



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN**

Aplicación Del Taller Liderazgo Participativo Para Mejorar La Planificación Institucional
De La Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Casares Litardo, Orlando Daniel (ORCID: 0000-0002-9026-0783)

ASESOR:

Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado (ORCID: 0000-0001-5780-0912)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Al pilar fundamental de cada uno de mis logros, mi madre; Enriqueta Litardo Aguirre.

A mi padre Silvio Edgar Casares Medina y mi abuelita Rosa Humberta Aguirre Suárez; sus recuerdos son inolvidables.

A Rosa Andrade Rivas mi compañera, amiga y amante incondicional.

A Martín Areta Armentia, sacerdote católico que guió mi formación espiritual y académica.

A mi contribución a la eternidad, Daniella Casares Andrade,

A todos y todas gracias, por tanto; esto va por ustedes.

Orlando Daniel Casares Litardo

AGRADECIMIENTO

A mi madre, la licenciada Enriqueta Litardo; MSc. por apoyarme incondicionalmente en cada uno de mis proyectos.

A mi esposa, Rosa Andrade Rivas por su acompañamiento y entrega desmedida.

A la Dra. Esmérita Chérrez, Coordinadora de Promoción de la Universidad César Vallejo por la invitación.

A la universidad César Vallejo – Piura por abrirnos sus puertas y permitir desarrollarnos académicamente en tan prestigiosa alma mater.

A la Escuela de Educación General Básica Carlos Julio Arosemena Tola, institución donde laboro y que escogí para la aplicación del taller de Liderazgo Participativo.

A la licenciada Sissy Rivas; MSc. directora de la escuela de educación general básica Carlos Julio Arosemena Tola, por brindarme su respaldo y apoyo para alcanzar esta meta.

Orlando Daniel Casares Litardo

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 11:30AM del día 10 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Aplicación del taller Liderazgo participativo para mejorar la planificación institucional de la escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019, presentada/o por el /la bachiller CASARES LITARDO, ORLANDO DANIEL

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

_____ APROBADO UNANIMIDAD _____

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como _____ APTO _____ para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 10 DE DICIEMBRE DE 2019

DR. VILLEGAS AGRAMONTE LÁZARO
PRESIDENTE



MG. GANOZA UBILLUS LUCILA MARÍA
SECRETARIO

Dr. CORDOVA PINTADO MANUEL JESÚS
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

Declaratoria de Autenticidad

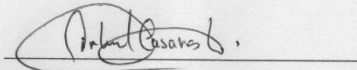
Yo, Ingeniero Orlando Daniel Casares Litardo, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Piura, identificada con C.I. 1203614670, con la tesis titulada "Aplicación del taller "Liderazgo participativo" para mejorar la planificación institucional de la escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo - 2019"

Declaro bajo juramento:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada, ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, abril del 2019.



Ingeniero Orlando Daniel Casares Litardo

C.I. 1203684670

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página Del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de Gráficos.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	26
2.1. Tipo Y Diseño De Investigación	26
2.2. Variables Y Operacionalización De La Investigación	26
2.2.1. Variable Independiente	26
2.2.2. Variable Dependiente.....	26
2.3. Operacionalización De Las Variables	27
2.4. Población Y Muestra	29
2.5. Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos, Validez Y Confiabilidad.....	29
2.6. Método De Análisis De Datos	31
2.7. Aspectos Éticos.....	31
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN.....	40
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	52
Anexo 1: Instrumento De La Variable Dependiente.....	52
Anexo 2: Evaluación Por Juicio De Expertos 1.....	55
Anexo 3: Evaluación Por Juicio De Expertos 2.....	60
Anexo 4: Ficha Técnica.....	65
Anexo 5: Confiabilidad y Base De Datos De La Prueba Piloto De La Variable Planificación Institucional.....	66
Anexo 6: Evaluación de Baremos.....	67
Anexo 7: Solicitud De Aprobación Para La Elaboración Del Trabajo De Investigación....	68
Anexo 8: Documento De Aprobación Para La Elaboración Del Trabajo De Investigación.....	69
Anexo 9: Taller Implementado Con Sus 6 Sesiones.....	70
Acta De Aprobación De Originalidad De Tesis.....	118
Pantallazo Del Porcentaje Turnitin.....	119
Autorización De Publicación De Tesis En Repositorio Institucional UCV.....	121
Autorización De La Versión Final Del Trabajo De Investigación.....	122

Índice De Tablas

Tabla 1 Operacionalización de la Variable Dependiente Planificación Institucional.....	27
Tabla 2 Operacionalización de la Variable independiente taller Liderazgo participativo...	28
Tabla 3 Muestra en Estudio.....	29
Tabla 4: Nivel de la planificación institucional.....	32
Tabla 5: Nivel de incidencia de la planificación institucional pretest.....	32
Tabla 6: Incidencia de la organización institucional antes y después de la aplicación del taller de liderazgo participativo.....	33
Tabla 7: Nivel de incidencia en la planificación estratégica antes y después de la aplicación del taller de liderazgo participativo.....	34
Tabla 8: Nivel de incidencia del monitoreo institucional antes y después de la aplicación del taller de liderazgo participativo.....	34
Tabla 9: Nivel de incidencia de la planificación institucional post test.....	35
Tabla 10: Test para muestras independientes.....	36
Tabla 11: Test para medir la incidencia del taller liderazgo participativo frente a la organización institucional.....	37
Tabla 12: Test para medir la incidencia del taller liderazgo participativo frente la planificación institucional.....	38
Tabla 13: Test para medir la incidencia del taller liderazgo participativo frente al monitoreo institucional.....	39

Índice de Gráficos

Gráfico N°1: Prueba t para 2 muestras relacionadas.....	36
Gráfico N°2: Prueba t para 2 muestras relacionadas.....	37
Gráfico N°3: Prueba t para 2 muestras relacionadas.....	38
Gráfico N°4: Prueba t para 2 muestras relacionadas.....	39

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la incidencia de la aplicación del taller liderazgo participativo en la planificación institucional de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019”; trabajo ejecutado con el acompañamiento de los docentes y directivos de la institución desde abril hasta julio / 2019, en Quevedo, Ecuador. La investigación tiene un diseño pre-experimental, de tipo cuantitativo – experimental donde se realizó un pre test y un post test. La población objeto de estudio es de 32 docentes y el directivo de la institución. La recolección de datos se realizó por medio de una encuesta con preguntas en un cuestionario de tipo Likert. La validez la realizaron los expertos Tomás Vicente Tobar Zambrano, Magister en Gerencia de Innovaciones Educativas, docente durante 15 años en 4 instituciones educativas e investigador y Sara Mercedes Oyola Barragán, Magister en Docencia y Currículo, docente y directivo durante 28 años en 6 instituciones educativas, actualmente laboran en la Escuela de Educación Básica Carlos Julio Arosemena Tola. Para medir el nivel de confiabilidad se utilizó una prueba piloto en la escuela José Sotomayor Falquez donde tuvo un nivel de aceptación significativo del 0,939 de valoración. En los resultados se observa que antes de la aplicación del taller un 62.5% de los docentes mostraron un nivel de incidencia medio respecto a la planificación institucional, mientras que solo un 37.5% de los docentes se encontraron en un nivel alto; mientras que después de la aplicación del taller el 93.8% mostraron un nivel de incidencia alto respecto a la planificación institucional, mientras que solo un 6.3% de los docentes se mantuvieron en un nivel medio. Finalmente se concluye que existe influencia significativa entre la aplicación del taller Liderazgo Participativo y la planificación institucional esto se evidencia con un p significativo <0.05 y una diferencia de 9.81 puntos en promedio entre el postest y el pretest.

Palabras claves: Planificación institucional, liderazgo participativo, Organización

ABSTRACT

The objective of this research work is to determine the incidence of the application of the participatory leadership workshop in the institutional planning of the Carlos Julio Arosemena Tola School, Quevedo - 2019 ”; Work carried out with the support of the teachers and managers of the institution from April to July / 2019, in Quevedo, Ecuador. The research has a pre-experimental, quantitative-experimental design where a pre test and a post test was performed. The population under study is 32 teachers and the director of the institution. Data collection was carried out through a survey with questions in a Likert questionnaire. The validity was carried out by experts Tomás Vicente Tobar Zambrano, Master in Management of Educational Innovations, teacher for 15 years in 4 educational institutions and researcher and Sara Mercedes Oyola Barragán, Master in Teaching and Curriculum, teacher and director for 28 years in 6 educational institutions , they currently work at the Carlos Julio Arosemena Tola School of Basic Education. To measure the level of reliability, a pilot test was used at the José Sotomayor Falquez school where it had a significant acceptance level of 0.939. In the results it is observed that before the application of the workshop 62.5% of the teachers showed a medium level of incidence regarding institutional planning, while only 37.5% of the teachers were at a high level; while after the application of the workshop, 93.8% showed a high level of incidence regarding institutional planning, while only 6.3% of teachers remained at a medium level. Finally, it is concluded that there is significant influence between the application of the Participatory Leadership workshop and institutional planning. This is evidenced with a significant $p < 0.05$ and a difference of 9.81 points on average between the posttest and the pretest.

keywords: Institutional planning, participatory leadership, Organization.

I. INTRODUCCIÓN

En lo que respecta a la Realidad problemática la transformación en el desarrollo formativo demanda estrategias dentro de las instituciones y en la forma de administrar los establecimientos de manera activa e inventora, capacitada para direccionar, a partir de la parte administrativa y pedagógica, la formación de climas de enseñanza y armonía, que facilite a los educandos una mejor capacitación humana, de valores y enseñanza y aprendizaje.

A su vez, la universalización demanda a acompañar con la edificación de la estructura social del saber, o también definida por profesionales en el área como la sociedad de la información. Esta se define por plantear a la formación del usuario que entienda desarrollar, asimilar, imaginar, emplear y contribuir el saber con observación crítica y fundamentada en leyes democráticas, solidarias a fin de ayudar a solucionar paradigmas contemporáneos y próximos a través de la tecnología en la colectividad universal (Colegio Franklin Delano Roosevelt, 2015, p. 3).

Para el marco de la demanda continua y progresiva en el ambiente formativo en el que la proyección se ve como una herramienta principal dirigida a dar camino y luz a la labor y, ante todo, al desarrollo de los establecimientos educativos. La programación educativa demanda de grandes bríos por la sociedad formativa con mejores categorías de independencia en la dirección, responsabilidad y encargo de los establecimientos educativos, las conclusiones terminantes de agendas compuestas por estrategias suelen ofertar significativas ventajas en la educación.

De esta forma, la planificación simboliza un instrumento de administración muy pertinente y practico a fin de laborar con mejor calidad. Bajo esta premisa, es recomendable optimizar el tiempo de trabajo y guardar lapsos con el propósito de reflexionar acerca del desarrollo de la institución. Es de cierta importancia, la recolecta de datos y proceso continuo a cerca del contexto actual. Conocer en qué situación está el establecimiento facilita enmarcar los propósitos y normas fijadas a un tiempo determinado.

En la esquematización de la programación o planificación es necesaria una deliberación anterior y un pequeño trato y cooperación entre los compañeros de la institución a cerca de los estatutos organizacionales del establecimiento.

Cabe indicar el valor de la colaboración y la convivencia de la sociedad formativa, principalmente de los catedráticos y de los peritos que desempeñan día a día su ardua labor. Cabe recalcar que si los representantes de su trabajo no entienden ni colaboran en las bases y fases de la planificación de su ejecución, prácticamente se estaría llevándola al desastre. En consecuencia, vale estudiar el ambiente de la entidad con suma cautela y trazar los elementos pertinentes con el objetivo de formar un grupo de trabajo sólido y responsable con el bosqueja y la ejecución de las planificaciones (Paraíso, 2014).

Para Latinoamérica, lo mayormente conocido según los cambios en la educación fue y es el desastre en los resultados educativos. Este enfoque, que se da a partir del contexto de los sucesos, que comúnmente se lleva a cabo si existiese una planificación desde lo institucional a lo gubernamental y viceversa.

Además, estudios más centrados en el desarrollo de la evolución educativa en mayor dimensión focalizado en este y otros sectores desde temas indagaciones experimentales, han señalado enfáticamente a través de resultados, los inconvenientes asociados a problemáticas sociales que parten desde la planificación estatal. (Aguerrondo, 2014, p. 12).

Para el Ecuador existe un plan metodológico a fin a la elaboración del Programa de Educación Institucional, dicho de otra manera, la planificación organizacional que trata suministrar y optimizar el desarrollo del sistema de soporte de decisiones como motor en la administración general a gran y/o medio plazo o también encaminado a su disposición ejecutiva en un corto plazo, los inconvenientes se dan con los altos mandos de los centros educativos que no emplean de forma pertinente los directrices encomendadas por los ministerios o instituciones del estado, se encuentra inexperiencia y mala planificación en cada uno de las etapas que se realizan en ciertas instituciones (Salazar, 2016, p. 13).

No obstante, la directiva de la escuela Carlos Julio Arosemena Tola del cantón Quevedo cumplen a cabalidad con todos los procesos a ellos encomendados por parte del distrito 12D03 Quevedo – Mocache, además de estar preocupados de su capital humano y de promover talleres de participación sobre la importancia de la planificación; pero, no ha tenido el eco necesario o esperado por parte de sus colaboradores. Siendo esto el causal de no contar con una estrategia planificada en el establecimiento que le admita perfeccionar su administración a fin de lograr aprendizajes y la educación general de los educandos.

Por tal motivo se evidencia el malestar y la falta de cooperación por parte de su personal docente debido al desconocimiento de herramientas para organizar y planificar el proyecto educativo institucional, o la desorientación de sus participantes por no contar con talleres o programas de actualización en temas de administración encaminada de las instrucciones, misión colaborativa y administración por etapas en relación a los líderes convenientes, lo que se muestra en la planificación operativa quimestral.

En lo referente a trabajos previos podemos destacar a Flores (2016), con el proyecto titulado “Influencia de la Planificación Principal en la administración de la calidad de los ambientes de la gerencia educativa” de la Universidad Andina Simón Bolívar UASB Centro en Quito, cual propósito es estudiar la influencia de la planeación organizativa en la gestión de la calidad de los ámbitos de la dirección formativa se contó con una población de 80 profesores y 500 alumnos de 4 diferentes centros educativos.

A los cuales se les designó una encuesta con un enfoque investigativo observacional; determina que la planificación principal es el desarrollo a través del cual empieza desde un contexto real facilita hallar la ruta a fin de encontrar el camino ansiado; mientras que la administración de la calidad es el nuevo método de cavilar en relación a la orientación de establecimientos educativos en diversos campos ya sea (plan de estudio, talento humano, finanzas y de dirección y logística), con el objetivo de lograr la perfección formativa, este proyecto debe ser el instrumento de labores de los directivos, inspectores y maestros en su labor diaria.

En el día a día corriente, la planificación técnica, del mismo modo que, el programa de educación organizacional, se han transformado en documentaciones estáticas que

habitan en los departamentos de los directivos de los establecimientos, y no son expuestos, ni exhibidos y los ejecutan poco o a medias en la labor diaria de los establecimientos educativos. La planificación y conceptualización de misión, visión y propósitos formales la llevan a cabo los directivos del centro educativo y el alcance o implementación de la planificación todas los sectores y espacios de la dirección educativa es mínima junto con la información no organizada.

De esta forma, Romero (2017) expone en su proyecto titulado “La planificación metodológica y su incidencia en la excelencia de la función formativa de la Universidad Técnica de Babahoyo” de la Universidad Nacional Mayor De San Manuel que tuvo como propósito establecer la disposición logística incide en la excelencia de la función en la Universidad Técnica de Babahoyo con una muestra existente de 1054 individuos incluidos en el método de estratificación de forma proporcionada, de manera casual, con corte de indagación estadística, y finaliza que la preparación táctica interviene considerablemente con la excelencia de la función formativa en la Universidad Técnica de Babahoyo.

En el momento de efectuar Coeficiente de correlación de Pearson se ubicó una analogía de .785, lo que nos demuestra con esta reciprocidad positiva apreciable. según resultado del estudio de elementos ejecutados hayamos que el grado de logística técnica incide en la excelencia de la administración formativa de la Universidad Técnica de Babahoyo, estas deducciones señalan en aquel momento que, de la muestra incluida, hay un nexo entre la planificación metodológica y la excelencia en la administración.

Consecuentemente Alva (2015) en su proyecto titulado “Planeamiento logístico y administración organizativa en el centro educativo público N° 35 - Chancay – 2015” de la universidad César Vallejo, que tuvo como propósito determinar el nexo que existió entre la planificación logística y la administración organizativa en el establecimiento educativo pública N°35 –Chancay – 2015, la población inclusiva, fue compuesta por 120 profesores.

A los cuales se les efectuó un cuestionario con un enfoque no experimental observacional correlacional, y determino que hay un nexo directo e importante entre la planificación logística la cual se atañe con la excelencia en la administración en el centro educativo N° 35- Chancay – 2015, (Correlación de Spearman = 0,887* demostrando una

correlación fuerte entre variables). Con estos resultados reafirmamos que mientras mejor o mayor planificación logística mejor administración organizativa.

A su vez López & Calcine (2015) en su proyecto titulado “Planeación metodológica para optimizar el desarrollo de la comunicación y organización entre profesores y directores de la Unidad Educativa. “Diego Ibarra” del distrito Guacara del estado Carabobo 2014-2015” de la universidad República Bolivariana De Venezuela, la que tuvo como finalidad bosquejar técnicas administrativas a fin de optimizar el desarrollo de comunicación y organización entre directores y catedráticos de la Unidad Educativa “Diego Ibarra” del distrito Guacara del estado Carabobo y la población consto de 12 personas que incluye 2 directores y 10 pedagogos con un esquema de investigación empírica y descriptiva, finaliza con el proceso de comunicación entre directores y pedagogos de la Unidad educativa “Diego Ibarra” del Distrito Guacara del estado Carabobo, demuestra carencia en la comunicación efectiva.

Esto dificulta la interacción en el ámbito social lo que imposibilita el desarrollo y evolución dentro de la organización; en otro orden de idas, existe debilidad en lo que respecta a la comunicación descendente, resultados significativos que permiten considerar que no se está produciendo el flujo de información o la comunicación y de los directivos a los pedagogos, y esto entorpece en gran manera el desarrollo de la organización. Y un importante grupo confiere importancia a los valores en la comunicación, pero otro grupo no valora este aspecto, podría esto inferir en el desarrollo de las actividades de este centro educativo.

De la misma forma Hurtado (2016) para su ponencia que lleva como título “Planificación programada como medio a fin de fortalecer la función formativa en el colegio técnico Simón Bolívar, Naguanagua distrito capital Carabobo” de la Universidad de Carabobo que como finalidad tuvo de exponer una planificación estratégica como medio para reforzar la función formativa en el colegio técnico Simón Bolívar en el distrito Naguanagua estado de Carabobo que consto de una población inclusiva de 22 pedagogos con un esquema de investigación no experimental.

Se solucionó que es recomendable instaurar una planificación programada como medio a fin de reforzar la función formativa en el colegio técnico Simón Bolívar en el distrito Naguanagua estado de Carabobo, a fin de proponer una administración formativa de excelencia, enfocada a todos los participantes escogidos en la población como elementos a tratar en esta problemática para solucionar su inconveniente bajo el establecimiento educativo.

De igual modo (Chambergo, 2018) en su tesina que lleva como título “La proyección Táctica y su nexa con la optimización continua de la excelencia en el IES Alas Peruanas – 2017” de la universidad César Vallejo tuvo como finalidad señalar si la proyección táctica se correlaciona con la optimización continua de la excelencia en el IES Alas Peruanas – 2017 con un estrato de población 16 altos mandos y 110 maestros y un esquema investigativo *expost-facto*, con un estudio de prevalencia, se determinó mediante las cifras más preponderantes se fijó que hay una correlación representativa entre sus variables con un valor de correlación fuerte de 0.852 y un grado de significancia de $p=0.00$ ($p<0.02$), por lo tanto la variable proyección táctica lleva un nexa con la optimización continua de la excelencia en el IES Alas Peruanas de Lima, en el período 2017.

En relación a lo expuesto, Cuya (2017) para su proyecto investigación “la proyección estratégica y la administración educativa en el centro educativo N° 114-29 "Jesús de San Ignacio" del estado de San Juan de Lurigancho, 2016 de la Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle que tuvo como finalidad establecer el nivel de correlación entre la proyección estratégica y la administración educativa en el centro educativo N° 114-98 " Jesús de San Ignacio" del estado de San Juan de Lurigancho, 2016 lleva una población de 35 catedráticos con una investigación descriptiva, analítico, distribución gaussiana y observacional,

Posteriormente, concluye que la correlación de Spearman es de 0,761 señala que hay una correlación alta entre las variables investigativas, por consiguiente, la proyección estratégica corresponde fuertemente a la administración educativa en el centro educativo N° 114-29 Jesús de San Ignacio del estado de San Juan de Lurigancho, 2016.

Desde otra perspectiva, Regalado (2018) para su proyecto investigativo “Plan de control y acompañamiento académico a fin de despertar el proceso pedagógico de la Institución Educativa. n° 16940, de la parroquia Rumichaca, estado de San Ignacio, 2017” de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo que tuvo como propósito bosquejar un plan de control y acompañamiento académico a fin de despertar el proceso pedagógico de la Institución Educativa. n° 16940, de la parroquia Rumichaca, estado de San Ignacio

La población fue de 12 catedráticos y el esquema investigativo seleccionado fue el naturalista, se determina que el 65% de los pedagógicos no manejan técnicas renovadoras en sus clases, el 45% se acoge un plan propio de examinación, el 90% auto valora su rol en la institución, a pesar de ello, la gran parte de estos expresa que el control y manejo lo dirige la Institución o sencillamente no se lo hace, por contraste, se ha hallado que la gran parte de los maestros ha alcanzado que el procedimiento a solucionar este conflicto se dé con voluntad de juicio y reflexión, a través de la comunicación y las reglas de pertenencia.

A causa de que, la gran parte de los catedráticos suscita las habilidades de interacción social, afinidad y afirmativa, en relación con los números encontrados, se concluye que hay el requerimiento de crear un plan de control y manejo administrativo guiado por la teoría “XY” de Mc. Gregor, teoría que ha sido muy implementado junto a metodologías como: aulas invertida, observación entre escuelas, grupos de apoyo participativo, microtalleres de complementación pedagógica, microtalleres acerca de crecimiento personal y solución de problemas.

Acerca de las teorías relacionadas al tema podemos clasificar primeramente a la planificación institucional como la sucesión de eventos mediante el cual dicho establecimiento enmarca, acerca de sus parámetros, el marco normativo que le concierne, de los manejos estatales, interpartidario, partidario y distritales, de su papel y capacidades, en el momento debe de manejar a fin de ofrecer de manera segura y pertinente servicios o ya sea productos lo que facilite responder haberes mediante establecimiento de los estatutos propuestos y sus convenientes objetivos (SENPLADES, Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo del Ecuador, 2012, p. 14).

Según Contreras (2011, p. 88, 89) el juicio de la planificación empieza desde puntos en la historia en etapas de la vida humana y su analogía con diversos grupos sociales y nacionales. La planificación se define como un grupo de trabajos que organizan las diligencias primordiales de la humanidad y sus interacciones sociales, en el momento que los cavernícolas necesitaron del fuego, en su existencia toda la destreza fue encaminada a alcanzar sus propósitos, consiguiendo así la instauración y conservación de este elemento de la tierra, que a fin al proceso evolutivo del hombre fue el primer rose entre humanos que facilito el aumento en la invasión de otras tierras. En consecuencia, se reafirma que la planificación desde sus comienzos es una exigencia congénita al hombre que va ligada a sus acciones diarias y en su evolución histórica.

Del mismo modo, el escritor confirma que para lo estratégico se establece la planificación pedagógica como elemento del proceso de la sociedad de una nación en la que la formación se la ve como una gestión estatal que lleva como objetivo un oficio general y en esta vía la gestión formativa empieza las más importante nociones administradoras que demuestran el accionar empresarial y valoran a la gestión administrativa como un punto de referencia científico, de estar forma los autores clásicos Taylor, Fayol y Weber son encasillados en la gestión administrativa y en la formación educativa y han demostrado que sus teorías cumplen en un aporte epistemológico para otros investigadores.

En tanto la importancia de la planeación en los centros educativos presume localizar directrices a fin de la potenciar en la institución, su andar y sus actividades, y también la clasificación y guía de los ejercicios que faciliten lograr los propósitos establecidos, que se alinean al proceso de enseñanza – aprendizaje y la educación en valores de los alumnos. Es igualmente una ocasión para reflexionar y comprometerse con la sociedad educativa, de forma que los propósitos sean vislumbrados, comunicados y se constituya, asimismo, un nexo más cercano con la sociedad educativa. La planeación en las Institución Educativas se da mediante de herramientas de administración escolar (Ministerio de Educación del Perú, 2016).

Mientras que, para Romero & Ferrer (1968, p. 19) la planificación educativa la conforman el conjunto coordinado de acciones que realizan las diferentes organizaciones

ejecutivas de la gerencia de sus funciones, en relación y en obediencia de las normas y la planificación adaptada; en consecuencia, la programación educativa es una serie de actividades funcionarias proyectadas. Finalmente, con la planificación educativa se traza un propósito rotundamente táctico: que las normas, disposiciones y acciones tomadas en función de los departamentos administrativos, gestiones generales de la institución, inspección, regímenes zonales, gestión de entidades, en el contexto y el enfoque de una planificación educativa precisa y comprensiva.

Desde otro ángulo, la Organización, según Reales, et al (2008, p. 324) la organización apareció con el objetivo humano de colaborar esto llevo al hombre a agruparse con el propósito de alcanzar soluciones individuales o sociales, debido a sus condiciones de biotipo, orgánicas, psicológicas y colectiva. En gran parte de situaciones, la colaboración grupal suele ser mayormente fructífera o con menor esfuerzo, siempre y cuando se disponga de un esquema organizativo.

A su vez Velásquez (2017, p. 135) señala que la organización se lo ve como una vía orgánica inmersa en un ambiente poco ameno y en este permuta bríos, elementos datos y capital, en otras palabras, la organización es una técnica social-técnica abierta, la cual tiene, procesos de inicio (gastos), entregas (servicios o productos) y un feedback para cambiar cualquier error del sistema, en esquema, ejercicio, gestión o alcance, consintiendo su persistencia en un lapso, y de etapas internas de readecuación, edificación y autoreparo, que facilitan interactuar convenientemente con su ambiente.

Igualmente, según Stoner, et al (1996, p. 345) la organización se caracteriza por ser un modelo de vínculos que, a través de los individuos ordenados por los altos mandos, tienen objetivos propios y generales. Estos propósitos son resultados del desarrollo en relación a la toma de disposiciones o también llamada planificación. Los propósitos que los directores establecen en consigna relacionada a la planificación llevan normalmente un alta expectativa, de gran alcance y un final sujeto a cambios.

Los directivos desean sentir confianza en sus instituciones y que estas puedan soportar el pasar de los años. Mientras que los elementos de una formación requieren un ambiente sano y ordenado en el que se desempeñen sus labores colectivamente a fin de

conseguir los propósitos de dicha planeación. el desarrollo administrativo de la entidad concierne en la toma de disposiciones con el propósito de formar esta clase de ambiente, por consiguiente, las instituciones y sus trabajadores muestren una sensación de seguridad desde el día de hoy y posteriormente para futuras épocas.

En comparación, la planificación educativa abarca el estudio vivencial de instrucciones formales y no formales dependiendo si está o no un desarrollo sistémico de enseñanza. La vida diaria organizacional en la educación lleva una mayor amplitud, sobrepasa la circunspección y fijación de herramientas didácticas. Indica no únicamente a los órganos administrativos, sin olvidar al extra administrativos los que deberán llevar un grado alto de planificación (Fuentes, 2015, p. 3).

En el momento que la Organización se ocupe de labores formativa como (Reales, et al, 2008, p. 324) la conceptualiza, así: “La reflexión, particularidad, categorización y la vinculación de los sucesos de la esquematización de las gestiones habituales de instrucción, y la forma de organizarlas y dirigirlas ordenadamente”.

Pese a que, actualmente hay un vínculo entre la conducta institucional y la ejecución en esquemas de gestión formativa contemporánea. En virtud de ello, la conducta institucional es un terreno de análisis en la que se indaga la sensación de los trabajadores, sindicatos y esquemas llevan de comportamiento en el interior de las instituciones, con el designio de destinar ciertos saberes en la búsqueda continua de la excelencia de los establecimientos educativos.

En otro orden de ideas, el movimiento direccional en el proceder institución para el reducto instructivo, necesita de pedagogos dúctiles que afronten los movimientos como desafíos laborales y que asuma competencias dado que atrás de cada resultado educativo existe un suceso de liderato efectivo. El pensar esquemático conforme a el análisis de la conducta institucional de los establecimientos educativos en todas sus categorías, da espacio al proceso de una perspectiva y un deber organizacional que puede tener un enfoque hacia la viabilidad y sustentabilidad del desempeño de los propósitos educativos.

Organigrama de roles, se conceptualiza como un modelo gráfico simple del esquema representativo de una institución en una época determinada y es un instrumento estático que expresa la clasificación organizacional, en consecuencia es semejante a un árbol y sus ramas en una época determinada además, muestra en detalle el esquema representativo de la institución, en otros términos, categorías jerárquicas, departamentos, sociedades determinadas y apellido junto a su profesión, sin embargo los nombres no son revelados (Morocho, 2013, p. 8).

Importancia de los organigramas que están al funcionamiento de los trabajadores que gestionan las instituciones, dado que es sumamente importante a fin al proceso de estas. Siendo irrelevante la magnitud de las instituciones, algunos entes valoran las mejorías profesionales que ofrece un diagrama de la empresa y lo ejecutan de forma pertinente logrando excelentes conclusiones. En la LOEI del Ecuador van detalladas las etapas que siguen posteriormente para organizaciones a fin de una óptima labor como: cargos que operan, jurisdicciones que deberán funcionar, mandos según el establecimiento, cantidad de trabajadores que dependen del volumen. (Morocho, 2013, p. 9).

Estructura y clasificación de un organigrama, esquematizado libremente de las normas de institución, deberá poseer varias informaciones con el propósito de identificar, reseña, título y autor, apellidos del que diseño, decidió y avalo, la grafía y la representación empleada para su bosquejo.

Los organigramas suelen clasificarse en relación a su mejor conocimiento universales o delimitados, los universales evidencian el esquema universal, mostrando los vínculos a primera vista de las primordiales etapas o elementos del establecimiento y los delimitados, exponen la próxima clase de clasificación, dicho de otra manera, la sectorización o subetapas en la que se clasifica la institución. Y mientras más se clasifique un diagrama mayor será su beneficio en el entendimiento de su estructura.

Los Flujos de procesos son una presentación visual a través de la cual se expresan las diversas acciones de la que consta un proceso o rutina, demostrando sus etapas cíclicas. Clasificándolas a través de gráficos como el origen individual. Dicho de otra manera, representan una constelación de signos y figuras que enuncian progresivamente los

camino de un flujo, en consecuencia, se entienda de forma sencilla. A esto se le denomina flujograma debido a que los gráficos empleados se enlazan a través de saetas a fin de mostrar la serie del proceso, demostrando que son la presentación gráfica de las rutinas administrativas. (Calderón & Ortega, 2017, p. 5).

El flujograma es implementado comúnmente en labores de proyectos y en análisis de mercado. Deberá estar maquetado de forma que la salida y las sistematizaciones del desarrollo se enfatizan a primera vista. Se obtiene al excluir todo incluido los pormenores fundamentales, empleando rutas a fin de exteriorizar la orientación de la ruta, manejando rayas definidas en relación a las elementales del flujo, y señalando cifras y números de flujo en varias aristas significativas del esquema. Nitidez, precisión, y beneficio son juicios principales para diseñar un excelente flujograma. (Vera, 2012).

Calendario de acciones es un cronograma en el que se determina las épocas en las que se efectuara un plan, un deber, o un grupo de acciones a laborar o procesar. El calendario se emplea en un sin número de ocasiones: en el momento que laboras y proyectas la manera en la que efectuaras dicha tarea; usualmente se emplea de forma instintiva; por siempre, es una forma no reglamentada. El calendario se lo invoca comúnmente en el proceso de administración de proyectos, lo fundamental del calendario es que evidencia las labores y épocas establecidas al inicio y al final de las asignaciones a realizarse (Sánchez I. , 2015).

Un flujograma es la definición en un gráfico en un periodo, la continuación de un suceso o labor que se expresa en dos directrices de puntos, el eje horizontal (X) se clasifica en espacios temporales, verbigracia, horas, semanas, mes a mes, anualmente, y en el eje vertical (y) se señala la labor por cumplirse o responsabilidades al contrastar con el tiempo (Carrera, 2014).

Técnicas e instrumentos con el propósito de crear un flujograma de acciones que para Online Business School (2015) hay varias técnicas e instrumentos que facilitan la elaboración de cronogramas de actividades. El diagrama de Gantt o a su vez llamado técnicas de PERT/CPM es quizás la técnica más popular, dado que funciona para

diferentes clases de alcances y situaciones, con libertad en la magnitud y parte de la institución.

Este práctico instrumento facilita bosquejar con estilo gráfico el cronograma, mediante un grupo de líneas horizontales, que marcan el comienzo y la finalización de etapas en el proyecto y su desarrollo. Esta técnica facilita el rastreo de labores y la toma de soluciones, de igual manera, el diagrama de PERT es una de las instrumentales más empleadas en la administración de proyectos.

Esta clase de técnica es muy usada en proyectos extensos e integra a otras técnicas. El flujograma admite mostrar los vínculos en cada acción y estimar el comienzo y final de diferentes consignas pendientes y la técnica CPM Método de la Rutina Crítica que proporciona la estimación del camino más corto con el propósito de terminar el proyecto en total y resume su rastreo e inspección.

El valor del cronograma de labores en los trabajadores. es un instrumento de suma importancia en la regencia de planes o en la planeación de encargos en el interior de la organización. Suele ser una hoja en físico o una representación virtual o digital; para concluir, el cronograma contempla el detalle de diligencias o encomiendas con los tiempos previstos para su inicio y su culminación (Carrera, 2014).

Para La dimensión planeación estratégica, se la señala como un instrumento de administración que facilita colaborar en el sistema de apoyo en la ejecución de disposiciones de las instituciones relacionado a la labor diaria y la vía que deberán avanzar en próximas etapas a fin de amoldarse a las exigencias y a las vicisitudes que demanda dicho ámbito y alcanzar la mejor efectividad, eficacia, excelencia en las funciones y servicios que brindan. En otras palabras, la planeación estratégica trata de una acción de reformulación y delineamientos de propósitos de índole prioritaria, y que la particularidad primordial es la institución de la puesta en marcha (tácticas) con la finalidad de lograr esos propósitos. A partir de otro punto de vista la planificación estratégica ha sido una técnica fundamental a fin de la toma de decisiones en las organizaciones, (2016, p. 7,8).

La planificación estratégica es un punto céntrico del desarrollo de la institución para el accionar en proyectos. Se flexibiliza a fin de precisar las directrices específicas de la labor de todos los sujetos que colaboran en la realización. Los propósitos de su puesta en marcha se enmarcan fundamentos, virtudes y procedimientos que deberán tener los colaboradores en un plan, con el objetivo de lograr los propósitos y ganancias programadas. De acuerdo con esto, la administración conceptual es el mecanismo formal anterior a la ejecución de cualquier plan o proyecto (León, et al, 2003, p. 3).

En la naturaleza del desarrollo de la Planificación Estratégica destacan la misión que es definida como una representación del origen y destino de la entidad, que instituye su labor organizacional, los productos y actividades comerciales que ofertan, las características esenciales que la diferencian y separan de otros organismos y demuestran el porqué de su presencia (Armijo, 2009, p. 22).

La Visión progresiva representa a la época futura deseada de la institución. Se manifiesta en la forma de querer ser vista la organización, y simboliza las virtudes con las cuales se basará su funcionamiento administrativo (Armijo, 2009, p. 37). La visión representa a la perspectiva, en otras palabras, la cabida de entendimiento del ambiente físico en el momento que se esté accionando y esta da interioridad, anticipación, razones por la que representa un llamado a la labor, al dinamismo. Los jefes deberán ser sujetos dotados en su totalidad en relación a esta particularidad; anhelan una buena cosecha y se esmeran por conseguirla en lugar de estar tranquilos a la expectativa de lo que depara el futuro (Fernández, 2017, p. 5).

Los propósitos estratégicos representan los resultados que la empresa u organismo, anhela materializar en un tiempo estimado (superior al año), con el propósito de cumplir su misión de manera excelente y fuerte (Armijo, 2009, p. 39). Los propósitos son la formalización de los fines con los elementos (lapso, individuos, económicos, materia prima, profesionales) que cristalizan los planes en posibles soluciones, convirtiendo los objetivos y metas deseadas en elementos para conseguir dicho fin. En relación a la definición, el jefe deberá conocer muy bien los propósitos. (Fernández, 2017, p. 16).

La operación estratégica se define al grupo de planes totales de ejecución, que tienen comprendido una obligación de análisis y elementos a fin de poner en marcha un propósito simple. bajo este marco, la estrategia se la define como puntos de alcance que han sido creados e instaurados con la finalidad de proporcionarle a la entidad una trayectoria planeada (Koontz & Weihrich, 1998).

Planificación Educativa se la define a la acción de planificar una etapa continua que implica un grupo de medios a tomar en cuenta, y estos son: disponibilidad de tiempo, los medios, la buena voluntad, los propósitos o alcances en un periodo escolar. Llegar al cumplimiento de los deberes y metas en los tiempos estimados lo que demuestra ser uno de los mayores retos en lo que involucre procesar y elaborar. Particularmente, la virtud con la que se administra los plazos es elemental a fin de lograr objetivos académicos. Cabe recalcar que no hay un solo camino para planificar un tema, eso lo lograras con tu autenticidad en la enseñanza y de tus gustos, por esta razón, es aconsejable analizar en las planeaciones como dúctiles y poderlo adaptar a sucesos fortuitos o improporrogables (Caamaño, et al, 2017).

Para Ander Egg (2016, p. 62) señala a la planeación como el desarrollo de enunciación y elección de propósitos y preferencias a un grado mayor en lo social, de igual forma en comparación a una asignatura o un aspecto. Apunta a un desarrollo de carácter mundial, que se manifiesta en representación de las solicitudes actuales y del plan que procura esclarecer los requerimientos explícitos sociales mediante la instauración de una planificación.

Valor de la planificación en los establecimientos educativos intenta dirigir compromisos con el propósito de la optimización de la institución, rendimiento y la labor docente, del mismo modo que, la esquematización y guía de las prácticas que facilitan lograr las metas propuestas, y estas se encaminan a la perfección de las enseñanzas y la educación en valores de los alumnos. De la misma manera, la organización es un compromiso de análisis y responsabilidad de la colectividad formativa, de forma que los propósitos sean expuestos y dados para todos los involucrados, facilitando un nexo más íntimo en la institución. (Ministerio de Educación del Perú, 2016).

Plan Operativo Anual se constituye como un grupo de acciones que categorizan los parciales para cumplir con las políticas de la institución. Este, deberá estar diseñado hábilmente con axiomas estratégicos del mismo modo que los objetivos, los bienes y estudiantes. Es muy similar a la planificación estratégica y se encuentra material amplio que representa la misión, visión, evaluaciones educativas y nómina de propósitos que sobre todo no cuentan con particularidades estratégicas, porque simbolizan gestiones fijas (Armijo, 2009, p. 17).

Desde otro punto de vista (Pérez, 2019) señala como un plan estructurado de acciones a darse en poco tiempo, escogidas de una planificación estratégica a un tiempo prolongado, con anticipación, por lo que están conducidas a obtener resultados importantes con el propósito que es la institución y continuar hacia los propósitos dados anualmente. Se habla de una herramienta de planes directivos en poco tiempo que prevalece y señala los propósitos organizativos año a año, dando roles y elementos a diversos sectores del recinto.

El desarrollo de un plan curricular concreto y realizado, en relación a cada establecimiento educativo, el esquema o bosquejo curricular y, desde otro ángulo, funcionaliza el desarrollo formativo diseñado en la institución. Es decir: mediante el plan curricular se señalan los temas comprendidos y técnicas propias por los docentes y las maneras de estimar más idóneas a los estudiantes que posee la institución. (Ander Egg, 2016, p. 146).

Plan Educativo organizacional es la herramienta de planeación metodológica colaborativa que guía el desarrollo de las etapas en un establecimiento educativo con la finalidad de crear un ambiente idóneo para la enseñanza. Es un archivo que está reglamentado en el Art. 87 del Reglamento General a la LOEI (Ministerio de Educación del Ecuador, 2016).

La dimensión monitoreo personifica la compañía, dominio y estimación del rendimiento institucional a fin de comprobar si las labores se desarrollan conforme con las normas y políticas, ordenado y adiestrado. El control es la gestión organizativa en analogía con el seguimiento de los accioneros a fin de tener la institución por el buen camino, de tal forma que se consigan los propósitos y empezar los arreglos pertinentes con el propósito de

enmendar futuros errores. Y finalmente el control es la etapa que respalda la aprobación de las acciones con las vicisitudes (Chiavenato, 2002).

En el ámbito formativo el monitoreo significa a la etapa de recolección y estudio de datos del desarrollo educativo formados en el salón de clase y la organización. Monitorear no representa valorar, pese a tener diversas aristas muy relacionadas (Velásquez , 2017).

Pertinencia es un indicador de la dimensión monitoreo en la variable planificación institucional. Y representa el requerimiento que la formación sea eficiente en cada estudiante, por lo que los directivos y docentes en la instrucción deberán señalar las reglas y tópicos en el Curriculum de una forma democrática, (Bárceñas, 2009). Esto da la posibilidad que sea muy importante para los participantes de diversas clases o tipos con diversas habilidades y deseos, de manera que logren asimilar los temas de la ciencia, a nivel global y nacional, y edificarse como ciudadanos, formando su independencia, autoestima, y su propio futuro (Blanco, 2017).

Eficiencia es otro indicador de la dimensión monitoreo y se la señala como la habilidad de situar un individuo o acción a fin de, lograr un resultado explícito. También se lo define como la expresión que evalúa la destreza o modo del accionar de un organismo o individuo con la finalidad de alcanzar la satisfacción de un propósito fijo, disminuyendo el uso excesivo de medios (Fernández & Sánchez, 1997).

Para la Real Academia de la Lengua Española, (2018) el concepto de eficiencia detalla a la facultad de ubicar a alguien o de alguna cosa a fin de lograr un efecto mayormente positivo. según Calvo, et al, (2018) la eficiencia se describe a los medios utilizados y las consecuencias obtenidas. De modo que, es talento muy apreciado por las instituciones gracias a que en la labor y lo que se realiza lleva un propósito y es llegar a los planes y fines, con medios escasos y en momentos complejos dependiendo el caso.

Eficacia es la inteligencia para lograr el resultado que se anhela o se confía (RAE, 2015). Habilidad de una institución a fin a alcanzar los propósitos, además de la eficiencia y aspectos que rodean (Fernández & Sánchez, 1997). En cambio, Gil, (2011, p. 26) la eficacia se calcula por la realización de las metas de la entidad y en conexión señala, que

para alcanzarlos deberán estar encaminados con la meta trazada y ordenada en función al fundamento para su realización y así lograr calcular las acciones de los usuarios gestionado en relación a los bienes.

Sostenibilidad representa otro indicador de la dimensión monitoreo y se refiere hallar medidas que optimicen el modo de vivir de los individuos sin deteriorar la naturaleza, llevar problemas a largo plazo o trasladarlos a diversas partes del planeta. Es un itinerario de invención que incita a cambiar nuestra forma de manejar nuestra vida y la labor que realizamos. La definición de sostenibilidad da un abanico de aristas para que las instituciones puedan relacionarse entre accionares y planificaciones, mostrándoles un plus y alcanzando una mejor excelencia (Martínez, 2010). Según Madero & Zárata, (2016) la sostenibilidad es un camino a la prosperidad que soluciona desafíos actuales, sin complicar el trabajo de próximas generaciones.

Concierne a la variable Taller "Liderazgo participativo", la definición de Taller para Betancourt, Guevara, et al, (2011) manifiestan que los maestros deben crear actividades en grupo, propias, asociativas o competitividades. Aunque se debe tener presente que el triunfo del taller y el alcance de las finalidades es una labor grupal y asociativa. Por esta razón el taller deberá estar netamente esquematizado y en relación a su esquematización se deberá llevar en consideración puntos tales: La categoría de la enseñanza en la que se va a desarrollar. La distribución del establecimiento educativo o recinto. Cual estudio se va a alcanzar. Las corrientes pedagógicas que dominan. Las esferas del maestro y los estudiantes que tendrán esta práctica. Si se da una labor colaborativa y si esta tiene una enseñanza activa.

Etimológicamente un taller es un en el cual varios individuos laboran de manera grupal a fin de realizar o construir, también se lo define como sitio en el que se instruye en grupo, y lleva como propósito la manifestación activa de las normas, las nociones, las proposiciones, las particularidades y los elementos que se analizan, la resolución de deberes en un enfoque beneficioso. Y más aún en el área pedagógica el taller se muestra como un camino ideal para reformar, crear y pulir costumbres, destrezas y descubrir talentos que le facilitan al estudiante trabajar con la sapiencia y transformarse para bien (Chablé, 2009, p. 87).

En las dimensiones tenemos a la toma de decisiones que va acompañado en el trabajo diario de todas las personas, sea en la vivienda, en la labor o en la sociedad. La excelencia y la aceptación de las disposiciones ejecutadas conllevan una incidencia única no personalmente en la complacencia individual y trayecto experto del sujeto que las tome. También tienen efectos directos sobre la empresa y el ambiente que rodean a dicho individuo.

Cabe destacar que la toma de disposiciones son el eje de los cargos que conforman la gestión administrativa. El propósito de potenciar el desarrollo en toma de las decisiones, principalmente a escala administrativa, va en relación al anhelo de reducir los plazos que se requiere en esta etapa sin sacrificar la eficacia de las acciones. Las disposiciones suelen ser simples o compuestas estas llevan una consecuencia en las diversas acciones que enmarcan al individuo que efectúa las decisiones (Álvarez, 2003, p. 23).

En cuanto al indicador Creatividad de la dimensión toma de decisiones, se refiere que no existe individuos que no posean creatividad y a su vez no hay sujetos sin sapiencia. La creatividad, es una habilidad, que debe adiestrarse, sino se disminuye. Cabe destacar que hay diversas clases y grados de creatividad, una de ellas es la imaginación plástica que se direcciona con los signos, tonos, texturas, dimensiones y tamaños; la imaginación fluente representa a lo sentimental, el afecto y el accionar, se determina las virtudes, los buenos deseos y las visiones, la imaginación, la representación y el alma mística y religiosa; la imaginación científica que implica al intelecto y la capacidad investigativa de nuevas teorías; la invención que es la ejecución inteligente de ideales, los conceptos y los elementos a la resolución de situaciones que se presentan día a día y la imaginación social que se da en las relaciones sociales y forma las instituciones o entidades. Csikszentmihalyi (1998), señala que la imaginación es una muestra que sucede no en el interior de un individuo, más bien desde las recomendaciones emergidas en un ambiente.

Por otra parte, el indicador Cultura organizacional de la dimensión toma de decisiones señala a un régimen considerado, simultáneo en relación a los individuos de una institución y que se separan de un establecimiento de otro. En resumen, la cultura institucional es la agrupación es el compendio de formaciones propias y general dentro de

la entidad. De tal forma que, la formación institucional deberá ser completamente sólida y responsable a fin de componer y exponer acerca de las otras, por ello los integrantes se alineen y se apropien de la formación institucional en su forma de proceder (Robbins, et al, 2013, p. 14).

Se la define como cultura organizacional o formación institucional a un grupo de virtudes y apócrifos que surgen de forma revelada o incluida. Este régimen a su vez comprende la relación con las experiencias y métodos en los diversos beneficiados cuales llevan su propia sapiencia y prácticas. A su vez se lo señala como; lo que muestran la mayor parte de individuos que componen la identidad de un establecimiento y dicha relación compuesta por los sindicatos de una institución esta cimentada en virtudes, fes, empeño y normas propias.

Con respecto al indicador políticas internas y de estructura de la dimensión toma de decisiones de la variable taller de liderazgo participativo se refiere como la planificación de encargos y compromisos por cumplirse afines a los individuos de la institución a fin de laborar en grupo, de manera recomendable y llegar a los objetivos trazados. En otras palabras, se refiere a la manera de ordenar o disponer los diversos encargos de una entidad y la forma de puntualizar dichas encomiendas, se gestionan los medios y se sistematizan los bloques de la estructura. (Chiavenato, 2004).

Aspectos afines a el bosquejo de la institución con el propósito de comprender las cifras relacionadas al marco normativo de la entidad, es fundamental saber el contraste entre las nociones de esquema y bosquejo. La entidad conoce dos medios elementales y son la diferencia que trata a la separación de la labor a fin de transportarlo después de un grupo de encomiendas y la combinación que trata acerca de la relación elemental en las diversas ocupaciones a fin de afirmar los resultados de los objetivos de la institución.

El esquema de la institución comúnmente se muestra en un flujograma simple que expone las asociaciones, los flujos de declaración; los sindicatos de la empresa; los segmentos y directrices sensatas de compromiso (Chuquiguanga, 2015, p. 21).

En tanto, en la dimensión el desarrollo profesional está inmerso en un conglomerado de influencias históricas y formales que interactúan en una situación indeterminada. La autopreparación y con esto la motivación funcionan mentalmente como eje central del proceso. El desarrollo hace hincapié centralmente a los cambios rotundos, a las transmutaciones revolucionarias ocurridas en lo personal en vida común, (Fariñas, 2009).

Según García, (1999, p. 176) refiere al desarrollo profesional, y lo relaciona al ambiente formativo, no posee un importante respuesta unívoca y consensuada por todos los individuos y sucesos que forman la sociedad científica y formativa. Su permanencia, ha sido más importante últimamente, señala de varios años atrás, en el tiempo esta expresión se ha relacionado a diversos contextos.

Teorías prácticas del desarrollo profesional, normas en las que se señala y sus idealizaciones según Fuentealba (2006), manifiesta que se ha dado una mínima trascendencia de las nociones de desarrollo profesional, empezando por el alcance del desarrollo propio y el deseo por lo esquemático, y posteriormente dar una apariencia más integra en la evolución, en la que se prioriza la cooperación entre varias esferas para la optimización del esquema formativo y el proceso ecuánime y ordenado del docente y del establecimiento.

En tanto a los indicadores: formación académica y experiencia en la educación han sido comúnmente ideados a partir de la ley de acción y reacción. En este indicador la experiencia es un modelo exterior que acciona en función a la destreza y la práctica es desacreditada y deslustrada. A pesar que la gran parte de los modelos colocan o reafirman situar a la práctica en un centro principal, las acciones y planes actuales en la gran parte de las instituciones son las costumbres

La última dimensión Trabajo en equipo se la define como el grupo de individuos asignados o autoasignados, clasificados por destrezas y aptitudes determinadas, a fin de alcanzar una necesidad u objetivo bajo el manejo de un organizador. También se lo define como un conjunto mínimo de sujetos con habilidades diferentes, regulados bajo una meta, una finalidad de labor y una planificación general y con compromiso compartido. Sus

miembros son colaborativos y comparten sus sapiencias con los otros elementos del grupo, lo que mejora la objetividad particular en la labor. En resumen, se puede decir que; es el grupo de planes, instrucciones y métodos que manejan un capital humano con el objetivo de llegar a los requerimientos (Huerta & Rodríguez, 2006, p. 137).

Sinergia, en las instituciones se necesita en el día a día que los docentes y estudiantes se esmeren por implementar o descubrir técnicas que incidan en la labor grupal y en consecuencia los resultados de los estudiantes a fin a el alcance de objetivos en la mira frecuente o simultánea. De esta manera las instituciones llegan a sus propósitos anuales y en competitividad sana, y de manera grupal. Para el mejor aprovechamiento de los quehaceres se deberá instaurar una formación institucional que avive la unión y la colaboración del entorno, los directivos o encargados deberán transmitir a los docentes y estudiantes para anexarla a la convivencia y planeación día a día y de esta forma mejorar los logros educativos (Covey 1996, pág. 341).

Referente a los indicadores de la dimensión trabajo en equipo encontramos a la Motivación que según Toro (2015, pág. 17) es la fuerza dirigida al cumplimiento de los resultados, cuando es obtenida se tendrá que proveer una satisfacción inconclusa, que anima a un ente a proceder de forma diferente o, no obstante, nos da como resultado una dependencia o conducta específica. El reflejo que se realiza se lo puede obtener del entorno o suele ser obtenido por los aprendizajes anteriores del sujeto.

En comparación a lo escrito según González, (2008, p. 53) la motivación se la define como una compuesta composición de etapas psíquicas que realiza la formulación incitadora de la conducta, y encamina la vía (hacia el propósito - alcance investigado), el ímpetu y el destino (de alcance o tropiezo) de la conducta. La motivación mueve, instruye, conserva, fortifica o disminuye el ímpetu de la conducta o finaliza ella misma, en el momento de ser alcanzado el propósito que el individuo anhela.

El último indicador El Clima Laboral en la dimensión Trabajo en Equipo para Robines, (2003) señala al ambiente laboral como un ámbito complejo en las organizaciones y situaciones del mundo exterior que llegan a determinar su nivel. Chiavenato (2004) manifiesta a el clima organizacional como el resulta de la correlación

de diferentes elementos de una institución, siendo así, que la conducta de un docente pende de los aspectos formativos positivos y de las sensaciones que se muestren; de esta forma se ve una incidencia de dos o más en el ámbito laboral y del temperamento del sujeto en el nivel del clima de una institución.

Importancia del clima laboral propicio es gasto aparentemente, pero en el paso del tiempo representa una apuesta muy bien invertida. Una institución que tenga unas normas exigidas, con imposiciones a los entes, tendrán resultados únicamente a corto plazo, pero en un tiempo posterior surgirán diferentes inconvenientes. Un excelente ambiente o un pésimo entorno institucional llevan secuelas significativas a fin a la institución de forma positiva o negativa. Y las secuelas efectivas se manifiesta las subsiguientes: alcance, integración, personalización, orden, ayuda, creatividad, agrado, armonía, etc. (Cisneros & Paredes, 2013).

Problema de investigación

Problema general

¿De qué manera la ejecución del taller liderazgo participativo mejora la planificación institucional en la escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019?

Preguntas específicas de investigación

Pe1. ¿Cómo el taller de liderazgo participativo incide en la organización de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019?

Pe2. ¿De qué manera el taller de liderazgo participativo incide en la planificación estratégica de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019?

Pe3. ¿Cómo el taller de liderazgo participativo incide en el monitoreo de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019?

Justificación

Es pertinente desarrollar esta clase de proyectos investigativo, que tiene como finalidad de incentivar la optimización de la planeación institucional, desde la implementación y ejecución de talleres de liderazgo participativo, por tal razón se deberá estudiar los elementos particulares y relacionados a la institución educativa, planeación

metodológica y el control enmarcado en el ámbito de la formación y las políticas efectuadas en la nación mediante el Ministerio de Educación que es el que cimienta esquemas de excelencia, nuevas teorías y prototipos del accionar educativo en general.

Esta investigación tendrá una relevancia social, que beneficiará al conglomerado educativo de la Escuela de Educación Básica Carlos Julio Arosemena Tola, en términos de mejorar la planificación institucional, a través de la aplicación de la toma de disposiciones, desarrollo profesional y labor grupal entre directivos y docentes de la institución. En lo teórico; se toma en cuenta varias nociones y cortes esquematizados actuales de la planeación organizacional. A su vez, forman un punto referencial a fin de entender que la permutación y los logros institucional van apuntados a la conquista global de los esquemas formativos e institucionales.

Para lo práctico, facilita la toma de ejecuciones, al considerar que la planeación institucional deberá comprenderse en el esquema de varias situaciones y escenas posibles, a partir de organización formativa, planeación esquemática y el control, a través de la utilización del taller de liderazgo participativo, y la contribución metodológica; los contenidos, conclusiones, deducciones y recomendaciones obtenidas aportaran para próximas investigaciones relacionadas al problema expuesto, con la finalidad de encontrar variantes a través de soluciones a la problemática se similar envergadura en el esquema formativo y concretamente, una herramienta de consejo.

Hipótesis

Hipótesis general

H1. La aplicación del taller liderazgo participativo incide significativamente en la planificación institucional de la escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019

Ho. La aplicación del taller liderazgo participativo NO incide significativamente en la planificación institucional de la escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019

Hipótesis Específicas

He1 La aplicación del taller de liderazgo participativo incide significativamente en la organización de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

Ho1 La aplicación del taller de liderazgo participativo no incide significativamente en la organización de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

He2 La aplicación del taller de liderazgo participativo incide significativamente en la planificación estratégica de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

Ho2 La aplicación del taller de liderazgo participativo no incide significativamente en la planificación estratégica de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

He3 La aplicación del taller de liderazgo participativo incide significativamente en el monitoreo de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

Ho3 La aplicación del taller de liderazgo participativo no incide significativamente en el monitoreo de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la incidencia de la aplicación del taller liderazgo participativo en la planificación institucional de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

Objetivos específicos

Oe1. Determinar el nivel de la planificación institucional antes de la aplicación del taller liderazgo participativo en la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

Oe2. Determinar la incidencia del taller de liderazgo participativo en la organización de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

Oe3. Determinar la influencia del taller de liderazgo participativo en la planificación estratégica de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

Oe4. Determinar la influencia del taller de liderazgo participativo en el monitoreo de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

Oe5. Determinar el nivel de la planificación institucional después de la aplicación del taller liderazgo participativo en la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo Y Diseño De Investigación

Para Tamayo (2004, p. 109) el bosquejo es el modelo a proseguir en temas investigativos, cultivando el examen de esta con el propósito de hallar números de confianza y su analogía con las preguntas emergidas en las hipótesis - cuestionamientos. Conjuntamente, señala que para el diseño experimental mediante una herramienta se trata de alcanzar o encontrar el inicio de este problema.

El tipo investigativo es cuantitativo – experimental, con un diseño pre-experimental para el cual se efectuará un pre test y un post test. El esquema del corte pre-experimental, se detalla a continuación:



Dónde:

- M = Docentes de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola.
- O1 = Aplicación del pre test.
- O2 = Aplicación del pos test.
- X = Taller de liderazgo participativo.

2.2. Variables Y Operacionalización De La Investigación

2.2.1. Variable Independiente

Taller “Liderazgo Participativo”

Dimensiones: Toma de decisiones, desarrollo profesional y trabajo en equipo.

2.2.2. Variable Dependiente

Planificación institucional

Dimensiones: Organización, planificación estratégica y monitoreo.

2.3. Operacionalización De Las Variables

Operacionalización de la variable dependiente. Planificación Institucional.

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Planificación institucional	Planificar significa pensar y organizar las actividades necesarias para lograr un objetivo deseado. Para la institución, planificar significa pensar y determinar qué hacer en el futuro para mejorar su actividad comercial (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 1).	Es la hoja de ruta donde se mide el futuro de la institución. Se aplicará un cuestionario de 20 ítems teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: organización, planificación estratégica y monitoreo.	Organización	Organigrama de funciones Flujo de procesos Cronograma de actividades	Ordinal
			Planificación estratégica	Plan Operativo Anual Plan Curricular Anual Proyecto Educativo Institucional	
			Monitoreo	Pertinencia Eficacia y eficiencia Sostenibilidad	

2.4. Población Y Muestra

Según Arias (2015, p. 82) la zona histórica, o también en palabras más precisas estratos poblacionales, es un grupo limitado o ilimitado de sujetos con particularidades propias para las que coexistirán deducciones del proyecto investigativo. Y es desarrollada e implementada por la problemática según los propósitos del análisis. La población inclusiva se desprende 32 pedagogos de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola. Y según Arias, (2015) la muestra es una subpoblación representativa y finita que se la obtiene del universo poblacional. La dimensión de la muestra es de representación clasificada, que tomo en consideración la misma magnitud de la población general al ser una población reducida.

Tabla 3. Muestra en estudio

	Varones	Mujeres
Docente	4	28
Total	4	28

Elaborado por: Autor

Fuente: Esc. José Sotomayor F.

2.5. Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos, Validez Y Confiabilidad

Técnicas

Para Arias (2015, p. 68 y 73) una técnica trata de recabar informaciones arrojadas desde un sector o segmento de individuos con las mismas características, o en comparación tópicos comunes. Por consiguiente, se razona que, por técnica investigativa, el proceso o manera peculiar de recolectar datos. Y en esta búsqueda se empleó la técnica de recolección de información en relación a las variables en la aplicación de una encuesta.

Instrumentos

Un instrumento para la recopilación de información es algún medio o elemento, módulo o esquema (en Físico o digitales), que se emplea con la finalidad de alcanzar, catalogar o guardar datos. En el proyecto investigativo se aplicó el cuestionario en característica de encuesta realizado de manera manual a través de una herramienta adicional o

hojas encabezado por un grupo de preguntas. Se estableció el cuestionario autodirigido que fue completado por la población encuestada, sin consulta al encuestador. Se formuló 20 interrogantes en relación a la variable dependiente y sus indicadores.

Validez Y Confiabilidad

Validez: detalla al nivel en la que una herramienta calcula efectivamente el valor de la variable que está en pleno estudio. Para la validación y confianza del instrumento se determino mediante la revisión de los expertos Tomás Vicente Tobar Zambrano, Magister en Gerencia de Innovaciones Educativas, docente durante 15 años en 4 instituciones educativas e investigador y Sara Mercedes Oyola Barragán, Magister en Docencia y Currículo, docente y directivo durante 28 años en 6 instituciones educativas, actualmente laboran en la Escuela de Educación Básica Carlos Julio Arosemena Tola y afirman que el instrumento es adecuado. El juicio de las expertas orientó la coherencia que deberían tener los ítems entre dimensiones e indicadores de las respectivas variables.

Confiabilidad: Se describe al nivel en la que su ejecución continua a los mismos sujetos da consecuencias similares. Los cuestionarios tienen la confianza en relación al modelo de correlación Alfa de Cronbach, que se consideró como ejemplo los resultados de Oviedo & Campo-Arias (2015) que expresaron la correlación del alfa de Cronbach, fue de 0.73 y 0.89, establece una excelente relación; el nivel confianza es aceptable siendo mayor a 0,65; y es poco confiable (entre 0,49 y 0,29); Alta (entre 0,59 y 0,69). El índice de consistencia es aplicado constantemente en proyectos investigativos, que frecuenta como un instrumento sencillo y garantizado a fin a la comprobación de un instrumento y también es una escala que pondera la correlación positiva congregada por ítems que forman dicha herramienta.

Para medir el nivel de confiabilidad se utilizó una prueba piloto en la escuela José Sotomayor Falquez donde tuvo un nivel de aceptación significativo con la siguiente información: Para la variable Planificación institucional con tres dimensiones se realizó 20 ítems. El cuestionario que se utilizó en esta prueba fue validado por dos expertos en

educación. El resultado del análisis Alpha de Cronbach se encuentra dentro de los rangos normales y se muestra a continuación:

Variable	Alpha de Cronbach	Ítems
Planificación Institucional	0,939	20

2.6. Método De Análisis De Datos

Para el estudio-análisis de la información se inició con la tabulación de los cuestionarios-encuesta, posterior a esto las cantidades recogidas se depositaron en hojas de cálculo de Excel metódicamente bosquejada, por perspectiva, indicador e ítem. Desde las hojas de cálculo en Excel con todas las cantidades recolectadas a través del corte estadístico descriptivos obtuvo tablas de relaciones y gráficas, y finalmente por la estadística inductiva tabular los coeficientes de la correlación productomomento, aplicándose el software estadístico SPSS v.25.

2.7. Aspectos Éticos

Para este trabajo investigativo se tuvo en consideración el resguardo absoluto de los derechos de propiedad intelectual, y también la palabra y resguardo de los datos de las docentes que colaboraron en este proyecto.

III. RESULTADOS

Objetivo General

Determinar la incidencia de la aplicación del taller liderazgo participativo en la planificación institucional de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

Tabla 4: Nivel de la planificación institucional

Pretest				Post test	
Nivel	Rango	F	%	F	%
Bajo	20 - 40	0	0.0%	0	0.0%
Medio	41 - 61	20	62.5%	2	6.3%
Alto	62 - 80	12	37.5%	30	93.8%
Promedio		10.67		10.67	100.0%
Total		32		32	

En la tabla N°3 se observa que antes de la aplicación del taller un 62.5% de los docentes mostraron un nivel de incidencia medio respecto a la planificación institucional y solo un 37.5% de los docentes se encontraron en un nivel alto, mientras que, después de la aplicación del taller el 93.8% mostraron un nivel de incidencia alto respecto a la planificación institucional, y solo un 6.3% de los docentes se mantuvieron en un nivel medio.

Objetivo Específico 1

Determinar el nivel de la planificación institucional antes de la aplicación del taller liderazgo participativo en la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

Tabla 5: Nivel de incidencia de la planificación institucional pretest

Pretest			
Nivel	Rango	F	%
Bajo	20 - 40	0	0.0%
Medio	41 - 61	20	62.5%
Alto	62 - 80	12	37.5%
Promedio		10.67	
Total		32	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N°4 se observa que antes de la aplicación del taller un 62.5% de los docentes mostraron un nivel de incidencia medio respecto a la planificación institucional, mientras que solo un 37.5% de los docentes se encontraron en un nivel alto.

Objetivo Específico 2

Determinar la incidencia del taller de liderazgo participativo en la organización de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

Tabla 6: Incidencia de la organización institucional antes y después de la aplicación del taller de liderazgo participativo

Nivel	Rango	Pretest		Post test	
		F	%	F	%
Bajo	7 - 14	0	0.0%	0	0.0%
Medio	15 - 22	28	87.5%	3	9.4%
Alto	23 - 28	4	12.5%	29	90.6%
Promedio		10.67	100.0%	10.67	100.0%
Total		32		32	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N°5 se observa que antes de la aplicación del taller el 87.5% de los docentes mostraron un nivel de incidencia medio respecto a la dimensión organización institucional, así mismo observamos que después del taller de liderazgo participativo el porcentaje de incidencia con nivel alto aumento considerablemente a 90.6%.

Objetivo Específico 3

Determinar la influencia del taller de liderazgo participativo en la planificación estratégica de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

Tabla 7: Nivel de incidencia en la planificación estratégica antes y después de la aplicación del taller de liderazgo participativo

Nivel	Rango	Pretest		Post test	
		F	%	F	%
Bajo	7 - 14	4	12.5%	0	0.0%
Medio	15 - 22	24	75.0%	5	15.6%
Alto	23 - 28	4	12.5%	27	84.4%
Promedio		10.67	100.0%	10.67	100.0%
Total		32		32	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N°6 se observa que antes de la aplicación del taller el 75% de los docentes mostraron un nivel de incidencia media respecto a la dimensión planificación institucional, así mismo observamos que después del taller de liderazgo participativo el porcentaje de incidencia de docentes con nivel alto aumento a 84.4%.

Objetivo específico 4

Determinar la influencia del taller de liderazgo participativo en el monitoreo de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

Tabla 8: Nivel de incidencia del monitoreo institucional antes y después de la aplicación del taller de liderazgo participativo

Nivel	Rango	Pretest		Post test	
		F	%	F	%
Bajo	6 - 12	0	0.0%	0	0.0%
Medio	13 - 19	18	56.3%	3	9.4%
Alto	20 - 24	14	43.8%	29	90.6%
Promedio		10.67	100.0%	10.67	100.0%
Total		32		32	

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla N° 7 se observa que antes de la aplicación del taller el 56.3% de los docentes mostraron un nivel de incidencia medio respecto a la dimensión monitoreo institucional, así mismo observamos que después del taller de liderazgo participativo el porcentaje de incidencia con nivel medio disminuyó considerablemente a 9.4%.

Objetivo Específico 5

Determinar el nivel de la planificación institucional después de la aplicación del programa la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

Tabla 9: Nivel de incidencia de la planificación institucional post test

Post test			
Nivel	Rango	F	%
Bajo	20 - 40	0	0.0%
Medio	41 - 61	2	6.3%
Alto	62 - 80	30	93.8%
Promedio		10.67	100.0%
Total		32	

En la tabla N°8 se observa que después de la aplicación del taller el 93.8% mostraron un nivel de incidencia alto respecto a la planificación institucional, mientras que solo un 6.3% de los docentes se mantuvieron en un nivel medio.

Hipótesis General

H1. La aplicación del taller liderazgo participativo incide significativamente en la planificación institucional de la escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019

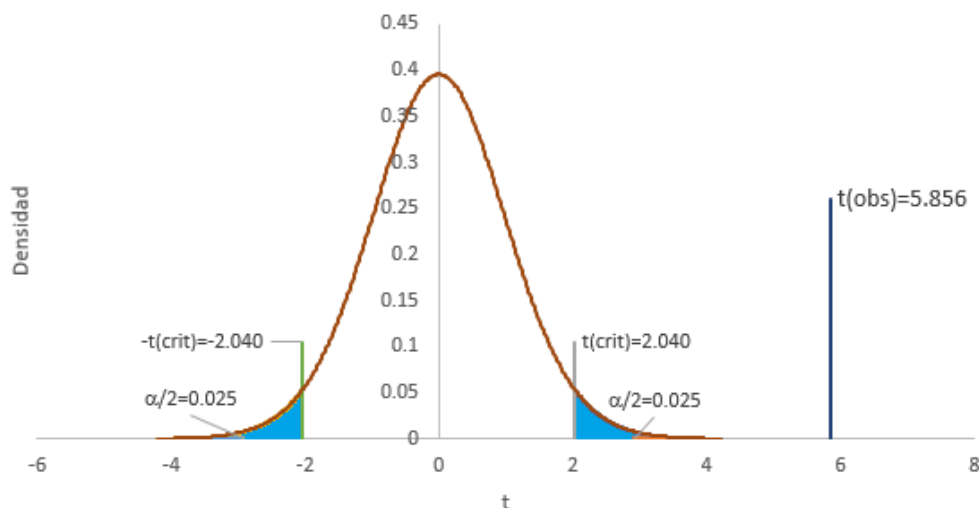
Ho. La aplicación del taller liderazgo participativo NO incide significativamente en la planificación institucional de la escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019

Tabla 10: Test para muestras independientes.

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desv. n	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	post test - pretest	9,81250	9,478805	,37951	9,03849	10,58651	5,856	31	,000

En la tabla N°9 se observa que a través de la prueba t-students para muestras dependientes y un p significativo = 0.000 < 0.05 se puede decir que la aplicación del taller liderazgo participativo influye significativamente en la planificación institucional observándose una diferencia de medias de 9.81 y a su vez que el intervalo de confianza para esta media se encuentra entre el límite inferior de 9.03 y límite superior de 10.58.

Gráfico N°1: Prueba t para 2 muestras relacionadas



Hipótesis Específica 1

He1 La aplicación del taller de liderazgo participativo incide significativamente en la organización de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

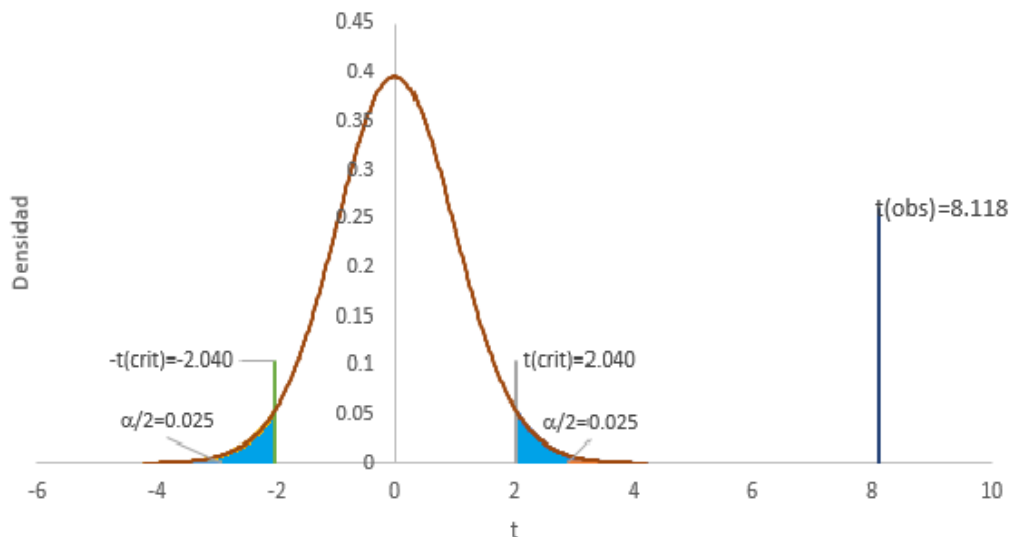
Ho1 La aplicación del taller de liderazgo participativo no incide significativamente en la organización de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

Tabla 11: Test para medir la incidencia del taller liderazgo participativo frente a la organización institucional

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desv. n	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	post test - pretest	1,71875	1,19770	0,21172	1,28693	2,15057	8,118	31	,000

En la tabla N°10 se observa que a través de la prueba t-students para muestras dependientes y un p significativo <0.05 se puede decir que la aplicación del taller “Liderazgo Participativo” influye significativamente con la organización institucional, observándose una diferencia de medias de 1.71 y a su vez que el intervalo de confianza para esta media se encuentra entre el límite inferior de 1.28 y límite superior de 2.15.

Gráfico N°2: Prueba t para 2 muestras relacionadas



Hipótesis Específica 2

He2 La aplicación del taller de liderazgo participativo incide significativamente en la planificación estratégica de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

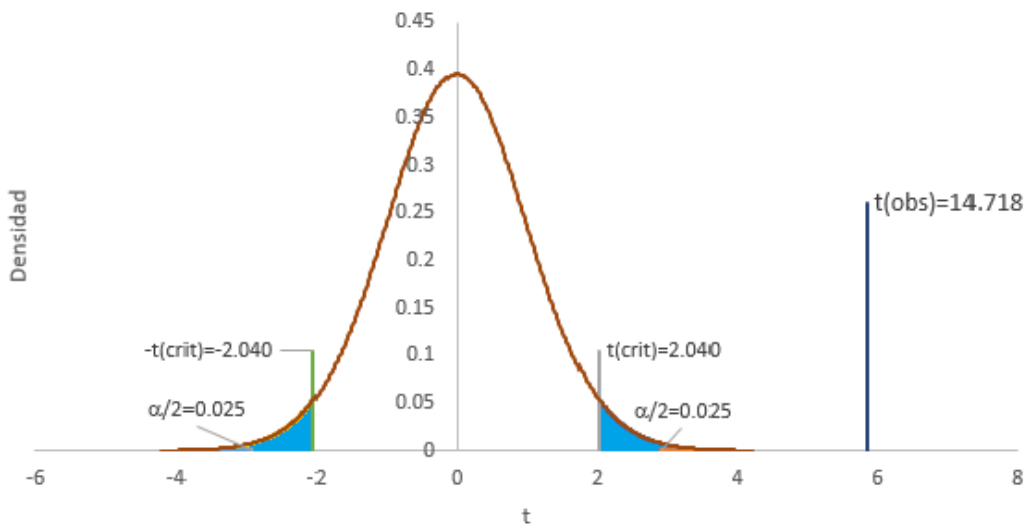
Ho2 La aplicación del taller de liderazgo participativo no incide significativamente en la planificación estratégica de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

Tabla 12: Test para medir la incidencia del taller liderazgo participativo frente la planificación institucional

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desv. Desviación	Desv. Error	95% de intervalo de confianza de la diferencia	Inferior	Superior		
		n	promed						
Par 1	post test - pretest	3,65625	1,40528	0,24842	3,14959	4,16291	14,718	31	,000

En la tabla N°11 se observa que a través de la prueba t-students para muestras dependientes y un p significativo = 0.000 < 0.05 se puede decir que la aplicación del taller liderazgo participativo influye significativamente con la planificación estratégica, observándose una diferencia de medias de 3.65 y a su vez que el intervalo de confianza para esta media se encuentra entre el límite inferior de 3.14 y límite superior de 4.16.

Gráfico N°3: Prueba t para 2 muestras relacionadas



Hipótesis Específica 3

He3 La aplicación del taller de liderazgo participativo incide significativamente en el monitoreo de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

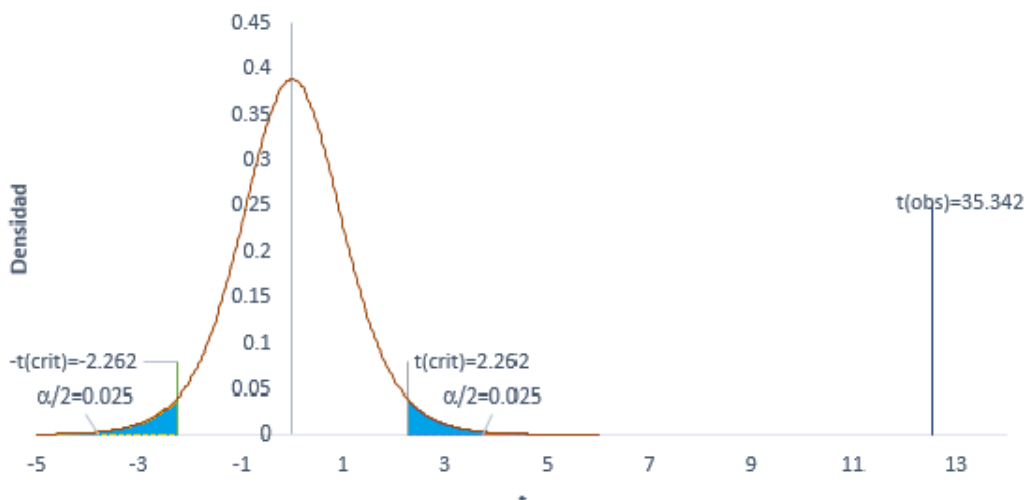
Ho3 La aplicación del taller de liderazgo participativo no incide significativamente en la el monitoreo de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

Tabla 13: Test para medir la incidencia del taller liderazgo participativo frente al monitoreo institucional

		Diferencias emparejadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desv. n	Desv. Error promedio	95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	post test - pretest	4,65625	0,74528	0,13175	4,38755	4,92495	35,342	31	,000

En la tabla N°12 se observa que a través de la prueba t-students para muestras dependientes y un p significativo <0.05 se puede decir que la aplicación del taller “Liderazgo Participativo” influye significativamente con el monitoreo institucional, observándose una diferencia de medias de 4.65 y a su vez que el intervalo de confianza para esta media se encuentra entre el límite inferior de 4.38 y límite superior de 4.92.

Gráfico N°4: Prueba t para 2 muestras relacionadas



IV. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general establecer la incidencia de la Aplicación Del Taller Liderazgo Participativo Para Mejorar La Planificación Institucional De La Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019, se pudo identificar que existe diferencia significativa antes y después de la aplicación del programa con un p significativo <0.05 y una diferencia de medias de 9.81, lo que indica que el taller de liderazgo participativo impacto de manera positiva frente la planificación institucional. Estos resultados se pueden corroborar con lo investigado por Chamberg (2018) quien en sus resultados indico que existe una relación significativa $r=0.802$ entre la planeación estratégica con el mejoramiento continuo de la calidad y un $r = 0.725$ con respecto al liderazgo participativo, estos resultados también concuerdan con lo expuesto por Cuya (2017) quien indica que existe una relación fuerte entre el planeamiento estratégico y la gestión educativa con un $r = 0.751$.

Con relación al objetivo determinar el nivel de la planificación institucional antes de la aplicación del taller liderazgo participativo en la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019, se observa que antes del estudio del mismo un 62.5% de los docentes mostraron un nivel de incidencia medio respecto a la planificación institucional, mientras que solo un 37.5% de los docentes se encontraron en un nivel alto.

En concordancia al objetivo determinar la incidencia del taller de liderazgo participativo en la organización de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019, se observa que antes de la aplicación del taller el 87.5% de los docentes mostraron un nivel de incidencia medio respecto a la dimensión organización institucional, así mismo después de la aplicación del taller de liderazgo participativo el porcentaje de incidencia con nivel alto aumentó considerablemente a 90.6%; así mismo, a través de la prueba t-students para muestras dependientes y un p significativo <0.05 se puede decir que la aplicación del taller “Liderazgo Participativo” influye significativamente con la organización institucional, observándose una diferencia de medias de 1.71 y a su vez que el intervalo de confianza para esta media se encuentra entre el límite inferior de 1.28 y límite superior de 2.15. Los resultados se corroboran con lo que dicen López & Calcine (2015) en su proyecto titulado “Planeación

metodológica para optimizar el desarrollo de la comunicación y organización entre profesores y directores de la Unidad Educativa. “Diego Ibarra” del distrito Guacara del estado Carabobo 2014-2015” donde indica que la escasa interacción en el ámbito social imposibilita el desarrollo y evolución dentro de la organización el mismo que muestra resultados significativos que permiten considerar que no se está produciendo el flujo de información o la comunicación de los directivos a los pedagogos, y esto entorpece en gran manera el desarrollo de la organización.

Respecto al objetivo específico determinar la influencia del taller de “Liderazgo Participativo” en la planificación estratégica de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019, se logró observar que después de la aplicación del taller existe diferencia significativa con respecto al pretest con un $p=0.00<0.05$ y una diferencia de medias de 9.81, indicando a su vez que un 84% de los docentes mostraron un nivel alto frente a la planificación institucional después de la aplicación del test. Estos resultados tienen similitud con lo expuesto por Hurtado (2015) quien a pesar de haber realizado una investigación no experimental llegó a la conclusión en la cual indica que es factible la aplicación de un plan estratégico para fortalecer la gestión educativa, siempre cuando este orientada hacia la participación activa de los docentes.

En relación al objetivo determinar la influencia del taller de liderazgo participativo en el monitoreo de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019, se observa que antes de la aplicación del taller el 56.3% de los docentes mostraron un nivel de incidencia medio respecto a la dimensión monitoreo institucional, así mismo observamos que después del taller de liderazgo participativo el porcentaje de incidencia con nivel medio disminuyó considerablemente a 9.4%, así mismo, se observa que a través de la prueba t-students para muestras dependientes y un p significativo <0.05 se puede decir que la aplicación del taller liderazgo participativo influye significativamente con el monitoreo institucional, observándose una diferencia de medias de 4.65 y a su vez que el intervalo de confianza para esta media se encuentra entre el límite inferior de 4.38 y límite superior de 4.92, datos que concuerdan con lo que indica Regalado (2017) para su proyecto investigativo “Plan de control y

acompañamiento académico a fin de despertar el proceso pedagógico de la Institución Educativa. n° 16940, de la parroquia Rumichaca, estado de San Ignacio, 2017” en donde se determina que el 65% de los pedagógicos no manejan técnicas renovadoras en sus clases, el 45% se acoge un plan propio de examinación, el 90% auto valora su rol en la institución, a pesar de ello, la gran parte de estos expresa que el control y manejo lo dirige la Institución o sencillamente no se lo hace, por contraste, se ha hallado que la gran parte de los maestros ha alcanzado que el procedimiento a solucionar este conflicto se dé con voluntad de juicio y reflexión, a través de la comunicación y las reglas de pertenencia, por lo que se corrobora que existe incidencia significativa entre el monitoreo y planificación institucional.

Finalmente, con respecto al objetivo determinar el nivel de la planificación institucional después de la aplicación del programa la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019, se observa que el 93.8% mostraron un nivel de incidencia alto respecto a la planificación institucional, mientras que solo un 6.3% de los docentes se mantuvieron en un nivel medio.

V. CONCLUSIONES

Existe influencia significativa entre la aplicación del taller liderazgo participativo y la planificación institucional la misma que engloba, la organización, planificación estratégica y monitoreo, esto se evidencia con un p significativo <0.05 y una diferencia de 9.81 puntos en promedio entre el postest y el pretest,

Antes de la aplicación del taller liderazgo participativo en la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019, los docentes mostraron un nivel de incidencia medio respecto a la planificación institucional.

Existe influencia significativa entre la aplicación del taller liderazgo participativo y la organización, la cual se ve valorada en los flujos de procesos y organigramas establecidos en la institución, esta influencia se evidencia con un p significativo <0.05 y una diferencia de 1.71 puntos en promedio entre el postest y el pretest, donde se demuestra que la interacción posibilita el desarrollo y evolución, considerando que la comunicación de los directivos a los pedagogos permiten el desarrollo de la organización.

Existe influencia significativa entre la aplicación del taller liderazgo participativo y la planificación estratégica, esta influencia se evidencia con un p significativo <0.05 y una diferencia de 1.40 puntos en promedio entre el postest y el pretest, por lo cual se reafirma que un plan estratégico estructurado adecuadamente fortalece la gestión educativa, siempre y cuando esté orientada a la participación activa de los miembros de la comunidad educativa.

Existe influencia significativa entre la aplicación del taller liderazgo participativo y el monitoreo, esta influencia se evidencia con un p significativo <0.05 y una diferencia de 4.65 puntos en promedio entre el postest y el pretest, gran parte expresa que el control y manejo lo debe dirigir la institución, pero sencillamente no se lo hace, el procedimiento para solucionar conflictos se debe dar con voluntad de juicio y reflexión, a través de las reglas de pertenencia.

Después de la aplicación del taller liderazgo participativo en la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo, se observa que los docentes mostraron un nivel de incidencia alto respecto a la planificación institucional.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos y autoridades de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019 orientar a los docentes para que puedan basar su organización en los principios educativos para poder llevar adecuadamente el proceso educativo, así mismo llevar un control respecto a los conocimientos que tienen los docentes frente a sus funciones que desempeña, verificando si estos desempeñan sus actividades en función a su cronograma de actividades.

Se recomienda a los directivos y autoridades de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019 brindar a la comunidad educativa los materiales y recursos necesarios con el fin de mantener una organización institucional basada en las funciones que cada miembro debe desempeñar.

Las autoridades de la escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019 deben de supervisar que los proyectos educativos en la institución se lleven adecuadamente, con un plan curricular y estratégico que permita la participación en conjunto de los miembros de la institución.

Se recomienda a los directivos de la escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019 llevar un seguimiento adecuado del reglamento institucional dispuestas por el ministerio de educación, así mismo verificar si los componentes de control interno de la institución tienen un adecuado funcionamiento.

REFERENCIAS

- Aguerrondo, I. (2014). *Planificación Educativa y Complejidad en la Gestión de las Reformas Educativas*. Buenos Aires: Universidad Católica de Argentina.
- Alva, A. (2015). *Planeamiento estratégico y gestión institucional en la Institución Educativa Pública N° 34 - Chancay - 2014* . Huaral: Universidad César Vallejo.
- Álvarez, H. (2003). *Introducción a la Toma de Decisiones Gerenciales*. Panamá: Universidad Tecnológica de Panamá.
- Ander Egg, E. (2016). *La planificación educativa* . Río de La Plata: Magisterio del Río de La Plata.
- Arias, F. (2015). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Episteme C. A. .
- Armijo, M. (2009). *Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Bárceñas, R. (2009). *Pertinencia: Una dimensión de la calidad de enseñanza. Valor intrínseco en las relaciones encaminadas al consenso de las normas y los contenidos curriculares*. *Tiempo de Educar* , 349.
- Betancourt, R., Guevara, L., & Fuentes, E. (2011). *El taller como estrategia didáctica, sus fases y componentes para el desarrollo de un proceso de cualificación en tecnologías de la información y la comunicación (TIC) con docentes de lenguas* . Bogotá: Universidad de la Salle.
- Blanco, R. (2017). *Educación de calidad para todos: un asunto de derechos humanos. Documento de discusión sobre políticas educativas en el marco de la II Reunión Intergubernamental del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe (EPT/PRELAC)*. Santiago de Chile: UNESCO.
- Caamaño, C., Osorio, M., & Herrera, M. (2017). *Planificación Estratégica*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.

- Calderón, U., & Ortega, J. (2017). Guía para la Elaboración de Diagramas de Flujo. San Pedro de Montes de Oca: Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica de Costa Rica.
- Calvo, J., Pelegrín, A., & Gil, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. Camagüey: Universidad de Camagüey.
- Carrera, C. (2014). Cronograma de Actividades. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Chablé, M. (2009). El taller como estrategia para el fortalecimiento y desarrollo de los valores en el niño . Campeche: Universidad Pedagógica Nacional.
- Chambergó, A. (2018). La planeación estratégica y su relación con el mejoramiento continuo de la calidad en el Instituto de Educación Superior Alas Peruanas - 2016 . Lima: Universidad César Vallejo.
- Chiavenato, I. (2002). La Administración en los Nuevos Tiempos. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). Iniciación a la Administración General. México: Mac Graw.
- Chuquiguanga, N. (2015). estructuración del organigrama, elaboración del manual de funciones y manual de políticas internas para la empresa Diserval de la Ciudad de Cuenca. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana.
- Cisneros, M., & Paredes, W. (2013). Análisis de los Estilos de Liderazgo y su impacto en el clima organizacional de la Empresa Pública de Petróleos en el Ecuador. Quito: Universidad Politécnica Salesiana.
- Colegio Franklin Delano Roosevelt. (2015). Proyecto Educativo Institucional 2015 - 2019. Lima.
- Contreras, Y. (2011). Organización, planeación y administración educativa. Perspectivas teóricas en la escuela. Revista Logos, 90,91.
- Covey, S. (1996). Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva. Buenos Aires: Free Press.

- Csykszentmihaly, M. (1998). *Creatividad el fluir y la psicología del descubrimiento y la invención*. Barcelona: Paidós.
- Cuya, D. (2017). *El Planeamiento Estratégico y la Gestión Educativa en la Institución Educativa N° 115-28 "Niño Jesús de San Ignacio" del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2015*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Fariñas, G. (2009). *Psicología, educación y sociedad. Un estudio sobre el desarrollo humano*. La Habana: Felix Varela.
- Fernández, F. (2017). *Repensar el liderazgo estratégico*. Instituto Español de Estudios Estratégicos, 6.
- Fernández, M., & Sánchez, J. (1997). *Eficacia Organizacional*. Madrid.
- Flores, J. (2016). *Universidad Andina Simón Bolívar*. Quito.
- Fuentealba, R. (2006). *Desarrollo profesional docente: un marco comprensivo para la iniciación pedagógica de los profesores principiantes*. Foro educacional. La Rioja. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2292729>
- Fuentes, O. (2015). *La organización escolar. Fundamentos e importancia para la dirección en la educación*. Varona, 1.
- García, M. (1999). *El desarrollo profesional : análisis de un concepto complejo*. Revista de Educación.
- Gil, M. (2011). *Monitoreo y evaluación de la eficiencia y eficacia de los servicios*. Camaguey: Universidad de Camaguey Ignacio.
- González, D. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Centro Nacional de Formación de Ciencias Médicas.
- Huerta, J., & Rodríguez, G. (2006). *Desarrollo de las Habilidades Directivas*. Mexico : Pearson.

- Hurtado, A. (2015). Planificación estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la gestión educativa en la escuela técnica Simón Bolívar Naguanagua estado Carabobo. Valencia: Universidad de Carabobo.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1998). Administración. Una Perspectiva Global. Mexico: McGraw Hill.
- León, J., Meza, R., & Morales, C. (2003). Planificación estratégica. Puerto Rico: RUTA.
- López, D., & Calcine, M. (2015). Planificación estratégica para mejorar el proceso de comunicación entre docentes y directivos de la U.E. Diego Ibarra del municipio Guacara del estado de Carabobo 2013 - 2014. Valencia: República Bolivariana de Venezuela.
- Madero, S., & Zárate, I. (2016). La sostenibilidad desde una perspectiva de las áreas de negocios. Cali: Universidad del Valle.
- Martínez, J. (2010). ¿Qué significa sostenibilidad para la escuela? Vizcaya: Universidad del País Vasco.
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2016). Guía Metodológica para la Construcción Participativa del Proyecto Educativo Institucional. Quito.
- Ministerio de Educación del Perú. (2016). Guía para formular e implementar el proyecto educativo institucional . Lima.
- Moreno, E., & Siguenza, A. (2014). Diseño de un Manual de Procedimiento Interno del Departamento de Talento Humano en la Unidad Educativa “De La Asunción”. Guayaquil: Universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- Morocho, F. (2013). Diseño de un organigrama institucional y de los subsistemas para la implementación de un departamento de recursos humanos en la comunidad educativa particular pío xii de la ciudad de Cuenca en el período enero / julio del 2013. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana.

- Online Business School. (2015). Métodos y herramientas para elaborar el cronograma de actividades. Barcelona: Magazine Organizate.
- Paraíso, R. (7 de 10 de 2014). INED 21. Obtenido de <https://ined21.com/p7216/>
- Pérez, V. (2019). Plan Operativo Anual. Tudela: Ayuntamiento de Tudela.
- Real Academia de la Lengua Española. (2018). Diccionario de la lengua española . Madrid.
- Reales, L., Arce, J., & Heredia, F. (2008). La organización educativa y su cultura: Una visión desde la postmodernidad. Laurus, 325.
- Regalado, J. (2018). Sistema de monitoreo y acompañamiento pedagógico para fortalecer el desempeño docente de la I.E. N° 16930, del caserío Rumichina, provincia de San Ignacio, región Cajamarca. 2016. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo.
- Robbins, S., Decenzo, D., & Coulter, M. (2013). Fundamentos de Administración. México: Pearson.
- Robines, S. (2003). Comportamiento organizacional :conceptos, controversias y aplicaciones. México : Prentice-Hall Hispanoamericana,.
- Romero, P. (2017). La planificación estratégica y su influencia en la calidad de gestión educativa de la Universidad Técnica Estatal de Babahoyo. Lima: Universidad Nacional Mayor De San Marcos.
- Romero, S., & Ferrer, S. (1968). El planeamiento de la educación. Santiago de Chile: Editorial Universitaria, S. A. .
- Salazar, V. (2016). La planificación territorial como base para la gestión Ministerial. Caso: Ministerio de Educación, Subsecretaria de Educación del Distrito Metropolitano de Quito (SEDMQ). Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Sánchez, I. (2015). Cronograma de Actividades. Hidalgo: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo del Ecuador. (2012). Guía metodológica de planificación institucional. Quito: Imagen Uno.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). Administración. Naucalpan de Juárez: Prentice-Hall, Inc. .
- Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. México: Limusa.
- Toro, L. (2015). La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Velásquez, I. (2017). Monitoreo Pedagógico del Director y sus incidencia en la Metodología Docente. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Vera, I. (2012). Diagrama de flujo, Especificaciones, diseño y proceso. Osorno: Universidad de Los Lagos.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de la variable dependiente

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL

Institución: Escuela de Educación Carlos Julio Arosemena Tola

Instrucciones: Estimado docente participante mediante el presente cuestionario se busca evaluar la planificación de su institución considerando la siguiente escala de valoración. Marca con un aspa (X) en la respuesta que creas conveniente de forma sincera.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

1. Organización		Puntaje			
N°	Ítems	1	2	3	4
01	¿Las autoridades de la institución se basan en los principios de la organización para llevar a cabo el proceso educativo?				
02	¿Considera Ud. que conoce con exactitud las funciones que debe desempeñar en su cargo?				
03	¿Conoce Ud. el documento que describe las funciones del cargo que Ud. desempeña?				
04	¿En alguna ocasión su desempeño ha sido afectado por el desconocimiento de sus funciones?				
05	¿Cuándo algún colaborador empieza a laborar en su Institución participa de un programa en el que se expliquen las principales características de su cargo (funciones, relaciones, entre otros)?				
06	¿Se basa Ud. en un cronograma de actividades para desempeñar su labor en la institución?				
07	¿Se elaboran flujos de procesos para llevar a cabo las actividades en su institución?				

2. Planificación estratégica					
N°	Ítems	1	2	3	4
08	¿En su institución se elaboran el proyecto educativo, plan curricular institucional y el plan operativo anual de manera participativa e integrando a todos los miembros de la misma?				
09	¿Se realiza la socialización y capacitación al inicio de cada periodo lectivo de los ítems que componen el plan curricular institucional?				
10	¿Al ingresar a laborar en la Institución participó en un programa en el que se explicaban las principales características del proyecto educativo?				
11	¿A partir de la socialización inicial del proyecto educativo y características de su cargo su desempeño estuvo alineado a los objetivos de la Institución?				
12	¿Se realiza la planificación curricular de acuerdo a las necesidades del entorno de la institución?				
13	¿Considera Ud. que el desempeño de sus compañeros refleja un alto nivel de compromiso con los principios?				
14	¿El directivo promueve y ejecuta las metas propuestas en el proyecto educativo institucional?				
3. Monitoreo					
N°	Ítems	1	2	3	4
15	¿Se trabaja con pertinencia en relación a lo que indican La Ley de Educación Intercultural Bilingüe, su Reglamento y las disposiciones del Ministerio de Educación?				
16	¿Los componentes de control interno están presentes y funcionando adecuadamente en su institución?				
17	¿Se le da revisión continua a los avances del proyecto educativo en los niveles de actividad y producto/resultados?				
18	¿Se emprenden acciones de mejora a partir de la evaluación de planes y proyectos?				

19	¿Considera Ud. que la planeación es un instrumento que favorece una gestión eficaz de la institución?				
20	¿Cree Ud. que su institución establece una red de cooperación e interrelación entre los grupos de interés?				
TOTAL					

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la calidad del servicio educativo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente en el área de investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Msc. Tomás Vicente Tobar Zambrano		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)		
	Doctor ()		
Área de Formación académica:	Clínica ()	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	
	Social ()	Organizacional ()	
	Otro:		
Áreas de experiencia profesional:	Investigador y docente de tres instituciones educativas a lo largo de su vida profesional.		
Institución donde labora:	Escuela de Educación Básica Carlos Julio Arosemena Tola		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)		
Experiencia en Investigación:	Trabajo(s) de Investigación (Tesis) (<input checked="" type="checkbox"/>)		
	Proyectos de investigación (<input checked="" type="checkbox"/>)		
	Otros:		

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar lingüísticamente el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS PARA MEDIR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la planificación institucional.
Autora:	Ing. Orlando Daniel Casares Litardo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes y directivo
Significación:	Este cuestionario está compuesto por 20 items para tres dimensiones, de las cuales están divididas en 14 para las dos primeras y 6 para la última.

4. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario (Pre test- Post test) para medir la calidad del servicio educativo, elaborado por la autora de esta investigación. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 no cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO

PRIMERA DIMENSIÓN: Organización

Objetivo de la Dimensión: Determinar la incidencia del taller de “Liderazgo Participativo” en la organización de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Organigrama de funciones Flujos de procesos Cronograma de actividades	¿Las autoridades de la institución se basan en los principios de la organización para llevar a cabo el proceso educativo?	4	4	4	
	¿Considera Ud. que conoce con exactitud las funciones que debe desempeñar en su cargo?	4	4	4	
	¿Conoce Ud. el documento que describe las funciones del cargo que Ud. desempeña?	4	4	4	
	¿En alguna ocasión su desempeño ha sido afectado por el desconocimiento de sus funciones?	4	4	4	
	¿Cuándo algún colaborador empieza a laborar en su Institución participa de un programa en el que se expliquen las principales características de su cargo (funciones, relaciones, entre otros)?	4	4	4	
	¿Se basa Ud. en un cronograma de actividades para desempeñar su labor en la institución?	4	4	4	
	¿Se elaboran flujos de procesos para llevar a cabo las actividades en su institución?	4	4	4	

SEGUNDA DIMENSIÓN: Planificación estratégica

Objetivo de la Dimensión: Determinar la influencia del taller de “Liderazgo Participativo” en la planificación estratégica de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

INDICADORES	Ítem	Clari dad	Cohe renci a	Rele vanci a	Observ aciones/ Recome ndacion es
Plan Operativo Anual	¿En su institución se elaboran el proyecto educativo, plan curricular institucional y el plan operativo anual de manera participativa e integrando a todos los miembros de la misma?	4	4	4	
Plan Curricular Anual	¿Se realiza la socialización y capacitación al inicio de cada periodo lectivo de los ítems que componen el plan curricular institucional?	4	4	4	
Proyecto Educativo Institucional	¿Al ingresar a laborar en la Institución participó en un programa en el que se explicaban las principales características del proyecto educativo?	4	4	4	
	¿A partir de la socialización inicial del proyecto educativo y características de su cargo su desempeño estuvo alineado a los objetivos de la Institución?	4	4	4	
	¿Se realiza la planificación curricular de acuerdo a las necesidades del entorno de la institución?	4	4	4	
	¿Considera Ud. que el desempeño de sus compañeros refleja un alto nivel de compromiso con los principios?	4	4	4	
	¿El directivo promueve y ejecuta las metas propuestas en el proyecto educativo institucional?	4	4	4	

TERCERA DIMENSIÓN: Monitoreo

Objetivo de la Dimensión: Determinar la influencia del taller de “Liderazgo Participativo” en el monitoreo de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

INDICADORES	Ítem	Clari dad	Cohe renci a	Rele vanci a	Observ aciones/ Recome ndacion es
Pertinencia Eficacia y Eficiencia Sostenibilidad	¿Se trabaja con pertinencia en relación a lo que indican La Ley de Educación Intercultural Bilingüe, su Reglamento y las disposiciones del Ministerio de Educación?	4	4	4	
	¿Los componentes de control interno están presentes y funcionando adecuadamente en su institución?	4	4	4	
	¿Se le da revisión continua a los avances del proyecto educativo en los niveles de actividad y producto/resultados?	4	4	4	
	¿Se emprenden acciones de mejora a partir de la evaluación de planes y proyectos?	4	4	4	
	¿Considera Ud. que la planeación es un instrumento que favorece una gestión eficaz de la institución?	4	4	4	
	¿Cree Ud. que su institución establece una red de cooperación e interrelación entre los grupos de interés?	4	4	4	



Msc. Tomás Vicente Tobar Zambrano
EVALUADOR

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir la calidad del servicio educativo. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente en el área de investigación. Agradecemos su valiosa colaboración.

5. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Msc. Sara Mercedes Oyola Barragán		
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)	
Área de Formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)
	Social (<input type="checkbox"/>)		
	Otro:		
Áreas de experiencia profesional:	Investigadora, directora y docente de tres instituciones educativas a lo largo de su vida profesional.		
Institución donde labora:	Escuela de Educación Básica Carlos Julio Arosemena Tola		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación:	Trabajo(s) de Investigación (Tesis) (<input checked="" type="checkbox"/>)		
	Proyectos de investigación (<input checked="" type="checkbox"/>)		
	Otros:		

6. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

b. Validar lingüísticamente el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

7. DATOS PARA MEDIR LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS DOCENTES

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la planificación institucional.
Autora:	Ing. Orlando Daniel Casares Litardo
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 10 minutos a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Docentes y directivo
Significación:	Este cuestionario está compuesto por 20 ítems para tres dimensiones, de las cuales están divididas en 14 para las dos primeras y 6 para la última.

4. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario (Pre test- Post test) para medir la calidad del servicio educativo, elaborado por la autora de esta investigación. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 no cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO

PRIMERA DIMENSIÓN: Organización

Objetivo de la Dimensión: Determinar la incidencia del taller de “Liderazgo Participativo” en la organización de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Organigrama de funciones Flujos de procesos Cronograma de actividades	¿Las autoridades de la institución se basan en los principios de la organización para llevar a cabo el proceso educativo?	4	4	4	
	¿Considera Ud. que conoce con exactitud las funciones que debe desempeñar en su cargo?	4	4	4	
	¿Conoce Ud. el documento que describe las funciones del cargo que Ud. desempeña?	4	4	4	
	¿En alguna ocasión su desempeño ha sido afectado por el desconocimiento de sus funciones?	4	4	4	
	¿Cuándo algún colaborador empieza a laborar en su Institución participa de un programa en el que se expliquen las principales características de su cargo (funciones, relaciones, entre otros)?	4	4	4	
	¿Se basa Ud. en un cronograma de actividades para desempeñar su labor en la institución?	4	4	4	
	¿Se elaboran flujos de procesos para llevar a cabo las actividades en su institución?	4	4	4	

SEGUNDA DIMENSIÓN: Planificación estratégica

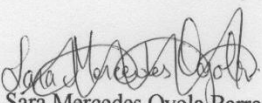
Objetivo de la Dimensión: Determinar la influencia del taller de “Liderazgo Participativo” en la planificación estratégica de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

INDICADORES	Ítem	Clari dad	Cohe renci a	Rele vanci a	Observ aciones/ Recome ndacion es
Plan Operativo Anual	¿En su institución se elaboran el proyecto educativo, plan curricular institucional y el plan operativo anual de manera participativa e integrando a todos los miembros de la misma?	4	4	4	
Plan Curricular Anual	¿Se realiza la socialización y capacitación al inicio de cada periodo lectivo de los ítems que componen el plan curricular institucional?	4	4	4	
Proyecto Educativo Institucional	¿Al ingresar a laborar en la Institución participó en un programa en el que se explicaban las principales características del proyecto educativo?	4	4	4	
	¿A partir de la socialización inicial del proyecto educativo y características de su cargo su desempeño estuvo alineado a los objetivos de la Institución?	4	4	4	
	¿Se realiza la planificación curricular de acuerdo a las necesidades del entorno de la institución?	4	4	4	
	¿Considera Ud. que el desempeño de sus compañeros refleja un alto nivel de compromiso con los principios?	4	4	4	
	¿El directivo promueve y ejecuta las metas propuestas en el proyecto educativo institucional?	4	4	4	

TERCERA DIMENSIÓN: Monitoreo

Objetivo de la Dimensión: Determinar la influencia del taller de “Liderazgo Participativo” en el monitoreo de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019.

INDICADORES	Ítem	Clari dad	Cohe renci a	Rele vanci a	Observ aciones/ Recome ndacion es
Pertinencia Eficacia y Eficiencia Sostenibilidad	¿Se trabaja con pertinencia en relación a lo que indican La Ley de Educación Intercultural Bilingüe, su Reglamento y las disposiciones del Minisetrío de Educación?	4	4	4	
	¿Los componentes de control interno estan presentes y funcionando adecuadamente en su institución?	4	4	4	
	¿Se le da revision continua a los avances del proyecto educativo en los niveles de actividad y producto/resultados?	4	4	4	
	¿Se emprenden acciones de mejora a partir de la evaluación de planes y proyectos?	4	4	4	
	¿Considera Ud. que la planeación es un instrumento que favorece una gestión eficaz de la institución?	4	4	4	
	¿Cree Ud. que su institución establece una red de cooperacion e interrelacion entre los grupos de interés?	4	4	4	


 Msc. Sara Mercedes Oyola Barragán
 EVALUADOR

Anexo 4: Ficha Técnica

CARACTERÍSTICA	DESCRIPCIÓN	
1. Nombre del instrumento	Cuestionario sobre: Planificación Institucional de la Escuela de Educación Básica Carlos Julio Arosemena Tola.	
2. Dimensiones que miden	Organización	
	Planificación Estratégica	
	Monitoreo	
3. Total de indicadores e ítems	3/20	
4. Tipo de puntuación	Numérica	
5. Valoración de la prueba	TOTAL	Siempre
		Casi siempre
		A veces
		Nunca
6. Tipo de administración	Directa, grupo y con apoyo	
7. Tiempo de administración	30 minutos	
8. Constructo que evalúa	Planificación Institucional	
9. Área de aplicación	Administración de la educación	
10. Soporte	Resma de hojas, laptop, pluma, C.D, tinta de impresión, micas	
11. Fecha de elaboración	jun-19	
12. Autor(a)	Ingeniero Orlando Casares	
13. Validez	Juicio de Expertos	
14. Confiabilidad	0,939	

Anexo 5: Confiabilidad y base de datos de la prueba piloto de la variable Planificación Institucional

		Monitoreo					Planificación estratégica					Monitoreo					Suma de ítems						
	Ítems	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
Muestra	1	3	4	4	1	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	61	
	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79	
	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	54	
	4	1	2	4	2	1	1	1	1	4	4	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	37	
	5	3	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	67	
	6	1	3	3	2	2	2	3	4	2	4	3	1	3	2	1	3	3	1	4	4	51	
	7	1	2	4	2	1	4	1	1	4	4	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	40	
	8	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	66	
	9	3	4	4	1	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	66	
	10	1	2	4	2	1	4	1	1	4	4	2	3	3	1	2	1	1	1	1	1	40	
	11	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	46	
	12	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	66	
SUMA TOTAL		30	39	47	29	32	43	36	42	48	54	47	51	49	42	46	46	46	47	56	53	883	
MEDIA		2,4	3,1	3,7	2,1	2,3	3,1	2,4	2,8	3,3	3,7	3	3,3	3	2,3	2,6	2,5	2,4	2,4	3,1	2,8	56,8	
VARIANZA		1,5	0,8	0,2	0,8	0,9	1	1	1,8	0,9	0,4	0,7	0,8	0,2	1	0,6	1	1	1,5	1,7	1,5	19,4	179,720

Variable	Alpha de Cronbach	Ítems
Planificación Institucional	0,939	20

Anexo 6: Evaluación de baremos

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	nunca	4	Casi siempre
2	A veces	5	Siempre

- Evaluación en niveles por dimensión**

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Organización		Planeación		Monitoreo	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	7	14	7	14	6	12
Medio	15	22	15	22	13	19
Alto	23	28	23	28	20	24

- Evaluación de variable**

Planificación institucional

Niveles	Competencias genéricas	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Nunca	20	40
A veces	41	61
Siempre	62	80

Anexo 7: Solicitud de aprobación para la elaboración del Trabajo de Investigación

Quevedo; lunes 23 de abril /2019.

Máster

Sissy Rivas Muñoz

DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA CARLOS JULIO
AROSEMENA

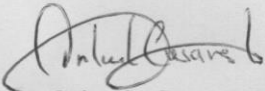
En su despacho. –


De mis consideraciones:

Orlando Daniel Casares Litardo con C.I. n° 1203614670 me dirijo a usted para expresarle un afectuoso saludo y a la vez para solicitarle de la manera más comedida me permita realizar mi trabajo final de investigación previo a la obtención del título de MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN de la Universidad César Vallejo, Piura – Perú, titulado “Aplicación del taller "Liderazgo participativo" para mejorar la planificación institucional de la escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019”, en la institución que acertadamente dirige.

Por la atención que le brinde a la presente le reitero mis agradecimientos.

Atentamente;


Ing. Orlando Casares Litardo
C.I. 1203614670

ESC. CARLOS JULIO AROSEMENA T.
RECIBIDO
Fecha: 23/04/2019.
Hora: 10H30
Firma: 
Anexos: - -

Anexo 8: Documento de aprobación para la elaboración del Trabajo de Investigación

Quevedo; jueves 26 de abril /2019.

Ingeniero

Orlando Daniel Casares Litardo

En su despacho. –

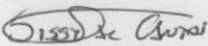
De mis consideraciones:

En contestación al oficio de fecha 23 de abril / 2019 autorizo a:

Orlando Daniel Casares Litardo con C.I. n° 1203614670; a realizar el trabajo final de investigación previo a la obtención del título de MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACIÓN de la Universidad César Vallejo, Piura – Perú, titulado “Aplicación del taller "Liderazgo participativo" para mejorar la planificación institucional de la escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019”, en la institución que dirijo.

Particular que comunico para los fines legales y pertinentes.

Atentamente;


Msc, Sissy Rivas Muñoz
DIRECTORA EEB CJAT



Anexo 9: Taller implementado con sus 6 sesiones

SESIÓN 1

SESIÓN DE APRENDIZAJE No 1

NOMBRE DE LA SESIÓN: La planificación institucional.

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Institución Educativa: Carlos Julio Arosemena Tola
- Área Curricular: Planificación Institucional
- Aplicación: 32 Docentes
- Duración: 2 horas pedagógicas

II. PROPÓSITOS DE LA SESIÓN:

APRENDIZAJES ESPERADOS	- Comprender el análisis de una situación, el establecimiento de objetivos, la formulación de estrategias que permitan alcanzar dichos objetivos, y el desarrollo de planes de acción que señalen cómo implementar dichas estrategias
ACTITUD ANTE EL ÁREA	-Capacidad y disposición para el buen desempeño o ejercicio de las actividades. -Gusto, habilidad e inteligencia para poder realizar una actividad adecuadamente.

TEMA	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	TÉCNICA e INSTRUMENTOS
La planificación institucional	-El docente usa herramientas que produzcan un indiscutible aprovechamiento de cada instancia propensa al desarrollo en el ámbito personal y colectivo.	Docentes Grado	Socializar lo expuesto por los compañeros	Observación Escala de apreciación

Sesión 1

La Planificación Institucional.



La planificación institucional es el proceso a través del cual cada entidad establece, sobre la base de su situación actual, del contexto que la rodea, de las políticas nacionales, intersectoriales, sectoriales y territoriales, y de su rol y competencias, cómo debería actuar para brindar de forma efectiva y eficiente servicios y/o productos que le permitan garantizar derechos a través del cumplimiento de las políticas propuestas y sus correspondientes metas.

El proceso de planificación institucional permitirá a cada entidad:

- Lograr coherencia y racionalidad de las acciones, a través del enlace entre las políticas nacional y sectorial, y los medios propuestos para alcanzarlos.
- Enfrentar los principales problemas, proporcionando un marco útil para tomar decisiones en forma coordinada.
- Introducir nuevas y mejores formas del quehacer público, a través del reconocimiento de las competencias y responsabilidades de cada entidad.
- Ubicar un mecanismo al más alto nivel para la sostenibilidad de los enfoques transversales.
- Mejorar su desempeño a través del establecimiento de un sistema de seguimiento permanente.
- Crear un sentido de pertenencia a la institución.

Mejorar las relaciones entre las y los servidores de la institución, a través del dialogo y la construcción de una visión compartida.

- Comprometer a las y los directivos a impulsar el logro de los objetivos planteados y evitar que el proceso de planificación quede en buenas intenciones.
- Optimizar dinero, tiempo y esfuerzo.
- Trabajar con una visión integral del desarrollo orientada hacia el Buen Vivir y la igualdad entre actores/as diversos/as.
- Planificar para modificar modelos anacrónicos, que mantienen injusticias, pobreza, desarraigo, y desempoderamiento de segmentos significativos de la población.

Características.

De las múltiples definiciones de planificación existentes se han extraído las principales características:

- Jerárquica: la planificación de cada institución iniciará con el aval de la máxima autoridad de la entidad, que emitirá un conjunto de directrices y prioridades que orientarán el proceso.

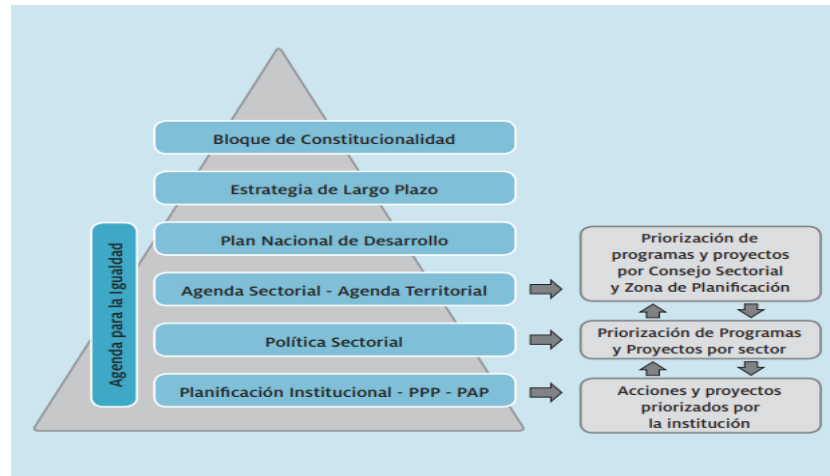
Dinámica y flexible: las intervenciones deben revisarse, retroalimentarse y, de ser el caso, modificarse si lo planificado no está cumpliendo con las metas establecidas para el período.

- Participativa: involucra a actores y actoras internos/as de las entidades, tanto del nivel central como del desconcentrado.
- Realista: recopila las necesidades de la institución para la consecución de sus metas y toma en cuenta los recursos disponibles.
- Incluyente: a partir de un enfoque basado en derechos, incorpora los enfoques territoriales y de igualdad (de género, étnico-cultural, generacional, de discapacidad y movilidad), así como el enfoque ambiental.

Instrumentos de evaluación.

A fin de que exista una verdadera articulación entre la planificación nacional, la planificación institucional y el presupuesto, la planificación institucional debe incorporar a partir de sus elementos orientadores (misión, visión y objetivos estratégicos institucionales) las

directrices provenientes de la Constitución, del Plan Nacional para el Buen Vivir, de las Agendas y Políticas Sectoriales, así como de las Agendas Zonales y las Agendas para la Igualdad; y concretar la acción pública en la Programación Plurianual de la Política Pública (PPPP) y la Programación Anual de la Política Pública (PAPP).



Pasos para la formulación de la planificación institucional.

El proceso de planificación institucional involucra el desarrollo de los siguientes pasos:

- a) Descripción y diagnóstico institucional comprende el análisis de las competencias y atribuciones otorgadas a la institución, así como también conocer la realidad en la cual opera.
- b) Análisis situacional consiste en el conocimiento y análisis del ambiente externo (nacional e internacional) y principalmente del sector al cual pertenece.
- c) Declaración de elementos orientadores, la misión, visión, los valores y los objetivos estratégicos institucionales constituyen elementos orientadores para el accionar de la entidad.
- d) Diseño de estrategias, programas y proyectos Las estrategias son lineamientos generales de acción que establecen una dirección e indican “como” lograr el objetivo, varias estrategias pueden formularse para lograr un objetivo. Esta fase permite identificar el conjunto de acciones y proyectos destinados al cumplimiento de los objetivos y de la política pública y la determinación de recursos requeridos para este fin.

e) Programación Plurianual y Anual de la política pública, la vinculación de los objetivos estratégicos institucionales de cada una de las instituciones a las políticas públicas definidas por las entidades rectoras de cada sector, y su proyección en el tiempo de acuerdo al plan formulado, constituye la Programación Plurianual y Anual de la política pública.

Escala de Apreciación

Tema: La planificación institucional.

Fecha_____

Aprendizajes esperados

N°	Actitudes Apellidos y Nombres	SIEMPRE: 5	CASI SIEMPRE: 4	A VECES: 3	RARA VEZ: 2	NUNCA: 1
1	ALBÁN GUANO MIGUEL ANTONIO	X				
2	ALVAIZ MANJARREZ MARITZA LUCETTY		X			
3	ARREAGA POVEDA CARLOS	X				
4	AVILÉS PEÑAFIEL OLIMPIA AZUCENA		X			
5	CASARES LITARDO ORLANDO DANIEL	X				
6	CHÁVEZ PIGUAVE MONSERRATE AUXILIADORA		X			
7	CORTEZ BURGOS VANESSA VERÓNICA		X			
8	DOLORES ESPERANZA DÍAZ CEDEÑO		X			
9	ESPERANZA		X			

	AMANDA JIMÉNEZ PALMA					
10	EULALIA NOEMÍ CURISACA SILVAS	X				
11	IRLANDA ELIZABETH BARREIRO RENDÓN	X				
12	JIMÉNEZ RUIZ ZOBEIDA MARIELA	X				
13	JUANA ROSA CHIRIBOGA GONZÁLEZ	X				
14	KENIA ELIZABETH ZAMORA LAIÑO	X				
15	LORENA JACQUELINE CARBO BARTOLOME	X				
16	LUCIA ALVALINA ROSALES PINCAY	X				
17	MARÍA DE LA CRUZ VERA ECHEVERRÍA		X			
18	MUÑOZ ZAMBRANO MARÍA VERÓNICA		X			
19	NALDA ESPERANZA ZAPATA OCHOA	X				
20	NAVARRETE ORTEGA GLADYS MARÍA		X			
21	NELLY ROCÍO CADENA LÓPEZ		X			

22	OLGA DORA BRIONES COELLO		X			
23	ORTIZ BASANTES JENNY PATRICIA		X			
24	OYOLA BARRAGÁN SARA MERCEDES		X			
25	PAZMIÑO PATIÑO YOMARY EMILIA		X			
26	PLAZA LETOURNE OLGA MARIBEL		X			
27	RAMÍREZ MORALES JESSENIA BEATRIZ	X				
28	RIVAS MUÑOZ SISSY ELIZABETH	X				
29	RUIZ ÁLVAREZ EVA YESSENIA	X				
30	SANTIAGO MIGUEL RAMOS REMACHE	X				
31	TOBAR ZAMBRANO VICENTE TOMAS	X				
32	ZURITA GARCÍA MARÍA MAGDALENA	X				

Fotos:

Personal Docente y Administrativo de la Institución.



SESIÓN 2

SESIÓN DE APRENDIZAJE No 2

NOMBRE DE LA SESIÓN: Guía metodológica para la elaboración del PEI.

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Institución Educativa : Carlos Julio Arosemena Tola
- Área Curricular : Planificación Institucional
- Aplicación : 32 Docentes
- Duración : 2 horas pedagógicas

II. PROPÓSITOS DE LA SESIÓN:

APRENDIZAJES ESPERADOS	- Promover un medio ambiente educativo, agradable y significativo, en busca de mejoras constantes
ACTITUD ANTE EL ÁREA	-Es tolerante y respetuoso con sus compañeros en las diferencias individuales en el desarrollo de las actividades.

TEMA	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
Guía metodológica para la elaboración del PEI.	Elaborar en conjunto las matrices de autoevaluación, listas de insumos, y demás elementos de gestión educativa.	Docentes	Exposición de cada uno de los docentes	Observación Escala de apreciación.

SESIÓN 2

Guía metodológica para la elaboración del PEI.



¿Qué es el Proyecto Educativo Institucional?

Es el instrumento de planificación estratégica participativa que orienta la gestión de los procesos que se desarrollan al interior de una institución educativa para propiciar un entorno favorable para el aprendizaje y buscar su mejora.

- El PEI invita a todos los miembros de la comunidad educativa a participar de forma activa en la programación de estrategias para mejorar la gestión institucional.
- El PEI clarifica a los actores las metas a cumplir a mediano y largo plazo.
- El PEI involucra a los actores externos, permitiendo su contribución en los procesos de mejoramiento y en la ejecución de las acciones planificadas.
- El PEI orienta de forma ordenada, coherente y dinámica todos los procesos que involucran la gestión educativa.
- El PEI promueve espacios de diálogo, concertación y acuerdos, entre todos los miembros de la comunidad, en la solución de las problemáticas propias de su institución.

Es un documento que se encuentra normado en el Art. 88 del Reglamento General a Ley Orgánica de Educación Intercultural, que establece que:

“El documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el entorno escolar es el Proyecto Educativo Institucional”.

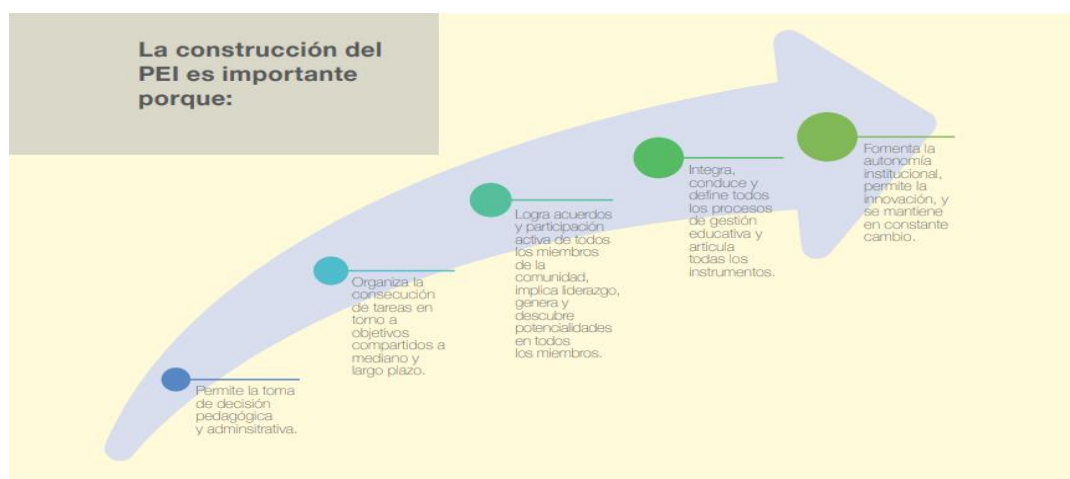
¿Cuál es la importancia del PEI?

Facilitar y mejorar el proceso de toma de decisiones como eje de la gestión integral a

mediano y largo plazo con la respectiva orientación operativa a corto plazo.

Definir la identidad institucional para que la planificación mantenga coherencia con las particularidades internas y externas y para que viabilice la consecución de la misión y visión institucionales.

Constituirse en la herramienta para liderar cambios planificados y ordenados en un contexto específico e integral, para el desarrollo de la autonomía institucional, porque facilita y mejora el proceso de toma de decisiones que responden a las necesidades de aprendizaje y a la experiencia de toda la comunidad educativa.



¿Cómo se caracteriza el Proyecto Educativo Institucional?

El proyecto educativo institucional se caracteriza por articular la política educativa con la práctica institucional, a través de las siguientes características:

Es práctico, porque resume las acciones, involucrados y metodología para alcanzar la mejora continua.

Se caracteriza por ser integrador, pues debe responder a las expectativas de todos, a través de la implementación de estrategias de trabajo grupal, identificación de necesidades específicas y comunicación efectiva.

Es inclusivo, porque toma en cuenta la diversidad de necesidades e intereses de todos sus actores, pero está centrado en los estudiantes.

Es generador, porque brinda protagonismo a todos los miembros de la comunidad educativa para que proyecten lo que desean del quehacer educativo, recoge ideas creativas acerca de cómo resolver las necesidades para mejorar el proceso de aprendizaje y estimula la

proposición de

estrategias de solución.

La flexibilidad se evidencia en que es un proceso abierto; marca el camino y se puede adaptar a las necesidades año a año.

¿Quién lidera la construcción e implementación del Proyecto Educativo Institucional?

Cada institución educativa define la organización para la construcción del PEI de acuerdo con sus características, sus necesidades y la normativa educativa.

En el Art. 53 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural RLOEI se dice:

“Son deberes y atribuciones del Consejo Ejecutivo:

1. Elaborar el Proyecto Educativo Institucional del establecimiento y darlo a conocer a la Junta General de Directivos y Docentes;

2. Evaluar periódicamente el Proyecto Educativo Institucional y realizar los reajustes que fueren necesarios”.

En el Art. 33 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI se señala que, en las instituciones públicas y fisco misionales, el Gobierno Escolar debe participar en la construcción del PEI, norma que se ratifica en el Art. 79 del RLOEI.

Adicionalmente, es importante destacar los siguientes artículos del RLOEI:

“Art. 17.- Derechos.- Los miembros de la comunidad gozan de los siguientes derechos:

Literal d. Participar, correlativamente al cumplimiento de sus obligaciones contenidas en esta Ley, en la construcción del proyecto educativo institucional público para vincularlo con las necesidades de desarrollo comunitario”.

“Art. 87.- Junta Académica. Es el organismo de la institución educativa encargado de asegurar el cumplimiento del currículo nacional y los estándares de calidad educativa desde todas las áreas académicas, y hacer propuestas relacionadas con aspectos pedagógicos de cada área académica, de acuerdo al Proyecto Educativo Institucional. La Junta Académica se integrará de acuerdo con la normativa que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional y responderá a las exigencias de los establecimientos en razón de número de estudiantes y docentes”.

Por lo antes expuesto, son el consejo ejecutivo y el gobierno escolar los organismos, que

deben garantizar que la institución educativa cuente con este instrumento de planificación; además, son los encargados de conformar el equipo gestor y las comisiones de trabajo de la siguiente manera:

- Equipo gestor que planifique y coordine creativamente todas las acciones, dinamizando cada etapa puesta en marcha, el equipo se constituye de actores que manifiestan interés en participar y asegurar la representación de los distintos miembros de la comunidad educativa.

Se requiere personas con competencias de trabajo en equipo, búsqueda de consensos, escucha activa, apertura a la interacción, buena comunicación, entre otras.

Responsabilidades del equipo gestor:

- a. Coordinar las actividades de sensibilización.
- b. Elaborar el plan de construcción participativa del PEI.
- c. Coordinar las distintas actividades.
- d. Servir de enlace con actores externos.
- e. Responsabilizarse de la elaboración del documento, monitoreo y seguimiento a la ejecución del PEI.
- f. Conformar cinco comisiones para la construcción del PEI.

- La conformación de las comisiones busca lograr del Equipo Gestor debe conformar cinco comisiones para la construcción del PEI; el objetivo de esto es lograr la participación de un número significativo de miembros de la comunidad educativa y por otra parte se debe distribuir el trabajo para optimizar el tiempo y poner en marcha el proceso que dará continuidad al desarrollo institucional.

De presentarse el caso de que algún miembro de la comisión deje la institución educativa, el mismo, debe dejar toda la documentación a su cargo y en un informe detallar lo actuado y los pendientes a la persona que designe la autoridad.

Las comisiones deben:

- Analizar el alcance de cada componente,
- Presentar un cronograma de trabajo para la construcción del componente a su cargo,
- Presentar los resultados obtenidos en cada fase de construcción,
- Colaborar en el proceso de seguimiento para el cumplimiento del PEI,
- Velar por el cumplimiento de las metas,
- Asesorar a toda la comunidad educativa sobre la planificación del componente; y,

- Alertar los cambios que sean necesarios a la planificación de acuerdo a la realidad que se presente, con el fin de alcanzar las metas planteadas.

¿Qué errores debemos evitar al momento de la construcción participativa del PEI?

Dificultades que se presentan en las fases de formulación de la identidad institucional y de las estrategias de crecimiento “Cuanto más grande, mejor” Si bien es cierto que los sistemas educativos deben evolucionar constantemente, el interés por hacerlo provoca que se planteen metas inalcanzables, dejando de lado una verdadera previsión del tiempo y la dedicación a cumplirlas con calidad. Para evitar esto se debe analizar de qué manera cada componente responde a la calidad y cuánto tiempo implica esta, para priorizar lo más importante.

“Planificar la solución de todos los problemas, necesidades e intereses”

Esta trampa surge cuando no se valora de manera real la capacidad institucional, se plantean objetivos para atender a todas las necesidades de la comunidad educativa, y en el esfuerzo por cumplir con todos los requerimientos y tener excelencia educativa, se termina por no servir bien a ninguna parte de ella. Es necesario ser disciplinado al momento de planificar y tomar las fortalezas reales para trazar metas en tiempos reales.

“No orientarse a los estudiantes”

Para evitar preocuparnos de mejorar la imagen institucional (tecnología de punta, oferta de varios idiomas, infraestructura deportiva, etc.) y desatender la prioridad eje de las instituciones educativas, se debe siempre partir de la auto-evaluación institucional de las necesidades de los beneficiarios. “Si no está roto, no lo repares”

Las instituciones que caen en esta trampa asumen que aquello que ha funcionado bien en el proceso de enseñanza aprendizaje ayer y hoy, funcionará mañana. En el componente de aprendizaje no podemos aceptar en mantenernos estáticos, los estudiantes requieren procesos dinámicos de aprendizaje.

- Dificultades que se presentan en la fase de formulación

“Lo que no conocen no los perjudicará”

La idea de que solo las autoridades de la institución educativa necesitan conocer y entender el plan estratégico, ha estado vigente por mucho tiempo, con negativas consecuencias. La amplia comprensión de la estrategia de la organización es el mejor mecanismo para evitar este error y asegurar entusiastas compromisos con la misma.

“Comunicación descuidada”

Es la dificultad de comunicar la clara intención de la planificación, lo que impide una alta participación en la formulación de la estrategia. Por tanto, dejar clara la relación entre la autoevaluación institucional, la identidad y la estrategia permite el aporte de la comunidad.

“Elocuencia en todo”

En este error caen las instituciones cuyos directivos creen que pueden convencer con su elocuencia a toda la comunidad, para que aporten a las estrategias diseñadas por un pequeño grupo de personas seleccionadas por las mismas autoridades, el éxito no se consigue sin la amplia participación de toda la comunidad en el proceso de planeación. La elocuencia con la que se convence a la comunidad es efímera.

- Descuido de los aspectos intangibles

“Ignorar las características institucionales”

Este error surge cuando las autoridades no se articulan a las características institucionales, e imponen su organización y disciplina sin ser intuitivo y sensible a las necesidades de la comunidad educativa, esto impide el liderazgo y desarrolla el autoritarismo; para evitar esto las autoridades y más líderes de la institución deben articular el trabajo y la persona.

“Ignorar la cultura institucional y local”

Este aspecto es más delicado, se debe generar estrategias acordes a la cultura institucional, de otra manera se puede generar procesos violentos que impidan la implementación del proyecto.

Conocer claramente los aspectos específicos de la institución, se logra a través del consenso en la formulación de las estrategias y cumplir con la fase de validación del PEI con todos los miembros de la comunidad.

Escala de Apreciación

Tema: Guía metodológica para la elaboración del PEI. Fecha _____

Aprendizajes esperados

N°	Actitudes Apellidos y Nombres	SIEMPRE: 5	CASI SIEMPRE: 4	A VECES: 3	RARA VEZ: 2	NUNCA: 1
1	ALBÁN GUANO MIGUEL ANTONIO	X				
2	ALVAIZ MANJARREZ MARITZA LUCETTY	X				
3	ARREAGA POVEDA CARLOS	X				
4	AVILÉS PEÑAFIEL OLIMPIA AZUCENA	X				
5	CASARES LITARDO ORLANDO DANIEL	X				
6	CHÁVEZ PIGUAVE MONSERRATE AUXILIADORA	X				
7	CORTEZ BURGOS VANESSA VERÓNICA		X			
8	DOLORES ESPERANZA DÍAZ CEDEÑO	X				
9	ESPERANZA AMANDA JIMÉNEZ PALMA		X			
10	EULALIA NOEMÍ CURISACA SILVAS	X				

11	IRLANDA ELIZABETH BARREIRO RENDÓN		X			
12	JIMÉNEZ RUIZ ZOBEIDA MARIELA	X				
13	JUANA ROSA CHIRIBOGA GONZÁLEZ	X				
14	KENIA ELIZABETH ZAMORA LAIÑO		X			
15	LORENA JACQUELINE CARBO BARTOLOME		X			
16	LUCIA ALVALINA ROSALES PINCAY		X			
17	MARÍA DE LA CRUZ VERA ECHEVERRÍA		X			
18	MUÑOZ ZAMBRANO MARÍA VERÓNICA	X				
19	NALDA ESPERANZA ZAPATA OCHOA	X				
20	NAVARRETE ORTEGA GLADYS MARÍA	X				
21	NELLY ROCÍO CADENA LÓPEZ	X				
22	OLGA DORA BRIONES COELLO	X				
23	ORTIZ BASANTES JENNY PATRICIA		X			

24	OYOLA BARRAGÁN SARA MERCEDES	X				
25	PAZMIÑO PATIÑO YOMARY EMILIA		X			
26	PLAZA LETOURNE OLGA MARIBEL	X				
27	RAMÍREZ MORALES JESSENIA BEATRIZ	X				
28	RIVAS MUÑOZ SISSY ELIZABETH	X				
29	RUIZ ÁLVAREZ EVA YESSSENIA	X				
30	SANTIAGO MIGUEL RAMOS REMACHE	X				
31	TOBAR ZAMBRANO VICENTE TOMAS	X				
32	ZURITA GARCÍA MARÍA MAGDALENA	X				

Fotos



SESIÓN 3

SESIÓN DE APRENDIZAJE No 3

NOMBRE DE LA SESIÓN: La organización

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Institución Educativa: Carlos Julio Arosemena Tola
- Área Curricular: Planificación Institucional
- Aplicación: 32 Docentes
- Duración: 2 horas de pedagogía

II. PROPÓSITOS DE LA SESIÓN:

APRENDIZAJES ESPERADOS	Disponer los elementos que forman la escuela (recursos personales, ambientales, materiales, organizativos, legislativos), para que la educación de los estudiantes discurra de forma adecuada.
ACTITUD ANTE EL ÁREA	Tener un diseño claro de educación y de evaluación. Conocimiento de aspectos básicos de una organización y contar con aptitudes de liderazgo

TEMA	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
La organización.	Aplicar normas, procedimientos administrativos y sistemas de control necesarios para el funcionamiento de la institución.	Docentes	Observar el grado de pertenencia con el establecimiento. Analizar su disposición para el trabajo en equipo.	Observación – Escala de Apreciación

SESIÓN 3

La organización



Una organización es un sistema definido para conseguir ciertos objetivos. Estos sistemas pueden estar compuestos por otros subsistemas vinculados que desempeñan funciones concretas. También se puede definir como un grupo social integrado por personas, tareas y administración, que se relacionan entre sí dentro de una estructura sistemática con el propósito de alcanzar unas metas.

Hay que aclarar que una organización sólo puede funcionar cuando hay individuos que se comunican y tienen intención de actuar de una manera coordinada para conseguir su propósito. Las entidades o empresas funcionan a través de una serie de normas que previamente han sido fijadas para el cumplimiento de los objetivos.

Concepto de organización

Para que estas organizaciones puedan hacer las tareas encargadas y para que logren los fines marcados, es preciso que dispongan de los suficientes recursos, ya sean tecnológicos, humanos, naturales, inmuebles o económicos.

En el ámbito económico, la organización de empresas se refiere a la estructura organizativa del trabajo. Hay distintos elementos que resultan claves en esta cadena, como la especialización del empleo, la departamentalización, la burocracia y la descentralización, entre otras cosas.

Una definición de organización empresarial puede ser el arreglo ordenado de los recursos y

funciones que se consideran oportunas para el cumplimiento del objetivo. Esto se refiere al establecimiento de una estructura para la sistematización racional de los recursos por medio de la agrupación de actividades, disposición y jerarquías.

El objetivo de la organización es la coordinación y optimización de las actividades, para que todo resulte más sencillo para clientes y trabajadores.

Para entender mejor esta definición hay que hablar de ejemplos de organización, que dependerán de la tipología de la empresa:

Sector: primario (agricultura, pesca, minas, ganadería), secundario (construcción, industria) o terciario (transporte, sanidad, educación, hostelería, comercio).

Forma jurídica: autónomo o empresario individual, sociedades mercantiles como las sociedades anónimas o limitadas.

Titularidad de la empresa: pública, privada o mixta.

Tamaño: pequeñas y medianas empresas (pymes) o grandes empresas.

Consulta toda la información sobre la importancia de la organización en la empresa y los principios por los que se debe regir la organización empresarial.

Escala de Apreciación

Tema: La organización.

Fecha _____

Aprendizajes esperados

N°	Actitudes Apellidos y Nombres	SIEMPRE: 5	CASI SIEMPRE: 4	A VECES: 3	RARA VEZ: 2	NUNCA: 1
1	ALBÁN GUANO MIGUEL ANTONIO	X				
2	ALVAIZ MANJARREZ MARITZA LUCETTY		X			
3	ARREAGA POVEDA CARLOS		X			
4	AVILÉS PEÑAFIEL OLIMPIA AZUCENA		X			
5	CASARES LITARDO ORLANDO DANIEL		X			
6	CHÁVEZ PIGUAVE MONSERRATE AUXILIADORA		X			
7	CORTEZ BURGOS VANESSA VERÓNICA		X			
8	DOLORES ESPERANZA DÍAZ CEDEÑO	X				
9	ESPERANZA AMANDA JIMÉNEZ PALMA		X			
10	EULALIA NOEMÍ CURISACA SILVAS	X				

11	IRLANDA ELIZABETH BARREIRO RENDÓN	X				
12	JIMÉNEZ RUIZ ZOBEIDA MARIELA		X			
13	JUANA ROSA CHIRIBOGA GONZÁLEZ		X			
14	KENIA ELIZABETH ZAMORA LAIÑO	X				
15	LORENA JACQUELINE CARBO BARTOLOMÉ	X				
16	LUCIA ALVALINA ROSALES PINCAY	X				
17	MARÍA DE LA CRUZ VERA ECHEVERRÍA		X			
18	MUÑOZ ZAMBRANO MARÍA VERÓNICA	X				
19	NALDA ESPERANZA ZAPATA OCHOA	X				
20	NAVARRETE ORTEGA GLADYS MARÍA	X				
21	NELLY ROCÍO CADENA LÓPEZ	X				
22	OLGA DORA BRIONES COELLO	X				
23	ORTIZ BASANTES JENNY PATRICIA		X			

24	OYOLA BARRAGAN SARA MERCEDES	X				
25	PAZMIÑO PATIÑO YOMARY EMILIA		X			
26	PLAZA LETOURNE OLGA MARIBEL	X				
27	RAMÍREZ MORALES JESSENIA BEATRIZ		X			
28	RIVAS MUÑOZ SISSY ELIZABETH	X				
29	RUIZ ÁLVAREZ EVA YESSENIA		X			
30	SANTIAGO MIGUEL RAMOS REMACHE	X				
31	TOBAR ZAMBRANO VICENTE TOMAS		X			
32	ZURITA GARCÍA MARÍA MAGDALENA		X			

Fotos



SESIÓN 4

SESIÓN DE APRENDIZAJE No 4

NOMBRE DE LA SESIÓN: La planeación estratégica.

I. DATOS INFORMATIVOS:

-Institución Educativa:	Carlos Julio Arosemena Tola
-Área Curricular:	Planificación Institucional
-Aplicación:	32 Docentes
-Duración:	2 horas pedagógicas

II. PROPÓSITOS DE LA SESIÓN:

APRENDIZAJES ESPERADOS	Identificar cómo eliminar las deficiencias, que puedan presentarse en cualquiera de los procesos. Alcanzar las metas fijadas, mismas que se traducen en crecimiento económico, humano o tecnológico.
ACTITUD ANTE EL ÁREA	Los individuos tienen propósitos personales y estos son compatibles con los objetivos globales de la organización.

TEMA	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
La planeación estratégica.	Proporcionar a la organización las herramientas de evaluación, seguimiento y medición de resultados, así mismo las bases de la detección de áreas de oportunidad y la mejora continua de sus procesos.	Docentes	Realizar una buena conexión entre el entorno y los recursos de una organización y competencia. Medir la planeación en términos de su efectividad	Observación – Escala de Apreciación

SESIÓN 4

La planeación estratégica.



La planeación estratégica es una actividad administrativa y un proceso organizacional que define la dirección y el objetivo de una organización en el largo plazo. Una estrategia define en qué negocios debería estar la organización en el largo plazo, y cómo se deberían asignar los recursos para lograr los objetivos. La estrategia debe enfocarse en los clientes. Dos opciones son claves: qué clientes servir; y cómo otorgarles mayor valor agregado.

Una estrategia sirve de ayuda para que los administradores tomen medidas que estén en línea con la visión, ante el surgimiento de nuevas amenazas y oportunidades. Cuando la situación empresarial se complica, un plan estratégico sirve de guía para afrontar la tormenta. Si bien la planeación estratégica es una actividad orientada al largo plazo, permite y ayuda a desarrollar planes y objetivos de corto plazo. Sirve de guía para los administradores de nivel medio.

El proceso de planeación estratégica suele ser largo. Puede incorporar investigaciones de mercado y de tendencias tecnológicas. A pesar de esto, el documento que muestre la estrategia debe ser simple y fácil de comprender. Cuando se muestra la estrategia de forma simple y fácil de comprender, es más probable que los administradores de diversas áreas se ajusten al plan estratégico.

No existe una fórmula exacta o un proceso previamente diseñado que lleve a la creación de un plan estratégico, pero definiremos algunos pasos básicos que sirven como guía a la hora de diseñar la planeación estratégica. El proceso de planeación estratégica debe incluir el

pensamiento creativo y la comprensión de las habilidades organizativas particulares a la empresa en cuestión. En grandes y medianas organizaciones, la planeación estratégica debería ser un trabajo en equipo que incluya las opiniones de múltiples personas, desde administradores hasta empleados. Y también puede incorporar la perspectiva de proveedores y de clientes. El apoyo de un consultor externo puede ser muy valioso.

Un término similar al de planeación estratégica es la planeación de largo plazo. Sin embargo, existen diferencias que deben ser tenidas en cuenta a la hora de analizar estos conceptos. La planeación estratégica pone más énfasis en la adaptabilidad de la organización ante cambios en el entorno. La planeación de largo plazo no realiza predicciones de cambios en el entorno. Además, y este es un aspecto fundamental de la planeación estratégica, supone que ciertos aspectos tanto del entorno como internos a la organización, pueden ser influenciados mediante acciones deliberadas. La planeación de largo plazo no necesariamente cuestiona explícitamente por qué la organización decide estar en tal o cual negocio. La planeación estratégica sí cuestiona los supuestos y fundamenta por qué conviene estar en un mercado o no.

Escala de Apreciación

Tema: La planeación estratégica

Fecha _____

Aprendizajes esperados

N°	Actitudes Apellidos y Nombres	SIEMPRE: 5	CASI SIEMPRE: 4	A VECES: 3	RARA VEZ: 2	NUNCA: 1
1	ALBÁN GUANO MIGUEL ANTONIO		X			
2	ALVAIZ MANJARREZ MARITZA LUCETTY		X			
3	ARREAGA POVEDA CARLOS		X			
4	AVILÉS PEÑAFIEL OLIMPIA AZUCENA			X		
5	CASARES LITARDO ORLANDO DANIEL			X		
6	CHÁVEZ PIGUAVE MONSERRATE AUXILIADORA		X			
7	CORTEZ BURGOS VANESSA VERÓNICA			X		
8	DOLORES ESPERANZA DÍAZ CEDEÑO			X		
9	ESPERANZA AMANDA JIMÉNEZ PALMA			X		
10	EULALIA NOEMI CURISACA SILVAS		X			

11	IRLANDA ELIZABETH BARREIRO RENDÓN			X		
12	JIMÉNEZ RUIZ ZOBEIDA MARIELA		X			
13	JUANA ROSA CHIRIBOGA GONZÁLEZ			X		
14	KENIA ELIZABETH ZAMORA LAIÑO		X			
15	LORENA JACQUELINE CARBO BARTOLOMÉ		X			
16	LUCIA ALVALINA ROSALES PINCAY		X			
17	MARÍA DE LA CRUZ VERA ECHEVERRÍA		X			
18	MUÑOZ ZAMBRANO MARÍA VERÓNICA		X			
19	NALDA ESPERANZA ZAPATA OCHOA		X			
20	NAVARRETE ORTEGA GLADYS MARÍA		X			
21	NELLY ROCÍO CADENA LÓPEZ			X		
22	OLGA DORA BRIONES COELLO			X		
23	ORTIZ BASANTES JENNY PATRICIA		X			

24	OYOLA BARRAGAN SARA MERCEDES			X		
25	PAZMIÑO PATIÑO YOMARY EMILIA		X			
26	PLAZA LETOURNE OLGA MARIBEL		X			
27	RAMÍREZ MORALES JESSENIA BEATRIZ		X			
28	RIVAS MUÑOZ SISSY ELIZABETH		X			
29	RUIZ ÁLVAREZ EVA YESSSENIA		X			
30	SANTIAGO MIGUEL RAMOS REMACHE		X			
31	TOBAR ZAMBRANO VICENTE TOMAS		X			
32	ZURITA GARCÍA MARÍA MAGDALENA		X			

Fotos



SESIÓN 5

SESIÓN DE APRENDIZAJE No 5

NOMBRE DE LA SESIÓN: Pasos de la planeación estratégica.

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Institución Educativa: Carlos Julio Arosemena Tola
- Área Curricular: Planificación Institucional
- Aplicación: 32 Docentes
- Duración: 2 Horas de pedagogía

II. PROPÓSITOS DE LA SESIÓN:

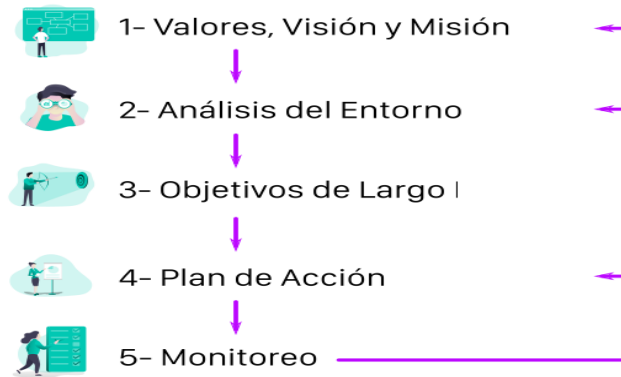
APRENDIZAJE S ESPERADOS	Marcar la pauta a seguir y definir el trabajo de la institución para alcanzar lo que se desea para ella en el futuro.
ACTITUD ANTE EL ÁREA	Predispuestos a acoplarse y empoderarse en cada una de las actividades de la institución.

TEMA	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
Pasos para la planeación estratégica.	Pautas a seguir para que se mejore en la actividad. Orientar aquellas distintas acciones y funciones que se realizan a través de los colaboradores de la institución.	docentes	Guía de observación	Observación – Escala de Apreciación

SESIÓN 5

Pasos de la Planeación Estratégica

Pasos de la Planeación Estratégica



La planeación estratégica debería incluir los siguientes pasos:

- 1- Definir o revisar los valores, visión y misión de la organización.
- 2- Llevar a cabo un análisis del entorno
- 3- Desarrollar una serie de objetivos de largo plazo
- 4- Desarrollar un plan de acción para lograr esos objetivos
- 5- Desarrollar procedimientos para monitorear el progreso y modificar la estrategia o el plan de acción basándose en cambios objetivos en el entorno.

1- Definir o revisar los valores, visión y misión de la organización.

Los valores describen la cultura deseada de una organización. Son principios que guían el comportamiento de los miembros.

La visión expresa dónde quiere estar la organización en el futuro, es decir, cómo se ve la organización en el futuro.

La misión describe en qué negocio opera la organización, ahora y en el futuro. Cuál es el valor agregado que brinda la organización a sus clientes y usuarios. Es decir, el propósito de la existencia de la organización.

A la hora de desarrollar el plan estratégico, estos elementos deben ser tomados en cuenta en cada una de las partes del proceso. También deben ser comprendidos por cada uno de los miembros, pero especialmente por los administradores.

2- Llevar a cabo un análisis del entorno

En esta etapa, la planeación estratégica debe evaluar las fortalezas y debilidades de la organización, ante el entorno presente y futuro. Y cómo es posible adaptarse para aprovechar al máximo los futuros cambios del entorno o modificar algunos aspectos del mismo.

Un método que se aplica en esta etapa es el análisis DAFO. El análisis DAFO se denomina así por las siglas de:

- Debilidades
- Amenazas
- Fortalezas
- Oportunidades

Las debilidades y fortalezas están relacionadas con elementos internos de la organización, mientras que las amenazas y oportunidades están relacionadas con elementos del entorno. El análisis DAFO ayuda a identificar la posición de la compañía con respecto a sus competidores. La planeación estratégica debe buscar maximizar las ventajas de la organización.

En el marco de la planeación estratégica, se debe intentar buscar y analizar tendencias actuales y datos de analistas para intentar tener una visión del entorno futuro, y anticiparse al mismo mediante un plan de acción.

3- Desarrollar una serie de objetivos de largo plazo

Teniendo en cuenta lo analizado anteriormente, la empresa debe buscar lograr una ventaja competitiva en relación a sus competidores y cumplir su misión de forma más eficiente.

Los objetivos de largo plazo muestran con elementos concretos la visión de la organización. Los objetivos de largo plazo pueden ser medibles o cuantificables, lo que será muy útil a la hora de realizar un control. Por ejemplo, lograr un market share del 30% dentro de 5 años u obtener un margen de ganancias del 20% dentro de 3 años. Otros objetivos pueden no ser tan fácilmente medibles, pero son igual de importantes. Por ejemplo: lograr una capacidad de innovación empresarial que coloque a la empresa en una posición de lanzar los productos más innovadores o alinear el comportamiento de los empleados con una cultura

organizacional que promueva la colaboración entre las diversas áreas de la empresa.

4- Desarrollar un plan de acción para lograr esos objetivos

El siguiente paso es definir medidas y acciones concretas a llevar a cabo, y un plan de asignación de recursos para lograr las metas definidas anteriormente.

Muchos analistas y consultores indican que la parte más difícil de la estrategia es la implementación. Ir de una serie de objetivos generales a definir claramente qué medidas tomar, puede ser la clave que defina el éxito de la planeación estratégica.

5- Desarrollar procedimientos para monitorear el progreso y modificar la estrategia o el plan de acción basándose en cambios objetivos en el entorno.

La planeación estratégica es un proceso continuo. La estrategia puede ser mejorada a medida que la organización adquiere más información y experiencia, pero también cuando el entorno cambia en relación a lo predicho, o bien se vislumbran cambios que requieran ajustes en la estrategia.

Existe el peligro de que los administradores sobrestimen su capacidad de anticipar cambios en el entorno y se mantengan con una estrategia fija, a pesar de cambios sustanciales en el mercado.

Tampoco se debe caer en la trampa de decir que el futuro es totalmente impredecible y por lo tanto no habría necesidad de tomar decisiones basándose en cosas que están fuera de nuestro control. Muchos administradores encuentran más fácil seguir este supuesto y, a veces sin darse cuenta, comienzan a copiar las decisiones exitosas de los competidores. Sin embargo, esta forma de actuar llevará a que los cambios estén siempre un paso por detrás de la competencia. Tampoco permitirá que la organización sea una fuente de cambio disruptivo, quizás desaprovechando valiosas oportunidades.

La evaluación del cumplimiento de las metas también forma parte de esta etapa de control. Ante el desvío de los valores observados con relación a los objetivos, se debe analizar la causa

de los desvíos y tomar las medidas correctivas que sean necesarias o bien evaluar si hubo un fallo en la formulación de supuestos.

Cuando la planeación estratégica es vista como un proceso continuo, se convertirá en un activo que otorgue a la empresa una ventaja competitiva en el largo plazo.

Escala de Apreciación

Tema: Pasos de la planeación estratégica. Fecha _____

Aprendizajes esperados

N°	Actitudes Apellidos y Nombres	SIEMPRE: 5	CASI SIEMPRE: 4	A VECES: 3	RARA VEZ: 2	NUNCA: 1
1	ALBÁN GUANO MIGUEL ANTONIO	X				
2	ALVAIZ MANJARREZ MARITZA LUCETTY	X				
3	ARREAGA POVEDA CARLOS	X				
4	AVILÉS PEÑAFIEL OLIMPIA AZUCENA	X				
5	CASARES LITARDO ORLANDO DANIEL	X				
6	CHÁVEZ PIGUAVE MONSERRATE AUXILIADORA	X				
7	CORTEZ BURGOS VANESSA VERÓNICA		X			
8	DOLORES ESPERANZA DÍAZ CEDEÑO	X				

9	ESPERANZA AMANDA JIMÉNEZ PALMA	X				
10	EULALIA NOEMI CURISACA SILVAS	X				
11	IRLANDA ELIZABETH BARREIRO RENDÓN	X				
12	JIMÉNEZ RUIZ ZOBEIDA MARIELA	X				
13	JUANA ROSA CHIRIBOGA GONZÁLEZ	X				
14	KENIA ELIZABETH ZAMORA LAIÑO		X			
15	LORENA JACQUELINE CARBO BARTOLOMÉ	X				
16	LUCIA ALVALINA ROSALES PINCAY		X			
17	MARÍA DE LA CRUZ VERA ECHEVERRÍA	X				
18	MUÑOZ ZAMBRANO MARIA VERÓNICA		X			
19	NALDA ESPERANZA ZAPATA OCHOA	X				
20	NAVARRETE ORTEGA GLADYS MARÍA		X			
21	NELLY ROCÍO	X				

	CADENA LÓPEZ					
22	OLGA DORA BRIONES COELLO	X				
23	ORTIZ BASANTES JENNY PATRICIA		X			
24	OYOLA BARRAGAN SARA MERCEDES	X				
25	PAZMIÑO PATIÑO YOMARY EMILIA		X			
26	PLAZA LETOURNE OLGA MARIBEL	X				
27	RAMÍREZ MORALES JESSENIA BEATRIZ	X				
28	RIVAS MUÑOZ SISSY ELIZABETH	X				
29	RUIZ ÁLVAREZ EVA YESSSENIA	X				
30	SANTIAGO MIGUEL RAMOS REMACHE		X			
31	TOBAR ZAMBRANO VICENTE TOMAS	X				
32	ZURITA GARCÍA MARÍA MAGDALENA	X				

Fotos



SESIÓN 6

SESIÓN DE APRENDIZAJE No 6

NOMBRE DE LA SESIÓN: Monitoreo

I. DATOS INFORMATIVOS:

- Institución Educativa: Carlos Julio Arosemena Tola
-Área Curricular: Planificación Institucional
-Aplicación: 32 Docentes
-Duración: 2 horas pedagógicas

II. PROPÓSITOS DE LA SESIÓN:

APRENDIZAJES ESPERADOS	Seguir construyendo sobre los éxitos pasados, e identificar riesgos desde el principio para afrontarlos antes de que se conviertan en obstáculos.
ACTITUD ANTE EL ÁREA	Examinar si su enfoque de incidencia es la mejor manera de alcanzar los objetivos fijados, ¡y cambiarlo si no es así!

TEMA	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
Monitoreo	Comprobar si se han alcanzado los objetivos o si tienen que ser adaptados. Mantenerse enfocados en el panorama más amplio y las metas a largo plazo para asegurar que están trabajando en la consecución de éstas, y no simplemente centrándose en las actividades.	Docentes Talleres de maestro	Taller con las distintas comisiones del plantel. Socialización con la comunidad educativa.	Observación – Escala de Apreciación

SESIÓN 6

Monitoreo



Con frecuencia sucede que los encargados del seguimiento y control de proyectos se ven obligados a trabajar con mucha más información que la realmente necesaria para tomar decisiones claves, mientras al mismo tiempo carece de la información crítica que realmente requerirían para tomarlas. Una cuidadosa selección de indicadores y la eficaz organización del monitoreo puede revertir esta situación fácilmente.

El monitoreo es el procedimiento mediante el cual verificamos la eficiencia y eficacia de la ejecución de un proyecto mediante la identificación de sus logros y debilidades y, en consecuencia, recomendamos medidas correctivas para optimizar los resultados esperados del proyecto.

Elementos a tomar en cuenta en el monitoreo de presupuestos

Inflación en proyectos de larga duración

Cambios desfavorables en la tasa de cambio

Cambios de precios de suplidores y contratistas

Costos de personal no planeados, incluyendo horas extras incurridas para mantener el proyecto en cronograma.

Costos de entrenamientos y consultorías no anticipados.

Elementos a tomar en cuenta en el monitoreo de la calidad.

Examinar algunas actividades en un momento apropiado para asegurar que se está cumpliendo con las Especificaciones acordadas.

No se puede esperar al final del proyecto para realizar pruebas.

Deben realizarse chequeos periódicos de calidad, para indicar las condiciones fuera de Especificación. Una vez son identificadas deben ser corregidas para asegurar la calidad de la actividad siguiente.

Elementos a tomar en cuenta en el monitoreo del cronograma.

Los objetivos programados deben ser concretos, reales

Deben tener un plazo temporal.

Debe tomar en cuenta el ritmo de trabajo real.

Debe estar planificado el trabajo de cada día.

Las tareas más complejas se realizan antes que las menos asequibles

Debe establecer las prioridades de cada pauta de trabajo.

Se debe cumplir cada día con lo expuesto en dicho cronograma.

Fijar las horas/días de cada tarea con margen de error y tiempo requerido.

Clasificar tareas y prioridades

Agrupar tareas relacionadas para no perder tiempo.

Escala de Apreciación

Tema: _____

Fecha _____

Aprendizajes esperados

N°	Actitudes Apellidos y Nombres	SIEMPRE: 5	CASI SIEMPRE: 4	A VECES: 3	RARA VEZ: 2	NUNCA: 1
1	ALBÁN GUANO MIGUEL ANTONIO	X				
2	ALVAIZ MANJARREZ MARITZA LUCETTY	X				
3	ARREAGA POVEDA CARLOS	X				
4	AVILÉS PEÑAFIEL OLIMPIA AZUCENA	X				
5	CASARES LITARDO ORLANDO DANIEL	X				
6	CHÁVEZ PIGUAVE MONSERRATE AUXILIADORA	X				
7	CORTEZ BURGOS VANESSA VERÓNICA	X				
8	DOLORES ESPERANZA DÍAZ CEDEÑO	X				
9	ESPERANZA AMANDA JIMÉNEZ PALMA	X				
10	EULALIA NOEMÍ CURISACA SILVAS	X				

11	IRLANDA ELIZABETH BARREIRO RENDÓN	X				
12	JIMÉNEZ RUIZ ZOBEIDA MARIELA	X				
13	JUANA ROSA CHIRIBOGA GONZÁLEZ	X				
14	KENIA ELIZABETH ZAMORA LAIÑO	X				
15	LORENA JACQUELINE CARBO BARTOLOME	X				
16	LUCIA ALVALINA ROSALES PINCAY	X				
17	MARÍA DE LA CRUZ VERA ECHEVERRÍA	X				
18	MUÑOZ ZAMBRANO MARÍA VERÓNICA	X				
19	NALDA ESPERANZA ZAPATA OCHOA	X				
20	NAVARRETE ORTEGA GLADYS MARÍA	X				
21	NELLY ROCÍO CADENA LÓPEZ	X				
22	OLGA DORA BRIONES COELLO	X				
23	ORTIZ BASANTES JENNY PATRICIA	X				

24	OYOLA BARRAGAN SARA MERCEDES	X				
25	PAZMIÑO PATIÑO YOMARY EMILIA	X				
26	PLAZA LETOURNE OLGA MARIBEL	X				
27	RAMÍREZ MORALES JESSENIA BEATRIZ	X				
28	RIVAS MUÑOZ SISSY ELIZABETH	X				
29	RUIZ ÁLVAREZ EVA YESSSENIA	X				
30	SANTIAGO MIGUEL RAMOS REMACHE	X				
31	TOBAR ZAMBRANO VICENTE TOMAS	X				
32	ZURITA GARCÍA MARÍA MAGDALENA	X				

Fotos




ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo, Manuel Jesús Córdova Pintado docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Aplicación del taller liderazgo participativo para mejorar la planificación institucional de la Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019" del estudiante Ing. Casares Litardo Orlando Daniel, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 5 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 10 de diciembre del 2019


Firma
Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado
DNI: 02605589



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

PANTALLAZO DEL PORCENTAJE TURNITIN

APLICACIÓN DEL TALLER "LIDERAZGO PARTICIPATIVO"
PARA MEJORAR LA PLANIFICACIÓN INSTITUCIONAL DE LA
ESCUELA CARLOS JULIO AROSEMENA TOLA, QUEVEDO –
2019.

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%	3%	0%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	<1%
4	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1%
5	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1%
6	html.rincondelvago.com Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%



8	www.revistacontratiempo.com.ar	<1%
	Fuente de Internet	
9	Submitted to The University of Manchester	<1%
	Trabajo del estudiante	
10	www.enlacecc.org	<1%
	Fuente de Internet	
11	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru	<1%
	Trabajo del estudiante	

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	---

Yo Casares Litardo Orlando Daniel con DNI N° 1203614670 egresado del Programa Académico De Maestría En Administración De La Educación de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Aplicación Del Taller Liderazgo Participativo Para Mejorar La Planificación Institucional De La Escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo - 2019"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


FIRMA



DNI: 1203614670

FECHA: 12 de agosto del 2019.

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE:

LA UNIDAD DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Casares Litardo, Orlando Daniel

INFORME TITULADO:

“Aplicación del taller Liderazgo participativo para mejorar la planificación institucional de la escuela Carlos Julio Arosemena Tola, Quevedo – 2019”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

Maestro en Administración de la Educación

SUSTENTADO EN FECHA: 10 de diciembre del 2019.

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA