



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR



**DEPARTAMENTO DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA EDUCATIVA**

TESIS DE GRADO

**Previo a la Obtención del Título de:
MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA**

TEMA:

**“MODELO DE LIDERAZGO GERENCIAL ACTUALIZADO
PARA EL MEJORAMIENTO DEL PROCESO EDUCATIVO DEL
COLEGIO NACIONAL “PROVINCIA DE BOLÍVAR”, DE LA
PARROQUIA SAN SIMÓN, CANTÓN GUARANDA -
PROVINCIA BOLÍVAR, PERÍODO LECTIVO 2010 – 2011”**

AUTORA:

LIC. GONZÁLEZ CEDEÑO CONSUELO ELAINE

Guaranda, Noviembre 2011



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR



**DEPARTAMENTO DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA EDUCATIVA**

TESIS DE GRADO

**Previo a la Obtención del Título de:
MAGISTER EN GERENCIA EDUCATIVA**

TEMA:

**“MODELO DE LIDERAZGO GERENCIAL ACTUALIZADO PARA EL
MEJORAMIENTO DEL PROCESO EDUCATIVO DEL COLEGIO NACIONAL
“PROVINCIA DE BOLÍVAR”, DE LA PARROQUIA SAN SIMÓN, CANTÓN
GUARANDA - PROVINCIA BOLÍVAR, PERÍODO LECTIVO 2010 – 2011”**

AUTORA:

LIC. GONZÁLEZ CEDEÑO CONSUELO ELAINE

DIRECTORA

Dra. Lorenza Susana Barragán Vinueza MSc.

Guaranda, Noviembre 2011

I DEDICATORIA

Quiero dar las gracias.

Después de Dios a mis padres, que con sus consejos me han guiado por el camino de la superación.

A mi esposo, a él, por todo el apoyo brindado y por haber sabido comprender mi ausencia en el hogar en horas de trabajo, así como también la responsabilidad en las tareas del hogar y con la familia.

A mis hijos motivadores de mi existencia, por darme amor, fortaleza y valor ante cualquier tarea emprendida, para que les sirva y tracen metas más altas que las que yo he alcanzado.

A mis compañeros maestros, a ellos con quienes compartí momentos de angustia y felicidad.

A mis estudiantes a esa juventud que día tras día buscan la superación constante como profesionales.

Consuelo

II AGRADECIMIENTO

Primeramente a Dios por darme la salud permitiéndome cumplir con mis obligaciones y responsabilidades en el camino educativo y así poder culminar esta meta de aprendizaje.

Agradezco a la Universidad Estatal de Bolívar, al Departamento de Postgrado, a sus autoridades y Señores Docentes.

Quiero expresar mi más sincera gratitud a todas aquellas personas que de una u otra forma participaron positivamente en este trabajo, a la Dra. Lorenza Susana Barragán Vinuesa MSc. Directora de la Tesis, por guiarme con sus sabios y oportunos consejos que dieron forma a la elaboración de este trabajo, con mucha paciencia y amplios conocimientos en el campo profesional.

Me complace incluir una nota muy especial de gratitud a mi esposo y a mis hijos, por brindarme su apoyo y comprensión para la culminación de este trabajo, meta que me he propuesto en esta etapa importante de mi vida.

Consuelo

III CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

DRA. LORENZA SUSANA BARRAGÁN VINUEZA MSc.

CERTIFICA QUE.

Luego de haber cumplido con todas las asesorías de acuerdo al cronograma previsto para el efecto, el trabajo de investigación titulado “MODELO DE LIDERAZGO GERENCIAL PARA EL MEJORAMIENTO DEL PROCESO EDUCATIVO DEL COLEGIO NACIONAL “PROVINCIA DE BOLÍVAR”, DE LA PARROQUÍA SAN SIMÓN, CANTÓN GUARANDA - PROVINCIA BOLÍVAR, PERIODO LECTIVO 2010 – 2011”, realizado por la estudiante Lic. Consuelo Elaine González Cedeño, desde octubre del 2010 hasta junio 2011.

Una vez que este trabajo reúne todos los requisitos de calidad, autorizo con mi firma para que pueda ser presentado, defendiendo y sustentando. Observando las normas legales que para el efecto existen.

Dra. Lorenza Susana Barragán Vinueza MSc.

Asesora

IV AUTORÍA NOTARIADA

Las ideas, opiniones y comentarios vertidos en la presente tesis de grado: “MODELO DE LIDERAZGO GERENCIAL PARA EL MEJORAMIENTO DEL PROCESO EDUCATIVO DEL COLEGIO NACIONAL “PROVINCIA DE BOLÍVAR”, DE LA PARROQUÍA SAN SIMÓN, CANTÓN GUARANDA - PROVINCIA BOLÍVAR, PERIODO LECTIVO 2010 – 2011”, son de exclusiva responsabilidad de la autora:
Licenciada

CONSUELO ELAINE GONZÁLEZ CEDEÑO
C.C Nro.: 0200883890

DOY FE: Que la Licenciada CONSUELO ELAINE GONZÁLEZ CEDEÑO, PORTADORA DE LA CÉDULA No: 00200883890 puso su firma y rúbrica en el documento que antecede por lo que doy fe de su autenticidad.

EL NOTARIO

V TABLA DE CONTENIDOS

CONTENIDOS	PÁGINAS
PORTADA	
HOJA DE GUARDA	
PORTADILLA	
I DEDICATORIA	I
II AGRADECIMIENTO	II
III CERTIFICACION DEL DIRECTOR	III
IV AUTORIA NOTARIADA	IV
V TABLA DE CONTENIDOS	V
VI LISTA DE TABLAS Y GRAFICOS	VIII
VII LISTA DE ANEXOS	IX
VIII RESUMEN EJECUTIVO ESPAÑOL E INGLES	XI
IX EXECUTIVE SUMMARY IN ENGLISH	XII
VIII INTRODUCCIÓN	XIII
1 Tema	XV
2 Antecedentes	XVI
3 Problema	XVIII
4 Justificación	XX
5 Objetivos	XXII
6 Hipótesis	XXIII
7 Variables	XXIII
8 Operacionalización de la Hipótesis	XXIV

CAPITULO I	1
1. MARCO TEÓRICO	1
1.1 MARCO TEORICO CIENTIFICO	2
1.1 .1 Modelos administrativos	2
1.1.1 .1 Importancia	2
1.1.1.2 Características	2
1.1.1.3 Selección del modelo	3
1.1.2 Naturaleza del liderazgo	3
1.1.2.1 ¿Qué es el liderazgo?	3
1.2.2 ¿Qué es un líder?	9
1.1.2.3 Enfoques teóricos del liderazgo	10
1.1.3 El gerente educativo	11
1.1.3.1 Perfil del administrador educativo	11
1.1.3.2 Características del gerente educativo	11
1.1.3.3 Administrador educativo, sinónimo de eficacia	12
1.1.3.4 Objetivos principales del administrador educativo	13
1.1.3.5 Lo que debe evitar el administrador educativo	13
1.1.3.6 Elementos claves en la administración educativa	14
1.1.3.7 El Rector	14
1.1.4 Mejoramiento del Proceso Educativo	14
1.1.5 Cambio e innovación como una constante	17
1.1.6 Los agentes educativos	19
1.1.7 Perfil del rector del centro educativo	20
1.1.8 Gestión gerencial	21
1.1.8.1 Planificación	21

1.1.8.2 Organización	22
1.1.8.3 Dirección	22
1.1.8.4 Coordinación	22
1.1.8.5 Control	22
1.2 MARCO LEGAL	24
1.2.1 De los principios y fines de la educación	24
1.2.2 De la comunidad educativa	24
1.2.3 De los padres de familia	25
1.3 MARCO TEORICO CONCEPTUAL	26
1.4 MARCO TEORICO REFERENCIAL	29
CAPITULO II ESTRATEGIA METODOLÓGICAS	32
2.1 Tipo de estudio	33
2.1.1 Por el propósito	33
2.1.2 Por el nivel de estudio	33
2.1.3 Por el lugar	33
2.1.4 Por la dimensión temporal	34
2.2 Metodología	34
2.2.1 Diagnóstico y factibilidad	35
2.2.2 Construcción, validación y confiabilidad del instrumento	35
2.2.3 Tabulación de los instrumentos	35
2.2.4 Análisis e interpretación de los resultados	35
2.2.5 Formulación de un modelo de Liderazgo Gerencial actualizado	36
2.2.6 Conclusiones y recomendaciones	36
2.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	36

2.3.1 Guía de entrevista	36
2.3.2 Encuestas	36
2.4 Universo y muestra	36
2.4.1 Universo	36
2.5 Estrategias de cambio	36
2.5.1 Desarrollo de las estrategias	37
CAPITULO III	39
3.1 Resultados encuesta aplicada estudiantes	40
3.2 Análisis de entrevista a profundidad	50
3.3 Resultados obtenidos del antes y después de la aplicación de las estrategias de cambio	51
3.4 Modelo basado en liderazgo	53
3.4.1 Principios del modelo de liderazgo gerencial	53
3.4.2 Características del modelo	54
3.5 Comprobación de la hipótesis	56
3.6 Conclusiones	58
3.7 Recomendaciones	59
ANEXOS	

VI LISTA DE CUADROS, TABLAS Y GRÁFICOS

Cuadros

Cuadro 1. Frecuencia diagnóstico institucional	40
Cuadro 2. Frecuencia de trabajo por objetivos y metas	41
Cuadro 3: Frecuencia acciones gerenciales	42
Cuadro 4. Frecuencia trabajo en base de metas establecidas	43
Cuadro 5. Frecuencia control de proceso	44
Cuadro 6. Frecuencia prevención de problemas	45
Cuadro 7. Frecuencia existencia información educativa	46
Cuadro 8. Frecuencia evaluación eficiencia docente	47
Cuadro 9. Frecuencia aplicación monitoreo de metas	48
Cuadro 10. Frecuencia utilización de un proceso integrador	49

Tablas

Tabla 1. Operacionalización de hipótesis.	XXIV
Tabla 2: Plan de actividades	37
Tabla 3: Entrevista	50
Tabla 4: Estrategias implementadas	52

Gráficos

Gráfico 1. Frecuencia diagnóstico institucional	40
Gráfico 2. Frecuencia de trabajo por objetivos y metas	41
Gráfico 3. Frecuencia acciones gerenciales	42
Gráfico 4. Frecuencia trabajo en base de metas establecidas	43
Gráfico 5. Frecuencia control de proceso	44
Gráfico 6. Frecuencia prevención de problemas	45
Gráfico 7. Frecuencia existencia información educativa	46
Gráfico 8. Frecuencia evaluación eficiencia al docente	47
Gráfico 9. Frecuencia aplicación monitoreo de metas	48
Gráfico 10. Frecuencia utilización de un proceso integrador	49

VII LISTA DE ANEXOS

Anexo 1 Encuestas dirigidas a estudiantes

Anexo 2 Entrevista dirigida al Rector

Anexo 3 Evidencias de la Aplicación de las Encuestas y Estrategias de Cambio

Matriz de evidencias investigativas

Artículo Científico

VIII RESUMEN EJECUTIVO EN ESPAÑOL

Este trabajo consideró la realidad educativa en el Colegio Nacional “Provincia de Bolívar”, realizando una descripción objetiva, clara y precisa existente en la comunidad educativa, objeto de estudio con el propósito de establecer un diagnóstico y planificar estrategias gerenciales que permitan solucionar los problemas detectados en dicha Comunidad Educativa. La propuesta que se presenta a continuación está basada en un Modelo Innovador de Liderazgo Gerencial actualizado, que contribuya al Mejoramiento del Proceso Educativo en el Colegio Nacional “Provincia de Bolívar”; el problema detectado fue la ausencia de un liderazgo actualizado, lo que ha causado un impacto en el proceso educativo. Con el planteamiento del problema, la presentación de la hipótesis, se siguió la dirección de una metodología práctica que llevó al análisis y síntesis permitiendo fijar los objetivos que sirvieron para la medición y observación de las variables de estudio. La teoría científica presenta una visión clara y precisa del Liderazgo, la información recogida se obtuvo mediante una Metodología de investigación de campo, como se demostró en el Capítulo II porque todas las informaciones se realizaron en la institución educativa. El tipo de estudio corresponde a ser descriptiva- explicativa porque a la vez que describe las relaciones causa – efecto, va dando explicaciones sobre los fenómenos presentados; la variable dependiente constituye el Proceso Educativo, y la independiente el Modelo de Liderazgo Gerencial. El estudio estuvo dirigido a argumentar acerca del problema, sus antecedentes y justificación, así como la comprobación de la hipótesis. Se obtuvo información mediante la aplicación de encuestas dirigidas a estudiantes, y entrevista estructurada dirigida al Sr. Rector. Para su comprensión se presentó los resultados en cuadros y gráficos, con su respectivo análisis e interpretación, para luego, y conforme a ello se plantearon conclusiones y recomendaciones las mismas que permitieron comprobar la hipótesis y el logro del Objetivo General.

IX EXECUTIVE SUMMARY IN ENGLISH

This researching considered the educational reality in the National High School "Provincia de Bolívar", making an objective, clear and precise existing in the educational community, the object of study in order to establish a diagnosis and plan management strategies that solve the problems identified in this educational community. The proposal presented below is based on an innovative model of Leadership Management updated, to contribute to improving the educational process at the National High School "Provincia de Bolívar", the identified problem was the absence of current leadership, which has caused an impact on the educational process. With the approach of the problem, the presentation of the hypothesis, we followed the direction of a practical methodology that led to the analysis and synthesis allowing the targets set were used for measurement and observation of the study variables. Scientific theory has a clear and precise vision of Leadership, the information gathered was obtained through field research methodology, as demonstrated in Chapter II because all information is held in the High school. The type of study is to be descriptive-explanatory because while describing the cause - effect relationship, is giving explanations of the phenomena presented, the dependent variable is the educational process, and the independent is the Management Leadership Model. The study was conducted to argue about the problem, its background and rationale, as well as hypothesis testing. Information was obtained through the use of surveys of students, and structured interviews to the Headmaster. For understanding the results presented in tables and graphs, with its own analysis and interpretation, then, were raised conclusions and recommendations that allowed them testing the hypothesis and achieving the General Objective.

VIII INTRODUCCIÓN

El éxito de una institución educativa está ineludiblemente asociado al éxito de su personal y el modelo gerencial que se aplicará en una administración, por esta razón se hace necesaria la aplicación de una propuesta de gerencia basada en el liderazgo para una educación sostenible de calidad. Dirigir eficientemente las organizaciones es fruto de un aprendizaje continuo, toda entidad requiere ser administrada de manera consistente en el contexto de su realidad local, regional, nacional e internacional, por eso la tarea de los gerentes es mantener un sistema de esfuerzo cooperativo, para buscar el bien común, mediante el compromiso y el respeto mutuo.

Las instituciones públicas y privadas para lograr un cambio eficiente y eficaz en la gestión, así como en la toma de decisiones pertinentes para su desarrollo sostenible, deben enfocar su gestión en acciones integrales colectivas en busca del mejoramiento continuo del proceso educativo. De por sí, el trabajo diario de los gerentes y las relaciones interpersonales con el personal se convierten en un aprendizaje continuo, en una experiencia enriquecedora. Sin embargo, la educación gerencial es mucho más que eso. El gerente debe intercambiar conocimientos e ideas con sus colaboradores, debe establecer un esquema de continua comunicación y colaboración con los individuos que lo rodean. Debe aprender de las relaciones grupales y organizacionales, y de las respectivas experiencias emanadas de este conjunto de individuos.

El liderazgo y el manejo de equipos, más que nunca, son habilidades ineludibles en cualquier gestor de un centro educativo, a riesgo de que en caso contrario se convierta en una organización viciada y sin vida. Es importante que dentro del rigor necesario, el gestor haga efectivos sus conocimientos de habilidades directivas, de resolución de conflictos y gestión de equipos, enfocado siempre bajo el encuadre metodológico que se destila de lo hablado en párrafos anteriores: la atención personal y humanidad que requieren tanto formadores como estudiantes.

El gestor también debe saber adaptarse a las circunstancias coyunturales de la demanda, amoldando las estrategias a los ciclos que se produzcan. Debe saber leer qué y cuándo interesa a quién, cuándo y cómo. Ello es así por la especial y compleja conformación de la demanda, diversa en sus necesidades, tiempos y prioridades, de la que además existen todavía muy pocos referentes documentales y estadísticos.

El presente estudio pretende incorporar elementos de mejora en la actividad gerencial de la Institución Educativa “Provincia de Bolívar”, debido a que se evidencia la necesidad de contar con un Modelo de Liderazgo Gerencial actualizado, situación que repercute directamente en el proceso educativo; y, motivada a que la institución educativa a la cual pertenezco mejore progresivamente en el cumplimiento de los estándares de calidad establecidos por el Ministerio de Educación del Ecuador.

El análisis de la situación actual que vive la Institución Educativa abordada en este estudio, permitió identificar falencias en el liderazgo gerencial, lo cual obligó a plantear varias interrogantes como: Qué tipos de Liderazgos Gerenciales han existido en el Colegio Nacional “Provincia de Bolívar”. ¿Qué tipos de modelos gerenciales han venido utilizando? ¿Existe un diagnóstico institucional? ¿Se trabaja por objetivos y metas? ¿Se planearon estrategias educativas? ¿Son visibles las acciones gerenciales? ¿La institución cuenta con laboratorios, equipos y material didácticos suficientes? ¿El colegio cuenta con los recursos suficientes para su funcionamiento?. A estas interrogantes se dio respuesta en base de la teoría de liderazgo en gerencia.

1 Tema

“MODELO DE LIDERAZGO GERENCIAL ACTUALIZADO PARA EL MEJORAMIENTO DEL PROCESO EDUCATIVO DEL COLEGIO NACIONAL “PROVINCIA DE BOLÍVAR”, DE LA PARROQUIA SAN SIMÓN, CANTÓN GUARANDA - PROVINCIA BOLÍVAR, PERIODO LECTIVO 2010 – 2011”

2 Antecedentes

Es notorio el continuo deterioro que se ha venido dando en nuestro país en cuanto se refiere al Liderazgo Gerencial en la Educación en todos sus niveles, lo que produce una crisis en el Proceso Educativo que no responde a los anhelos, fines, objetivos, necesidades e intereses de los jóvenes educandos; tampoco a los requerimientos de nuestra sociedad, generando obstáculos para el desarrollo socio económico, productivo, científico y técnico que afecta a la calidad de vida de la población a nivel nacional, provincial y de manera específica en nuestra parroquia “San Simón”.

El problema detectado tiene su origen en los continuos cambios y reformas educativas, las mismas que no permiten la definición de paradigmas o modelos gerenciales, que den la oportunidad al desarrollo de verdaderos líderes en el proceso educativo. De igual manera la crisis económica y social por la que atraviesa nuestra población educativa, crea cierto estado de inestabilidad emocional en todos quienes nos hallamos involucrados en el quehacer educativo, el mismo que se manifiesta en los constantes cambios de carácter de docentes y alumnos.

La ausencia de un verdadero modelo de liderazgo gerencial actualizado, tiene efectos directos en el proceso educativo de la Institución, ocasionando dificultades en los diversos trámites administrativos y académicos que necesariamente tiene que cumplir el establecimiento.

Todos estos factores han dado como resultado la crisis gerencial que en los actuales momentos atraviesa el colegio Nacional “Provincia de Bolívar”, institución en la que he realizado mi trabajo investigativo, con la finalidad de cambiar y mejorar todas las falencias detectadas mediante la implementación de estrategias de cambio que permitió la incorporación de elementos gerenciales basados en el liderazgo.

La visión del Colegio Nacional “Provincia de Bolívar” en su constante preocupación por generar y producir conocimientos, ha insistido en la determinación de potencialidades enfocados al mundo natural y cultural en un sentido amplio del

concepto, de tal manera que contribuya a la formación académica de calidad y liderazgo con excelencia y que estas sean la base en el desarrollo alternativo en beneficio de la colectividad al formar bachilleres innovadores con alto espíritu y solidaridad, y ciudadanos comprometidos con el adelanto de su tierra y de donde les toque prestar su contingente.

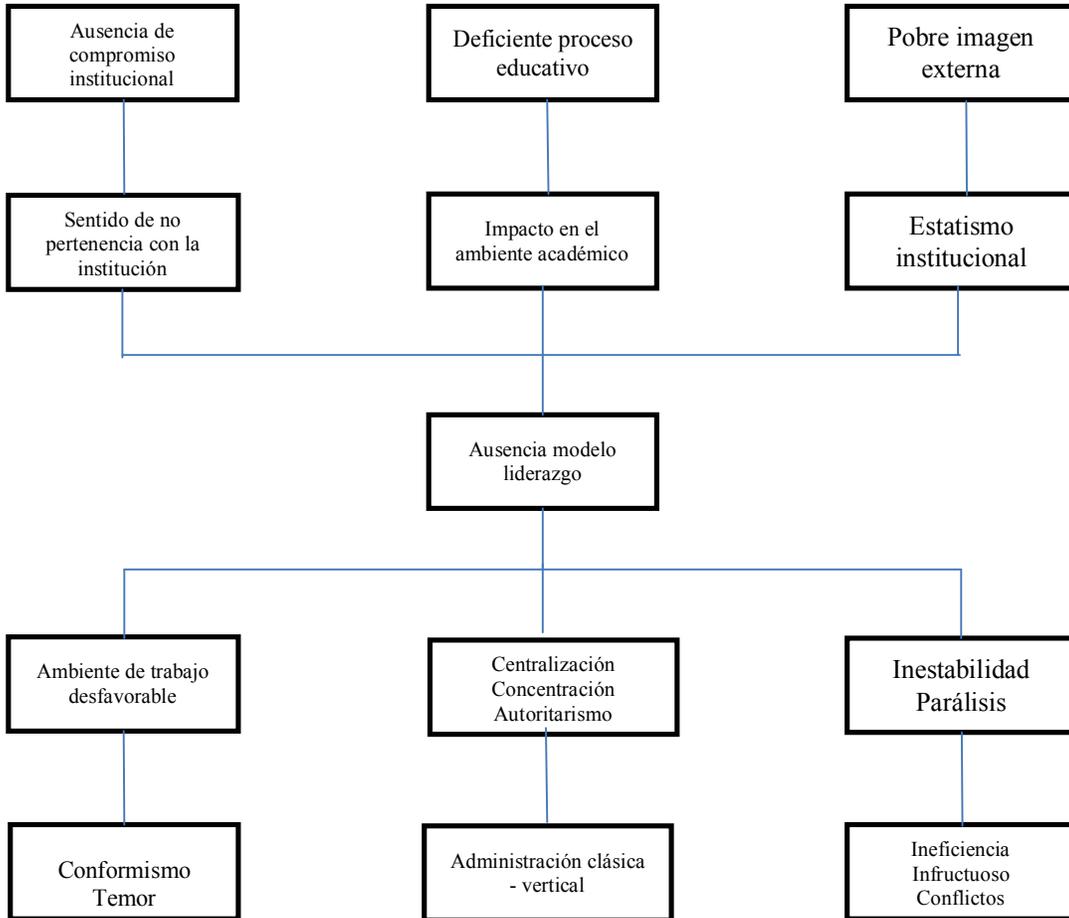
La misión del Plantel es la de planificar, organizar, administrar, coordinar, ejecutar planes y programas educativos. Al inicio quienes lo asumían eran las autoridades sin intervención de los padres y madres de familia, alumnos/as, docentes y comunidad; luego se pone en marcha el Taller Curricular Comunitario TCC (específicamente para las escuelas y colegios del sector rural), pero nuestra institución no adoptó esta modalidad. Por último se lleva a ejecución como lo hacen varios centros educativos la planificación estratégica (1998), nos preguntamos quienes planificaban, la respuesta sin lugar a duda es la misma: es el Rector, Vicerrector y en alguna manera alguna comisión encargada por el H. Consejo Directivo.

En su historial el Colegio a través del análisis documental atestigua que no funcionó con una verdadera administración, con una planificación institucional, con la participación activa de toda la comunidad educativa del Colegio Nacional “Provincia de Bolívar”, por ello no existe hasta el momento un diagnóstico situacional para conocer las fortalezas, debilidades, oportunidades, amenazas; como para proponer soluciones.

De igual forma durante estos años en el Colegio Nacional “Provincia de Bolívar” no se han hecho estudios ni investigaciones relacionados al mejoramiento del proceso educativo, ni se ha realizado la rendición de cuentas de directivos, administrativos, docentes, estudiantes y padres de familia. De esto se desprende y se evidencia con claridad que cada quien trabaja por objetivos personales más no por objetivos comunes y colectivos.

3 Problema

3.1 Árbol de problemas



3.2 Análisis del árbol de problemas

Se determinó que el problema principal es la ausencia de un modelo de liderazgo gerencia actualizado, este tiene sus causas en la existencia de un ambiente de trabajo desfavorable debido al temor, conformismo; también al exceso de centralización, concentración y en ocasiones autoritarismo por parte del Rector pegado a un modelo de administración clásico – vertical; un estado de ineficiencia, no productividad en las acciones, conflictos, han dado lugar a la existencia de inestabilidad y parálisis institucional.

Los efectos visibles eran un sentido de no pertenencia institucional por parte de docentes y estudiantes, que repercutía en una ausencia de compromiso institucional; también se provocaba un estatismo institucional al no existir avances en la gestión, que provocaba una pobre imagen externa del colegio; y, principalmente se evidenciaba un impacto negativo en el ambiente académico, que repercutía en el proceso de enseñanza aprendizaje.

3.3 Formulación del problema

¿CÓMO INCIDE LA AUSENCIA DE UN MODELO DE LIDERAZGO GERENCIAL ACTUALIZADO, EN EL MEJORAMIENTO DEL PROCESO EDUCATIVO DEL COLEGIO NACIONAL “PROVINCIA DE BOLÍVAR” DE LA PARROQUÍA SAN SIMÓN, CANTÓN GUARANDA - PROVINCIA BOLÍVAR, DURANTE EL PERIODO LECTIVO 2010-2011?

3.4 Preguntas directrices

Fue necesario el planteamiento de otras preguntas que aborden la problemática como:

¿Cómo es el sistema gerencial vigente en el colegio?

¿Cuál es el estado actual del proceso educativo?

¿Cuáles son las debilidades que presenta el modelo administrativo vigente?

¿Cuáles son los principios que rigen al modelo administrativo?

¿Qué teorías sustentan el modelo gerencial basado en principios de liderazgo?

¿Cuáles son las estrategias de cambio necesarias de ser implementadas para que funcione el modelo de liderazgo gerencial?

4 Justificación

La importancia del presente estudio, radica en la imperiosa necesidad de insertar a la institución en el cumplimiento de estándares de calidad exigidos por el Gobierno Central del Ecuador a través del Ministerio de Educación, la Parroquia de San Simón y la sociedad en general. Ante lo cual es necesario implementar mejoras en el modelo gerencial vigente, tomando en cuenta elementos actualizados de la gerencia basada en el liderazgo, la cual ha demostrado su éxito en otras instituciones educativas nacionales e internacionales.

El presente estudio es original, por cuanto, es la primera vez que en esta Institución Educativa se desarrolla este tipo de investigación, con la aceptación de las Autoridades del Colegio Nacional “Provincia de Bolívar” y del resto de la Comunidad Educativa.

El presente trabajo es pertinente en su realización, debido a que aborda una temática actual acorde a las teorías modernas de la gerencia basada en el liderazgo; y cuyos resultados permitirá a la Institución estar acorde a la corriente actual de la administración moderna.

Con este trabajo de investigación se brinda conceptos, categorías, que deben ser tomadas en cuenta por parte del encargado de regir la Institución, él cual al contar con estos elementos generará un ambiente armónico, con plena participación de sus integrantes basados en el respeto, la responsabilidad, que repercutirá favorablemente en el proceso educativo.

El avance científico, tecnológico y la dinámica social demandan de una constante innovación en todos los campos de la actividad humana, con mucha razón en el quehacer educativo que requiere de la praxis en la aplicación de las reformas propuestas, por ello y para conseguir cambios que la sociedad contemporánea requiere, es necesario un correcto liderazgo administrativo.

Es de añadir también que este estudio, brinda la oportunidad a la Institución de dar a conocer a la colectividad local y provincial, de los cambios positivos en el proceso educativo, que a la postre beneficiará no solo a los estudiantes, sino también a la parroquia de San Simón y por ende a la Provincia de Bolívar. Tiene factibilidad su aplicación este trabajo, porque existe en todos los maestros el deseo de implementar cambios para mejorar el proceso educativo en beneficio de la institución y la comunidad educativa.

Como maestrante y siendo parte de la Universidad Estatal de Bolívar, me he motivado a realizar este trabajo poniendo en práctica los aprendizajes recibidos; por tal razón, deseo aportar también con la institución que me acogió como docente.

Para la realización de este proyecto cuento con el apoyo y aprobación de las Autoridades de la institución, puesto que ellos son conocedores de la necesidad de implementar un Modelo de Liderazgo para el Mejoramiento del Proceso Educativo.

5 Objetivos

General

Perfeccionar el Modelo Gerencial que se viene aplicando en el Colegio Nacional “Provincia de Bolívar”, de la Parroquia San Simón, Cantón Guaranda – Provincia Bolívar; a través de la incorporación de elementos actualizados de gerencia basados en el liderazgo, para mejorar el Proceso Educativo.

Específicos

- Diagnosticar el Modelo Gerencial y el estado actual del proceso educativo del Colegio Nacional “Provincia de Bolívar”.
- Identificar las debilidades que presenta el modelo gerencial que se encuentra en vigencia.
- Valorar las teorías que sustentan el Liderazgo Gerencial Educativo.
- Establecer las estrategias de cambio fundamentadas en el modelo de Liderazgo Gerencial actualizado que fortalezcan el modelo actual.

6 Hipótesis

El perfeccionamiento del Modelo de Liderazgo Gerencial vigente, permite mejorar el Proceso Educativo en el Colegio Nacional “Provincia de Bolívar” Parroquia San Simón, Cantón Guaranda, Provincia Bolívar periodo lectivo 2010-2011.

7 Variables

Independiente

Modelo de Liderazgo Gerencial

Dependiente

Proceso Educativo

8 Operacionalización de hipótesis

Tabla 1. Operacionalización de hipótesis

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS PARA LOS INDICADORES	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
El perfeccionamiento del Modelo de Liderazgo Gerencial vigente, permite mejorar el Proceso Educativo en el Colegio Nacional "Provincia de Bolívar" Parroquia San Simón, Cantón Guaranda, Provincia Bolívar periodo lectivo 2010-2011	Variable independiente: Modelo gerencial	Modelo de Liderazgo Gerencial El proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas.	Recursos Gestión Planes y programas Evaluación	Humanos Financieros Técnicos Administrativa Financiera Pedagógica Metas Objetivos	-¿Existe el personal docente necesario? -Los recursos económicos con los que cuenta la institución -La institución cuenta con laboratorios, equipos y material didácticos suficientes? -¿Cómo califica la gestión administrativa del colegio? -¿Los planes y programas tienen coherencia? -¿Existe continuidad en el proceso educativo? ¿Se aplican y se cumplen los planes y programas? -La evaluación pedagógica -El control financiero en el colegio ¿Según su criterio se cumplieron las metas institucionales? ¿Los objetivos propuestos se cumplieron?	Entrevista aplicada al Rector del Colegio Provincia Bolívar

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS PARA LOS INDICADORES	TÉCNICAS INSTRUMENTOS
El perfeccionamiento del Modelo de Liderazgo Gerencial vigente, permite mejorar el Proceso Educativo en el Colegio Nacional “Provincia de Bolívar” Parroquia San Simón, Cantón Guaranda, Provincia Bolívar periodo lectivo 2010-2011	Variable dependiente: Proceso educativo	El proceso educativo Son las experiencias por las que atraviesa el educando, su actividad interna y externa, y sus relaciones de aprendizaje mediado con las condiciones de intencionalidad, reciprocidad, significado y trascendencia ante la situación en que se encuentra	Conocer Manejar Valorar Participar Motivar Organizar	Diagnostico Objetivos Estrategias Acciones Metas Procesos Prevención Información Evaluación Monitoreo Decisiones Integración Comunicación	¿Existe un diagnostico institucional? ¿Son visibles las acciones gerenciales? ¿Se trabaja en base a metas establecidas? ¿Existe control de proceso? ¿Se previenen los problemas? ¿Existe la debida información educativa? ¿Se evalúa la eficiencia al docente? ¿Se aplica el monitoreo de metas? ¿Está motivado emocionalmente? ¿Hay decisión en la ejecución de planes y programas? ¿La perseverancia es norma común? ¿Existe compromiso institucional? ¿Toma decisiones? ¿Utiliza un proceso integrador de la comunidad educativa? ¿Existe comunicación fluida y permanente?	Encuestas aplicadas a los/las estudiantes del Colegio Provincia de Bolívar.

Elaborado por: Lic. González Cedeño Consuelo Elaine

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 MARCO TEÓRICO CIENTÍFICO

1.1.1 MODELOS ADMINISTRATIVOS

Se puede definir a los Modelos como representaciones de un objeto, sistema o idea de forma diferente a la de identidad misma. Por lo general el modelo nos ayuda a entender y mejorar un sistema.

Los Modelos Administrativos son básicamente modelos que las empresas van copiando, adaptándolos y generalizándolos a las necesidades de las mismas, ya que no suelen ser rígidos. Estos se representan a través de técnicas, procesos, modelos y sistemas administrativos., teniendo como funciones principales comparar y predecir resultados, con la finalidad de establecer mejoras y hacer más eficiente la toma de decisiones.

1.1.1.1 Importancia

En cierto modo, los modelos administrativos imitan la realidad de las empresas para buscar soluciones de ahí la importancia de diseñarlos específicamente para los problemas cuya complejidad impide describirlos o resolverlos con las ecuaciones matemáticas ordinarias. Tratan de reproducir una parte de las operaciones de la organización a fin de no ver lo que sucederá en ella con el tiempo, o de ensayar con esa parte modificando algunas variables.

1.1.1.2 Características:

- Son aplicados para producir un cambio.

- Para su aplicación requiere del uso de distintas herramientas.

- Son modelos que pueden aplicarse a más de un tipo de empresa.

- Son modelos que cambian la forma de desempeño del recurso humano de la empresa, a través de las herramientas aplicadas.

1.1.1.3 Selección del Modelo

El modelo que un gerente sustenta está formado por lo general por las suposiciones que este tiene de las personas y por las interpretaciones que hace de las situaciones. Como los gerentes tienden a actuar según piensan, el modelo subyacente que prevalece en la administración de una empresa determina el ambiente de esa empresa. Esa es la importancia de los modelos.

Los modelos no solo pueden variar de una empresa a otra; también pueden variar dentro de los departamentos de una empresa (Marcano, 2010). La adopción e implementación del modelo administrativo en una empresa u organización, está vinculado por lo general, por las suposiciones que perciba el Gerente de las personas y por las interpretaciones que hace de las situaciones.

Es recomendable que la decisión de adopción del Modelo (Marcano 2010), no sea externa a la institución, debe ser un accionar proveniente de la alta gerencia para direccionar los destinos de la organización que pretende estar vigente en el tiempo. Debe involucrar toda la organización envolviéndola en una cultura de aprendizaje, generación de procesos propios a partir de su institucionalidad que les permitan crecer, generar valor agregado al cliente interno (los empleados) y al cliente externo (usuarios y compradores) y presentar una empresa que genera margen de valor permanente, y que se renueve a partir de su aprendizaje, retroalimentación y continuo mejoramiento, el mejoramiento continuo busca que la empresa cree respuesta adelantadas a las situaciones del entorno.

1.1.2 NATURALEZA DEL LIDERAZGO

1.1.2.1 ¿Qué es el liderazgo?

El concepto de liderazgo tiene diferentes connotaciones de acuerdo a su contexto de referencia en alguna teoría particular y de algún autor específico.

Cárter ha identificado cinco ideas más o menos diferentes que se han utilizado para analizar el concepto de liderazgo, siendo:

1. La idea de la polarización de los miembros del grupo alrededor de una persona central.
2. Implicando los objetivos del grupo.
3. Utilizando la elección sociométrica.
4. La sintalidad grupal. Se refiere a la caracterización del grupo para entender como el líder es capaz de impulsar estas dimensiones. Con lo anterior, se entiende que "El líder es la persona que posee influencia demostrable sobre la sintalidad grupal".
5. Por las formas de conducta de liderazgo.

Por su parte Stodgill(2005), considera que se han utilizado once perspectivas desde las que han abordado los distintos estudios que definen el liderazgo, siendo:

- Como una función de los procesos de grupo.
- Como parte de la personalidad.
- Como el arte de buscar consenso.
- Como la capacidad de influir.
- Como una forma de persuadir.
- Como conductas o comportamientos específicos.
- Como una relación de poder.
- Como un instrumento para obtener los objetivos.
- Como un efecto de la interacción.
- Como un papel o rol.
- Como el inicio de una estructura.

Para Mauro Rodríguez Estrada (1995), define al liderazgo como: "Dentro de la línea etimológica de "guiar", se propone esta definición; liderazgo es: cualquier intento expresado de influenciare impactarla conducta de otras personas".

Según Koontz y O'Donnell (1985), lo definen como: "... la influencia, arte o proceso de influir sobre las personas de modo que éstas se esfuercen voluntariamente hacia el logro de las metas del grupo...".

Desde el punto de vista de Keith Davis (2002), comprende al liderazgo como: "El liderazgo es la habilidad de persuadir a otros a que busquen con entusiasmo objetivos definidos".

George R. Terry (2010) afirma: "El liderazgo es la actividad que consiste en influir sobre las personas para que voluntariamente se aboquen al logro de objetivos de grupo".

Para P. Kotter(2007) el liderazgo "es el proceso de mover a un grupo o grupos hacia alguna dirección, a través de medios no coercitivos".

Para Silíceo "El liderazgo es ser un agente de cambio".

Según John W. Gardner (1991), "el líder es aquel que concibe y expresa metas que elevan a las personas por encima de sus pequeñas preocupaciones, por encima de sus conflictos (...) y las integra en la búsqueda de metas trascendentales y dignas de sus mejores esfuerzos".

De acuerdo con Cartwright y Sander nos presenta al liderazgo como la capacidad de tener el poder personal y social, la habilidad de convertir una intención en un resultado y mantenerlo con, a través y por la gente".

Para Warren Venís (2005), el líder es un visionario, un profeta, un artista del futuro que logra que las visiones se concentren".

Stephen Robbins (2004), define al liderazgo como: "liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para la obtención de metas".

Este último autor considera que la literatura sobre liderazgo es voluminosa, y

gran parte de ellas es confusa y contradictoria.

De las definiciones anteriores y los puntos de vista específicos se puede afirmar que el contexto de liderazgo no sólo se define en una organización, sino que abarca diversas facetas de índole social donde alguien en su actividad concreta puede influir sobre el comportamiento de otro individuo o grupo. Siempre que un individuo trate de influir sobre el comportamiento de otro, ese individuo es el líder potencial y la persona sobre la cual trata de influir es el seguidor potencial, sin importar que la persona sea su jefe, un colega, un subordinado, un amigo o un pariente.

El líder no actúa detrás de un grupo inspirado y afianzado; si no que se desarrolla frente al grupo haciendo más fácil su progreso e inspirándolos en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. De esta forma, el liderazgo se justifica como un incremento de influencias además del cumplimiento constante de los requerimientos rutinarios de la empresa.

El liderazgo se puede expresar de manera informal, al poder una persona guiar e influir en un grupo fuera de la estructura formal.

Independientemente de una definición precisa con solvencia científica sobre el liderazgo, es importante mencionar que todas las personas en cualquier situación o contexto están involucradas de manera directa en ambientes de liderazgo y dirección.

Toda relación humana implica contextos interpersonales de liderazgo, dirección y subordinación. Desde los primeros días de vida en el proceso de socialización se reflejan pautas de conducta de los padres hacia los hijos; donde los primeros modelos siendo buenos o malos tienen una influencia determinante en el desarrollo del individuo.

El grupo primario de la familia es la fuente del proceso de socialización; es

así como en el contexto interpersonal se aprenden pautas de conducta moral y social.

Posteriormente en grupos secundarios como la escuela, se desenvuelven en situaciones importantes de carácter social que reflejan aspectos de liderazgo e influencia; esto puede verse en la relación que los maestros tienen para con sus alumnos, la forma en la que se conducen los profesores hacia sus superiores, así como la relación que tienen los alumnos con sus propios compañeros.

La observación de la realidad social implica necesariamente que el liderazgo, poder e influencia son aspectos universales, los cuales involucran a todas las personas en diferentes niveles de desarrollo y en distintos contextos de expresión cotidiana.

El liderazgo desde su carácter organizacional y social cobra especial importancia, ya que las consecuencias de decisiones de los dirigentes, administradores o políticos afectan en gran medida el éxito o fracaso de una empresa o una nación.

Peter Drucker (2008), afirmó que la primera y más esencial diferencia entre una empresa exitosa y una mediocre es que la primera goza de un liderazgo dinámico y eficaz.

Pero en renglón seguido comprueba que los dirigentes, que son el recurso fundamental, son también "el recurso más escaso de cualquier organización".

De la misma forma afirma el anterior autor citado: "Es un secreto "a voces" que somos subadministrados antes que subdesarrollados".

Es necesario que los dirigentes de empresas y naciones manejen adecuadamente los recursos que administran hacia el progreso y desarrollo de países, organizaciones y la población en general.

Sin embargo, no existe una correspondencia directa entre un dirigente o administrador con un verdadero líder; ya que el liderazgo implica aspectos importantes a considerar en cuanto a la guía o influencia a un grupo hacia determinada dirección, que generalmente por medios no coercitivos se logren obtener las metas propuestas y beneficie dicho alcance a sus integrantes.

Lo anterior implica la apreciación de que no todas las personas en general tienen características o capacidades que se adecúen a una connotación de líder, que pueda guiar o dirigir eficazmente a un determinado grupo social, empresa, organismo o nación.

En el ámbito empresarial u organizacional, se observa en ocasiones que la influencia de una persona sobre los demás trabajadores proviene de hecho de poseer un puesto gerencial; teniendo autoridad proporcionada de manera formal.

Esto no significa que todos los gerentes o directores generales sean líderes, ni que todos los líderes sean gerentes o directores generales. De manera similar, se observa que los derechos que se otorgan a los puestos gerenciales, no garantiza que los gerentes dirijan de manera correcta.

Con lo anterior, se puede afirmar que el liderazgo es muy importante en la administración. Para que un administrador sea efectivo, tiene que tener o adquirir capacidades para guiar y dirigir de forma exitosa; así como de desarrollar correctamente las demás funciones de la administración.

Los administradores están en el deber de utilizar todos los elementos de su rol, combinando recursos humanos, financieros, tecnológicos, materiales y de información para lograr los objetivos del grupo. Lo anterior se justifica a partir de una visión clara de la función administrativa y de ejercer el liderazgo en forma adecuada.

Paúl Hersey y Ken H. Blanchard (2003), sostienen que el liderazgo es: "el proceso de influir sobre las actividades de un individuo o grupo en su esfuerzo por lograr una meta en una situación determinada".

De la anterior definición de liderazgo se deduce que el proceso de liderazgo está en función del líder, del seguidor y otras situaciones variables (llamadas situacionales) que se presentan:

De esta manera, "el liderazgo es un fenómeno social de interrelaciones y de intercambio que se basa en necesidades del grupo y en el estilo de los líderes que encajan en la dinámica de la relación".

1.1.2.2 ¿Qué es un líder?

De manera similar, al hablar de liderazgo o líder la conceptualización de estos términos está determinada por la teoría o modelo de referencia que la estudia.

Dentro de las diversas posturas al respecto se tiene por ejemplo, el punto de vista de la Teoría de los Rasgos y/ o el de las Teorías Conductuales.

La teoría de los rasgos entiende que los líderes poseen ciertos rasgos y características de personalidad que lo hacen diferente a los demás

Las teorías conductuales se enfocan particularmente en la conducta del líder, tratando de entender y describir al mismo.

Dichos enfoques contradictorios centran su interés en la siguiente pregunta:

¿El líder nace o se hace?

Si afirmamos que el líder nace, estaríamos entendiendo que existen "hombres únicos" con talento sorprendente y que en forma innata al nacer, son poseedores de un don que permite influir en las demás personas. Entonces nos interesaríamos por conocer sus cualidades personales en cuanto a rasgos de personalidad y

carácter. De la misma forma, podríamos afirmar que un líder debe sustituir a otro, y que si una persona no es capaz como dirigente habrá otro que lo sustituya; éste último, debe poseer características de un verdadero líder.

Si nos inclinamos en la postura opuesta, se afirmaría que los líderes no nacen, que su personalidad fue moldeada por el medio social y que es importante como se conducen con las demás personas que lo rodean, para entender su liderazgo. En este sentido, se puede afirmar que una persona que no ha tenido con anterioridad gente a su cargo, puede aprender habilidades de liderazgo e influir en ellas hacia el logro de objetivos determinados.

1.1.2.3 Enfoques teóricos de liderazgo

La explicación de los fenómenos relacionados con el liderazgo ha generado algunas corrientes no científicas que en ocasiones resultan confusas, contradictorias y carentes de evidencia empírica. Sin embargo, existen teorías complejas de carácter científico que explican desde su punto de vista, el fenómeno del liderazgo.

Se pueden destacar cuatro enfoques importantes en el estudio del liderazgo; el primero se centra en describir las características de los líderes más destacados en la historia; el segundo enfoque analiza la conducta del líder y su influencia en los seguidores, mientras que el tercer enfoque; observa los modelos de la contingencia para explicar lo inadecuado de las teorías anteriores del liderazgo para reconciliar y juntar la diversidad de los hallazgos de la investigación. Por último, el cuarto enfoque destaca la participación de los líderes como transformadores de la sociedad y las organizaciones. Los planeamientos teóricos contemporáneos incluyen: la teoría de los atributos del liderazgo, el liderazgo carismático, el liderazgo transaccional v.s. transformacional y el liderazgo visionario.

1.1.3 EL GERENTE EDUCATIVO:

“Es el funcionario que tiene la responsabilidad de planificar, motivar, dirigir y supervisar el trabajo de los demás y una posición de toma de decisiones dentro de la organización educativa”. (Lobo, 1995).

1.1.3.1 Perfil del administrador educativo

El que administra y/o gerencia la educación en la institución, vive la realidad tal como es, por ello se hace necesario que su administración sea una actividad de permanente búsqueda de eficiencia en todo proceso, con carácter de dirección académica, dando mayor importancia al elemento humano. A través del razonamiento, la persuasión para que sus ideas sean aceptadas por consenso ya que actúa de manera franca, teniendo una actitud positiva que contagie energía, fuerza de convicciones, amabilidad y deseos de trabajar.

Ser empático y responsable en la institución, estar dispuesto al cambio que exige la sociedad, la ciencia y la técnica, ser flexible, estar capacitado para el mañana, afirmando el presente y contrarrestando las influencias dañinas y negativas que se presentan.

Actualizarse en sus conocimientos de manera permanente en los diferentes campos del saber y afrontar dificultades inmediatas o mediatas que se presente.

Debe manejar eficientemente la investigación y los proyectos.

Debe involucrar a todos en la participación mancomunada en las tareas institucionales, despertando la creatividad y la imaginación mediante la motivación en un ambiente de armonía (Bigot, 1993).

1.1.3.2 Características del gerente educativo

- Persona con capacidad para iniciar, apoyar y recompensar actividades.

- Persona que conoce los procesos, técnicas del trabajo que se va a desarrollar.
- Persona que confía y genera confianza.
- Desarrolla destrezas interpersonales para tomar decisiones y regular conflictos.

El Administrador Educativo acorde a Cortez (2005), se constituye en un líder con suficiente carisma, poder de persistencia, capacidad de trabajo, agilidad mental, haciendo causa propia los ideales de la institución.

Visto de otra manera las funciones del administrador educativo tendremos:

- Función de Representación legal, Técnica y moral de la institución.
- Función de planeamiento estratégico.
- Función de obtención de recursos financieros.
- Función de organizar los recursos humanos y materiales.
- Función de programación del proceso de Inter.-aprendizaje.
- Función de liderazgo.
- Función de información y comunicación.
- Función de relaciones del centro educativo.
- Función de control, evaluación de resultados.

1.1.3.3 Administrador educativo, sinónimo de eficacia

Entre las varias acciones que debe realizar el administrador educativo que no es de escritorio y por lo tanto sus acciones no las dirige a control remoto sino que está pendiente de lo que pasa al interior de la institución, entre otras cosas debe hacer:

- Reconocer el establecimiento.

- Inspeccionar la planta física.
- Enviar notas de acuerdo y desacuerdo (memos).
- Solicitar sugerencias.
- Comunicación con los estudiantes.
- Información hacia las autoridades superiores, padres de familia, docentes y comunidad en su conjunto.

1.1.3.4 Objetivos principales del administrador educativo son:

- Anticiparse
- Renovarse.
- Eficiencia.
- Eficacia.
- Efectividad.
- Pertinente.
- Productivo.
- Relevancia.

1.1.3.5 Lo que debe evitar el administrador educativo

- Improvisar.
- Negarse al diálogo y entrevistas.
- Atender después de una noche de fiesta.
- Malhumorado.
- Cuando ha tenido problemas familiares.
- Cuando está estresado.
- Cuando está enfermo.
- No estar debidamente vestido.
- Oír rumores.
- Propiciar la división del personal.
- Tomar decisiones de interés personal.
- Usar la violencia.
- Ser dictador.

- Ser corrupto.

1.1.3.6 Elementos claves en la administración educativa

Los Directores, Rectores, es decir los gerentes educativos deben contemplar los siguientes elementos que le permitan moldear su procedimiento administrativo (Leboeuf, 2001).

- Estar familiarizado consigo mismo.
- Entender el trabajo que va a realizar y poseer las habilidades para ello.
- Entender la situación interna de la comunidad en la cual va a actuar.
- Entender los aspectos externos de la comunidad y de la sociedad como factores externos.

1.1.3.7 El rector

Considerado como conductor, guía, orientador, jefe, gerente, mentor, directivo, rector, cabeza, superior, presidente, decano, principal, considerado como la persona a cuyo cargo está la dirección de una organización o institución.

El Director para el desempeño cabal de sus funciones debe tener además de otras cualidades un perfil que le facilite el cumplimiento de las actividades que la época y la sociedad lo requieren.

1.1.4 MEJORAMIENTO DEL PROCESO EDUCATIVO

El mejoramiento o la Calidad, es el valor que se atribuye a un proceso o a un producto educativo. Ese valor compromete un juicio, en tanto se está afirmando algo comparativamente respecto de otro.

Las demandas para mejorar la calidad de la educación en la mayor parte de los países del mundo, constituye el reto fundamental de la política educativa en el presente siglo.

El concepto de calidad descansa sobre tres factores coherentes entre sí:

- **Funcionalidad.**- Relación entre resultados educativos y fines de la educación y metas institucionales y las aspiraciones y necesidades educativas de la comunidad y los individuos.
- **Eficacia.**- Es la coherencia entre resultados, metas y objetivos, también se define como la consecución de los objetivos educacionales, establecidos como valiosos y deseables.
- **Modernidad.**- Proceso, para poner a la educación a tono con las exigencias presentes y las del nuevo siglo, cuyo último fin busca el desarrollo más fluido de las actividades educativas, considerando para ello la modernización curricular, la capacitación de maestros, dotación de libros y material educativo, así como la mejora de la infraestructura física de los mismos .

La búsqueda de calidad educativa consiste cumplir los siguientes pasos:

Primer paso: selección del problema u oportunidad de mejora

- A. Revisión de antecedentes, mediante una exploración que debe utilizar herramientas y procedimientos apropiados.
- B. Listar los problemas más significativos en las distintas áreas.
- C. Preselección de los problemas de mayor importancia en el momento, para proceder a su análisis, con fines de solución.
- D. Jerarquización de los problemas más importantes, utilizando matrices de selección que faciliten la toma de decisiones considerando especialmente el impacto de la solución, la rapidez de la solución y la participación responsable del grupo.
- E. Seleccionar y chequear el problema considerado en primer lugar, para dar paso a una solución.

Segundo paso: clarificar y subdividir el problema

A. Clarificar y cuantificar.

B. Subdivisión del problema y selección de subdivisiones en base a datos de información.

Tercer paso: analizar las causas raíces

Es un paso importante en el análisis del problema, para deslindar causas de efectos, de modo que se facilite la solución.

Cuarto paso: establecer niveles exigidos (metas)

Definir el nivel exigido en el indicador, según las posibilidades reales dentro del tiempo y los recursos disponibles.

Quinto paso: diseño y programación de soluciones

Qué, quién, cuándo

Sexto paso: implantar las soluciones

Comprende, como elementos:

Qué, quién, cuándo, control acción

- a) Chequear los niveles alcanzados en los indicadores.
- b) Evaluar el impacto de las mejoras incorporadas.

Séptimo paso: establecer acciones de garantía

A. Normalización de las prácticas operativas.

Fomento de una nueva cultura empresarial

Capacitación al personal según nuevos procedimientos

Inducción del personal que ingresa.

B. Entrenamiento en los nuevos métodos y procedimientos.

C. Dar a conocer los resultados (Villacis, 2007).

1.1.5 CAMBIO E INNOVACIÓN COMO UNA CONSTANTE

Con la mentalidad de que los cambios deben ser vistos más que como un peligro como una oportunidad en la cual nosotros debemos ser agentes, Peter Drucker (2008), manifiesta que "una tarea igualmente importante para la alta gerencia en la empresa de la sociedad futura será balancear sus tres dimensiones: como organización económica, como organización humana y como organización social, cada vez más importante."

Como preparación para la sociedad que está por llegar, Drucker considera de prioridad estudiar: la empresa futura, las políticas de personal, la información externa (como en el caso de la revolución informática) y los agentes de cambio. Con la experiencia propia del gran maestro, Drucker nos advierte que para sobrevivir y prosperar conviene que seamos agentes del cambio decididos al desarrollo.

Lo inevitable de los cambios hace que las organizaciones aspiren a ser capaces de la reestructuración en aspectos operativos, financieros, comerciales, informáticos, de tal manera que sean capaces de anular los paradigmas innecesarios en el momento oportuno.

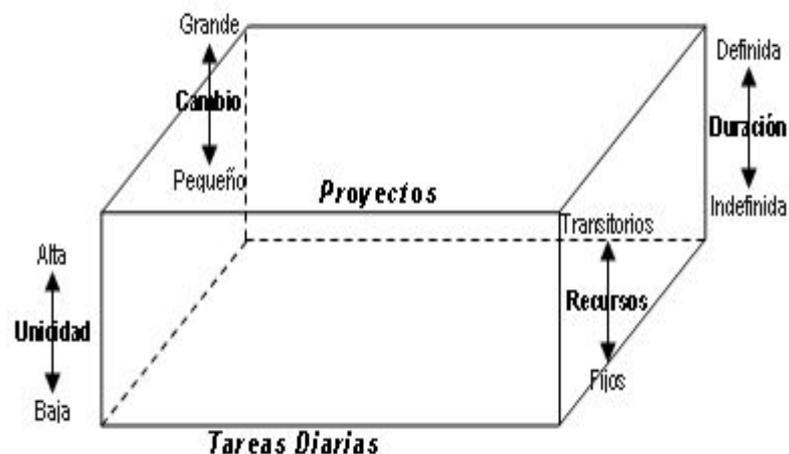
Fernando D'Alessio Ipinza (2005), considera que en las estrategias modernas del cambio son herramientas aplicables, según los requerimientos de cada organización:

- El planeamiento estratégico
- La calidad total (TQM)
- La reingeniería (reestructuración)
- El benchmarking (referenciación)
- El outsourcing (tercerización)
- La tecnología de información

- Los procesos
- La innovación y la creatividad
- Los nuevos paradigmas
- La cultura y el clima organizacional
- Los costos por actividad
- La productividad total de los factores

Sin embargo, otros más audaces descubrieron que eso no era cierto, y cada vez más son los mismos ejecutivos de informática quienes muestran el camino del outsourcing. El mayor beneficio reportado es un mayor acceso a las habilidades de los especialistas en tecnología con un costo muy reducido. El gerente y el personal clave del área permanecen en labores de planeamiento estratégico, supervisión de contratos y seguimiento de indicadores del nivel de servicio ofrecidos por el proveedor."

Para llevar por buen rumbo el cambio, lo concreto es generar proyectos cuyas características "son bastante diferentes de las de las actividades de la rutina diaria de nuestras organizaciones. Los proyectos tienen fechas de finalización y resultados definidos y tienen que ver con la unicidad, el cambio y el uso de recursos transitorios, mientras que la rutina, las operaciones diarias de nuestras organizaciones tienen que ver con la estabilidad, la continuidad y la repetición."



1.1.6 LOS AGENTES EDUCATIVOS

a) El promotor

A las personas naturales o jurídicas que organizan centros educativos de gestión privadas, se les denomina promotores.

b) El rector

El rector del centro educativo, es el representante legal y se le otorga la autoridad y la responsabilidad necesaria, para que se cumplan los fines del centro o programa educativo respectivo.

c) El docente

Es el educador que realiza su trabajo en contacto directo con los educando, y en coordinación estrecha con sus colegas; participa del planeamiento del trabajo educativo, diseña y concreta las situaciones de aprendizaje, materiales e instrumentos de evaluación.

Es el responsable de los resultados del trabajo educativo.

d) Los padres de familia

El grado y características de participación de la comunidad y padres de familia están supeditados, por normas, el estilo de política de administración que establezca el gobierno y la institución educativa.

e) El dicente

Está constituido por los estudiantes, cuyo universo es altamente heterogéneo.

f) La comunidad

La población se convierte en la instancia educativa más próxima a la actividad del centro educativo, seguido de las empresas, parroquia y algunas organizaciones sociales de base, que colaboran con los centros educativos.

g) La dirección de educación

Es el canal directo de comunicación en el ministerio de educación y los centros educativos.

1.1.7 PERFIL DEL RECTOR DEL CENTRO EDUCATIVO

En la gestión institucional

- Tener capacidad de liderazgo y convocatoria para gestionar su centro educativo
- Conocer y aplicar adecuadamente la normatividad del sector educación y otras normas pertinentes a su función directiva
- Poseer capacidad para resolver problemas y tener habilidad para tomar decisiones.
- Evidenciar capacidad de comunicación y habilidad para mantener buenas relaciones humanas con estudiantes, padres de familia y profesores.
- Asumir el rol de creador de condiciones favorables para el desarrollo de capacidades humanas de los distintos actores educativos.
- Conocer y aplicar en su centro métodos y técnicas para elaborar el Proyecto de Desarrollo Institucional.
- Evaluar su accionar, y el de las personas a su cargo, considerando los procesos y sobre la base de los resultados (Quishpe 2004).

En la gestión pedagógica

- Organizar la acción educativa para que se desarrollen las competencias que integren habilidades, conceptos, actitudes y destrezas.
- Conocer y aplicar procedimientos de diversificación y adecuación curricular del centro educativo.
- Tener capacidad de identificar y organizar la evaluación de los elementos técnicos del proceso de aprendizaje, innovación, textos y materiales educativos.
- Manejar adecuadamente las técnicas y procedimientos de supervisión y evaluación educativa.

- Conocer y aplicar técnicas y procedimientos que fomenten la motivación y actualización docente.

En la gestión administrativa

- Conocer y manejar correctamente los sistemas de personal, racionalización, presupuesto, tesorería, contabilidad y control adecuados al centro educativo.
- Conocer y aplicar normas técnicas y procedimientos de la infraestructura y equipamiento educativo.
- Tener capacidad de generar y administrar recursos financieros con un enfoque gerencial.

1.1.8 GESTIÓN GERENCIAL

La gestión gerencial, trata en esencia, de organizar y Administrar mejor las actividades de la empresa educativa, orientadas a la aceleración de su desarrollo económico, de asegurar el pleno aprovechamiento de las posibilidades materiales y humanas, y de agrupar aún más estrechamente a todos los trabajadores en torno a las metas.

Tomar decisiones exige del gerente (Rector), empleados y trabajadores, estar informado de diversos aspectos económicos, jurídicos, organizativos y administrativos; así como conocer las técnicas y métodos más adecuados para concretar dichos conocimientos en acciones.

Los elementos de gestión gerencial educativa son: Planificación, Organización, Dirección, Coordinación, y control. Esta división es con fines didácticos, pues en la práctica es un todo; es decir son interdependencias entre sí, es imposible hablar de una sin abordar las demás

1.1.8.1 Planificación:

Al proceso de selección de objetivos y metas y a las acciones más apropiadas a tomar para afrontar el futuro de la empresa educativa, se le llama: Proceso de Planificación.

La planificación es un proceso de proyección realista, hacia el futuro y es lógica actitud de prever el curso de acontecimientos cambiantes en los cuales sabemos que vamos a operar.

La planificación empresarial educativa, recurre a un conjunto de técnicas y métodos que usamos para formular, aplicar y vigilar el desarrollo del plan, tales como presupuestos, cronogramas, programas, etc.

1.1.8.2 Organización:

Es la relación que se establece entre los recursos humanos y los recursos económicos que dispone la empresa educativa para alcanzar los objetivos y metas propuestas en el plan.

Significa el proveer a la empresa educativa de la estructura social y de brindarle al organismo social los recursos necesarios para su buen funcionamiento.

1.1.8.3 Dirección:

La función de dirección, es hacer que todos los miembros de la organización deseen alcanzar los objetivos que el gerente o ejecutivo desea que se logre, porque ellos quieren lograrlo. La dirección significa realizar las actividades establecidas en el plan bajo la dirección de una autoridad como es el gerente, o Rector.

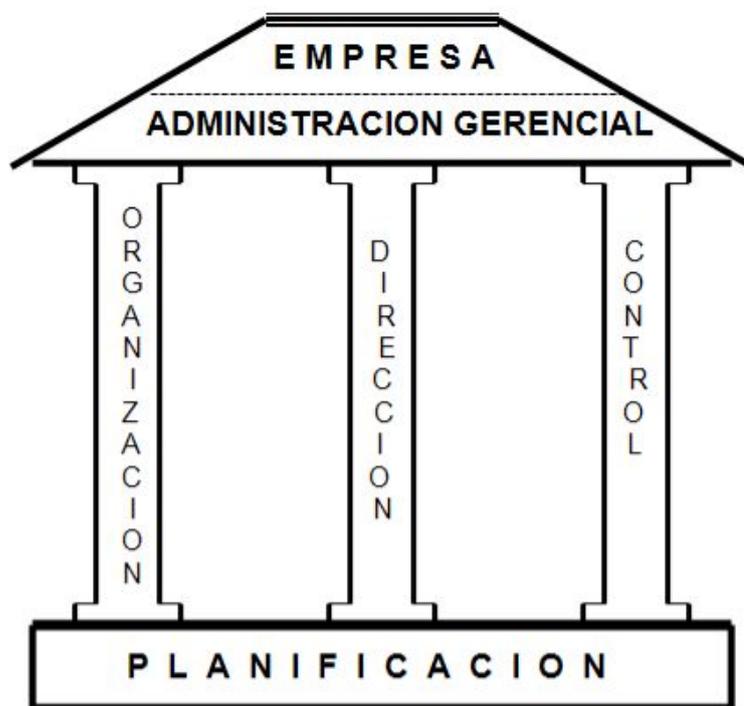
1.1.8.4 Coordinación:

Con la finalidad de relacionar, unir y armonizar todos los actos y esfuerzos del pleno de docentes y trabajadores.

1.1.8.5 Control:

El control, es una práctica permanente en la empresa educativa y consiste fundamentalmente en contrastar lo que va sucediendo con lo planificado, a fin de conocer las desviaciones que existen, qué causas las han originado y que soluciones se pueden proponer para corregirlas (Terry, 2010).

En la presente ilustración, apreciamos los elementos de la gestión administrativa:



1.2 MARCO LEGAL

1.2.1 De los Principios y Fines de la Educación.

Art. 2.- La educación es derecho fundamental e irrenunciable de las persona, objetivo y deber primordial e ineludible del Estado, la sociedad y la familia, área prioritaria e inexcusable de la inversión pública elemento insustituible y permanente del desarrollo humano estrategia fundamental para mejorar la calidad de vida de la población, factor preponderante del cambio social y elemento para el desarrollo nacional.

Art. 11.- Son fines del Sistema Nacional de Educación

b) Desarrollar las aptitudes, actitudes, capacidades intelectuales, crítica, física, emocional, y evolutiva de los estudiantes, dentro de una formación integral así como la capacidad de aprendizaje, las destrezas y las potencialidades del ser humano para la eficiencia y eficacia en el trabajo intelectual y manual en función de las habilidades individuales y para su participación en la familia y en la comunidad, con sentido social de integración, preparándolos para estudiar y trabajar, apreciar y valorar las culturas locales, nacional y universal;

c) Integrar en los procesos educativos el conocimiento cultural, humanístico, científico y tecnológico de vanguardia, para que la educación responda a las exigencias del desarrollo nacional.

Art. 17.- Para efectos del mejoramiento de la educación y la rendición social de cuentas, se garantiza la participación de la comunidad educativa

La dirección y gestión de cada estamento público corresponde a los órganos determinados legalmente

1.2.2 De la Comunidad Educativa.

Art 16.- La comunidad educativa está integrada por los estudiantes, sus familias, personal directivo y administrativo de las instituciones educativas.

1.2.3 De los padres de familia

Art. 117.- Son derechos y de los padres de familia o representantes de los estudiantes:

c) A solicitar la atención necesaria para que las autoridades escolares y los educandos colaboren en la solución de los problemas relacionados con la educación de sus hijos o representados.

d) A ser explicados e informados cabalmente acerca de los contenidos y métodos de enseñanza, así como de los mecanismos de evaluación y, en general, de las normas que rigen el plantel educativo que han escogido para la educación de sus hijos o representados.

g) A elevar sus quejas o expresar su inconformidad ante la autoridad respectiva, acerca de la calidad y oportunidad con que se prestan los servicios educativos en el establecimiento y ser informados de la atención de sus demandas

i) A efectuar sugerencias para el funcionamiento de la institución educativa a la que asisten sus hijos así como del sistema educativo en general.¹

¹La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) fue publicada en el Registro Oficial el 31 de marzo de 2011.

1.3 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

ACTITUD: Posición que se adopta frente a la situación o un problema determinado. Es una característica del individuo de responder ante un objeto o situación.

APTITUD: La capacidad de aprovechar toda enseñanza. Capacitación o experiencia de un determinado lugar de trabajo. Es la capacidad que tiene cada persona para una acción determinada ya sea intelectual como física.

CALIDAD: Es un principio para darle a la comunidad lo que por derecho espera. Se basa en el principio de que la calidad es la solución a un problema, lo que hace que mejore el desempeño de un sistema de persona y maquinas, y al mejorarla se disminuyen los desperdicios, los costos y se incrementa la productividad.

CAPACITACIÓN: Proceso didáctico que consiste en proporcionar a los funcionarios las herramientas teóricas y prácticas para adquirir, mantener, reforzar y actualizar conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para su buen desempeño en sus trabajos.

CONSTRUCTIVISTA: Modelo según el aprendizaje se realiza mediante un proceso activo de construcción, en el que la habilidad para razonar y utilizar conocimientos depende de la experiencias previas. Se trata de un modelo cognitivo basado en el estudio y desarrollo de los procesos mentales de los estudiantes.

DESICIÓN: Plan general de acción que debe adoptar una persona para el cumplimiento de la misión que incluyen cómo, cuándo y dónde se considera necesario y apropiado.

DIRECCIÓN GERENCIAL DE LOS CENTROS EDUCATIVOS.- Es una función administrativa, que consiste en hacer funcionar el cuerpo social de una empresa, para lograr los objetivos y metas establecidos por la organización, a

través de la orientación, coordinación y motivación del personal.

DISEÑO: Descripción hecha con palabras. Denominación con la que se conoce el trabajo de proyección de objetos de uso cotidiano, teniendo básicamente en cuánta los materiales empleados y su función; así, las formas resultados responden, a los fines que deben cumplir.

EFFECTIVIDAD: Concepto que involucra la eficiencia y la eficacia, consiste en alcanzar los resultados programados a través de un uso óptimo de los recursos involucrados.

EFICIENCIA: Capacidad de lograr los objetivos y metas programadas con los recursos disponibles y en un tiempo determinado.

EFICIENCIA: Es la relación entre los recursos utilizados y los bienes o servicios producidos. Logro de un objetivo al menor costo unitario posible. Se refiere al uso óptimo de recursos en programas, subprogramas y proyectos.

EMPRESA: Organización en la que la dirección ejerce un control global de las actividades realizadas en un centro determinado.

GERENCIAR: Estimular, enriquecer, optimizar la potencialidad de cada persona, de manera voluntaria con criterio institucional, para lograr una magnífica dirección de servicio a la comunidad educativa.

LIDER: Es la persona con don de mando, autoridad carismática, empático, empático con una fuerte personalidad y prestigio; ejerce influencia sobre los miembros de un grupo, institución o colectividad.

LIDERAZGO: Proceso por el cual quienes lo llevan a cabo aseguran que una organización tenga una dirección clara y sensata, creando una visión de futuro y

estrategias para realizar esa visión; y en este proceso motivan a los demás para lograr esta visión superando dificultades y adaptándose a los cambios.

MODELO: Un modelo es una conceptualización de un proyecto o de una hipótesis que se representa como un esquema con símbolos descriptivos de características y relaciones más importantes con un fin: ser sometido a modelización como un diseño flexible, que emerge y se desarrolla durante el inicio y evaluación de la investigación.

MOTIVACIÓN: Conjunto de factores que impulsan a una persona a querer hacer algo o alcanzar una meta.

PROCESO EDUCATIVO: Experiencia por la que atraviesa el educando, su actividad interna y externa y sus relaciones de aprendizaje mediano con las condiciones de intencionalidad, reciprocidad, significado y trascendencia ante la situación en que se encuentra.

PROPUESTA: Documento que describe el proyecto de investigación científica y tecnológica o de innovación y desarrollo tecnológico que pretenden realizar instituciones, universidades, públicas y privadas.

1.4 MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

El modelo de liderazgo gerencial actualizado, es un elemento importante en la gestión administrativa en cualquiera institución educativa, sus principios propenden a un sentido de dinamismo constante, abordando y direccionando diferentes factores que contribuyen a la existencia de un clima favorable, que repercute en la productividad, eficacia, eficiencia de los procesos administrativos.

Al existir un clima favorable donde se desenvuelven los procesos administrativos, el proceso educativo se ve favorecido; son los estudiantes, los docentes, padres de familia, la parroquia de San Simón, los directamente beneficiados, y sumado a esto el dar a conocer una buena imagen institucional que se refleja a nivel provincial.

El Colegio Nacional Provincia de Bolívar en la compleja vida contemporánea necesita de un Modelo de Liderazgo Gerencial para el mejoramiento del Proceso Educativo, que nos oriente hacia una revisión a fondo de las viejas prácticas administrativas y de las funciones que deben desempeñar quienes tienen a cargo la conducción institucional y que resulte más fructífero para promover la superación y participación general, de manera organizada y sistemática, sin duda hay necesidad de un modelo de liderazgo gerencial que este recurso sea visto como un requisito previo invaluable que merezca toda la atención de quienes desempeñan funciones administrativas.

El Colegio Nacional “Provincia de Bolívar”, no puede estar exento de las reglas formales de la administración, ya que en ella podemos encontrar un valioso material tanto para los que están en funciones como directivos; pero también será muy útil en la formación de los futuros maestros del nivel medio que asciendan a funciones directivas. Por estas y muchas razones más, se hace necesario conocer la Administración sus generalidades, su espíritu científico, sus máximos representantes sus definiciones, sus elementos comunes, sus funciones, y comprender que toda la institución para lograr sus objetivos requiere de recursos humanos, materiales y técnicos y reconocer que el objetivo de todos los gerentes

educativos administradores es desempeñar sus actividades siempre con eficiencia, con calidad propendiendo a la excelencia y puedan organizar, dirigir, controlar.

El Colegio Nacional “Provincia de Bolívar” se encuentra localizada en la cabecera parroquial de San Simón, Cantón Guaranda, Provincia de Bolívar. Su densidad poblacional de acuerdo al último censo es de 5.350 habitantes.

El Colegio Nacional “Provincia de Bolívar” se creó mediante Acuerdo Ministerial N^o 3877 de fecha 1^{er} de junio de 1984, desde su inicio contó con opciones prácticas de manualidades, agronomía y comercio.

El 3 de junio de 1993 con Acuerdo Ministerial N^o de 1993 con Acuerdo Ministerial N^o 3350 se crea el primer curso de diversificado con la especialidad Técnico Agrícola cuyo objetivo era el de mejorar e impulsar el desarrollo de la producción agrícola, mediante práctica y difusión con nuevas alternativas tecnológicas.

En la actualidad el establecimiento cuenta con la especialidad de Ciencias Sociales. Es creado mediante Acuerdo Ministerial N^o 058 y se crea el primer curso de diversificado en jornada matutina a partir del año lectivo 2001-2002 con régimen sierra para mejorar el proceso de desarrollo educativo.

El colegio cuenta con un galpón para la crianza de pollos que pone al servicio de la comunidad. También tiene un laboratorio de ciencias naturales un salón de uso múltiple, bloque administrativo, vivienda de conserje, canchas deportivas, aulas. En lo que se refiere al personal administrativo cuenta con un Rector, un Vicerrector, un Secretario, una Colectora, un Inspector, un Conserje y 9 profesores.

Los recursos económicos provienen de la ayuda fiscal a través de un presupuesto y el mismo que es muy limitado y no permite cubrir las necesidades de infraestructura para el normal desarrollo de la enseñanza de la juventud.

Es de mencionar que este tipo de estudio, no se ha realizado anteriormente en el Colegio, situación que se pone énfasis en la presentación del objeto del tema y el objeto de estudio, lo que le da un carácter de originalidad y pionero en este estudio.

CAPITULO II

ESTRATEGIAS METODOLÒGICAS

2.1 TIPO DE ESTUDIO

2.1.1 Por el propósito:

Aplicada.- El perfeccionamiento del Modelo de Liderazgo Gerencial actualizado, permitió a las autoridades mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en el Colegio Nacional “Provincia de Bolívar” Cantón Guaranda Parroquia San Simón, periodo lectivo 2010-2011.

2.1.2 Por el nivel de estudio:

Descriptiva.- Para identificar el rol del Líder Gerencial y analizar su incidencia en el Proceso Educativo.

Descriptiva o correlacionar.- El estudio describe la situación actual en cuanto al manejo gerencial de la institución, y también el proceso educativo. Describe la relación entre las variables de estudio, lo que permitió conocer la influencia de una sobre otra, y en base de esta encontrar las mejores estrategias de cambio.

Explicativo.- Considerando que los estudios van más allá de una espontánea descripción de conceptos o fenómenos sobre el modelo de liderazgo gerencial y el mejoramiento del proceso educativo como variables; el estudio estuvo dirigido a argumentar acerca del problema, sus referencias y testimonios así como comprobar la hipótesis de la propuesta, la misma que permitió establecer un modelo de liderazgo gerencial para el mejoramiento del proceso educativo del Colegio Nacional “Provincia de Bolívar”.

2.1.3 Por el lugar:

De campo.- Se realizó en el Colegio Nacional “Provincia de Bolívar” de la Parroquia San Simón.

2.1.4 Por la dimensión temporal:

Transversal.- De acuerdo al tiempo de ocurrencia de los hechos y registros de información se realizó un estudio diagnóstico en retrospectiva, se buscó evidencias de aspectos más notables, principalmente las formas de administrar y gerencial el líder institucional del Colegio Nacional “Provincia de Bolívar” de la Parroquia San Simón.

2.2 METODOLOGÍA

En cuanto a la metodología se refiere; esta se enfoca en dos ópticas; teoría y práctica.

El método de investigación teórica es de vital importancia en este trabajo y seguirá sistemáticamente las etapas mínimas que plantea el método científico ya que constituye un conjunto de procedimientos sistematizadas que el investigador utiliza para descubrir y enriquecer la ciencia (observación- problema- hipótesis- verificación de hipótesis generalización y/o conclusiones) concluyendo los métodos lógicos Inductivo y Deductivo es decir el análisis y la síntesis, se dará énfasis en el método Dialectico, Histórico, Lógico y Heurística como proceso científico de estudio de la realidad, de tal forma que exista una interrelación con la temática o fenómeno a investigarse.

Para el desarrollo y realización de este trabajo se implementara el siguiente proceso:

- 1. Investigación teórica del problema-** En la primera etapa del proceso se realizó la recolección de información necesaria para el estudio, esto es: búsqueda de antecedentes, revisión de documentos tales como administración y gestión de puestos en vigencia por las autoridades desde los inicios de funcionamiento del plantel, textos de investigación, Ley de educación, reglamento, revistas, informes, código de convivencia del Colegio Nacional “Provincia de Bolívar”

Se revisaron manuales de otros investigadores, modelos de los diferentes catedráticos de la Universidad Estatal de Bolívar, lo que facilitó la elaboración de un trabajo actualizado y que esté acorde a las necesidades e intereses de la institución educativa.

2.2.1 Diagnóstico y Factibilidad.

Diagnóstico.- Permite hacer una minuciosa revisión de algunas variables en las cuales se pretende realizar este proyecto.

Factibilidad.- Se determinó su implementación del modelo fortalecido, aplicando a la gestión de la Institución.

2.2.2 Construcción, validación y confiabilidad del instrumento.- Se realizó tomando en cuenta lo siguiente:

- Selección de los objetivos
- Delimitación de variables
- Operación de las variables
- Construcción de instrumentos en base a los objetivos, variables e indicadores
- Redacción de los respectivos ítems
- Elaboración y aplicación de los instrumentos.

2.2.3 Tabulación de los instrumentos.- Se tabularon los datos, para luego procesarlos, donde se evidenciaran las diferentes respuestas dadas por las unidades de observación: Directivos, profesores, administrativos, padres de familia y alumnos del Colegio Nacional “Provincia de Bolívar”, luego se lo transcribió a hojas de papel manejables para estos datos insertarlos en la computadora y obtener allí los respectivos cuadros y gráficos estadísticos por cada ítem, estableciendo luego frecuencia y porcentajes que fueron analizados.

2.2.4 Análisis e interpretación de los resultados.- Se realizó el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos, lo que permitió posteriormente establecer diferentes situaciones mediante la organización de cuadros y gráficos relacionando con la teoría expuesta en el marco teórico.

2.2.5 Formulación de un modelo de Liderazgo Gerencial actualizado.

Presentando los diferentes aspectos del tema de la investigación y los factores que lo provocaron, se estableció las causas y las posibles soluciones para el mejoramiento del proceso gerencial que repercuta en el proceso educativo.

En esta forma se presentó el Modelo de Liderazgo Gerencial actualizado para el mejoramiento del proceso educativo en el Colegio Nacional “Provincia de Bolívar” de la Parroquia San Simón, Cantón Guaranda Provincia de Bolívar.

2.2.6 Conclusiones y recomendaciones: Se elaboraron tomando en cuenta los resultados obtenidos y la hipótesis planteada.

2.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

2.3.1 Guía de Entrevista.- Se aplicó a las autoridades del plantel, para obtener información acerca del tema investigado.

2.3.2 Encuesta.- Se aplicó un cuestionario de preguntas dirigido a los estudiantes del colegio.

2.4 UNIVERSO Y MUESTRA

2.4.1 Universo

En el Colegio existen 74 estudiantes distribuidos en 6 cursos y 1 autoridad; motivo por el cual se consideró realizar el estudio tomando en cuenta toda la población.

2.5 ESTRATEGIAS DE CAMBIO

2.5.1 Desarrollo de las estrategias

Se efectuó un Seminario-Taller con un horario intensivo de 08H00 a 16H00, los días 5, 6, 7 de julio del 2011; con la finalidad de identificar las debilidades que presenta el modelo actual y aplicar las estrategias de cambio basadas en el liderazgo identificadas.

Tabla 2. Plan de actividades.

HORA	ACTIVIDADES TEMAS	METODOLOGÍA	RESULTADOS	RECURSOS	RESPONSABLES
08H00 A 09H30	¿Qué es un Modelo de Liderazgo?	Exposición Lluvia de ideas	Los participantes Comprenden el concepto y la importancia de la aplicación adecuada de un Modelo de Liderazgo Gerencial para el mejoramiento del proceso educativo	Proyector Laptop	Investigadora Autoridades
09H30 A 10H45	Análisis de los Factores del Fracaso	Exposición con preguntas inductivas y deductivas	Reconocen los factores que pueden conducir al fracaso de un Modelo Gerencial	Video Proyector Computador	Investigadora Participantes
10h45 A 11h15	R E F R I G E R I O				
11h15 A 12h00	Análisis de los Factores del Éxito	Exposición con preguntas inductivas y deductivas	Reconocen los factores que pueden conducir al éxito de un Modelo Gerencial	Video Proyector Computador	Investigadora Participantes
12H00 A 13H00	Proyectar la empresa educativa	Trabajos grupales Plenarias	Comprender la Importancia de Proyectar una	Papelotes Marcadores Masquín	Investigadora Participantes

	al exterior		Imagen positiva de la Institución Educativa.		
13H00 A 14H00	A L M U E R Z O				
14H00 A 15H15	Rol que deben cumplir: Autoridades. Docentes. Administrativos Alumnos	Exposición. Lluvia de ideas Preguntas Inductivas y Deductivas	Analizar la importancia de un trabajo en equipo entre toda la comunidad educativa	Proyector Laptop. Pizarra Tiza líquida.	Investigadora Participantes
15h15 A 16h00	Liderazgo para lograr resultados educativos excelentes	Trabajo Grupal Plenarias	Establecer un Modelo Gerencial con la participación de todos los involucrados en el proceso educativo	Papelotes Marcadores Masquin Cuadernos de anotaciones	Investigadora Participantes

CAPITULO III

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3. 1 RESULTADOS ENCUESTA APLICADA A ESTUDIANTES

Pregunta Nro. 1: ¿Existe un diagnóstico institucional?

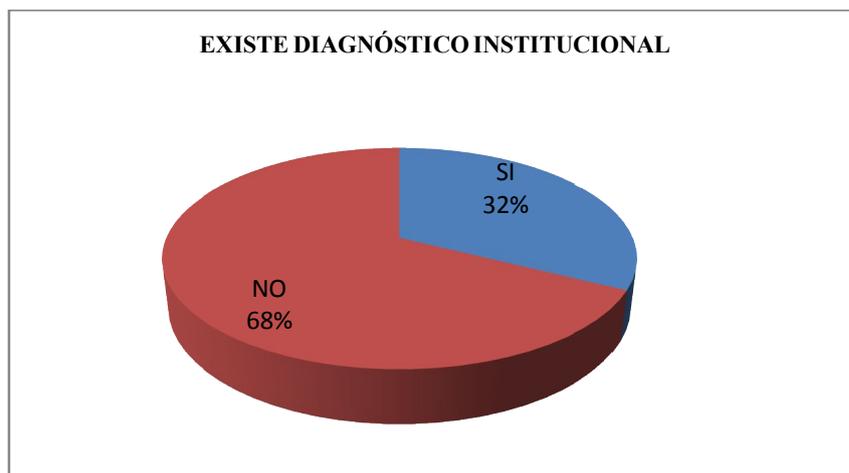
Cuadro 1. Frecuencia diagnóstico institucional

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	24	32%
NO	50	68%
TOTAL	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada estudiantes 2011

Responsable: Consuelo González C.

Gráfico 1. Frecuencia diagnóstico institucional



Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados, la mayoría de los estudiantes encuestados responden que no existe un diagnóstico institucional, en comparación con un número reducido que piensan que si la hay. Estos resultados indican que los estudiantes conocen la verdadera situación actual del establecimiento educativo en lo referente a la parte administrativa.

Pregunta Nro. 2. ¿Se trabaja por objetivos?

Cuadro 2. Frecuencia de trabajo por objetivos

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	10	14 %
NO	64	86%
TOTAL	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada estudiantes 2011

Responsable: Consuelo González C.

Gráfico 2. Frecuencia de trabajo por objetivos



Análisis e interpretación

Los resultados muestran que en su mayoría no se trabajan por objetivos ni metas; esto supone que las decisiones no eran planificadas, sino más bien existía improvisación en las diferentes actividades que realizaba el rector.

Pregunta Nro. 3 ¿Son visibles las acciones gerenciales?

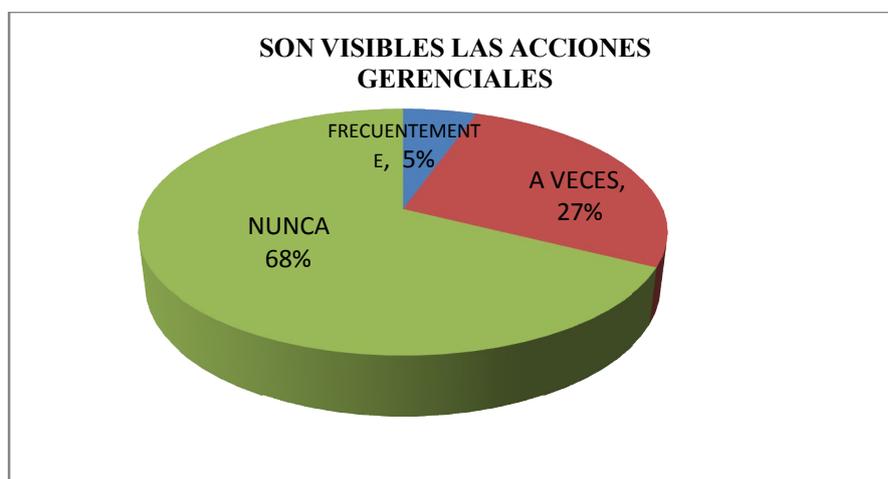
Cuadro 3. Frecuencia acciones gerenciales

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FRECUENTEMENTE	4	5 %
A VECES	20	27 %
NUNCA	50	68 %
TOTAL	74	100 %

Fuente: Encuesta aplicada estudiantes 2011

Responsable: Consuelo González C.

Gráfico. Frecuencia acciones gerenciales



Análisis e interpretación

Según los resultados obtenidos los estudiantes encuestados responden en su mayoría las acciones que ejecutaba la administración central no se daban a conocer, por lo que no era visible su gestión; sin embargo un gran porcentaje pensaba que si eran visibles las acciones gerenciales, que sumado a otro sector igual minoritario, ponen en evidencia cierta direccionalidad de las acciones que ejecutaba la administración.

Pregunta Nro. 4 ¿Se trabaja en base a metas establecidas?

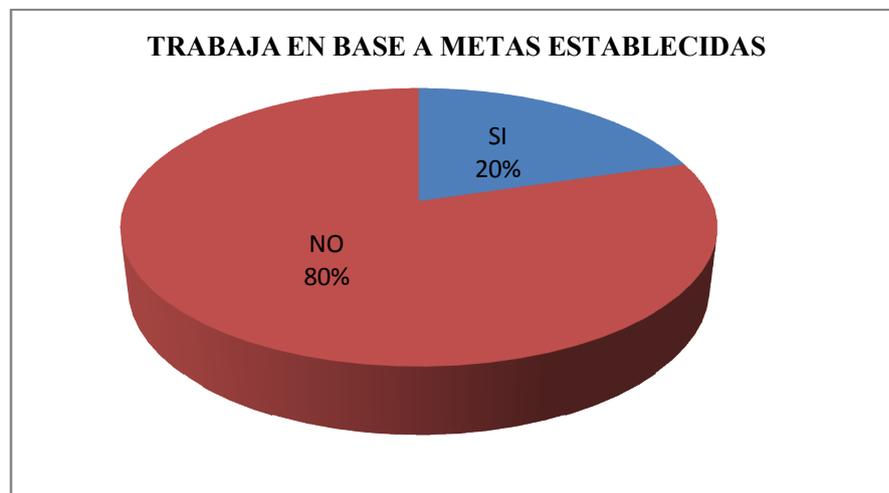
Cuadro 4. Frecuencia trabajo en base de metas establecidas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	20%
NO	59	80%
TOTAL	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada estudiantes 2011

Responsable: Consuelo González C.

Gráfico 4. Frecuencia trabajo en base de metas establecidas



Análisis e interpretación

La mayoría de los estudiantes no creen que se trabaje en función de metas establecidas, esto va de acuerdo con lo manifestado en la anterior pregunta donde, los estudiantes mencionaban mayormente que no se trabajaba por objetivos.

Pregunta Nro. 5 ¿Existe control de proceso?

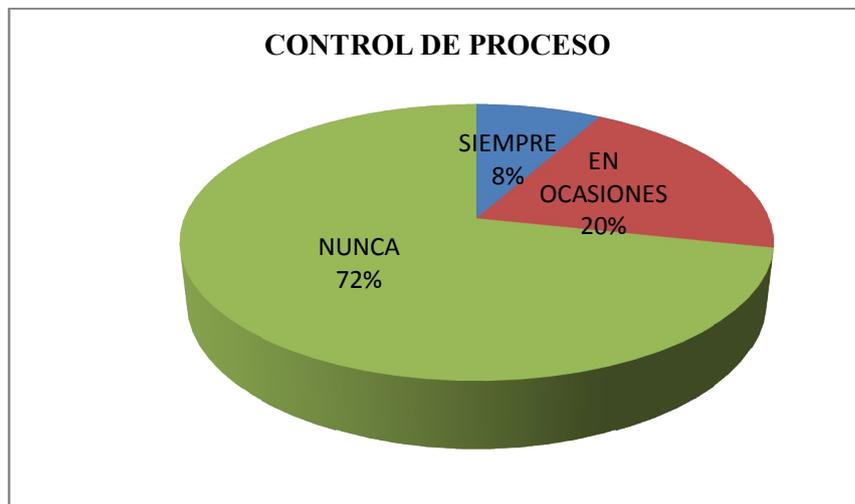
Cuadro 5. Frecuencia control de proceso

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	6	8 %
EN OCASIONES	15	20 %
NUNCA	53	72 %
TOTAL	74	100 %

Fuente: Encuesta aplicada estudiantes 2011

Responsable: Consuelo González C.

Gráfico 5. Frecuencia control de proceso



Análisis e interpretación

De acuerdo a estos resultados, la mayoría de estudiantes mencionan que nunca se realiza un control del proceso educativo, situación preocupante debido a que es en el proceso donde se evidencia la buena o deficiente gestión administrativa, y además, es la base y el fundamento mismo de una institución académica; se resalta también que algunos estudiantes opinan que si existía control del proceso, y otros que siempre había; lo que explica de acuerdo a lo mencionado anteriormente cierta preferencia a un sector de estudiantes.

Pregunta Nro. 6 ¿Se previenen los problemas?

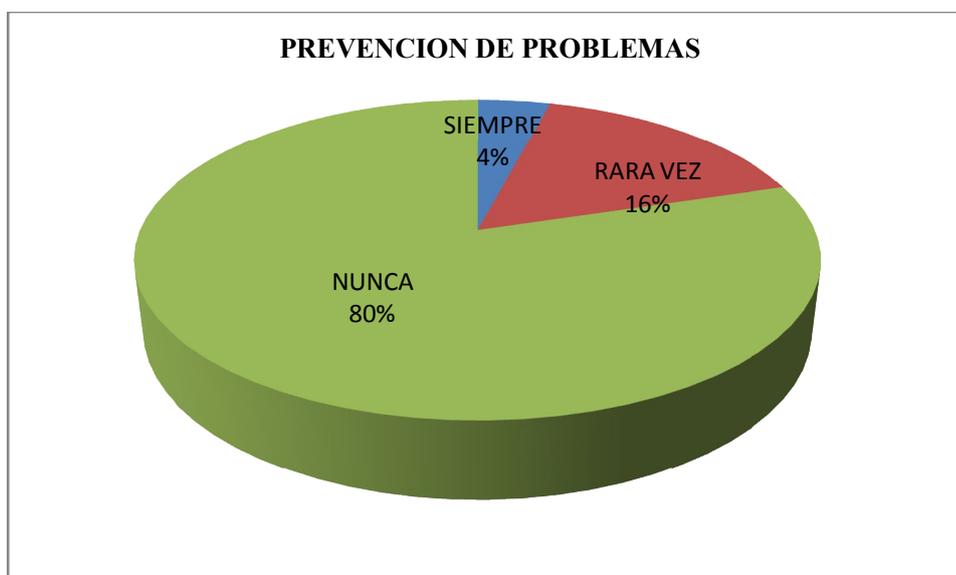
Cuadro 6. Frecuencia prevención problemas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	3	4%
RARA VEZ	12	16%
NUNCA	59	80%
TOTAL	74	100

Fuente: Encuesta aplicada estudiantes 2011

Responsable: Consuelo González C.

Gráfico 6. Frecuencia prevención problemas



Análisis e interpretación

Los datos muestran que la mayoría opina que no existía prevención de problemas, esto era un aspecto preocupante, los problemas muestran de igual forma la mala conducción de la institución, y la vigencia de un modelo administrativo clásico vertical. La prevención en el apareamiento de problemas, tiene que estar contemplado en el sistema administrativo, el esperar que se produzca el problema para solucionarlo es responsabilidad del gerente educativo.

Pregunta Nro. 7. ¿Existe la debida información educativa?

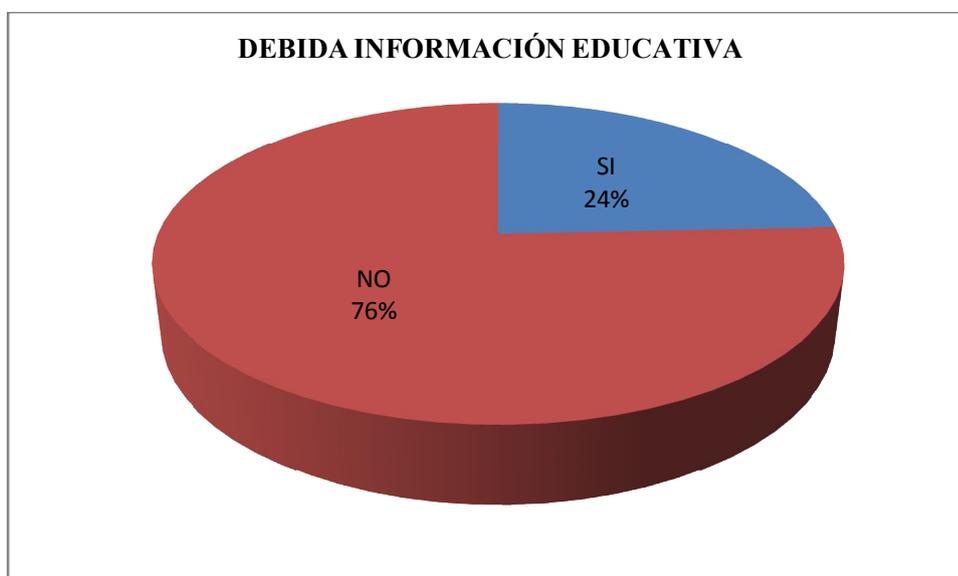
Cuadro 7. Frecuencia existencia información educativa

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	18	24%
NO	56	76%
TOTAL	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada estudiantes 2011

Responsable: Consuelo González C.

Gráfico 7. Frecuencia existencia información educativa



Análisis e interpretación

Los datos muestran que en su mayoría no existía una debida información educativa, esto denota la deficiente gestión administrativa que existía en la institución; sin embargo una parte de los estudiantes si cree que existía una debida información, tendencia que da a conocer posiblemente una preferencia por un sector de los estudiantes que apoyaban la gestión educativa.

Pregunta Nro. 8- ¿Se evalúa la eficiencia al docente?

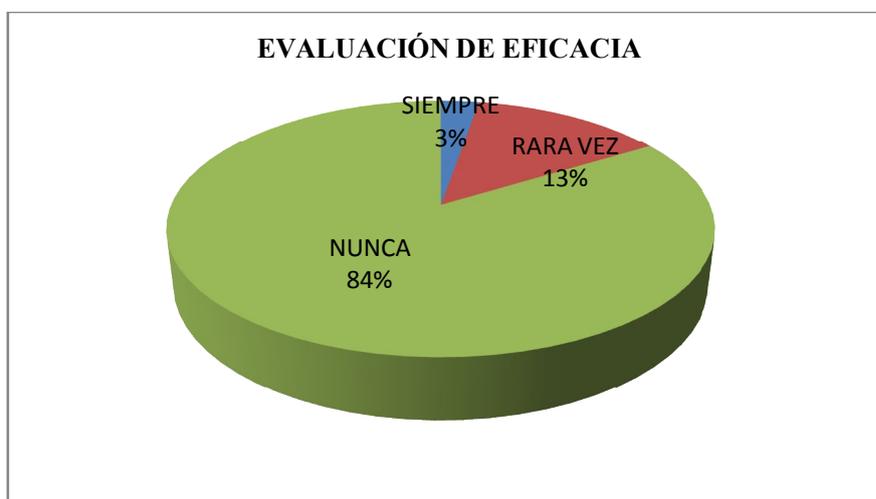
Cuadro 8. Frecuencia evaluación eficiencia al docente

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	2	3%
RARA VEZ	10	13%
NUNCA	62	84%
TOTAL	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada estudiantes 2011

Responsable: Consuelo González

Gráfico 8. Frecuencia evaluación eficiencia al docente



Análisis e interpretación

Se menciona mayoritariamente que no se realizaba una evaluación al docente, es de mencionar que la evaluación al docente está a cargo del Ministerio de Educación a través de la Dirección Provincial de Educación; sin embargo en la administración educativa moderna cada institución necesita un sistema de evaluación a su plantilla docente en busca de la calidad de la educación.

Pregunta Nro. 9 ¿Se aplica el monitoreo de metas?

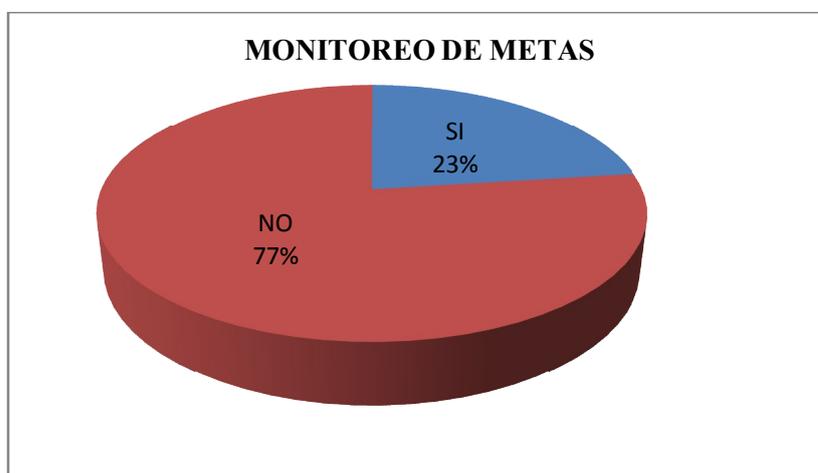
Cuadro 9. Frecuencia aplicación monitoreo de metas

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	23%
NO	57	77%
TOTAL	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada estudiantes 2011

Responsable: Consuelo González C.

Gráfico 9. Frecuencia aplicación monitoreo de metas



Análisis e interpretación

En lo referente a esta pregunta la mayoría piensa que no existe un monitoreo de metas; esto va acorde al sistema administrativo que existía en la institución, donde al no existir planificación ni muestras de una buena administración, es lógico pensar que un componente como el de monitoreo iba a estar de igual forma ausente.

Pregunta Nro. 10 ¿Utiliza un proceso integrador de la comunidad educativa?

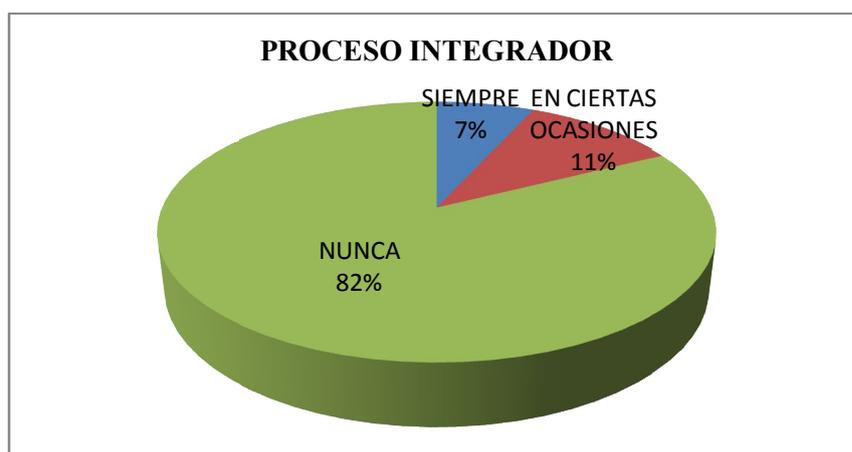
Cuadro 10. Frecuencia utilización de un proceso integrador

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	5	7%
EN CIERTAS OCASIONES	8	11%
NUNCA	61	82%
TOTAL	74	100%

Fuente: Encuesta aplicada estudiantes 2011

Responsable: Consuelo González C.

Gráfico 10. Frecuencia utilización de un proceso integrador



Análisis e interpretación

La mayoría de los estudiantes piensan que no existe un proceso integrador, tomando en cuenta que el trabajo entre todos los involucrados en el proceso educativo necesita la colaboración conjunta, por tanto las respuestas solo evidencian la deficiente administración y vigencia del modelo clásico – vertical tradicional.

3.2 ANÁLISIS DE LA ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

Resultados de la Entrevista aplicada al Rector, del Colegio Nacional “Provincia de Bolívar” de la Parroquia San Simón del Cantón Guaranda, para conocer cómo influye la ausencia de un Modelo de Liderazgo Gerencial actualizado. Como variable independiente.

Tabla 3. Entrevista

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJE
1.- ¿Existe el Personal Docente necesario?	SI () NO (x)	1	100%
2.- ¿El colegio cuenta con los recursos suficientes para su funcionamiento?	SI () NO (x)	1	100%
3.- ¿La institución cuenta con laboratorios, equipos y materiales didácticos suficientes?	SI () NO (x)	1	100%
4.- ¿La gestión financiera es buena?	SI (x) NO ()	1	100%
5.- ¿Los planes y programas tienen coherencia?	SI () NO (x)	1	100%
6.- ¿La evaluación pedagógica es continua?	SI (x) NO ()	1	100%
7.- ¿Existe control financiero permanente?	SI () NO (x)	1	100%
8.-¿Según su criterio se cumplieron las metas institucionales?	SI () NO (x)	1	100%
9.- ¿Los Objetivos propuestos se cumplieron?	SI (x) NO ()	1	100%
10.- Se aplican y se cumplen los planes y programas?	SI () NO (x)	1	100%

Análisis e Interpretación

Por tratarse de una persona entrevistada, los resultados siempre nos da 100% por lo que no se puede representarle en un gráfico, ya que no se cuenta con una frecuencia comparativa.

3.3 RESULTADOS OBTENIDOS DEL ANTES Y DESPUES DE LA APLICACIÓN DE LAS ESTRATEGIAS DE CAMBIO

Modelo organizacional vigente, caracterizado por ser clásico de la Administración, donde el Rector en forma vertical ejecuta el proceso de gestión, cumpliendo las funciones tradicionales de la administración: planificación, dirección, ejecución y control.

Gráfico 11. Modelo organizacional anterior

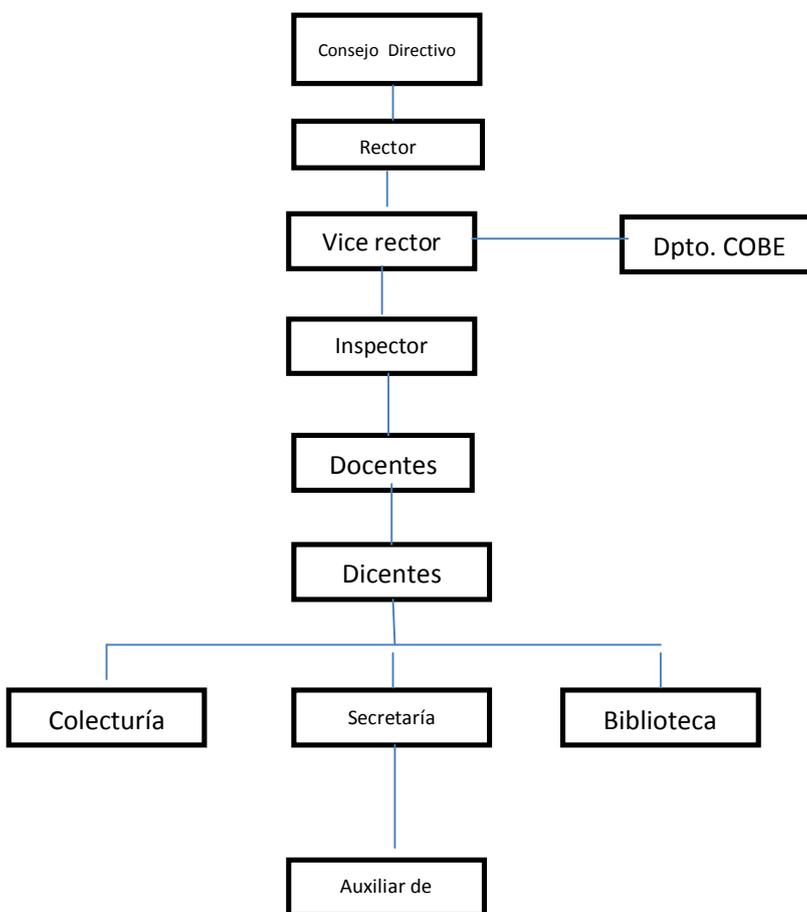


Tabla 4. Estrategias implementadas

ANTES	ESTRATEGIAS DE CAMBIO	RESULTADOS
1. Los trabajos al apuro.	1. Planificación oportuna.	1. Trabajos satisfactorios
2. La cautela o miedo.	2. Reflexión y autocrítica	2. Seguridad en sí mismo
3. El conformismo simple.	3. Motivación	3. La creatividad aplicada
4. La parálisis por el análisis.	4. Criticidad y reflexión	4. La acción decisiva.
5. La mera laboriosidad.	5. Fijar metas.	5. El trabajo inteligente
6. La complicación inútil.	6. Creatividad	6. La simplificación
7. El escándalo.	7. Autocrítica	7. La eficacia silenciosa.
8. El trabajo mediocre.	8. Eficiencia	8. El trabajo de calidad.
9. El abandono y desconfianza.	9. Seguridad en sí mismo	9. Confianza
10. El trabajar unos contra otros.	10. Trabajo colectivo	10. Trabajo compartido

3.4 MODELO BASADO EN LIDERAZGO

Este Modelo incorpora al modelo existente en la institución elementos de gestión basados en el liderazgo acorde a las concepciones modernas de administración, donde el Rector toma estos elementos y los aplica en beneficio colectivo, y, al mismo tiempo identifica e introduce más elementos basados en el liderazgo, la

dinámica de este modelo permite la acción colectiva en beneficio del proceso educativo, para alcanzar una educación de calidad con equidad, es preciso el desarrollo de procesos educativos: Participativos, innovadores y evaluados permanentemente que construyan su propia identidad, estableciendo una visión compartida de una propuesta pedagógica común, la producción de ambientes para la convivencia y la socialización en general, la articulación de sus diversos elementos de su funcionamiento, desde la administración hasta el trabajo en equipo de los miembros de las diferentes áreas de la comunidad educativa.

Todo esto basado en un Modelo de Liderazgo Gerencial Actualizado, orientado por propósitos, valores comunes, metas y objetivos claramente establecidos y compartidos.

3.4.1 Principios del modelo de liderazgo gerencial

1.- ORGANIZACIÓN.- Que promueva el mejoramiento de la gestión institucional, directiva, pedagógica, administrativa y de la comunidad, requiriendo de acciones planificadas sistemáticas e intencionadas.

2.- PARTICIPACIÓN.- Esta dado por el involucramiento de los miembros de la comunidad educativa.

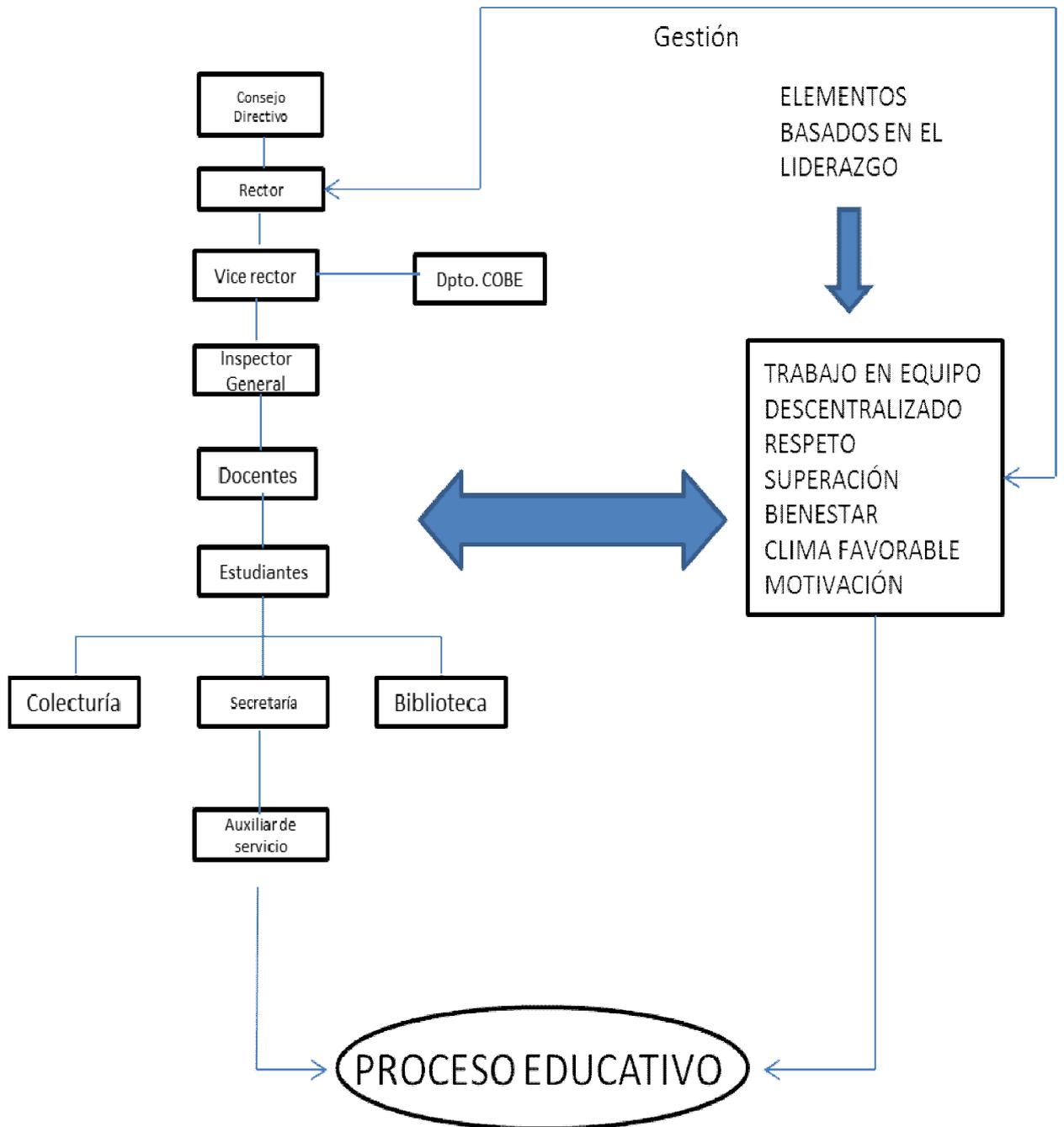
3.- CORRESPONSABILIDAD.- En el desarrollo de procesos a partir de la comprensión de los participantes en el sentido de que el éxito de la gestión institucional requiere del esfuerzo conjunto y organizado de todos en el ámbito de acción que les corresponda.

3.4.2 Características del modelo

- El Modelo de Liderazgo Gerencial Educativo, es encaminado por el Rector que se convierte en el líder de la gestión educativa de la institución.

- Es un proceso que se concreta con el aporte de todos los miembros y elementos de la institución.
- Es un proceso de dialogo comprensión y mejora de la gestión administrativa, técnico pedagógica y comunitaria

Gráfico 12. Modelo vigente basado en el liderazgo



.5 COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Para la realización de la prueba de hipótesis, se siguieron los siguientes pasos:

1. Planteamiento de la hipótesis:

Se procedió a plantear las hipótesis, nula y alternativa en base a la hipótesis de trabajo.

Hipótesis general:

El perfeccionamiento del Modelo de Liderazgo Gerencial vigente, permite mejorar el Proceso Educativo en el Colegio Nacional “Provincia de Bolívar” Parroquia San Simón, Cantón Guaranda, Provincia Bolívar periodo lectivo 2010-2011.

Hipótesis nula

El perfeccionamiento del Modelo de Liderazgo Gerencial vigente, **no** permite mejorar el Proceso Educativo en el Colegio Nacional “Provincia de Bolívar” Parroquia San Simón, Cantón Guaranda, Provincia Bolívar periodo lectivo 2010-2011.

Hipótesis alternativa

El perfeccionamiento del Modelo de Liderazgo Gerencial vigente, **sí** permite mejorar el Proceso Educativo en el Colegio Nacional “Provincia de Bolívar” Parroquia San Simón, Cantón Guaranda, Provincia Bolívar periodo lectivo 2010-2011.

2. Nivel de significancia del 5%

3. Se determinó el estadístico de prueba

Para este caso, se consideró el estadístico de prueba chi cuadrada x^2

$$x^2 = \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

$x^2 =$ Cji cuadrado

$fo =$ frecuencia observada

$fe =$ frecuencia esperada

4. Se aplicó una regla de decisión en base del valor obtenido, que para este caso fue:

	Antes	Después	Total
El modelo si permite mejorar el proceso educativo	2	12	14
El modelo no permite mejorar el proceso educativa	11	1	12
Total	13	13	n=26

$$x^2 = \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

$x^2 = 3.84$ con 1 grado de libertad y 95% de confianza

valor calculado $x^2 = 15.41$

5. Se toma la decisión de rechazar la Ho nula en base del siguiente razonamiento:

El valor calculado $x^2 = 15.41$, es mayor que el valor de 3.84, lo que indica que las estrategias implementadas al nuevo modelo si funcionaron, razón por la que aceptamos la hipótesis de trabajo de que el modelo si mejora el proceso educativo.

3.6 CONCLUSIONES

- El modelo de gestión basado en liderazgo, constituye una herramienta para el Rector de la Institución, y a su vez permite el mejoramiento del proceso educativo.

- Existe una debilidad en el manejo gerencial del colegio, debido a las falencias que presenta el modelo de gestión vigente, basado en lineamientos administrativos considerados un tanto obsoleto, lo que dificulta el correcto desenvolvimiento del proceso educativo.

- Dentro del grupo de estudiantes se evidencia una inconformidad por la manera como se viene desarrollando la gestión administrativa, situación que repercute negativamente en el proceso educativo.

- El Señor Rector y los estudiantes coinciden en manifestar que no se están cumpliendo con todos los requerimientos que demanda un verdadero modelo de Liderazgo Gerencial, para el mejoramiento del Proceso Educativo, pues manifiestan que no se han cumplido con las metas propuestas.

- Las estrategias presentadas e implementadas, permitió la plena aceptación del modelo gerencial basado en principios de liderazgo, beneficiando al proceso educativo, y agilizando trámites de tipo administrativo, lo que beneficia a la vida institucional.

3.7 RECOMENDACIONES

- Actualizar los conocimientos sobre el liderazgo gerencial por parte de las autoridades del plantel, para incorporar elementos que mejoren y alimenten al modelo actual, en beneficio del proceso educativo.

- Implementar seminarios, charlas, conferencias, dirigidas a los señores docentes y estudiantes, para que se fortalezca un sentido colectivo en beneficio del plantel.

- Realizar la evaluación periódica del funcionamiento del modelo, para identificar y fortalecer debilidades que se pueda encontrar.

- Tener ideas claras de todo lo que encierra el liderazgo y su efectividad en la toma de decisiones para resolver problemas.

5. Se recomienda al Departamento de Posgrado de la Universidad Estatal de Bolívar, apoyar a futuro la realización de este tipo de investigaciones en otra institución, orientado a resaltar y fortalecer la temática de la importancia de contar con un modelo gerencial basado en el liderazgo.

BIBLIOGRAFIA

Alvarez, J. (2008). Enciclopedia del Director Moderno, tomo 1-6 La Dirección general, Montserrat de Casanova, Barcelona.

Bigott, L (1993). Escritos sobre la Educación. Caracas: Los Heraldos Negros.

Casanova, M. (2002). La Evaluación garantía de calidad para el centro educativo; Edelvives, Aula Reforma España. Práctica ed.

Cortés, U. (2005). Administración Educativa. 1ª Edición. Editorial Paidós. Buenos Aires.

D'Alessio, I (2005). Administración y dirección de la producción, un enfoque estratégico. Editorial Trillas, México.

Davis, K. (2002). Comportamiento humano en el trabajo (11ª. Edición). México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A.

Drucker, P. (2008). La administración del siglo XXI. McGraw Hill. México.

Ennis, W. (2001) Líderes: Las cuatro claves del Liderazgo Eficaz.

Estrada, M. (1995). Mil ejercicios de creatividad. Ejercicios para desarrollar distintos componentes del pensamiento creativo. Mc Graw-Hill. México.

Freeman, E. (2005). Administración. Prentice Hall Hispanoamericana, México.

Galarza, G. (2010). Seminario: Legislación Educativa.

Gardner. (1991). El Liderazgo. Grupo Editor Latinoamericano. México.

Herrera M. Administración Educativa. Hanns Seide. Editorial Paidós. Buenos Aires.

Hersey, B. (1998). Administración del comportamiento organizacional: liderazgo situacional (7ª ed). México: Prentice Hall Inc. Pearson Educación.

Hersey, P. & Blanchard K. (2003). Liderazgo situacional. Mc. Graw. Hill. México.

Katz, R. (1986). El arte de un administrador efectivo. Clásicos Harvard de la Administración, Vol. V. Bogotá.

Kotter, P. (2007). Qué hacen los líderes. Colección: MANAGEMENT. McGraw Hill. México.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) fue publicada en el Registro Oficial el 31 de marzo de 2011.

Leboeuf, M. (2005). Gran principio de Management.

Lobo, A. (1995). El gerente educativo. Editorial Trillas. México

Morán, M. (2010). Liderazgo de alta gerencia educativa. Módulos de Maestría en gerencia Educativa.

O'Donnel, K. (1985). Administración. Editorial: Mc Graw Hill. México.

Quisphpe, L. (2004). Elementos básicos para la gestión educativa, Fundación Hanns Seide Revista Ekos.

Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional (10ª ed.). México: Pearson Educación.

Senlle, A. (2007). Calidad y Liderazgo. Ediciones Gestión 2007 S.A. Barcelona.

Stodgill, R. (2005). Teorías del Liderazgo. Mc. Graw. Hill. México.

Terry, G. (2010). Principios de Administración, editorial Continental S.A.

Villacís J. (2007). Guía para el éxito. Soluciones prácticas. El ABC de Liderazgo, Gerencia y Recursos Humanos IV.

Villacís, J. (2008). El ABC de Liderazgo Gerencia y Recursos Humanos. II, III, IV edición. Manuales de Auto superación integral.

Warren, V. (2005). Reinventando el liderazgo. Estrategias para empoderar la organización. Mc. Graw. Hill. México.

ANEXOS

ANEXO 1

MAESTRIA EN GERENCIA EDUCATIVA

Lugar: Simón.
Sector: Colegio Nacional “provincia de Bolívar”.
Fecha: 16/05/2011
Responsable: Lic. Consuelo González

Encuesta aplicada a los Estudiante, del Colegio Nacional “Provincia de Bolívar” de la Parroquia San Simón del Cantón Guaranda.

¿Existe un diagnostico institucional?	Si No
¿Se trabaja por objetivos y metas	Si No
¿Son visibles las acciones gerenciales?	Frecuentemente- A veces- Nunca
¿Se trabaja en base a metas establecidas?	Si No
¿Existe control de proceso?	Siempre – En ocasiones- Nunca
¿Se previenen los problemas?	Siempre –Rara vez - Nunca
¿Existe la debida información educativa?	Si No
¿Se evalúa la eficiencia al docente?	Siempre- Rara vez- Nunca
¿Se aplica el monitoreo de metas?	Si No
¿Utiliza un proceso integrador de la comunidad educativa?	Siempre- en ciertas ocasiones- Nunca.

ANEXO 2

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

MAESTRIA EN GERENCIA EDUCATIVA

GUÍA DE ENTREVISTA AL RECTOR DEL COLEGIO “PROVINCIA DE BOLIVAR

Lugar: Simón.

Sector: Colegio Nacional “provincia de Bolívar”.

Fecha: 16/05/2011

- | | |
|--|-------|
| 1.-¿Existe el personal docente necesario? | Si No |
| 2.-¿El colegio cuenta con los recursos suficientes para su funcionamiento? | Si No |
| 3.-¿La institución cuenta con laboratorios, equipos y material didácticos suficientes? | Si No |
| 4.-¿La gestión financiera es buena? | Si No |
| 5.-¿Los planes y programas tienen coherencia? | Si No |
| 6.-¿ La evaluación pedagógica es continua? | Si No |
| 7 .-¿Existe control financiero permanente? | Si No |
| 8.-¿ Según su criterio se cumplieron las metas institucionales? | Si No |
| 9.-¿Los objetivos propuestos se cumplieran. | Si No |
| 10.-¿Se aplican y se cumplen los planes y programas. | Si No |

ANEXO 3

COLEGIO NACIONAL “PROVINCIA DE BOLÍVAR”



PERFIL DEL COLEGIO NACIONAL “PROVINCIA DE BOLIVAR”



ALUMNOS DEL TERCER AÑO DE BACHILLERATO ENCUESTADOS



ALUMNOS ENCUESTADOS DEL SEGUNDO AÑO DE BACHILLERATO



ALUMNOS ENCUESTADOS DEL PRIMER AÑO DE BACHILLERATO



ALUMNOS ENCUESTADOS DEL DECIMO AÑO.



ALUMNOS ENCUESTADOS DEL OCTAVO AÑO



ALUMNOS DEL COLEGIO NACIONAL “PROVICIA DE BOLIVAR”

AÑO LECTIVO 2010- 2011



**PERSONAL DOCENTE ADMINISTRATIVOS Y ESTUDIANTES DEL
COLEGIO NACIONAL “PROVINCIA DE BOLIBAR” AÑO LECTIVO
2010-2011**



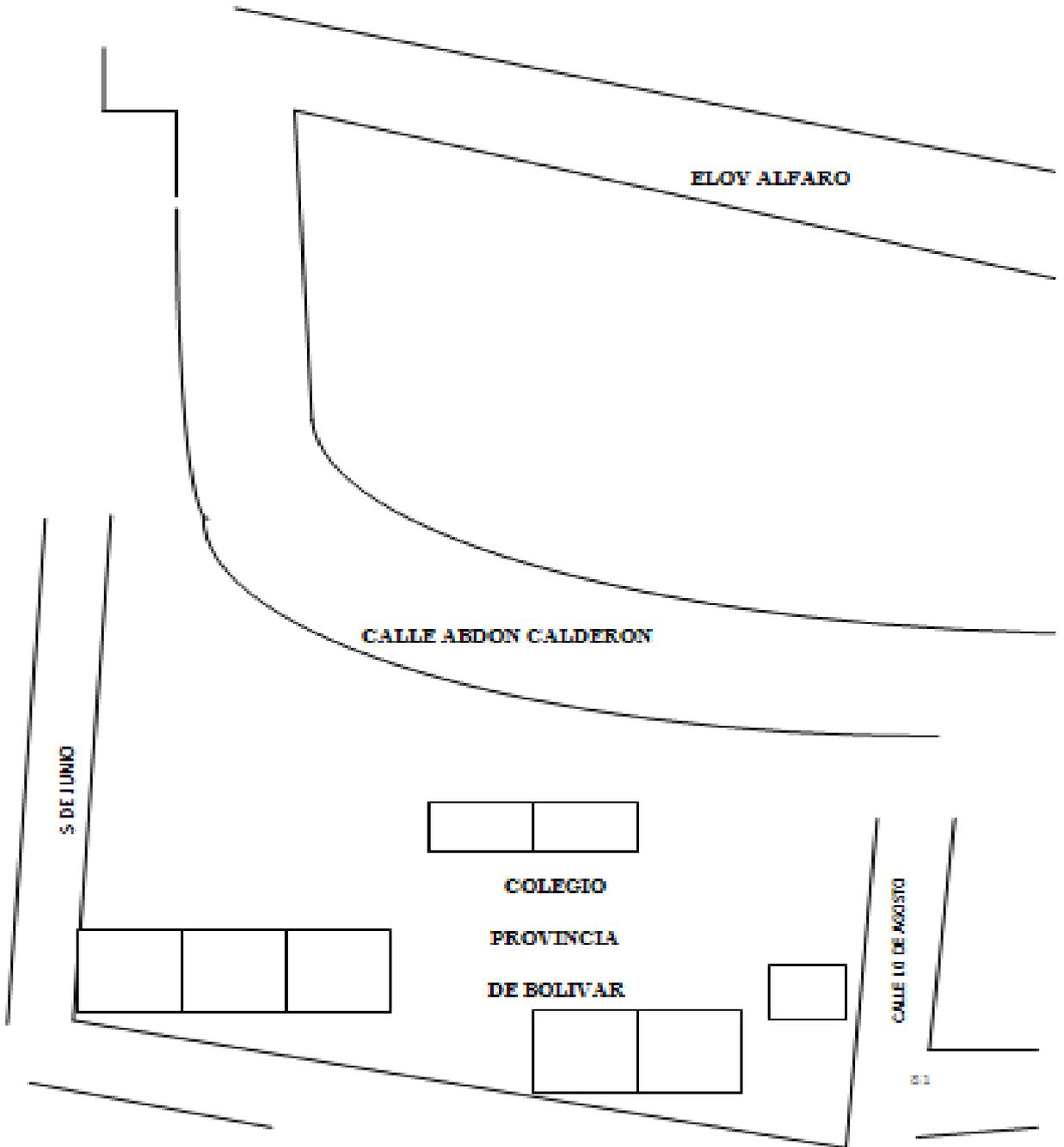
De izquierda a derecha Maestrante, Lic. Consuelo González C, Consejo Directivo Lic. Fernando Escobar, Lic. Marlith Baños. Inspector General. Abg. Byron Espinosa. Vicerrectora Académica. M. S. c Fabiola Del Salto D. Rector. Lic. Jesús Fierro. Colectora. Lic. Dolores Utreras. Secretario Roberto Vascones.



RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL” PROVINCIA DE BOLIVAR.”



CROQUIS DE UBICACIÓN DEL COLEGIO “PROVINCIA BOLÍVAR”



ARTÍCULO CIENTÍFICO

MODELO DE LIDERAZGO GERENCIAL ACTUALIZADO PARA EL MEJORAMIENTO DEL PROCESO EDUCATIVO DEL COLEGIO NACIONAL “PROVINCIA DE BOLÍVAR”

Autor : Consuelo González C.

Institución : Colegio Nacional “Provincia de Bolívar”

Resumen

La presente tesis de grado tiene como objetivo perfeccionar el Modelo Gerencial que se viene aplicando en el Colegio Nacional “Provincia de Bolívar”, de la Parroquia San Simón, Cantón Guaranda – Provincia Bolívar; a través de la incorporación de elementos actualizados de gerencia basados en el liderazgo, para mejorar el proceso educativo. Para el cumplimiento de este trabajo, se consideró la realidad educativa en la institución realizando una descripción objetiva, clara y precisa existente en la comunidad educativa objeto de estudio, para establecer un diagnóstico y planificar estrategias gerenciales que permitan solucionar los problemas relacionados con la gerencia y el proceso educativo. Con el planteamiento del problema, la presentación de la hipótesis, se siguió la dirección de una metodología práctica que llevó al análisis y síntesis permitiendo fijar los objetivos que sirvieron para la medición y observación de las variables de estudio. La teoría científica presenta una visión clara y precisa del Liderazgo, la información recogida se obtuvo mediante una metodología de investigación de campo, El tipo de estudio corresponde a ser descriptiva- explicativa porque a la vez que describe las relaciones causa – efecto, va dando explicaciones sobre los fenómenos presentados; la variable dependiente constituye el Proceso Educativo, y la independiente el Modelo de Liderazgo Gerencial.

Palabras claves: Liderazgo, modelo gerencial, proceso educativo

Metodología

Se aplicó una metodología de tipo descriptiva y explicativa, que mediante la aplicación de técnicas bibliográficas, se realizó un diagnóstico de la situación de la gerencia en la institución. Para la obtención de información se recurrió a la aplicación de encuestas dirigidas a estudiantes, y entrevista a la máxima autoridad. Para el mejoramiento del modelo, y luego de obtener los resultados de la encuesta,

se procedió a implementar estrategias de cambio orientadas a la inserción de elementos basados en el liderazgo, para que a futuro se aplique estos principios en la parte gerencial. Se procedió a hacer una presentación de los resultados obtenidos en tablas y gráficos, para luego su análisis e interpretación, los cuales permitieron la elaboración de conclusiones y recomendaciones, que de acuerdo a los resultados obtenidos colaboró positivamente en el mejoramiento del proceso educativo y del ambiente en general de la institución.

Resultados

De acuerdo a los resultados, la mayoría de los estudiantes encuestados responden que no existe un diagnóstico institucional, en comparación con un número reducido que piensan que si la hay; en su mayoría no se trabajaba por objetivos ni metas; las acciones que ejecutaba la administración central no se daban a conocer, por lo que no era visible su gestión, sin embargo un gran porcentaje pensaba que si eran visibles las acciones gerenciales, que sumado a otro sector igual minoritario, ponen en evidencia cierta direccionalidad de las acciones que ejecutaba la administración. No se creía mayoritariamente que se trabajase en función de metas establecidas, no se realizaba un control del proceso educativo, se creía que si existía control del proceso, y otros que siempre había. Se opinaba que no existía prevención de problemas, esto era un aspecto preocupante, los problemas muestran de igual forma la mala conducción de la institución, y la vigencia de un modelo administrativo clásico vertical, no existía una debida información educativa, esto denota la deficiente gestión administrativa que existía en la institución; sin embargo una parte de los estudiantes si cree que existía una debida información, tendencia que da a conocer posiblemente una preferencia por un sector de los estudiantes que apoyaban la gestión educativa; no se realizaba una evaluación al docente, es de mencionar que la evaluación al docente está a cargo del Ministerio de Educación a través de la Dirección Provincial de Educación; sin embargo en la administración educativa moderna cada institución necesita un sistema de evaluación a su plantilla docente en busca de la calidad de la educación; no existía un monitoreo de metas ni un proceso integrador, tomando en cuenta que el trabajo entre todos los involucrados en el proceso educativo

necesita la colaboración conjunta, por tanto las respuestas solo evidencian la deficiente administración y vigencia del modelo clásico – vertical tradicional.

Discusión

Se determinó que en la institución, no existía un modelo de gerencia, es más, el modelo tradicional – vertical que se venía aplicando, no resolvía problemas específicos que se presentaban, esto daba lugar a la existencia de factores negativos para la institución tales como, indiferencia, ineficiencia en los asuntos productivo, discrepancias, conformismo; todos estos creaban un ambiente de trabajo que repercutía negativamente en el proceso educativo. Luego de la identificación de estos factores, y con la aplicación de estrategias de cambio, se logró revertir la situación de una manera positiva, insertando elementos de liderazgo en la gerencia, se logró crear un ambiente favorable de trabajo, que repercutió en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Conclusiones

El modelo de gestión basado en liderazgo, constituye una herramienta para el Rector de la Institución, y a su vez permite el mejoramiento del proceso educativo. Existe una debilidad en el manejo gerencial del colegio, debido a las falencias que presenta el modelo de gestión vigente, basado en lineamientos administrativos considerados un tanto obsoleto, lo que dificulta el correcto desenvolvimiento del proceso educativo. Dentro del grupo de estudiantes se evidencia una inconformidad por la manera como se viene desarrollando la gestión administrativa, situación que repercute negativamente en el proceso educativo. El Señor Rector y los estudiantes coinciden en manifestar que no se están cumpliendo con todos los requerimientos que demanda un verdadero modelo de Liderazgo Gerencial, para el mejoramiento del Proceso Educativo, pues manifiestan que no se han cumplido con las metas propuestas. Las estrategias presentadas e implementadas, permitió la plena aceptación del modelo gerencial basado en principios de liderazgo, beneficiando al proceso educativo, y agilizando trámites de tipo administrativo, lo que beneficia a la vida institucional.

BIBLIOGRAFÍA

Alvarez, J. (2008). Enciclopedia del Director Moderno, tomo 1-6 La Dirección general, Montserrat de Casanova, Barcelona.

Bigott, L (1993). Escritos sobre la Educación. Caracas: Los Heraldos Negros.

Casanova, M. (2002). La Evaluación garantía de calidad para el centro educativo; Edelvives, Aula Reforma España. Práctica ed.

Cortés, U. (2005). Administración Educativa. 1ª Edición. Editorial Paidós. Buenos Aires.

D'Alessio, I (2005). Administración y dirección de la producción, un enfoque estratégico. Editorial Trillas, México.

Davis, K. (2002). Comportamiento humano en el trabajo (11ª. Edición). México: McGraw Hill Interamericana Editores, S.A.

Drucker, P. (2008). La administración del siglo XXI. McGraw Hill. México.

Ennis, W. (2001) Lideres: Las cuatro claves del Liderazgo Eficaz.

Estrada, M. (1995). Mil ejercicios de creatividad. Ejercicios para desarrollar distintos componentes del pensamiento creativo. Mc Graw-Hill. México.

Freeman, E. (2005). Administración. Prentice Hall Hispanoamericana, México.

Galarza, G. (2010). Seminario: Legislación Educativa.

Gardner. (1991). El Liderazgo. Grupo Editor Latinoamericano. México.

Herrera M. Administración Educativa. Hanns Seide. Editorial Paidós. Buenos Aires.

Hersey, B. (1998). Administración del comportamiento organizacional: liderazgo situacional (7ª ed). México: Prentice Hall Inc. Pearson Educación.

Hersey, P. & Blanchard K. (2003). Liderazgo situacional. Mc. Graw. Hill. México.

Katz, R. (1986). El arte de un administrador efectivo. Clásicos Harvard de la Administración, Vol. V. Bogotá.

Kotter, P. (2007). Qué hacen los líderes. Colección: MANAGEMENT. McGraw Hill. México.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) fue publicada en el Registro Oficial el 31 de marzo de 2011.

Leboeuf, M. (2005). Gran principio de Management.

Lobo, A. (1995). El gerente educativo. Editorial Trillas. México

Morán, M. (2010). Liderazgo de alta gerencia educativa. Módulos de Maestría en gerencia Educativa.

O'Donnel, K. (1985). Administración. Editorial: Mc Graw Hill. México.

Quisphpe, L. (2004). Elementos básicos para la gestión educativa, Fundación Hanns Seide Revista Ekos.

Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional (10ª ed.). México: Pearson Educación.

Senlle, A. (2007). Calidad y Liderazgo. Ediciones Gestión 2007 S.A. Barcelona.

Stodgill, R. (2005). Teorías del Liderazgo. Mc. Graw. Hill. México.

Terry, G. (2010). Principios de Administración, editorial Continental S.A.

Villacís J. (2007). Guía para el éxito. Soluciones prácticas. El ABC de Liderazgo, Gerencia y Recursos Humanos IV.

Villacís, J. (2008). El ABC de Liderazgo Gerencia y Recursos Humanos. II, III, IV edición. Manuales de Auto superación integral.

Warren, V. (2005). Reinventando el liderazgo. Estrategias para empoderar la organización. Mc. Graw. Hill. México.