar los logros de otros.

Hay que alabar mucho y criticar poco.

8.Tiene que tener esperanzas

Si espera lo mejor, probablemente va a suceder.

Hay que exigir que todos los miembros de la comunidad escolar hagan el mejor trabajo posible.

Hay que hacerles ver que todos pueden superarse.

9.Tiene que evaluar el desempeño y el rendimiento

Tiene que aprender más sobre la evaluación, incluyendo métodos alternativos de evaluar el rendimiento académico.

Tiene que trabajar con otros para elaborar las metas y las estrategias.

10.Tiene que mantener un buen sentido del humor

Tienes que tener mucha paciencia y mucha tolerancia.

La vida está llena de sorpresas, problemas y dolores; entonces tienes que tener a mano una gran cantidad de humor.

Taller N° 4		
Objetivo	Estrategias	Recursos
Reconocer la labor del directivo dentro de la comunidad educativa.	*Dar lectura a Los diez mandamientos para la gestión de la institución. *Analizar cada uno de los 10 puntos. *Anotar cual sería nuestro aporte a cada uno de los mandamientos. *Escribir tarjetas de agradecimiento a la labor del líder directivo.	Tarjetas Fotocopiado Computadora Cartulina Marcadores Esferos

Evaluación

Aspecto	Siempre	mayoría de veces	Pocas veces	Nunca
Los miembros de la comunidad son considerados importantes.				
Se comparte la misión y visión de la institución.				
Se elaboran metas y estrategias para alcanzar los objetivos.				
Es constante la práctica de valores.				

TALLER N° 5

HABILIDADES SOCIALES

Juego: LA CARTA DE LA AMISTAD
Objetivo: Identificar varias características positivas de los integrantes para el respeto de su identidad como ser único e irrepetible.
Contenido Científico Los seres humanos somos sociables por naturaleza, por lo que necesitamos convivir con los demás, por eso buscamos tener amigos con quién compartir. La amistad es una relación entre iguales que requiere de esfuerzos para conseguirla, cultivarla y mantenerla. La amistad es dulce, incluye sonrisas y a veces dolor y llanto. Es compañía permanente en el corazón, en los rezos, en las distancias y en la cercanía. Al amigo se le llama para contarle una buena nueva, y está cerca cuando la desgracia nos ronda. Recomendaciones para hacerse de amigos: <ul style="list-style-type: none">- Acércate a los demás sin miedo y empieza la plática con naturalidad.- Pon atención a lo que otros dicen y dale la importancia que se merecen.- Selecciona a quienes quieras que sean tus amigos, de acuerdo a cómo te sientas con ellos y como ellos sean contigo. Una persona amistosa y sociable es capaz de establecer relaciones con los demás caracterizadas por la libertad, la creatividad, la comprensión y la comunicación profunda de lo que nos parece más importante. El valor de la amistad nos dispone a ser amables y afectuosos con los otros y a tener interés por ellos renunciando a la hostilidad y el egoísmo. La amistad es uno de los valores más importantes a desarrollar en la educación de los niños. Se trata del afecto personal, puro y desinteresado, compartido con otra persona, que nace y se fortalece mediante las interrelaciones entre los seres humanos.
Actividades 1.- Contestar varias preguntas que hará el facilitador.

Objetivo	Estrategias	Recursos
Identificar características positivas de los integrantes del equipo.	Observar a los integrantes. Escribir tres características positivas en la hoja bond. Entregar las hojas a la facilitadora. Repartirlas sin que les toque su propio nombre.	Hoja bond Esfero Talento humano

EVALUACIÓN

Aspecto	Siempre	mayoría de veces	Pocas veces	Nunca
Los miembros de los equipos pudieron anotar las características solicitadas.				
Tomó las características como parte de su crecimiento.				
Facilidad en observar a su compañero y decir sus características.				
Valorar el aporte de los demás integrantes del equipo.				

TALLER N°6

DISPARADORES DEL ACTO VIOLENTO

Juego: EL PULPO ENOJADO (lectura)
Objetivo: Identificar en cada integrante los disparadores de su agresividad mediante la presentación de varios casos.
Contenido Científico <p>El término agresividad hace referencia a un conjunto de patrones de actividad que pueden manifestarse con intensidad variable, incluyendo desde la pelea física hasta los gestos o expresiones verbales que aparecen en el curso de cualquier negociación. La palabra agresividad procede del latín, en el cual es sinónimo de acometividad. Implica provocación y ataque.</p> <p>La agresividad puede presentarse en niveles tan graves que puede generar comportamientos delictivos. La agresividad patológica puede ser autodestructiva, no resuelve problemas, no es realista y es consecuencia de problemas emocionales no resueltos y también de problemas sociales diversos.</p> Tipos de agresividad <ul style="list-style-type: none">Agresividad física (golpes, patadas, etc).Agresividad verbal (insultos).Agresividad facialAgresividad indirecta (hacia objetos de la persona afectada).Agresividad sexual (violación) <p>La agresividad puede manifestarse en cada uno de los niveles que integran al individuo: físico, emocional, cognitivo y social. Su carácter es polimorfo. Se puede presentar en el nivel físico, como lucha con manifestaciones corporales explícitas. En el nivel emocional puede presentarse como rabia o cólera, manifestándose a través de la expresión facial y los gestos o a través del cambio del tono y volumen en el lenguaje, en la voz. Desde un nivel cognitivo puede estar presente como fantasías destructivas, elaboración de planes agresivos o ideas de persecución propia o ajena. El nivel social es el marco en el cual, de una manera o de otra, toma forma concreta la agresividad.</p>

Actividades		
1.- Leer el cuento. "El pulpo enojado" 2.- Escuchar el audio		
Objetivo	Estrategias	Recursos
Descubrir en cada participante los disparadores de su agresividad	Entregar a cada miembro una hoja y un lápiz Pedir que hagan un listado de los momentos en que se han sentido con mucha agresividad. Dar soluciones de cómo solucionarías dichas agresividades.	Hoja bond Esfero Talento humano Parlante Internet pendrive

EVALUACIÓN

Aspecto	Siempre	mayoría de veces	Pocas veces	Nunca
Los miembros de los equipos pudieron anotar las agresividades que han tenido				
Lectura voluntaria de las agresividades.				
Facilidad en exponer posibles soluciones o maneras de actuar.				
Valorar el aporte de los demás integrantes del equipo.				

TALLER N°7

ME INTERESO POR LOS SENTIMIENTO DE LOS DEMÁS

Juego: En el arca de Noé
Objetivo: Aprender a identificar las emociones propias para fomentar la solidaridad entre los miembros del grupo al interesarse por los sentimientos negativos de los demás.
Contenido Científico <p>Sentimiento se refiere tanto a un estado de ánimo como también a una emoción conceptualizada que determina el estado de ánimo. Por tanto, «el estado del sujeto caracterizado por la impresión afectiva que le causa determinada persona, animal, cosa, recuerdo o situación en general». En ciencia cognitiva se ha comprobado que el funcionamiento normal del cerebro cambia según el estado de ánimo subyacente, y que en ocasiones incluso las decisiones racionales de las personas pueden verse notoriamente afectadas por los sentimientos. Los sentimientos son el resultado de las emociones y pueden ser verbalizadas (palabras). Las emociones son expresiones neurofisiológicas, del sistema nervioso y de estados mentales.</p> <p>En función del temperamento y la personalidad unas personas son más proclives a mantener más tiempo un tipo de sentimiento que en otros. En función de esas tendencias algunos psicólogos de la personalidad han propuesto clasificaciones de la personalidad en términos estos están asociados a estados de ánimos actúan como condicionantes de algunos procesos mentales y, por tanto, pueden actuar como factores que alteran la psicodinámica. Es un hecho conocido que la intensidad de los recuerdos puede verse influida fuertemente por el estado de ánimo.</p>
Actividades <ol style="list-style-type: none">1.-Tener el material (cartulina de colores).2.- Identificar los colores a utilizar: rojo (enojo), verde (alegría), amarillo (intermedio).

Objetivo	Estrategias	Recursos
Aprender a identificar las emociones propias para fomentar la solidaridad entre los miembros del grupo	<p>Trazar círculos en los diferentes colores de la cartulina.</p> <p>Empezar contando una historia.</p> <p>Expresar sus sentimientos levantando los círculos.</p>	<p>Círculos verdes, rojos y amarillos, papeles, una caja.</p> <p>Internet pendrive</p>

EVALUACIÓN

Aspecto	Siempre	mayoría de veces	Pocas veces	Nunca
Escucha con atención las indicaciones del/a profesora				
Realiza las tareas indicadas con interés.				
Comunica sus estados de ánimo y se preocupa por los de sus compañeros.				
Escucha con interés los distintos estados de ánimo de sus compañeros				

TALLER N°8

Lluvia de abrazos

Juego: Te quiero Yo (canción)		
Objetivo: Fomentar los lazos de amistad entre alumnado y profesorado que promuevan mejores ambientes de aprendizaje al interior de la institución.		
Contenido Científico El abrazo es una muestra de amor o un saludo, que se lleva a cabo con los brazos alrededor de la persona a la que se brinda el gesto, apretando o constriñendo con fuerza y duración variables. El contacto físico juega un papel muy importante en el desarrollo de las neuronas y para que estas no mueran, es importante estimularlas desde que empezamos a vivir.		
Genera confianza y seguridad Los abrazos nos hacen sentir apoyados y en confianza, gracias a esto se genera una seguridad que favorece la comunicación tanto con personas cercanas como con el público en general. Recibir un abrazo antes de hablar en público hará que nos desempeñemos mejor.		
Actividades 1.-Formar equipos de trabajo 2.-Entonar la canción te quiero yo		
Objetivo	Estrategias	Recursos
Fomentar los lazos de amistad entre alumnado y profesorado que promuevan mejores ambientes de aprendizaje al interior de la institución.	Escuchar la canción. Contestar preguntas. *La familia se saludan por las mañanas. *Cuántos abrazos recibe en un día. Enlistar la importancia de los abrazos.	Hoja bond Esfero Talento humano Parlante Internet pendrive

EVALUACIÓN

Aspecto	Siempre	mayoría de veces	Pocas veces	Nunca
Realiza las tareas indicadas con interés .				
Identifica las cualidades de sus compañeros y se las hace saber. .				
Escucha con interés las cualidades señaladas por sus compañeros y es capaz de comunicarlas con verosimilitud				
Se reconoce como una persona con cualidades que le permiten ser único				



TALLER N°9

ACTITUDES POSITIVAS ANTE UN CONFLICTO

Juego: Un día en la escuela
Objetivo: Promover actitudes positivas que conduzcan a una resolución pacífica del conflicto para la mejora de la convivencia institucional.
Contenido Científico <p>Tener conflictos en la familia es algo normal, En realidad los conflictos aparecen cuando vosotros, papás y mamás queréis una cosa, por ejemplo, que no salga con determinados amigos y vuestro hijo o hija quiere otra cosa. Los conflictos no son agradables, pero en realidad son buenos porque sirven para avanzar, para cambiar. Lo importante es ver los conflictos como algo positivo, aunque cueste un poco al principio. Pueden ser muchas las causas, pero hay algunas actitudes de los padres y las madres que influyen de forma negativa.</p> <p>Negación del conflicto: “no existe conflicto”. Lo primero para que un conflicto se solucione es aceptarlo. Es importante reconocer que hay un conflicto en casa, al principio puede dar un poco de miedo, pero es el primer paso para solucionarlo.</p> <p>Posponer la solución: “ya lo solucionaremos más adelante, ahora no”. A veces, el momento en el que aparece el conflicto es “delicado” (proceso de separación entre padres y madres, enfermedad grave de algún miembro de la familia, etc.) y no es fácil de afrontar en ese momento, Muchos padres y madres prefieren posponer o dejar para más adelante la solución del conflicto, pero tarde o temprano hay que hacerlo, no lo olvidéis. Querer soluciones globales: “la solución es que cambie de carácter”.</p>
Actividades <ol style="list-style-type: none">1.-Identificar los tipos de conflictos.2.-Anotar varias acciones en relación a las reacciones que se den.

Objetivo	Estrategias	Recursos
Promover actitudes positivas que conduzcan a una resolución pacífica del conflicto	<p>Dialogar sobre los diferentes conflictos que más se presentan en la institución.</p> <p>Trazar en la pizarra tres columnas.</p> <p>Anotar las palabras agresivas, pasivas, arreglar hablando.</p> <p>Escribir un conflicto y sus soluciones.</p>	<p>Hoja bond</p> <p>Esfero</p> <p>Talento humano</p> <p>Internet</p> <p>pendrive</p>

EVALUACIÓN

Aspecto	Siempre	mayoría de veces	Pocas veces	Nunca
Los miembros de los equipos pudieron anotar las características solicitadas.				
Tomó las características como parte de su crecimiento.				
Facilidad en observar a su compañero y decir sus características.				
Valorar el aporte de los demás integrantes del equipo.				

TALLER N°10

TACHUELITAS EN EL CORAZÓN

Juego: La telaraña
Objetivo: Concientizar sobre el daño que ocasiona una ofensa verbal o física hacia una persona, para que en la medida de lo posible se repare el daño que se ocasiona a los demás.
Contenido Científico <p>El concepto de una ofensa está conectado específicamente con las relaciones públicas, que están protegidas por la ley. Por supuesto, sanciones específicas seguirán el impacto injustificado en ellos.</p> <p>Tipos de ofensas pueden delinearse independiendo de en qué esfera de la vida pública se producen. Pueden asociarse con actividades de gestión, la economía o la familia y el hogar.</p> <p>Según el modo de hacerlas:</p> <p>a) Activas: burlas, desprecios, insultos,...: ataques directos a la dignidad de alguien, pasivas: olvidos, indiferencia, dejadez,...: dejar de prestar la atención y honor debidos.</p> <p>b) Según a quien se dirigen, directas: van contra la persona misma. indirectas: dañan los seres amados por esa persona: hijos, familia, amigos, propiedades.</p> <p>Los objetivos del ofensor también importan. Dependiendo de ellos, las ofensas pueden estar dirigidas a lograr un objetivo estrictamente definido o incierto. Tenga en cuenta que puede haber varios objetivos en ambos casos.</p> <p>Los tipos de ofensas también se diferencian según del peligro o daño que causan a la sociedad. En este caso, identifican delitos y crímenes. Por supuesto, son los crímenes más peligrosos para la sociedad. Implican la aplicación de sanciones penales. Sus objetos son propiedad, salud, vida humana, sistema estatal, personalidad, etc.</p>
Actividades <p>1.- Analizar las siguientes interrogantes</p> <p>¿Qué estaba pensando cuándo ofendí?</p> <p>¿Qué me llevó a descontrolarme?</p>

Objetivo	Estrategias	Recursos
Reflexionar sobre las faltas cometidas para la mejora de la convivencia.	Formar los grupos de trabajo. Pedir a un grupo que enliste varias frases ofensivas. Arrugar el papel por cada ofensa mencionada. Desdoblar el papel. Comentar acerca de la acción Escribir la respuesta a esa ofensas (segundo grupo)	Hoja bond Esfero Talento humano Parlante Internet pendrive

EVALUACIÓN

Aspecto	Siempre	mayoría de veces	Pocas veces	Nunca
Los miembros de los equipos pudieron anotar las características solicitadas.				
Tomó las características como parte de su crecimiento.				
Facilidad en observar a su compañero y decir sus cualidades.				
Valorar el aporte de los demás integrantes del equipo.				

4.6. Conclusiones

La educación debe ser integral en la niñez y adolescencia, la misma que debe darse en un ambiente de convivencia adecuado, por eso el objetivo de estos talleres aborda el tema de cómo mejorar la convivencia escolar en la institución, partiendo desde la gestión educativa – administrativa.

Esta propuesta surge de las diferentes expresiones de docentes, estudiantes y representantes legales, que al realizar alguna actividad manifiestan que el ambiente es un poco pesado y se emplea mayor cantidad de tiempo en solucionar problemas o simplemente no llegan a acuerdos.

Concluyendo:

- ✓ El directivo/administrador y docentes deben constituirse en mediadores sociales dentro de la institución.
- ✓ La comunidad educativa debe estar involucrada en cada acción que realiza la institución en pos de la educación en un ambiente armónico para el alcance de los objetivos trazados.
- ✓ Las estrategias presentadas en esta propuesta deben ser bien organizadas para demostrar las buenas prácticas y hacer de la convivencia escolar un objetivo común.
- ✓ La convivencia escolar se construye desde el inicio (temprana edad), desarrollando habilidades y capacidades básicas de empatía, el diálogo, integrándose a la diversidad de todo el estudiantado.
- ✓ Trabajar la convivencia escolar dentro de las instituciones es un reto y es necesario de la ayuda mutua para alcanzarla y así celebrar el éxito de la misma.

Referencias Bibliográficas

Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación*. Caracas: Episteme C.A.

arta Lucía Restrepo-Torres, J. M.-A. (19 de marzo de 2012). Cinco desafíos en el ejercicio del liderazgo en los rectores de colegios. Colombia, Colombia, Colombia.

Clara López de Mesa-Melo, C. A.-C.-R.-G. (20 de octubre de 2013). Factores asociados a la convivencia escolar. *Universidad de La Sabana | Facultad de Educación*, 410.

Constituyente, A. N. (2008). *Constitución de la República*. Quito: Editogran S.A.

Cuevas, G. S. (2012). Qué son las habilidades sociales. *La Mente es Maravillosa*, 2.

EDUCACIÓN, M. M. (seis de septiembre de 2013). Código de Convivencia Escolar. *Instructivo para elaboración del Código de Convivencia*. Quito, Ecuador, Ecuador: MINEDUC (2013).

Estévez, C. (2014). CONVIVENCIA ESCOLAR COMO SINÓNIMO DE CALIDAD. *REVISTA FAMILIA.EC*, 2.

Freire, S. (2014). El rol del director en la escuela. En GRADE, *Avance de investigación educación y aprendizajes* (pág. 64). Lima - Perú: Grupo de Análisis para el Desarrollo GRADE.

Gómez-Rojas. (2014). Las competencias profesionales. *Anasteciología*, 8.

Gorrochotegui Martell, A., Vicente Mendoza, I., & Torres Escobar, G. (. (25 de marzo de 2014). Evaluación de un proceso de coaching en directivos y su. Chile, Chile, Chile.

Herrera, P. B. (2014). Características de un LIDER Innovador. *LINKED IN*, 2.

Jahaira, G.-A. (2016). El liderazgo en la gestión escolar, República de Ecuador. *Revista Científica Domini de las Ciencias*.

- Lee y Hallinger. (2012). LIDERAZGO . *RELIEVE*, 20.
- Ministerio de Educación del Ecuador (MinEduc). (2017). *MANUAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN*. Quito, Ecuador: Medios Públicos EP.
- Murillo, F. J. (2015). LIDERAZGO PARA EL APRENDIZAJE. *RELIEVE*, 20.
- Navarro-Corona, C. (2016). Consideraciones teóricas sobre el concepto de liderazgo y su aplicación en la investigación educativa. *Educación [en línea]Redalyc*, 40 (1), 53-66. .
- NeuronUP. (2017). Habilidades sociales complejas:. *NeuronUP*, 3.
- Pérez-Ruiz, A. (25 de julio de 2014). Enfoques de la gestión escolar: una aproximación desde el contexto latinoamericano. *Educ. Educ.* 17 (2), 357-. Mexico, Mexico, Mexico.
- Perú, R. d. (2011). *Manual de Gestión para instituciones educativas*. Lima: Lance Grafico S.A.C.
- Riveros-Barrera, A. (. (2012). La distribución del liderazgo como estrategia de mejoramiento institucional. *Educ. Educ.* Vol. 15, No. 2, 289-301. *Universidad de la Sabana*, 289.
- RODRÍGUEZ, M. M. (2013). Nuevas dimensiones de la convivencia escolar . *EDUTECH*, 14.
- Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: Limusa Noriega.
- UNESCO. (2012). *EDUCACIÓN PARA LA CONVIVENCIA Y LA CULTURA DE LA PAZ EN AMERICA LATINA*. España: OREALC/.
- UNESCO. (24 de febrero de 2016). LIDERAZGO DIRECTIVO. *UNESCO: liderazgo directivo docente es esencial para el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos*, pág. S/P.

Uribe, M. C. (2016). *Panorámica sobre el liderazgo y gestión local*. Chile:
Diseño gráfico editorial:Matias Mancilla.

WEBGRAFIA

ALBIZURES, G. I. (27 de mayo de 2016). *Biblioteca Galileo*. Obtenido de
<http://biblioteca.galileo.edu/tesario/bitstream/123456789/358/1/Glen-da%20lbony%20Rodriguez%20Albizures.pdf>

Bembibre., C. (4 de marzo de 2013). *Definición ABC*. . Obtenido de
<https://www.definicionabc.com/social/relaciones-interpersonales.php>

Boscan, a. (13 de enero de 2013). *epistemologia20.blogspot*. Obtenido de
<http://epistemologia20.blogspot.com/2013/01/caracteristicas-del-metodo-cientifico.html>:

Cevallos. (18 de abril de 2012). <http://www.ecotec.edu.ec>. Obtenido de
http://www.ecotec.edu.ec:www.ecotec.edu.ec/...y_directivos%5Carticulos/4928_Fcevallos_00001.pdf

Cimadevilla., E. d. (5 de Octubre de 2012). *Educación en primaria*.
Obtenido de
<http://laeducacionenprimaria.blogspot.com/p/principales-funciones-del-director-de.html>:

conceptos, D. y. (10 de julio de 2014). *Valores*. Obtenido de
<http://conceptodefinicion.de/valores/>

CORDICOM, E. (15 de enero de 2016). *Profesionalización – Certificación de competencias laborales*. Obtenido de
<http://www.cordicom.gob.ec/certificacion-de-competencias-laborales/>:

Emilio. (8 de junio de 2008). *EDUCA RUECA*. Obtenido de
<http://www.educarueca.org/spip.php?article691>

- enciclopedia. (8 de julio de 2012). *FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO DE LOS GRUPOS*. Obtenido de www.encyclopediadetareas.net/2012/07/fundamentos-del-comportamiento-de-los.html:
- EOI. (8 de septiembre de 2015). *EOI RED DE AGENTE PARA LA INNOVACIÓN*. Obtenido de ESCUELA DE ORGANIZACION INDUSTRIAL:
<http://www.eoi.es/blogs/redinnovacionEOI/2015/09/08/el-lider-innovador/>
- Figuro, N. (22 de septiembre de 2013). *apureandragogico.blogspot*. Obtenido de apureandragogico.blogspot.com:
<http://apureandragogico.blogspot.com/>
- GARCIA, J. (18 de mayo de 2016). *LIDERAZGO EN LA GESTION ESCOLAR/REPUBLICA DEL ECUADOR*. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/viewFile/166/198>:
- Gomez, S. E. (18 de noviembre de 2013). *Prezi*. Obtenido de <https://prezi.com/jbr6mry4-xdd/estrategias-de-gestion-para-empresas-de-servicios-turisticos/>:
- Gonzalez, F. D. (23 de marzo de 2012).
<http://www.slideshare.net/jcfdezmx2/comportamiento-grupal>.
Obtenido de <http://www.slideshare.net/jcfdezmx2/comportamiento-grupal>:
- Gustavo, M. (11 de marzo de 2016). *Cálculo del tamaño de una muestra 2*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=GWgFIJsPdFI>:
- ICAZA CANDO KARINA ROXANA, L. (24 de agosto de 2012).
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL. Obtenido de UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL:
[http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/4157/1/Gesti%C3%B3n%20y%20liderazgo%20en%20los%20docentes%20del%20centro%](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/4157/1/Gesti%C3%B3n%20y%20liderazgo%20en%20los%20docentes%20del%20centro%20de%20investigaciones%20en%20gesti%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos%20de%20la%20universidad%20de%20guayaquil)

20de%20educaci%C3%B3n%20general%20b%C3%A1sica%2013
%20de%20Abril%20del%20cant%C3%B3n%20Ventanas.pdf

Iturregui, Y. (27 de marzo de 2014). *Prezi*. Obtenido de
https://prezi.com/w04nkdkoqv_v/cuadro-estadistico/:

Karen, R. G. (25 de agosto de 2017). ISSUU. LIBERTAD, LIBERTAD,
Ecuador. Obtenido de
https://issuu.com/lisbethpqe/docs/2._pir__mide-de-kelsen-ecuador.docx

MAGAZINE. (22 de abril de 2015). <https://ined21.com/como-ser-un-lider-educativo-y-no-morir-en-el-intento/>. Obtenido de
<https://ined21.com/como-ser-un-lider-educativo-y-no-morir-en-el-intento/>:

Manuel, R. U. (19 de agosto de 2013). *Guía de tesis* . Obtenido de
<https://guiadetesis.wordpress.com/2013/08/19/acerca-de-la-investigacion-bibliografica-y-documental/>:

Massiell, Y. I. (14 de febrero de 2012). *me-todos.blogspot.com*. Obtenido de me-todos.blogspot.com/2012/02/investigacion-cualitativa-segun.htm: me-todos.blogspot.com/2012/02/investigacion-cualitativa-segun.htm

NeuronUP. (2017). Habilidades sociales complejas:. *NeuronUP*, 3.

Nicuesa., M. (22 de mayo de 2017). *Habilidades Sociales* . Obtenido de
<https://www.definicionabc.com/social/habilidades-sociales.php>:

OxfordDictionaries.com. (20 de enero de 2018). Obtenido de
https://es.oxforddictionaries.com/definicion/positivismo_logico:

QUESTIONPRO. (25 de ENERO de 2018).
<https://www.questionpro.com/es/encuesta.html>. Obtenido de

RAE. (5 de agosto de 2011). dle.rae.es/srv/fetch?id=NGzizyCV. Obtenido de dle.rae.es/srv/fetch?id=NGzizyCV:
dle.rae.es/srv/fetch?id=NGzizyCV

- RAE. (9 de septiembre de 2015). *Escuela de organización industrial*.
Obtenido de
<http://www.eoi.es/blogs/redinnovacionEOI/2015/09/08/el-lider-innovador/> /
- Robles, F. (5 de abril de 2013). *Lifeder.com*. Obtenido de
<https://www.lifeder.com/importancia-valores-sociedad/>:
- Segura García, J. (2013). *Universidad de Las Américas*. Obtenido de
<https://sites.google.com/site/javierandraseguragarcia/clases/las-variables>
- Ucha, F. (17 de marzo de 2011). *Definición ABC*. Obtenido de
<https://www.definicionabc.com/social/comportamiento.php>:
- UNESCO. (5 de MARZO de 2011). *Manual de gestión para directores*.
Obtenido de
<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>:
- Universia. (4 de septiembre de 2017). *Tipos de investigación: Descriptiva, Exploratoria y Explicativa*. Obtenido de Universia.net:
<http://noticias.universia.cr/educacion/noticia/2017/09/04/1155475/ti-pos-investigacion-descriptiva-exploratoria-explicativa.html>
- Veronica. (1 de abril de 2013). *Club Ensayo*. Obtenido de
<https://www.clubensayos.com/Acontecimientos-Sociales/IMPORTANCIA-DE-LOS-VALORES-EN-LA-SOCIEDAD-ACTUAL/642703.html>:
<https://www.clubensayos.com/Acontecimientos-Sociales/IMPORTANCIA-DE-LOS-VALORES-EN-LA-SOCIEDAD-ACTUAL/642703.html>

A N E X O S



ANEXO 1

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN ADMINISTRATIVA

FORMATO DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nombre de la propuesta de trabajo de la titulación	TALLERES DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN		
Nombre del estudiante (s)	Zaruma Parrales Cynthia Alexandra		
Facultad	Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación	Carrera	Administración y Supervisión Educativa
Línea de Investigación	Estrategia educativa integradora e inclusiva	Sub-línea de investigación	Tendencias educativas y didácticas contemporáneas del aprendizaje
Fecha de presentación de la propuesta del trabajo de titulación		Fecha de evaluación de la propuesta del trabajo de titulación	

ASPECTO A CONSIDERAR	CUMPLIMIENTO		OBSERVACIONES
	SÍ	NO	
Título de la propuesta de trabajo de titulación	✓		
Línea de Investigación / Sublíneas de Investigación	✓		
Planteamiento del Problema	✓		
Justificación e importancia	✓		
Objetivos de la Investigación	✓		
Metodología a emplearse	✓		
Cronograma de actividades	✓		
Presupuesto y financiamiento	✓		

✓

APROBADO

APROBADO CON OBSERVACIONES

NO APROBADO


Msc. María Teresa Pacheco Bedoya
Docente Revisor



ANEXO 2

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA

Guayaquil,

del 2018

SR. (SRA)
DIRECTOR (A) DE CARRERA
FACULTAD
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Acuerdo del Plan de Tutoría

Nosotros, Msc. MARIA TERESA PACHECO BEDOYA, docente tutor del trabajo de titulación y CYNTHIA ALEXANDRA ZARUMA PARRALES estudiante de la Carrera/Escuela ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA, comunicamos que acordamos realizar las tutorías semanales en el siguiente horario 14:00 a 16:00 los días sábado.

De igual manera entendemos que los compromisos asumidos en el proceso de tutoría son:

- Realizar un mínimo de 4 tutorías mensuales.
- Elaborar los informes mensuales y el informe final detallando las actividades realizadas en la tutoría.
- Cumplir con el cronograma del proceso de titulación.
-

Agradeciendo la atención, quedamos de Ud.

Atentamente,

CYNTHIA ZARUMA PARRALES
ESTUDIANTE

Msc. MARIA TERESA PACHECO BEDOYA
Docente Tutor

Cc: Unidad de Titulación



ANEXO 3

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA

INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: Msc. MARIA TERESA PACHECO BEDOYA

Tipo de trabajo de titulación: Presencial

Título del trabajo: LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONVIVENCIA ESCOLAR.

TALLERES DE ESTRATEGIAS DE GESTION.

ESTUDIANTE: CYNTHIA ZARUMA PARRALES

No. DE SESIÓN	FECHA DE TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA DEL TUTOR(A)	FIRMA DEL ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
1	Mes enero 22 - 2018	Inducción del proyecto	15:00	16:00	Realizar capítulo 1.		
2	27 - 2018	Revisión capítulo 1	15:00	17:00	Realizar cuadro de operacionalización de variables		
3	Mes febrero 10 - 2018	Revisión de cuadro de operacionalización de variables y la introducción	15:00	17:00	Elaborar los instrumentos de investigación y capítulo 2.		
4	22 - 2018	Revisión instrumentos y capítulo 2	14:00	15:00	Corregir observaciones y elaborar capítulo 3		
5	24 - 2018	Revisión de conexiones y capítulo 3	14:00	16:00	Terminar capítulo 3, embellecer y justificar formato.		
6	27 - 2018	Revisión capítulo 3, iniciación capítulo 4	14:30	16:00	Terminar capítulo 4, redactar agradecimientos, resumen y llenar los anexos.		

7	Mes marzo 01-2018	Revisión capítulo 4	19.00	19.30	Realizar los talleres		
8	6-03-2018	Revisión y observaciones de los talleres	16.00	17.30	Culminación de los talleres		
9	12-03-2018	Revisión total de la tesis	15.00	16.00	Corrección total de la propuesta		



ANEXO 4

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA ADMINISTRACION Y SUPERVISION EDUCATIVA

Guayaquil, febrero del 2018

Sr. /Sra.

DIRECTOR (A) DE LA CARRERA/ESCUELA
FACULTAD FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Ciudad

De mis consideraciones:

Envío a Ud. el Informe correspondiente a la tutoría realizada al Trabajo de Titulación **LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONVIVENCIA ESCOLAR. TALLERES DE ESTRATEGIAS DE GESTION** del (los) estudiante (s) **ZARUMA PARRALES CYNTHIA ALEXANDRA**, indicando ha (n) cumplido con todos los parámetros establecidos en la normativa vigente:

- El trabajo es el resultado de una investigación.
- El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.
- El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.
- El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se adjunta el certificado de porcentaje de similitud y la valoración del trabajo de titulación con la respectiva calificación.

Dando por concluida esta tutoría de trabajo de titulación, **CERTIFICO**, para los fines pertinentes, que el (los) estudiante (s) está (n) apto (s) para continuar con el proceso de revisión final.

Atentamente,

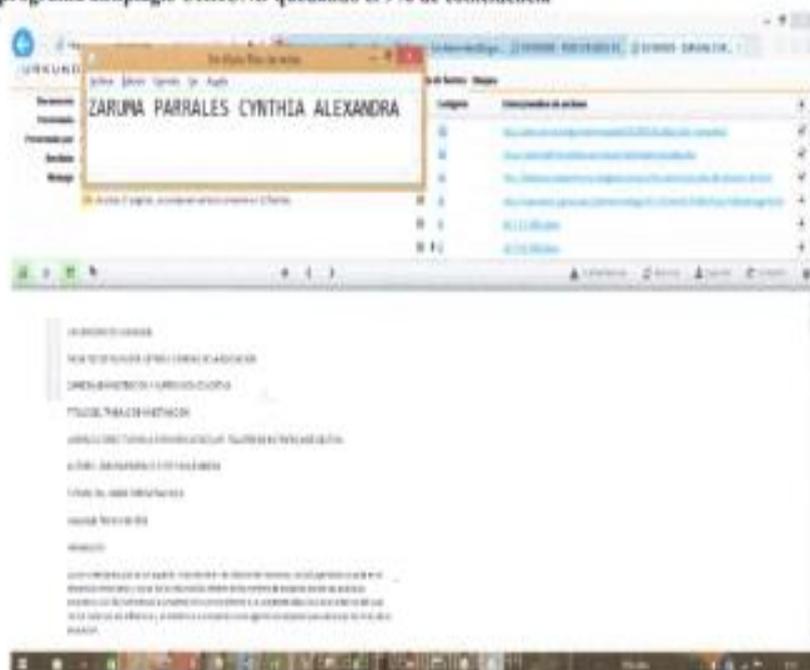

Msc. María Teresa Pacheco Bedoya
DOCENTE TUTOR
C.C. 0905501771



**FACULTAD DE FILOSOFÍA LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA
CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD**

Guayaquil, 12 de abril del 2018

Habiendo sido nombrado Msc. PACHECO BEDOYA MARIA TERESA, tutor del trabajo de titulación certifico que el presente trabajo de titulación ha sido elaborado por ZARUMA PARRALES CYNTHIA ALEXANDRA con C.C. 0922722954 con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación Especialización ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA Se informa que el trabajo de titulación: LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONVIVENCIA ESCOLAR. TALLERES DE ESTRATEGIA DE GESTIÓN, ha sido orientado durante todo el periodo de ejecución en el programa antiplagio URKUND quedando el 9% de coincidencia



<https://secure.arkund.com/view/36820817-555077-573560>


Firma del Gestor Antiplagio
FDT-PLA-0003



ANEXO 8

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA ADMINISTRACION Y SUPERVISION EDUCATIVA

Escanea la carta de la carrera



UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Guayaquil, 16 de enero del 2018.

Señor Lcdo.
Luis Eduardo Yanzapanta Nauta
Director de la Unidad Educativa Básica "Agustín Castro Espinoza"
Parroquia Pascuales.

De mi consideración:

Por medio de la presente reciba un cordial saludo, me dirijo a usted en calidad de Directora de la Carrera de Administración y Supervisión Educativa de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, para informarle que parte de la formación de nuestros estudiantes es desarrollar un Proyecto educativo, como requisito previo a la obtención de su título.

Le solicito respetuosamente se sirva aceptar a la estudiante ZARUMA PARRALES CYNTHIA ALEXANDRA con C.C. N° 0922722954 de la Carrera de Administración y Supervisión Educativa a fin de que pueda cumplir con su trabajo de investigación para la elaboración de su proyecto educativo de Grado con el TEMA LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONVIVENCIA ESCOLAR, DISEÑO DE TALLERES DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN PARA MEJORAR LA CONVIVENCIA. Previo a la obtención del Título de Licenciada en Ciencias de la Educación, Mención Administración y Supervisión Educativa.

Por la atención que sirva dar a la presente y confiando en su respuesta acertada, nos suscribimos de usted,

Aterramiento

Lcdo. Jorge Enrique Escalante Noya
DIRECTOR DEL SISTEMA SUPERIOR

UNIDAD EDUCATIVA PÚBLICA
"AGUSTÍN CASTRO ESPINOZA"
GUAYAQUIL - ECUADOR

Eduardo Yanzapanta Nauta



ANEXO 9

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA

Carta de la institución



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"AGUSTIN CASTRO ESPINOZA"

Correo Electrónico: acases193@yahoo.es Código AMIE: 09H00914
FLOR DE BASTIÓN BL. 17 MZ. 1252 S. 08



Guayaquil, enero 16 de 2017

MSc. SOFÍA JÁCOME
DIRECTORA DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN
EDUCATIVA

Presente.-

De mi consideración:

Por medio de la presente autorizo a **ZARUMA PARRALES CYNTHIA ALEXANDRA**, con cédula de ciudadanía 0922722954, estudiante de la carrera de Administración y Supervisión Educativa de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación, de la Universidad de Guayaquil, realice la recopilación de información y la aplicación de los instrumentos necesarios para la elaboración del proyecto educativo en la institución a mi cargo.

Particular que comunico a usted, para los trámites legales correspondientes.

Atentamente,



UNIDAD EDUCATIVA FISCAL
"AGUSTIN CASTRO ESPINOZA"
GUAYAQUIL - ECUADOR

Lcdo. Eddy Yanzapanta N.
Director(e) Unidad Educativa Fiscal "Agustín Castro Espinoza"



FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA ADMINISTRACION Y SUPERVISION EDUCATIVA

Encuestas a estudiantes



Lectura de las preguntas de la encuesta a los más pequeños



Explicación de cómo llenar la encuesta.



FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA ADMINISTRACION Y SUPERVISION EDUCATIVA

Encuestas a padres de familias



Explicando a los representantes legales el objetivo de la encuesta



Lectura personalizadas a representantes legales



Fotos de entrevista a la autoridad



Socializando con el Lcdo. Eduardo Yanzapanta Ñ. Msc, las preguntas de la entrevista



FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA ADMINISTRACION Y SUPERVISOR EDUCATIVA

Escanea certificado de práctica docente



Oficio DASE #603

Guayaquil, 4 de Abril del 2018

Arq. Silvia Mey - Sang Castro. Mgtr.
Decana de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación

De mi consideración:

Con un atento saludo, me dirijo a Ud. Para comunicarle que la señora Zaruma Porrales Cynthia Alexandra, CI: 0922722954 estudiante de la Carrera Administración y Supervisión Educativa Centro Guayaquil, ha culminado sus Prácticas Pre-Profesionales con la presentación correcta del libro- registro.
Por lo que, VALIDO dichas prácticas, una vez concluidas las fases de las mismas.

FASES	TIEMPOS	RESPONSABLES
I FASE		
INDUCCION	20 HORAS	TUTOR ACADEMICO
II FASE		
APRESTAMIENTO	20 HORAS	ESTUDIANTES
III FASE		
EJECUCION DE LAS PRACTICAS	100 HORAS	ESTUDIANTES
REDACCION DE LIBRO	100 HORAS	
TOTAL DE HORAS	240 HORAS	

Sin otra particular que comunicarle y para los fines legales pertinentes, me despido de usted.

Atentamente


Lic. Julia Robinson Aguirre. Mgtr.
GESTORA DE PRÁCTICAS ADMINISTRATIVAS





ANEXO 14

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA ADMINISTRACION Y SUPERVISION ADMINISTRATIVA

Certificado de Vinculación



CERTIFICACIÓN

LA COORDINACIÓN DE VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, CERTIFICA: Que, vistas las evidencias correspondientes, el (la) Sr (a) (ta.) **ZARUMA PARRALES CYNTHIA** con C.I. 0922722954, Carrera **ADMINISTRACION Y SUPERVISION EDUCATIVA**, en la modalidad **SEMIPRESENCIAL**, realizó y aprobó la Actividad de Vinculación con la Sociedad, por lo que se le concede el presente certificado.- Guayaquil, 14 de marzo de 2017.

Así consta en los archivos respectivos a mi cargo.

COORDINACIÓN
GESTIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO
Facultad de Filosofía
Universidad de Guayaquil


MSc. Lucrecia Resabala Manosalvas
Coordinadora de Gestión Social del Conocimiento

Elaborado y Revisado por: Lic. Rosaura Mayra, secretaria

Revisado y Autorizado por: MSc. Lucrecia Resabala Manosalvas, Coordinadora de Gestión Social del Conocimiento

Avanzamos juntos a la excelencia

Cda. Universitaria, Av. Kennedy s/n y Av. Delta - www.filosofia.edu.ec



**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA**

ENTREVISTA

Instrumento dirigido: Lcdo. Eduardo Yanzapanta Ñ. Msc.

Director (e) Unidad Educativa Fiscal Agustín “Castro Espinoza”

Objetivo: Determinar la influencia del liderazgo directivo en la convivencia escolar

- 1.- Para usted, cuál sería el perfil de un buen líder directivo.

- 2.-Considera que el líder educativo mejora las prácticas docentes y de qué manera.

- 3.-¿Cómo promueve usted el liderazgo en la comunidad educativa

- 4.-Con su experiencia en el ejercicio administrativo, que aspectos de la convivencia inciden en el liderazgo directivo.

- 5.- La toma de decisiones que usted realiza, puede afectar a la convivencia docente y de qué manera.

- 6.-¿Cuál sería la mejor decisión con la que abordaría al personal que no actúa de la manera que usted espera.

- 7.-¿Cómo se promueve la sana convivencia en la institución que usted dirige.



FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISION EDUCATIVA

ENCUESTA

Instrumento dirigido: A ESTUDIANTES DE LA INSTITUCION

Unidad Educativa Fiscal Agustín “Castro Espinoza”

Objetivo: Detectar problemas de convivencia con recogida de datos de alumnado, e identificar conductas inapropiadas para la convivencia.

Instructivo: Conteste con toda la sincera las preguntas expuestas, recuerde que de sus repuestas depende el éxito de este estudio.

ESCALA		Totalmente en desacuerdo TD		En desacuerdo ED		
Indeciso I		Deacuerdo D		Totalmente de acuerdo TA		
N°	Enunciados	TD	ED	I	D	TA
1	Consideras que la convivencia escolar en la institución es muy buena.					
2	Cuentas con alguien de la institución para que te ayude si tienes un problema					
3	Participas en las actividades que realizan en la institución.					
4	Conoces el Código de Convivencia de tu institución.					
5	La relación que tienes con tu director escolar es muy buena.					
6	Promueven el respeto y la buena convivencia entre todos en la institución.					

FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA ADMINISTRACION Y SUPERVISION EDUCATIVA

Tutorías



Inducción del proyecto





ANEXO 18

**FACULTAD DE FILOSOFÍA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA**



**REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y
TECNOLOGÍA**

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	TEMA: LIDERAZGO DIRECTIVO EN LA CONVIVENCIA ESCOLAR PROPUESTA: TALLERES DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	ZARUMA PARRALES CYNTHIA ALEXANDRA		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Lcda. PACHECO BEDOYA MARIA TERESA , Msc.		
INSTITUCIÓN:	UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "AGUSTIN CASTRO ESPINOZA"		
UNIDAD/FACULTAD:	Facultad de Filosofía, Letras y Ciencia de la Educación		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	ADMINISTRACIÓN Y SUPERVISIÓN EDUCATIVA		
GRADO OBTENIDO:	Licenciado/a en Ciencias de la Educación, Mención Administración y Supervisión Educativa		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	Guayaquil, 2018	No. DE PÁGINAS:	142
ÁREAS TEMÁTICAS:	ADMINISTRACIÓN Y ORGANIZACIÓN EDUCATIVA CONVIVENCIA ESCOLAR		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Líder Educativo, Convivencia Escolar, Talleres de estrategias de gestión.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>El propósito de esta investigación es la de establecer el accionar del líder directivo en la convivencia escolar, se empezó con determinar el lugar donde se realizará dicho levantamiento de información, una vez considerado el establecimiento se procedió a la evaluación de las premisas presentadas con ayuda de los instrumentos (encuestas y entrevista), su tabulación se dio en base a las respuestas dadas por los involucrados de la institución; estos resultados demostraron que existe desacuerdo en cuanto a la labor del líder y esto se ve reflejada en una convivencia no tan buena. Con todo lo antes expuesto se seleccionó la corriente del positivismo porque reconoce todo lo que es conocimiento regulado como ciencia y la fundamentación sociológica porque un conglomerado desarrolla habilidades sociales dentro del entorno que les rodea, con ayuda de la investigación bibliográfica se conoció de teorías que buscan un mismo objetivo, la mejora de la convivencia.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES: ZARUMA PARRALES CYNTHIA ALEXANDRA	Teléfono:	E-mail: cazpgirlstrawberry@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN: Universidad de Guayaquil	Nombre: Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Carrera: Administración Educativa		
	Teléfono: (2294091) Telefax: 2393065		
	E-mail: fca@uta.edu.ec		

