



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores” para mejorar la imagen institucional
de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

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

AUTORA:

Br. Aguayo Litardo Josselyn Paola (ORCID: 0000-0002-1150-4461)

ASESOR:

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

Piura – Perú

2019

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño.

A DIOS, por concederme la oportunidad de vivir y regalarme una familia maravillosa, por ser quien me brindó fe y sabiduría.

A mis adorados hijos JERICK, JAIFRANCK Y JASSER, que son el mejor regalo y las más grandes bendiciones que me ha podido regalar Dios.

A mi esposo CARLOS que con su apoyo constante y amor incondicional siempre me dio fuerzas, ha sido mi compañero inseparable.

Con mucho cariño a mis padres JAIME y YALILE que me dieron la vida y han sido un pilar fundamental en cada paso que doy. Gracias a ti especialmente madre por ser mi mejor amiga.

Josselyn Paola Aguayo Litardo

AGRADECIMIENTO

Me gustaría agradecerle a ti mi Dios en primer lugar, por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A la Universidad Cesar Vallejo de Piura-Perú por abrirme las puertas y darme la oportunidad de estudiar; a los catedráticos que me guiaron y transmitieron todos sus conocimientos.

A mi asesor de tesis, Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado por su esfuerzo y dedicación.

A mis compañeros que con sus ocurrencias hacían más divertidos nuestros viajes y los días que pasamos juntos en el aula; los extrañaré mucho.

Agradezco de forma cordial y sincera a la Lcda. Orquídea Párraga Moreira Directora de la Escuela de Educación Básica “Rio Guayas”, por su apoyo y confianza para el cumplimiento de este proyecto de investigación.

Josselyn Paola Aquayo Litardo

PÁGINA DEL JURADO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9:00AM del día 10 DE DICIEMBRE DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Aplicación del taller "Liderazgo directivo y valores" para mejorar la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache-Ecuador, 2019., presentada/o por el /la bachiller AGUAYO LITARDO, JOSSELYN PAOLA

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

_____ *Aprobado por Mayoría* _____

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. CÓRDOVA PINTADO MANUEL JESÚS
VOCAL



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Ing. Josselyn Paola Aguayo Litardo, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo - Piura, identificada con C.I. 1206215186, con la tesis titulada “Aplicación de un taller de “liderazgo directivo y valores” para mejorar la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 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, 10 de diciembre del 2019.



Ing. Josselyn Paola Aguayo Litardo

C.I. 1206215186

Índice

| | Pág. |
|--|------|
| Carátula..... | i |
| Dedicatoria..... | ii |
| Agradecimiento..... | iii |
| Página del jurado..... | ivi |
| Declaratoria de autenticidad..... | v |
| Índice..... | vi |
| Índice de tablas..... | viii |
| Índice de figuras..... | ix |
| RESUMEN..... | x |
| ABSTRACT..... | xi |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MÉTODO..... | 17 |
| 2.1. Tipo y diseño de la investigación..... | 17 |
| 2.2. Variables y Operacionalización..... | 17 |
| 2.2.1. Variables..... | 17 |
| 2.2.2. Operacionalización de las variables..... | 18 |
| 2.3. Población, Muestra y Muestreo..... | 20 |
| 2.3.1 Población..... | 20 |
| 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad..... | 20 |
| 2.5. Método de análisis de datos..... | 22 |
| 2.6. Aspectos éticos..... | 22 |
| III. RESULTADOS..... | 23 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 32 |
| V. CONCLUSIONES..... | 35 |
| VI. RECOMENDACIONES..... | 36 |
| REFERENCIAS..... | 37 |
| ANEXOS..... | 40 |
| Anexo 1: Instrumentos - Ficha técnicas..... | 40 |
| Anexo 2: Confiabilidad..... | 44 |
| Anexo 3: Base de datos..... | 45 |
| Anexo 4: Taller “Liderazgo directivo y valores”..... | 47 |

| | |
|--|----|
| Anexo 5: Validación de expertos | 72 |
| Anexo 6: Matriz de validación de los instrumentos por el tutor | 81 |
| Anexo 7: Solicitud de permiso para aplicar investigación en la institución | 90 |
| Anexo 8: Solicitud de Autorización | 92 |
| Anexo 9: Acta de aprobación de originalidad de tesis..... | 94 |
| Anexo 10: Informe de originalidad de tesis..... | 95 |
| Anexo 11: Autorización de publicación de tesis..... | 96 |
| Anexo 12: Versión Final del Trabajo de Investigación..... | 97 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1. Operacionalización de la variable dependiente: Imagen institucional | 18 |
| Tabla 2. Operacionalización de la variable dependiente: Taller de liderazgo directivo y valores | 19 |
| Tabla 3. Distribución de Muestra | 20 |
| Tabla 4. Nivel de imagen institucional (pre test y pos test) | 23 |
| Tabla 5. Dimensión 1: Calidad del servicio de la Escuela Rio Guayas | 24 |
| Tabla 6. Dimensión 2: Comunicación institucional de la Escuela Rio Guayas | 25 |
| Tabla 7. Dimensión 3: Cultura institucional de la Escuela Rio Guayas | 26 |
| Tabla 8. Nivel de la imagen institucional (pos test – pre test) | 27 |
| Tabla 9. Prueba de hipótesis de la aplicación de pos test y pre test de taller “Liderazgo directivo y valores” en la mejora de la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019. | 28 |
| Tabla 10. Prueba de hipótesis de la aplicación de pos test y pre test de taller “Liderazgo directivo y valores” en la mejora de la calidad del servicio de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019. | 29 |
| Tabla 11. Prueba de hipótesis de la aplicación de pos test y pre test de taller “Liderazgo directivo y valores” en la mejora de la comunicación institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019..... | 30 |
| Tabla 12. Prueba de hipótesis de la aplicación de pos test y pre test de taller “Liderazgo directivo y valores” en la mejora de la cultura institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019. | 31 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1. Nivel de la imagen institucional | 23 |
| Figura 2. Calidad del servicio | 24 |
| Figura 3. Comunicación institucional | 25 |
| Figura 4. Cultura institucional | 26 |
| Figura 5. Nivel de la imagen institucional | 27 |
| Figura 6. Región de aceptación y rechazo de la Hipótesis (Ho) | 28 |
| Figura 7. Región de aceptación y rechazo de la Hipótesis (Ho) | 29 |
| Figura 8. Región de aceptación y rechazo de la Hipótesis (Ho) | 30 |
| Figura 9. Región de aceptación y rechazo de la Hipótesis (Ho) | 31 |

RESUMEN

La presente investigación se desarrolla en el Cantón Mocache de la Provincia de Los Ríos – Ecuador, específicamente la Escuela Rio Guayas ubicada en dicho lugar antes mencionado, cuyo problema se enfoca en la mejora de la imagen institucional a través de la aplicación de un taller de liderazgo directivo y valores, por esta razón se plantea el siguiente objetivo general: Establecer en qué medida incide la aplicación del taller de Liderazgo directivo y valores para mejorar la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019; siendo los objetivos específicos: Determinar el nivel de la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, antes de la aplicación del taller Liderazgo directivo y valores; Determinar en qué medida la aplicación del taller Liderazgo directivo y valores influye en la calidad del servicio de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019; Determinar en qué medida la aplicación del taller Liderazgo directivo y valores influye en la comunicación institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019; Determinar en qué medida la aplicación del taller Liderazgo directivo y valores influye en la cultura institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019; Determinar el nivel de la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, después de la aplicación del taller Liderazgo directivo y valores.

Para el desarrollo de esta investigación de tipo cuantitativo – experimental, con un diseño pre-experimental. Ya que se aplica antes y después del (taller) o (programa) de liderazgo directivo un test. Con una población de 19 personas en total (directivos, docentes y personal auxiliar). Para el procesamiento de los datos recabados se utilizó el programa estadístico Spss V25. Siendo los principales hallazgos: nivel de la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, antes de la aplicación del taller Liderazgo directivo y valores, según el 56% (10) de encuestados es óptima. Según la asimilación de medias para muestras relacionadas (pos-test y pre-test) utilizando la prueba T de Student se demuestra con una media de 0.474, esto se valida cuando $t=0,612 < 3.375$ y Sig. $P < =0,003$, que la aplicación del taller Liderazgo directivo y valores, mejora significativamente la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas.

Palabras claves: Liderazgo, valores, imagen.

ABSTRACT

The present investigation is carried out in the Mocache Canton of the Province of Los Ríos - Ecuador, specifically the Rio Guayas School located in the aforementioned place, whose problem focuses on the improvement of the institutional image through the application of a workshop leadership and values, for this reason the following general objective is proposed: To establish to what extent the application of the Leadership and values leadership workshop affects the institutional image of the Rio Guayas School, Mocache, 2019; being the specific objectives: Determine the level of the institutional image of the Rio Guayas School, before the implementation of the workshop Leadership and values management; Determine to what extent the application of the Leadership and Values Leadership workshop influences the quality of service of the Rio Guayas School, Mocache, 2019; Determine the extent to which the application of the Leadership and Values Leadership workshop influences the institutional communication of the Rio Guayas School, Mocache, 2019; Determine the extent to which the application of the Leadership and Values Leadership workshop influences the institutional culture of the Rio Guayas School, Mocache, 2019; Determine the level of the institutional image of the Rio Guayas School, after the implementation of the Leadership and values leadership workshop.

For the development of this research of quantitative - experimental type, with a pre-experimental design. Since a test is applied before and after the (workshop) or (program) of leadership. With a population of 19 people in total (managers, teachers and auxiliary staff). The statistical program Spss Version 25 was used to process the data collected. The main findings were: level of the institutional image of the Rio Guayas School, before the implementation of the Leadership and values leadership workshop, according to 56% (10) is optimal. According to the assimilation of means for related samples (post-test and pre-test) using the Student's T test, this is validated when $t = 0.612 < 3.375$ and $\text{Sig. } P \leq 0.003$, that the application of the Leadership and Values Leadership workshop significantly improves the institutional image of the Rio Guayas School.

Keywords: Leadership, values, image.

I. INTRODUCCIÓN

Realidad problemática:

Imagen institucional, tienen gran significado de importancia para las empresas dedicadas a la venta y servicios; por ende, también aquellas instituciones educativas, en las cuales está la responsabilidad de brindar enseñanzas académicas a niños y jóvenes. Por esto es de total importancia que las principales autoridades de estas instituciones sean líderes directivos con valores y su grupo de docentes proyecten una imagen institucional idónea para la sociedad. La imagen está relacionado a la capacidad perceptiva de los individuos y como resultado la imagen corporativa no podrá ser nunca objetiva y racional, lo que cuenta es la opinión de la realidad de los individuos (Serrano, 2011).

La imagen utilizada de diferentes formas o maneras, en este caso en función de los intereses de las instituciones educativas. En los últimos años los estudios enfocados en la imagen institucional, en su afán de investigar y medirla, la sitúan como vértice de estrategias de comunicación, girando en su entorno (Guerra, 2009)

Sobre imagen institucional, se puede mencionar un vistazo público que se tiene de las instituciones educativas, por ende, a través de la identidad y comunicación la gestión de la imagen, la cual en la organización no es una forma inherente. Comprendiendo globalización de los comportamientos de la organización (Herrera, 2014).

La Unión Europea ha realizado diversas recomendaciones en cuanto al liderazgo escolar, como un entorno que debe mejorar para el bienestar educativo e institucional a nivel global. Algunos países europeos han tomado casos de dichas recomendaciones, sin embargo, existen otras que han desarrollado poco o nada de acciones en pos de mejoras de sus valores imagen institucional. Ha mostrado interés la Unión Europea en este problema, ya que se necesitan medidas y acciones que ayuden a mejorar la calidad educativa (Egido, 2015).

En el liderazgo directivo se nota el apoyo de los directores en las prácticas centradas en el área pedagógica, ayudando a los docentes en sus actividades y desarrollo, esto genera un impacto positivo que se ve reflejado en los resultados académicos esperados en la

enseñanza de los estudiantes. En esencia las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) están transformando el modelo de enseñanza dentro de las aulas, dado que el 40% de la población a nivel mundial usa internet, innovando de esta forma los métodos de aprendizaje, por ello el interés de administradores y pedagógicos (Unesco, 2016).

El asunto de autoevaluación corporativo, constituye un gran instrumento para echar un vistazo a la Corporación a partir todos los ámbitos y encontrar las áreas que son susceptibles de adelanto, conjuntamente este procedimiento incluye un compromiso compartida de toda la colectividad educativa (Ministerio de Educación, 2014).

El éxito organizacional en la Escuela Rio Guayas del Cantón Mocache - Ecuador, en efecto, es improbable sin excelencia particular, y la excelencia original hoy requerida, principalmente en puestos directivos, exigencia considerable más que capacidad práctica, demanda un sofisticado tipo de destreza social, es imprescindible un liderazgo, que lo capacite para reclutar grupos de personas y conseguir importantes objetivos académicos aun después de los obstáculos.

La Escuela Rio Guayas del cantón Mocache – Ecuador, busca proyectar una buena imagen institucional, a través de sus líderes directivos, implantando valores; siendo el principal problema, la carencia de capacitaciones para sus principales líderes que les permitan mejorar sus estrategias de liderazgo, integración profesor, alumnos y padres. Así también la implantación de nuevas herramientas que mejoren las relaciones y no necesariamente muestren a un director como un jefe, sino como un líder, un apoyo que ayuda siempre a su grupo de docentes, fortaleciendo los puntos débiles y aprovechando las oportunidades detectadas.

Trabajos previos: Por medio de investigaciones anteriores es posible obtener referencias de trabajos previos con relación entre el tema principal de esta investigación, en cuya revisión bibliográfica se encuentra información relacionada con el presente trabajo investigativo:

A nivel internacional: Yalle (2015) en su investigación precedente a la obtención del Título de Magister en Ciencias de la Educación titulada “La gestión administrativa y la imagen institucional”; en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú; definiendo su principal objetivo como determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la imagen institucional de la institución educativa. En esta investigación se conoció sobre las relaciones la cultura corporativa, vínculo institucional y la comunicación corporativa. El trabajo fue de tipo no experimental, ya que el autor no aplica ninguna variable experimental. Siendo descriptivo – correlacional su diseño investigativo, caracterizando sus variables. El estudio manejó 70 personas como muestra entre directivos, profesores y personal administrativo de la institución. Concluyendo de la siguiente forma: Correlación significativa alta entre la gestión administrativa y la imagen institucional de la Institución Educativa (Rho de Spearman 0,850 – correlación significativa alta); correlación significativa entre los procesos de la gestión y la cultura corporativa de la Institución Educativa (Rho de Spearman 0,629 – correlación significativa); correlación significativa alta entre la gestión del talento humano y el vínculo institucional de la Institución Educativa (Rho de Spearman 0,835 – correlación significativamente alta); correlación significativa entre el clima organizacional y la comunicación corporativa de la Institución Educativa (Rho de Spearman 0,204 – correlación significativa). Comprobando de esta forma las hipótesis planteadas en primera instancia.

Villanueva (2018) en su investigación previa a obtener el Título de Magister en Administración de la Educación titulada “Liderazgo directivo e imagen institucional según percepción de los padres de familia de una Institución Educativa Inicial de Palpa”; en la Universidad Cesar Vallejo, Perú; definiendo su principal objetivo, determinar la relación entre el Liderazgo Directivo y la Imagen Institucional según la percepción de los padres de familia. El estudio siguió el método cuantitativo, a su vez el modelo es descriptivo correlacional. Muestra de 35 padres de familia, siendo el mismo número la muestra. Aplicando instrumentos como cuestionarios tanto para la imagen institucional y liderazgo. Principal conclusión, concordancia entre el liderazgo directivo e imagen institucional con un valor $r=0,681$, detectado por la prueba correlacional de Pearson, en lo que se refiere a la hipótesis general. En cuanto a las específicas se obtuvo lo siguiente: relación entre toma de decisiones e imagen institucional con un valor $r=0,567$, detectado por la prueba

correlacional de Pearson; relación entre estilo de liderazgo e imagen institucional con un valor $r=0,651$, detectado por la prueba correlacional de Pearson; relación entre participación y trabajo en equipo e imagen institucional con un valor $r=0,661$, detectado por la prueba correlacional de Pearson; relación entre liderazgo directivo y gestión con un valor $r=0,721$, detectado por la prueba correlacional de Pearson; relación entre liderazgo directivo y nivel académico con un valor $r=0,523$, detectado por la prueba correlacional de Pearson; relación entre liderazgo directivo y el servicio educativo con un valor $r=0,628$, detectado por la prueba correlacional de Pearson.

A nivel nacional: Palacios (2012) en su investigación antes de obtener el Título de Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo, titulada: “Gestión del liderazgo y valores en la Unidad Educativa Particular Experimental Bilingüe Rosa de Jesús Cordero”, Universidad Técnica Particular, Loja, Ecuador. Objetivo: analizar la Capacidad de Gestión y Liderazgo, integrado a los valores personales e institucionales, en esta Unidad Educativa, con el fin de determinar la manera en la que se está liderando los diferentes procesos dentro de la misma. Aplicando metodología descriptiva – analítica, tomando como muestra la población de estudio: profesores, alumnos y padres, población muestral 76 personas. Aplicando análisis cuantitativo de los datos obtenidos durante la investigación, cuyo diseño incluyó observación directa, encuestas y entrevistas. Al finalizar con el análisis sobre el estudio realizado dentro de la Unidad Educativa, concluyó en el proceso de gestión en base a un liderazgo positivo y sinérgico de sus autoridades, según lo expuesto por la mayoría de los involucrados principales y personal administrativo, sin embargo de acuerdo a la percepción de los alumnos, resulta cuestionable según pudo observarse, por lo que, se ve la necesidad eminente, de completar este trabajo con una propuesta de capacitación sobre el manejo de relaciones interpersonales, que permita fortalecer las mismas entre los que conforma la colectividad educativa, lo que va a contribuir a la solución de conflictos ocasionados por una deficiente relación interpersonal y manejar mejores procesos de comunicación.

Angulo (2016) en su investigación previo a obtener el Título de Magister en Ciencias de la Educación, titulada: “El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional”, en la Universidad Católica del Ecuador. Cuyos objetivos principales fueron: Análisis de la influencia del liderazgo directivo en el clima institucional. Aplicó método sintético, el cual

ayudo para la propuesta de mejora del ambiente institucional; investigación aplicada, cuantitativa. La muestra de estudio fue de 230 alumnos, 150 padres y 28 docentes. Los hallazgos tras un análisis descriptivo, encontrando ciertas faltas y situaciones, generando conclusiones y planteamiento para una propuesta orientada al mejoramiento de esta institución. Conclusiones principales: autoridades que manejen procesos de liderazgo basado en el trabajo en equipo, docente que no tienen participación en toma de decisiones y así también los planes de trabajo se socializan con los alumnos y padres de los mismos.

A nivel local: En el trabajo investigativo por Jácome (2013), en su trabajo previamente a obtener el Título de Magister en Gestión de la Educación, el cual se titula “Modelo de liderazgo organizacional educativo para el desarrollo de procesos innovadores”, Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. Objetivo principal: conocer el nivel de liderazgo practicado por director y docentes de esta institución, así también del liderazgo educativo. La investigación tuvo la metodología cualitativa – cuantitativa, en la primera descripción analítica – sintética, en la segunda comparación entre las variables examinadas. La población total del estudio fue de 1971 personas, de las cuales se extrajeron muestras, quedando 92 estudiantes, 21 docentes, 90 padres de familia. Como principal conclusión se obtuvo que los docentes tienen baja calificación en cuanto al conocimiento teórico del liderazgo educativo, rutina conformista sin proyectos de innovación que conlleven a la excelencia institucional. El liderazgo propuesto promueve tres ejes vinculados con la convivencia social, capacitación docente y vinculación comunitaria.

Mendieta (2013), en su investigación previamente a obtener el Título de Magister en Administración Educativa, el cual se titula “El liderazgo directivo y los valores, y el desarrollo académico de la Escuela Fiscal Ciudad de Loja”, Universidad Nacional de Loja, Ecuador. Principal objetivo: establecer la influencia del liderazgo directivo y los valores, en el desarrollo académico, de la Escuela Fiscal Ciudad de Loja. Los métodos aplicados fueron: deductivo, inductivo y analítico; a través de entrevistas y encuestas se obtuvo los datos necesarios para dar respuestas a cada objetivo de la investigación. Se puede observar que sus principales resultados obtenidos fueron: que el liderazgo ejercido y la escasa predisposición por parte del Directivo; como la falta de la práctica de valores influye negativamente en el desarrollo académico; para optimizar el desempeño docente.

Las Teorías relacionadas al tema de investigación:

Imagen institucional: Serrano (2011) Afirma que “La imagen es un concepto que está relacionado a la capacidad perceptiva de los individuos y como resultado la imagen corporativa no podrá ser nunca objetiva y racional, lo que cuenta es la opinión de la realidad de los individuos” (pág. 220).

La imagen institucional es un vistazo público que se tiene de la organización, por ende, la imagen se gestiona por entremés de la comunicación y de la identificación, no es un modo congénito a la institución. La apariencia corporativa comprende la globalización de los comportamientos de la institución. (Herrera, 2014, pág. 78).

La imagen es el resultado de múltiples mensajes acumulados en la memoria colectiva, configurando así una globalidad representativa con la capacidad influyente en los clientes o usuarios, lo cual la imagen influye en las posibles respuestas, es un esquema en el perfil del comportamiento y de las conductas anticipadas (Costa J. , 2013, pág. 36)

Conformada directamente por características relacionadas a la identificación céntrica institucional y aún más a la perspicacia que va desde dentro hacia el exterior de la institución. La imagen esencial proviene de la institución es incluso una anticipación de lo que se va a realizar o decir y por eso su centro se ubica en la manga del triunfo (Bartolí, Comunicación y organización: la organización comunicante y la comunicación organizada, 2013, pág. 145).

Procede de un hecho muy determinante toda organización realiza sus trabajos en un escenario que previamente existe y que es muy difícil modificarlo. Se podría decir que la institución además de ser de una forma personal o individual, ubicada en espacios específicos. Peculiaridades del espacio escénico, estableciendo esa imagen contextual deseada, dependiendo únicamente de la imagen percataada por las personas del país y del sector en la que labore la institución (Lamb & McDaniel, 2013, pág. 484).

La institución puede formularse como un sinónimo de escuela, instituto, intensidad empresarial u organización, dependiendo del contexto. En algunos casos se puede entender o se puede hablar de una institución educativa que es similar a un instituto educativo o más bien de una organización educativa, los organismos institucionales de cierta manera es un lugar físico, donde cuenta las normas o leyes de conducta y las costumbres que se administran en una sociedad que también es considerada instituciones (Pérez Porto & Gardey, 2013, pág. 7).

(Goleman, 2013, pág. 49) Menciona cinco dimensiones de inteligencia emocional; Autoconocimiento, auto control, auto motivación, empatía y habilidad social. La inteligencia emocional, conjunto de habilidad, con relación personal, interpersonal que inciden en la destreza general, por medio de esto afrontando demandas e influencias en el entorno. Por esto es un componente determinante de nuestra habilidad exitosa en la vida (Bar-On & Parker, 2018, pág. 76).

Calidad del servicio: Un servicio es una prestación o una acción, a menudo se confunden los conceptos entre un bien y producto. Toda actividad empresarial conlleva a un producto, este puede ser un bien o servicio. Un producto se puede ofrecer a los clientes para que este sea adquirido o usado, para satisfacer una necesidad. Contiene lugares, servicios, ideas u objetos físicos, se puede entender, entonces, que los bienes y los servicios son actividades diferentes (Deming, 2014, pág. 131).

Deming (2010) dentro de la calidad educativa tenemos cuatro fases que son pág. 131).

- Planear: Establecer cursos de acción que se plantea conseguir, definiendo consigo los manuales y valores que dirigirlos y orientarlos, la escala de operaciones que se realizan para la debida determinación es medible en tiempo y números todo por lo necesario de alcanzar la meta (Reyes Ponce., 2011, pág. 348).

- Hacer: Es la acción y objeto de hacer las cosas en un mismo tiempo, se relaciona con el sentido de realizar las tareas que están destinadas a coordinar los trabajos de un grupo de individuos, el cual se les asignan tareas y actividades ya prescritas para cada

persona, en ellas detallan diferentes maneras que se relacionan en el establecimiento de los objetivos o metas (Ferrell, Hirt Geoffrey, Ramos, Adriaenséns, & Flores, 2011, pág. 215).

- **Verificar:** El proceso de la verificación tiene relación con el control, verificar que se estén llevando a cabo las actividades y se cumplan en tiempos determinados de forma necesaria y medir a través de ciertos indicadores esquematizados en la planeación, como se va a conseguir el cumplimiento de metas y objetivos trazados, el propósito de cada actividad es revisar periódicamente los indicadores esquematizados y verificando que se estén cumpliendo los resultados trazados (Deming, 2014, pág. 131).

- **Actuar:** El actuar es el paso que sigue después de realizar la verificación adecuada y por ende la razón del ser mismo. Cuando se realizan los resultados ya verificados se realizan los respectivos ajustes necesarios para conseguir el fin de cumplir con los objetivos y si no se están cumpliendo replantearlos con otras actividades y alinear las acciones que lo lleven a conseguir la meta deseada los resultados anhelados (Alvares, 2016, págs. 68-70).

Docentes capacitados: Los docentes son personas con una capacidad elevada, competencia y especialización que pone sus servicios al sector público o privado, también designación competitiva suministra libertad, jurisdicción y reconocimiento social para aquellos que las asumen (Castillo Arredondo & Cabrerizo Diago, 2010, pág. 484).

Trabajo en equipo: McClelland (2011) afirma que “Es el conjunto de individuos que son asignados o se auto designan y esto va acorde a las habilidades y destrezas, las competencias específicas y la conducta para cumplir con una explícita meta u objetivo que está bajo el mando de un líder” (pág. 37).

Liderazgo: El tema del liderazgo ha generado interés desde la antigüedad, en un principio descubrir que hacía que un jefe fuera diferente al resto; y que le permitía lograr sus metas y propósitos. En la actualidad el liderazgo es una habilidad que posee cada individuo para conseguir que sus seguidores se impliquen con el logro de los objetivos comunes (Achua, 2015, págs. 5-6).

Un líder educativo aplica diversos estilos o modelos que caracterizan el liderazgo (Ulloa, 2016).

Liderazgo educativo: El liderazgo educativo se constituye con la dinámica de la labor formativa con los individuos fundamentales en conocimientos ideales filosóficos, y derivado de la formación integral. En relación con lo técnico y lo estratégico con esencia eficiente frente a la comprensión y transformación de la cultura, tanto en lo social y ambiental. Esto da paso a la proyección del ser, en sentido a la educación humana, lo cuales garantizan una mejor calidad en lo personal y profesional de vida, generando la ética y valoración de recursos en las futuras generaciones (Fink, 2016, pág. 30).

Las instituciones son competitivas cuando es capaz de expresar y emplear estrategias que la dirigen a una posición sostenible y amplia en el sector educativo. Las estrategias y capacidades deben ser relacionados con los esquemas de la competencia predominados en la actividad realizada sobre las bases de las instituciones (Montoya & Alonso , 2014, págs. 59-70).

Comunicación institucional:

Las comunicaciones institucionales guardan relación con los mensajes y la información de las instituciones sin concernir las características dirigidas hacia diversos públicos, de una forma coordinada e integrada a los objetivos. La comunicación dentro de cualquier institución define las metas de los objetivos plasmados y del rendimiento de los logros, con el fin de alcanzar el éxito deseado (Marquardt Elmhorst & Roland B., 2016, pág. 76).

Existen dos tipos de comunicación interna, la comunicación ascendente, que se ejecuta desde abajo hacia arriba dado el organigrama de la organización; y la comunicación descendente, que va desde arriba hacia abajo (Costa L, 2017, pág. 56).

Comunicación externa: Es aquella agrupación de relaciones interdependientes, que se relaciona entre la institución y su público objetivo, en forma de relacionar la comunicación, cada institución crea sus estrategias para llegar a su target y al igual que la interna, escoge medios de comunicación de acuerdo al mensaje que se desee transmitir (Brown M., La psicología social en la industria, 2010, pág. 230).

Se entiende como aquello que identifica a la institución, manera de ser y actuar. El desafío de comunicación interna es conseguir que esta filosofía corporativa se extienda a todos los ámbitos de la organización y sea asumida por los colaboradores de compromisos y creencias (Aguirre A. , La cultura de las Organizaciones, 2014, pág. 67).

Organiza que los miembros de la institución desarrollen la colectividad de las experiencias compartidas entre los equipos. Esta colectividad es lo que hace que los participantes luchen por el objetivo o meta en común, direccionados hacia la misión de la institución, que a su vez es conducida por un buen líder, siendo estos los que facilitan las reglas que administran los asuntos afables de la colectividad (Robbins & Coulter, 2014, pág. 345).

Ideológico cultural: La teoría de los caracteres sociales señala que la elucidación tanto de las conductas, como de las definiciones que dan los individuos para llevarlos a cabo se basa en el modelo cultural. El contexto ideológico cultural en los individuos, son conductas entusiasmados por la cultura, los medios de comunicación, y las pautas honestas condicionan cierto tipo de estilos de vida (Dunnette & Wayne, 2012, pág. 98).

Convivencia cultural: Es la naturaleza de la comunidad como la consecuencia entre varias prácticas de la vida con la intención de conseguir metas habituales. La colectividad crea, concierta parte fundamental, el aprovechamiento, unificación de trabajos nuevos, emociones y doctrinas que establecen el dispositivo a partir de varios panoramas, varias maneras de existir. Esta tendencia de beneficio, de enseñanza, de interacción y de relación de valores, dirección y quehaceres de orígenes desemejantes constituye y se precisa la dinámica grupal o comunitaria entendida como experiencia (Gellner, Condiciones de la libertad. La sociedad civil y sus rivales, 2014, págs. 100-102).

La educación tiene como objetivo fomentar el carácter con relación a la moralidad, lo cual la política educativa es la habilidad de levantar, de construir, dando las maneras adecuadas para capacitarlos con raciocinio y madurez y puedan enfrentar la realidad actual (Easton, 2013, pág. 98).

Política educativa son labores del gobierno en relación a las habilidades educativas que traspasan la integridad social y dicha en procesos individuales, del modo a través del cual el gobierno soluciona la realización, colocación y apropiación de conocimientos y reconocimientos (Calderon, 2014, pág. 7).

Valores: La educación en los valores debe radicar a que el plan de existencia se convierta en un bosquejo de existencia referente la plataforma de aquellas instrucciones de la personalidad que definen el sentido fundamental de su vida, y que logran un modo específico de acuerdo con la construcción de una técnica de diligencias instrumentales, las que relaciona con la posibilidades del ser humano y, demás lado los eventos objetivos del contexto externamente para la ejecución de esas orientaciones de la personalidad (Garza & Patiño, 2015, pág. 13).

La educación en valores tiene como fin la trascendencia de una personalidad próspera o en progreso, la que se entiende a determinar una persona en determinado, donde el método de métodos y ocupaciones que la forman se hallan organizados de manera armónica, en un proyecto de vida realista, donde prevalece la auto-dirección sensata de los atrevimientos de las personas para lograr el progreso de sus potencialidades de manera creadora, así como su intervención en la diligencia social de acuerdo con valores de contenido liberal (Colliere, 2016, pág. 27).

Según (Rokeach, 2014, pág. 16) “Los valores son objetivo y concluyentes de cualidades sociales e pensamientos por un segmento y del conducta social por la otra”. Los valores aparte de ser conducta para el ser humano, también son objetivos y cualidades tanto de pensamiento como relaciones sociales que les permite a los individuos interactuar.

Estos valores al ser compartidos con el resto del equipo influyen en el desempeño del personal, ya que proveen una base que utiliza de guía, sobre la cual se realizan las acciones que forman parte exhaustiva de la institución, motivan al personal para proveer su máximo esfuerzo por el bienestar colectivo (Aguirre A. , La cultura de las Organizaciones, 2014, pág. 67).

Cultura Corporativa: La cultura corporativa se conceptualiza como el agrupamiento de las creencias, dogmas, valores, costumbres y prácticas con un conjunto de personas que constituyen una institución. Transmiten a los colaboradores de la institución unas emociones y sentimientos de identidad que forma y hace que facilita la cohesión entre todos los participantes de la institución (Holmes, 2015, pág. 99).

La cultura corporativa puede referirse a las concepciones más accesible como una esquila de presunciones principales descubiertas o están por desarrollarse en un conjunto de colaborados al ir asimilando a afrontarse a través de sus propias dificultades (Alvares, 2016, págs. 68-70).

Taller de liderazgo directivo y valores:

Está adecuado en desarrollar ciertas competencias de liderazgo personal e interpersonal, esto permite conseguir una optimización en relación con los equipos de trabajo, con los compañeros y con el grupo de personas en general (Maxwell J. , 2015, págs. 56-58).

Dirección y Liderazgo: Al obtener actitudes habituales de mando prudente es restrictivo e indecoroso a la institución. Poseer trascendencia en el conjunto de trabajo, aplica técnicas de liderazgo, las cuales son impulso o potenciadores de eficiencia y de aumento particular y corporativo (Calero, 2014, pág. 284).

Liderazgo transformacional: Definido como aquel motor de crear cambios positivos y muy valiosos en los discípulos. Transforma otros ayudándose entre sí, a mirar por los demás, a estar animado, armonioso y alentando para aumentar el rendimiento de su grupo (Solano , 2016)

Orientado a las personas: Todos los mandatarios se encuentran completamente orientados en constituir, formar de apoyo y desplegar los equipos. Es un modo participativo, y asumen a permitir al equipo y a provocar la aportación innovaría. Al período de trasladar a la practica la gran integridad de líderes se usan tanto el liderazgo a las personas (Fiedler, 2016, págs. 34-36).

Natural: Representa al líder que no se localiza examinado de modo adecuada o serio. Cuando alguna o cualquier nuevo horizonte de una institución lidera de modo posible y único la dicha de las insuficiencias de un equipo, se representa como un líder normal. Otros individuos lo denominan líder sumiso. Este molde de liderazgo es democrata, puesto que el equipo participa del lapso de toma de decisiones. Los individuos que aportan el esquema de liderazgo original lo denominan como una buena representación de compromiso en el globo, en el que los valores son cada día más significativo que cualquier otra labor (Archer, 2014, pág. 39).

Comunicación: La comunicación se figura cuando hay cierta interacción mutua, es decir, de manera bidireccional entre los dos lados de la distribución relacional, lo cual fomenta la ley de bivalencia. Lo que esta ley implica es que el receptor quien recibe el mensaje puede pasar a ser emisor, quien envía el mensaje y que todo emisor puede ocupar asimismo el lugar del receptor (Lamb & McDaniel, 2013, pág. 484).

Valores institucionales: Estos valores al ser compartidos con el resto del equipo influyen en el desempeño del personal, ya que proveen una base que utiliza de guía, sobre la cual se realizan las acciones que forman parte exhaustiva de la institución, motivan al personal para proveer su máximo esfuerzo por el bienestar colectivo. Los valores institucionales son; Honestidad, responsabilidad, profesionalidad, respeto, trabajo en equipo, calidad, innovación (Aguirre A. , La cultura de las Organizaciones, 2014, pág. 67).

Honradez: La honradez es una cualidad de los individuos que idea y obra de forma justa, imparcial e integra. La honradez envuelve el principio, compañerismo, franqueza y transparencia, indica oportunidad entre las ideologías, palabras y acciones, lo cual infunde cordialidad (García Corleto , 2015, pág. 19).

La honradez es proceder sin interés, se sacrifica para engrandecer a los demás y a sí mismo, es muy comprometido, culta, educada, no tiene interés, no descuida de los bienes financieros y materiales, no malgasta, obedece las reglas, las obedece correctamente y además prepara cosas que son convenientes en su comunidad, se ama a sí misma y a los demás, es decoroso, noble, humilde, razonable, transparente (Betancourt, 2018, pág. 2).

Los valores son lo que indican o señalan la gestión y el proceder de las personas; orientadas a la vida y que marcan la personalidad de cada persona. Además, los valores son lo que hacen a las personas dignas de ser muy bien apreciadas, son, por ende, personas ideales que hacen referencia al comportamiento del ser humano (Zubiri, 2014, pág. 34).

El problema de la investigación, formulando la siguiente interrogante:

¿En qué medida el taller Liderazgo directivo y valores mejora la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019?

Formulación de los problemas específicos:

P.E.1. ¿En qué medida el taller Liderazgo directivo y valores mejora la calidad del servicio de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019?

P.E.2. ¿En qué medida el taller Liderazgo directivo y valores mejora la comunicación institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019?

P.E.3. ¿En qué medida el taller Liderazgo directivo y valores mejora la cultura institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019?

La justificación de esta investigación:

Esta investigación se desarrolla para conocer a través del desarrollo del taller de liderazgo directivo y valores, esto mejora la imagen institucional en la Escuela Rio Guayas del cantón Mocache, lo cual ayude a esta unidad educativa a mejorar sus relaciones dentro de sus instalaciones, proyectando una mejor imagen hacia su entorno.

Ya en la práctica el desarrollo del taller de liderazgo directivo y valores aportara en gran medida a incrementar en los maestros sus conocimientos y autoridades de la institución en estudio, mejorando así su proceder dentro y fuera de la misma; conllevando a mostrar hacia su entorno una mejor imagen tanto a nivel académico como institucional, mostrando calidad humana y académica dentro de su grupo de docentes y personal administrativo.

En la parte metodológica, la contribución de técnicas y métodos importantes para recolectar información necesaria que ayude a la comprobación de las hipótesis, por otro lado, al cumplimiento de los objetivos y a su vez por concluir esta investigación.

Los hallazgos de este trabajo investigativo, darán paso en primera instancia conocer los puntos débiles de la institución educativa en cuanto a su liderazgo directivo y sus valores, por ende el resultado de su actual imagen institucional proyectada hacia su entorno; dicho esto, se podrá realizar recomendaciones que permitan mejorar los puntos débiles y aprovechar las posibles oportunidades presentadas durante la investigación, todo esto sumado a la aplicación del taller que ayude a sus docentes, autoridades y por qué no padres de familia que integran dicha institución a integrarse en un solo grupo.

Hipótesis general:

H1 La aplicación del taller Liderazgo directivo y valores, mejora significativamente la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

H0. La aplicación del taller Liderazgo directivo y valores, no mejora significativamente la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

Las hipótesis específicas:

He1. La aplicación del taller Liderazgo directivo y valores, influye significativamente en la calidad del servicio de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

H01. La aplicación del taller Liderazgo directivo y valores, no influye significativamente en la calidad del servicio de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

He2. La aplicación del taller Liderazgo directivo y valores, influye significativamente en la comunicación institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

H02. La aplicación del taller Liderazgo directivo y valores, no influye significativamente en la comunicación institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

He3. La aplicación del taller Liderazgo directivo y valores, influye significativamente en la cultura institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

H03. La aplicación del taller Liderazgo directivo y valores, no influye significativamente en la cultura institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

Objetivo general:

OG. Establecer en qué medida incide la aplicación del taller de Liderazgo directivo y valores para mejorar la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

A continuación, se plantean los siguientes objetivos específicos:

O.E.1. Determinar el nivel de la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, antes de la aplicación del taller Liderazgo directivo y valores.

O.E.2. Determinar en qué medida la aplicación del taller Liderazgo directivo y valores influye en la calidad del servicio de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

O.E.3. Determinar en qué medida la aplicación del taller Liderazgo directivo y valores influye en la comunicación institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

O.E.4. Determinar en qué medida la aplicación del taller Liderazgo directivo y valores influye en la cultura institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019

O.E.5. Determinar el nivel de la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, después de la aplicación del taller Liderazgo directivo y valores.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación es de tipo experimental, cuantitativa; con diseño pre experimental. Esto adicionalmente al desarrollo externo, aplicando pre y post evaluación previamente a la aplicación (taller) o (programa), a través de un test.

Esquema del diseño:

GU: 01 -----X -----02

Donde:

GU = Docente de la Esc. Rio Guayas – Mocache

01 = Aplicación de pre test

02 = Aplicación pos test

X = Taller de liderazgo directivo y valores

2.2. Variables y Operacionalización

2.2.1. Variables

Variable Dependiente: Imagen institucional

Dimensiones

Calidad del servicio

Comunicación institucional

Cultura institucional

Variable Independiente: Taller de liderazgo directivo y valores

Dimensiones

Liderazgo transformacional

Valores institucionales

Toma de decisiones

Estilo de liderazgo

Participación y trabajo en equipo

2.2.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable dependiente: Imagen institucional

| VARIABLE DEPENDIENTE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA |
|----------------------|--|---|---|---|---------|
| Imagen institucional | La imagen institucional es un vistazo público que se tiene de la organización, por ende, gestionada a través de la comunicación e identidad, no, así como forma inherente de la corporación. Comprendiendo esta la globalización de los comportamientos de la organización. (Herrera, 2014). | Referencia a lo que muestra una institución de manera externa de acuerdo a su comportamiento como organización, generan una percepción en la sociedad y actores que intervienen en dicha institución. | D1: Calidad del servicio D2: Comunicación institucional D3: Cultura institucional | I1: Docentes capacitados I2: Liderazgo docente I3: Clima laboral I4: Normas I5: Competitividad I1: Identidad institucional I2: Comunicación interna I3: Comunicación externa I4: Credibilidad I5: Relevancia I6: Empatía I7: Vinculo institucional I1: Estilos de vida I2: Convivencia cultural I3: Políticas I4: Valores I5: Cultura | Ordinal |

Fuente: Herrera (2014) Imagen institucional

Tabla 2

Operacionalización de la variable dependiente: Taller de liderazgo directivo y valores

| VARIABLE INDEPENDIENTE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA |
|---|--|--|---|---|---------|
| Taller de liderazgo directivo y valores | Considerado el asunto de predominio entre los guías y partidarios logrando los propósitos, metas y objetivos en la institución por medio del cambio (Maxwell J. C., 2007). | Acciones que ayudan a mejorar el liderazgo directivo y valores, dentro de la institución, midiendo las mejoras de su imagen institucional. | D1: Liderazgo transformacional D2: Valores institucionales D3: Toma de decisiones D4: Estilo de liderazgo D5: Participación y trabajo en equipo | I1: Comunicación I2: Organización I3: Control I4: Inspiración motivacional I5: Consideración individualizada I1: Responsabilidad I2: Respeto I3: Honestidad I4: Compañerismo I5: Puntualidad I1: Participación I2: Metas y objetivos I3: Integración I4: Niveles jerárquicos I5: Identificación de potencialidades I1: Gestión de liderazgo I2: Apoyo I3: Decisiones I4: Manejo de conflictos I5: Reconocimientos I1: Objetivos I2: Opiniones y sugerencias I3: Soluciones de problemas I4: Democracia y participación I5: Apoyo entre docentes | Ordinal |

Fuente: Maxwell J.C. (2007) Liderazgo directivo y valores

2.3. Población, Muestra y Muestreo

2.3.1 Población

La población está conformada por 19 personas: docentes, directora y personal auxiliar de la Esc. Rio Guayas del cantón Mocache provincia de Los Ríos.

2.3.2. Muestra

Muestra considerada para la aplicación de los test, es el total de docentes de la Escuela en mención, siendo 19 personas entre director, docentes y personal auxiliar.

2.3.3. Muestreo

Para la aplicación del pre-test se realiza el muestreo no probabilístico de la población total, es decir un muestreo censal, al ser una población pequeña.

Tabla 3
Distribución de Muestra

| Dirigidos a | Hombres | Mujeres | Subtotal |
|-----------------------|---------|---------|----------|
| Directora | | 1 | 1 |
| Docentes | 1 | 16 | 17 |
| Auxiliar de servicios | | 1 | 1 |
| Total | 1 | 19 | 19 |

Fuente: Autora

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

La técnica utilizada para las variables imagen institucional – liderazgo directivo y valores, se basa en la participación directa con los involucrados, aplicando un test con preguntas preelaboradas, mismas que ayuden a resolver las hipótesis planteadas, a su vez al final la aplicación poder concluir con los resultados obtenidos en un post test, es decir luego de la aplicación del Taller de liderazgo directivo y valores.

2.4.2. Instrumentos

Cuestionario pre elaborado para evaluar la imagen institucional, con un total de 25 ítems, entre 4 y 6 ítems por cada dimensión: Calidad del servicio - Comunicación institucional - Cultura institucional. Con respuestas como: (1) Muy deficiente, (2) Deficiente, (3) Regular, (4) Optimo y (5) Excelente, teniendo este test como valor alto 5 y valor mínimo 1.

Cuestionario pre elaborado para evaluar el liderazgo directivo y valores, con un total de 25 ítems, 5 ítems por cada dimensión: Liderazgo transformacional - Valores institucionales - Toma de decisiones - Estilo de liderazgo - Participación y trabajo en equipo. Con respuestas como: (1) Muy deficiente, (2) Deficiente, (3) Regular, (4) Optimo y (5) Excelente, teniendo este test como valor alto 5 y valor mínimo 1.

Para el ingreso e interpretación de los resultados se utiliza el Programa Estadístico SPSS, con la cual se muestran los resultados tabulados, a su vez mostrando el cruce de las dos variables en análisis.

2.4.3. Validez

A través del juicio de expertos se valida el proceso, quienes previa revisión dan su aprobación para la aplicación del instrumento, indicando que este es el adecuado.

2.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad es medida a través de la aplicación del método Alfa de Cronbach estandarizado en el programa IBM SPSS Statistics 25, aplicando inicialmente el pre-test piloto en la Unidad Educativa “Flavio Alfaro” ubicada en el Recinto Bijagual (cantón Mocache – Ecuador), teniendo aceptación después del análisis de una base de dato, compuesta de la siguiente forma:

- Evaluación de la variable dependiente (Imagen institucional) a través de un test de tres dimensiones con 25 ítems.
- Cada ítem va en base a las dimensiones e indicadores que se analizan para el cumplimiento del objetivo principal de la investigación.
- Este pre-test es sometido a la validación de tres expertos, los cuales validan cada ítem planteado.
- La escala de medición ordinal, va de 1 a 5 (1 muy deficiente – 5 excelente). Validando las respuestas en el Alfa de Cronbach (programa IBM SPSS Statistics 25), mostrando a continuación los resultados:

| Variable | Alfa de Cronbach | Ítems |
|---|------------------|-------|
| Imagen institucional | 0,882 | 25 |
| Taller de Liderazgo directivo y valores | 0,793 | 25 |

2.5. Método de análisis de datos

Para el análisis e interpretación de los datos obtenidos a través del test, se implementa el uso del programa IBM SPSS Statistics 25, a través del cual se analizan los siguientes aspectos: Imagen institucional, así también de los hallazgos en pre y post investigación de la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”.

2.6. Aspectos éticos

La identidad de los participantes de esta investigación es de importancia, por ello éticamente son resguardados, como las fichas valorativas de competencias de los docentes, estableciendo que esta investigación es de carácter únicamente académico, logrando establecer nuevas estrategias y métodos de innovación dentro de las dimensiones tecnológicas.

III. RESULTADOS

La investigación comprendió la aplicación de dos test como instrumentos de recolección de datos: liderazgo institucional y valores, imagen institucional. Estos instrumentos elaborados acorde a sus dimensiones individuales de cada uno. La escala de medición ordinal, va de 1 a 5 (1 muy deficiente – 5 excelente).

Objetivo 1: Determinar el nivel de la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, antes de la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”.

Tabla 4
Nivel de imagen institucional (Pre-Test)

| Imagen institucional | | Pre-Test | | X |
|----------------------|-----------|----------|-----|-------|
| Escala | Categoría | fi | % | |
| Muy Deficiente | 0-20 | 0 | 0 | 73.16 |
| Deficiente | 20-40 | 0 | 0 | |
| Regular | 40-60 | 3 | 16 | |
| Óptimo | 60-80 | 10 | 53 | |
| Excelente | 80-100 | 6 | 32 | |
| TOTAL | | 19 | 100 | |

Fuente: Test aplicado a los docentes de la Escuela Rio Guayas

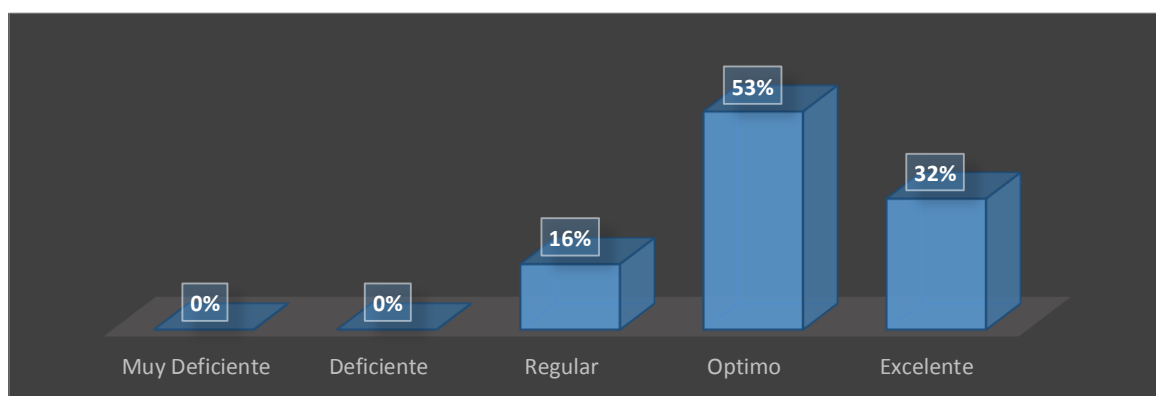


Figura 1 Nivel de la imagen institucional

Descripción:

En la tabla N° 04 se puede visualizar que el 53% (10) de los encuestados califica la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas en un nivel Óptimo, de igual manera el 32% (6) considera que tiene nivel Excelente y el 16% (3) nivel Regular. Promedio en esta prueba de 73.16.

Objetivo 2: Determinar en qué medida la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores” influye en la calidad del servicio de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

Tabla 5

Dimensión 1: Calidad del servicio de la Escuela Rio Guayas

| Calidad del servicio | | Pre-Test | | | Pos-Test | | |
|----------------------|-----------|----------|-----|-------|----------|-----|-------|
| Escala | Categoría | fi | % | X | fi | % | X |
| Muy Deficiente | 0-20 | 0 | 0 | | 0 | 0 | |
| Deficiente | 20-40 | 0 | 0 | | 0 | 0 | |
| Regular | 40-60 | 2 | 11 | 75.26 | 1 | 5 | 80.53 |
| Optimo | 60-80 | 10 | 53 | | 7 | 37 | |
| Excelente | 80-100 | 7 | 37 | | 11 | 58 | |
| TOTAL | | 19 | 100 | | 19 | 100 | |

Fuente: Test aplicado a los docentes de la Escuela Rio Guayas

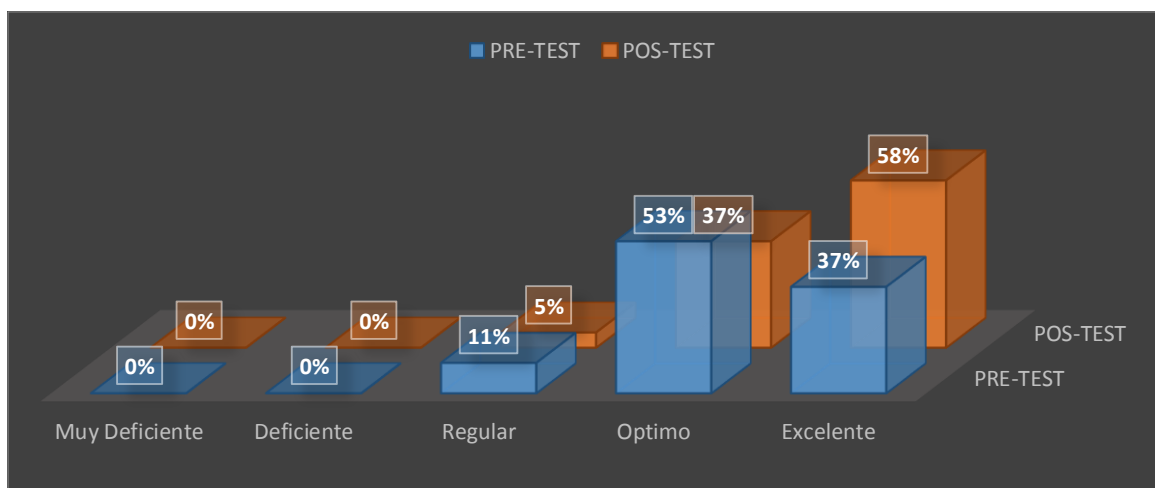


Figura 2 Calidad del servicio

Descripción:

En la tabla N° 05 en la dimensión de calidad del servicio se visualiza en el pre-test, el 53% de los docentes califica a esta como óptimo, por otra parte, el 37% califica de excelente y el 11% regular. Promedio en esta prueba de 75.26. En el pos-test, el 58% califica de excelente de la calidad del servicio, así también el 37% optimo y el 5% queda en regular. Promedio en esta prueba de 80.53. Demostrando que la calidad del servicio está entre los rangos de optimo y excelente.

Objetivo 3: Determinar en qué medida la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores” influye en la comunicación institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

Tabla 6

Dimensión 2: Comunicación institucional de la Escuela Rio Guayas

| Comunicación institucional | | Pre-Test | | | Pos-Test | | |
|----------------------------|-----------|----------|-----|-------|----------|-----|-------|
| Escala | Categoría | fi | % | x | fi | % | x |
| Muy Deficiente | 0-20 | 0 | 0 | | 0 | 0 | |
| Deficiente | 20-40 | 0 | 0 | | 0 | 0 | |
| Regular | 40-60 | 2 | 11 | 80.53 | 1 | 5 | 84.74 |
| Optimo | 60-80 | 5 | 26 | | 3 | 16 | |
| Excelente | 80-100 | 12 | 63 | | 15 | 79 | |
| TOTAL | | 19 | 100 | | 19 | 100 | |

Fuente: Test aplicado a los docentes de la Escuela Rio Guayas

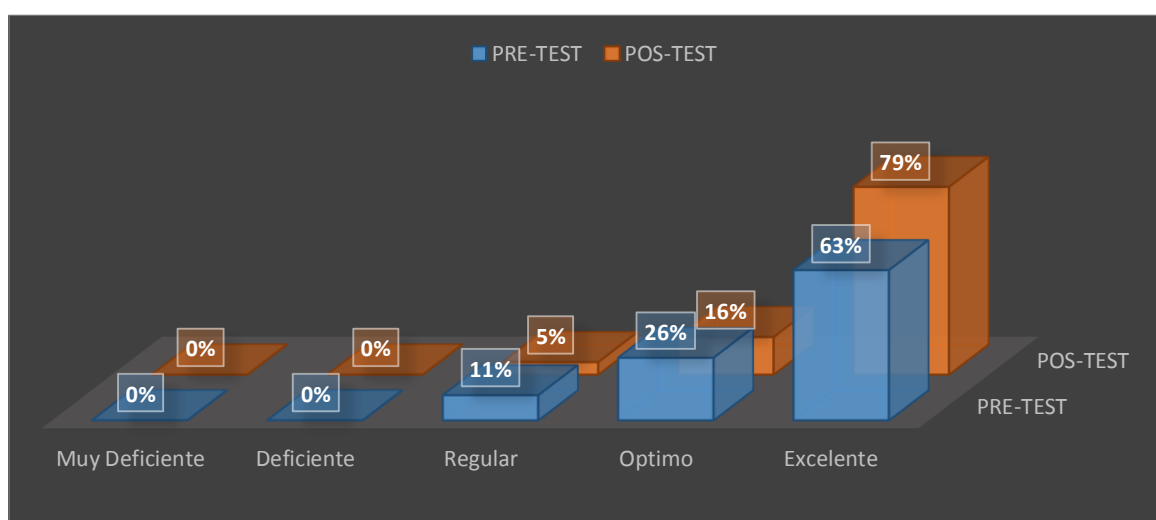


Figura 3 Comunicación institucional

Descripción:

En la tabla N° 06 en la dimensión de comunicación institucional se visualiza en el pre-test, el 63% de los docentes califica a esta como excelente, de igual forma el 26% califica de óptimo y el 11% como regular. Promedio en esta prueba de 80.53. En el pos-test, el 79% califica de excelente la comunicación institucional, así también el 16% optimo y el 5% queda en regular. Promedio en esta prueba de 84.54. Demostrando que la comunicación institucional está dentro del rango de excelente.

Objetivo 4: Determinar en qué medida la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores” influye en la cultura institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019

Tabla 7

Dimensión 3: Cultura institucional de la Escuela Rio Guayas

| Cultura institucional | | Pre-Test | | | Pos-Test | | |
|-----------------------|-----------|----------|-----|-------|----------|-----|-------|
| Escala | Categoría | fi | % | □ | fi | % | □ |
| Muy Deficiente | 0-20 | 0 | 0 | | 0 | 0 | |
| Deficiente | 20-40 | 0 | 0 | | 0 | 0 | |
| Regular | 40-60 | 2 | 11 | 71.05 | 1 | 5 | 82.63 |
| Optimo | 60-80 | 14 | 74 | | 5 | 26 | |
| Excelente | 80-100 | 3 | 16 | | 13 | 68 | |
| TOTAL | | 19 | 100 | | 19 | 100 | |

Fuente: Test aplicado a los docentes de la Escuela Rio Guayas

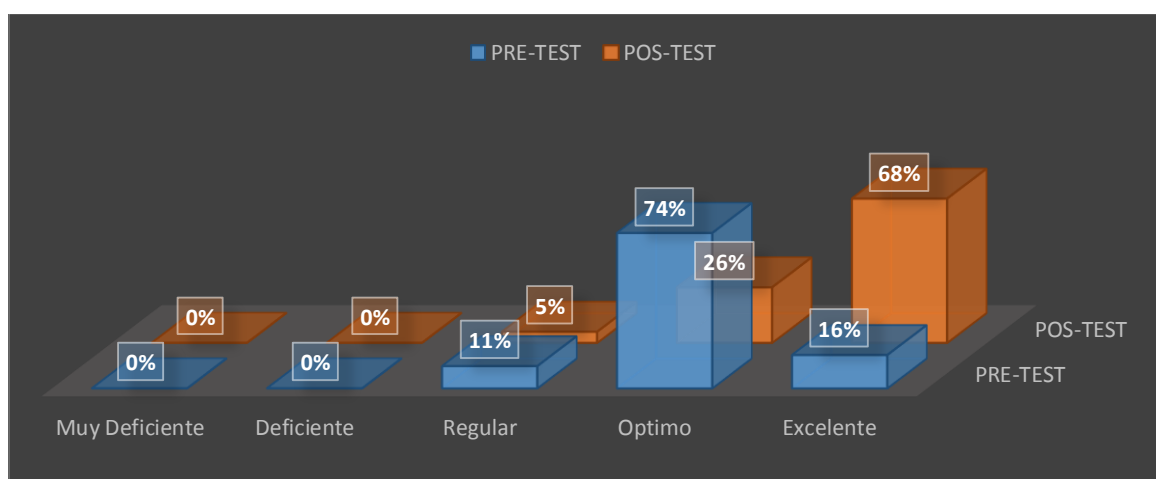


Figura 4 Cultura institucional

Descripción:

En la tabla N° 07 en la dimensión de cultura institucional se visualiza en el pre-test, el 74% de los docentes califica a esta como óptimo, por otra parte, el 16% califica de excelente y el 11% como regular. Promedio en esta prueba de 71.05. En el pos-test, el 68% califica de excelente la cultura institucional, así también el 26% óptimo y el 5% queda en regular. Promedio en esta prueba de 82.63. Demostrando que la cultura institucional está dentro del rango optimo y excelente.

Objetivo 5: Determinar el nivel de la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, después de la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”

Tabla 8
Nivel de la imagen institucional (pos test)

| Imagen institucional | | fi | Pos-Test % | □ |
|----------------------|-----------|----|------------|-------|
| Escala | Categoría | | | |
| Muy Deficiente | 0-20 | 0 | 0 | |
| Deficiente | 20-40 | 0 | 0 | |
| Regular | 40-60 | 2 | 11 | 80.53 |
| Optimo | 60-80 | 5 | 26 | |
| Excelente | 80-100 | 12 | 63 | |
| TOTAL | | 19 | 100 | |

Fuente: Test aplicado a los docentes de la Escuela Rio Guayas

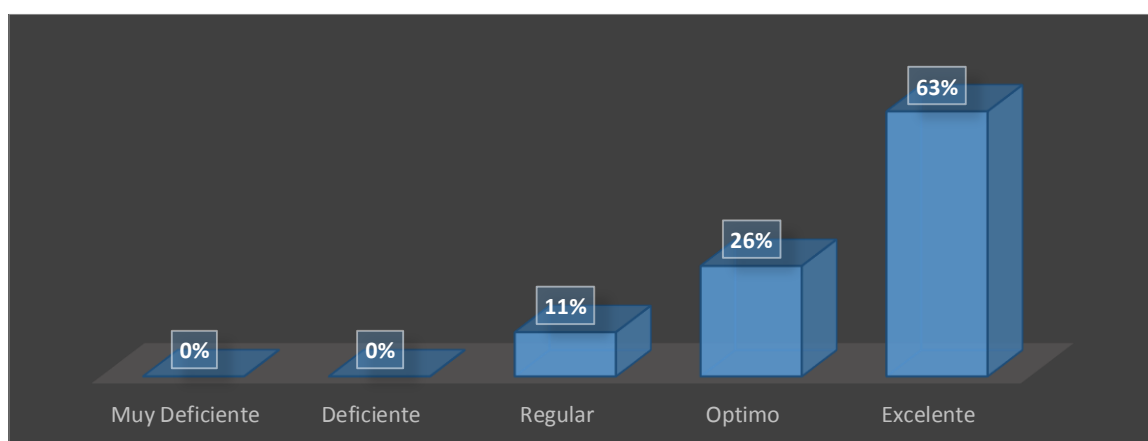


Figura 5 Nivel de la imagen institucional

Descripción:

En la tabla N° 08 se puede visualizar que en el pos test el 63% (12) de los encuestados califica la imagen institucional con un nivel Excelente de la Escuela Rio Guayas, de igual manera el 26% (5) considera que tiene nivel óptimo y el 11% (2) nivel Regular. Promedio en esta prueba de 80.53. Por ende, como se observa el nivel de imagen institucional es Excelente una vez aplicado el taller “liderazgo directivo y valores”.

Contrastación de Hipótesis

Hipótesis general

H1. La aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”, mejora significativamente la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

H0. La aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”, no mejora significativamente la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

Tabla 9

Prueba de hipótesis de la aplicación de pos test y pre test de taller “Liderazgo directivo y valores” en la mejora de la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

| | Diferencias emparejadas | | | | t | gl | Sig. (bilateral) | |
|----------------------|-------------------------|------------------|----------------------|--|------|-------|------------------|----------|
| | Media | Desv. Desviación | Desv. Error promedio | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | | | | |
| | | | | Inferior | | | | Superior |
| PRE-TEST POS-TEST | 0,474 | 0,612 | 0,140 | 0,179 | ,769 | 3,375 | 18 | 0,003 |

Fuente: Pre-Test y Pos-Test aplicado a los docentes de la Escuela Rio Guayas

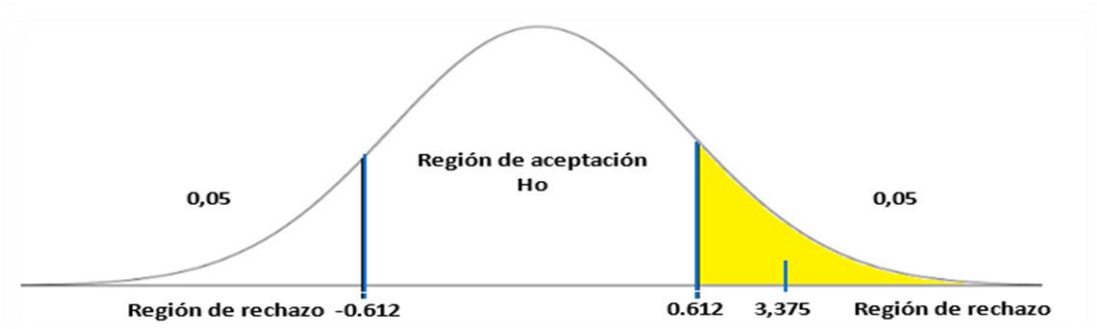


Figura 6 Región de aceptación y rechazo de la Hipótesis (Ho)

Interpretación:

Acorde en asimilación de medias en muestras relacionadas (pos-test y pre-test) utilizando la prueba T de Student, mostrando en la figura N° 06, con una media de 0.474, esto se valida cuando $t=0,612 < 3.375$ y Sig. $P < =0,003$, en resultado, se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la hipótesis H1. Esto representa que la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”, mejora significativamente la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

Hipótesis específicas

He1. La aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”, influye significativamente en la calidad del servicio de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

H01. La aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”, no influye significativamente en la calidad del servicio de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

Tabla 10

Prueba de hipótesis de la aplicación de pos test y pre test de taller “Liderazgo directivo y valores” en la mejora de la calidad del servicio de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

| | Diferencias emparejadas | | | | t | gl | Sig. (bilateral) |
|-----------------|-------------------------|------------------|----------------------|--|-------|----|------------------|
| | Media | Desv. Desviación | Desv. Error promedio | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | | | |
| D1 PRE D1POS | 0,316 | 0,478 | 0,110 | Inferior 0,086 Superior ,546 | 2,882 | 18 | 0,010 |

Fuente: Pre-Test y Pos-Test aplicado a los docentes de la Escuela Rio Guayas

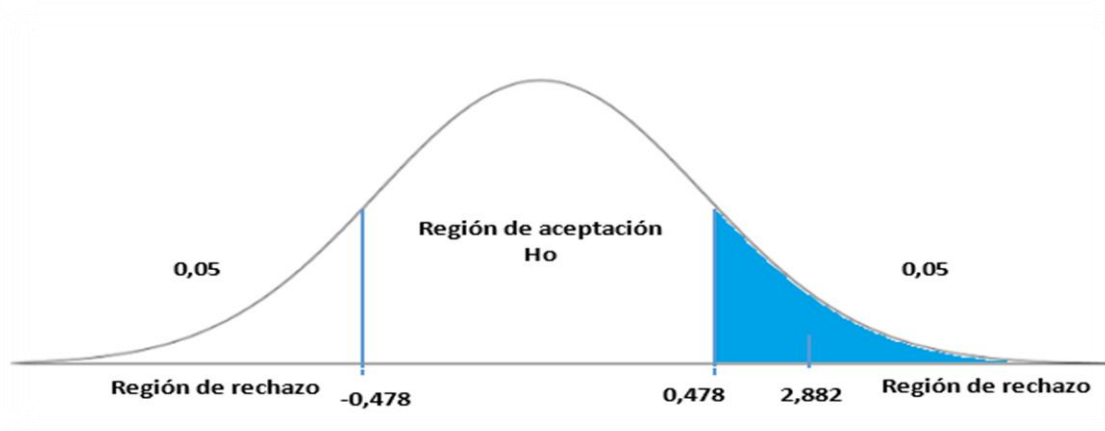


Figura 7 Región de aceptación y rechazo de la Hipótesis (Ho)

Interpretación:

Acorde en asimilación de medias en muestras relacionadas (pos-test y pre-test) utilizando la prueba T de Student, mostrando en la figura N° 07, con una media de 0.316, esto se valida cuando $t=0,478 < 2.882$ y Sig. $P < =0,010$, en resultado, se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la hipótesis H1. Esto representa que la aplicación del taller “Liderazgo directivo

y valores”, influye significativamente en la calidad del servicio de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

He2. La aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”, influye significativamente en la comunicación institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

H02 La aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”, no influye significativamente en la comunicación institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

Tabla 11

Prueba de hipótesis de la aplicación de pos test y pre test de taller “Liderazgo directivo y valores” en la mejora de la comunicación institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

| | Diferencias emparejadas | | | | t | gl | Sig. (bilateral) |
|-----------------|-------------------------|------------------|----------------------|--|-------|----|------------------|
| | Media | Desv. Desviación | Desv. Error promedio | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | | | |
| | | | | Inferior Superior | | | |
| D2 PRE D2POS | 0,684 | 0,478 | 0,110 | 0,454 0,914 | 6,245 | 18 | 0,000 |

Fuente: Pre-Test y Pos-Test aplicado a los docentes de la Escuela Rio Guayas

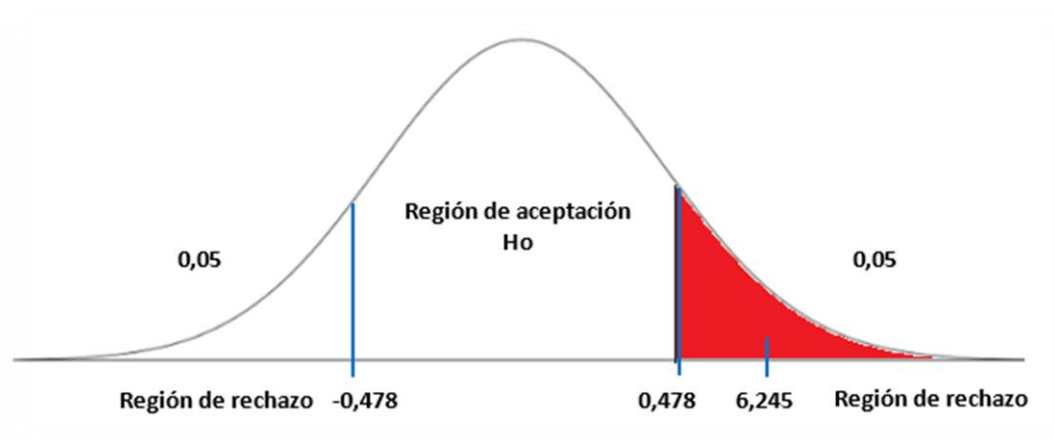


Figura 8 Región de aceptación y rechazo de la Hipótesis (Ho)

Interpretación:

Acorde en asimilación de medias en muestras relacionadas (pos-test y pre-test) utilizando la prueba T de Student, mostrando en la figura N° 08, con una media de 0.684, esto se valida cuando $t=0,478 < 6.245$ y Sig. $P < =0,000$, en resultado, se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la hipótesis H1. Esto representa que la aplicación del taller “Liderazgo directivo

y valores”, influye significativamente en la comunicación institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

He3. La aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”, influye significativamente en la cultura institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

H03. La aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”, no influye significativamente en la cultura institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

Tabla 12

Prueba de hipótesis de la aplicación de pos test y pre test de taller “Liderazgo directivo y valores” en la mejora de la cultura institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

| D3 POS D3PRE | Diferencias emparejadas | | | | t | gl | Sig. (bilateral) |
|--------------------|-------------------------|---------------------|----------------------------|--|-------|----|---------------------|
| | Media | Desv. Desviación | Desv. Error promedio | 95% de intervalo de confianza de la diferencia | | | |
| | | | | Inferior Superior | | | |
| | 0,421 | 0,507 | 0,116 | 0,177 0,666 | 3,218 | 18 | 0,002 |

Fuente: Pre-Test y Pos-Test aplicado a los docentes de la Escuela Rio Guayas

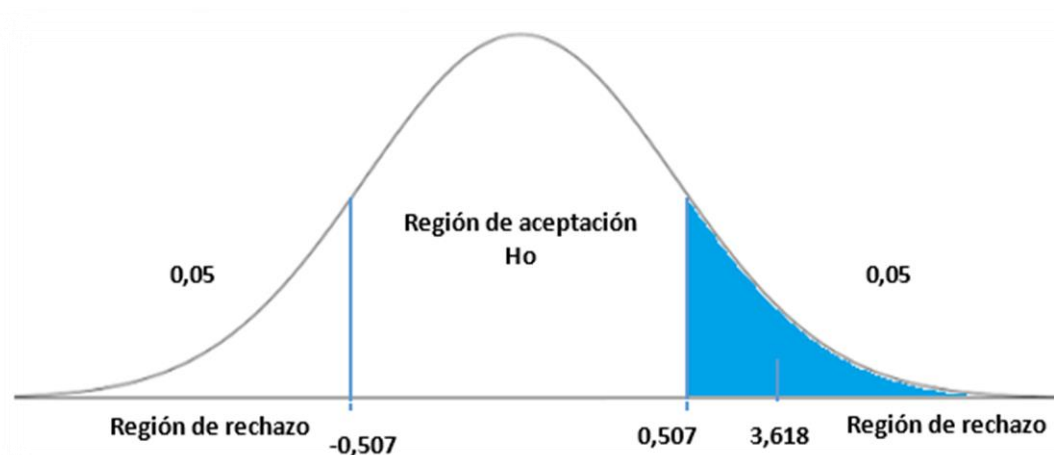


Figura 9 Región de aceptación y rechazo de la Hipótesis (Ho)

Interpretación:

Acorde en asimilación de medias en muestras relacionadas (pos-test y pre-test) utilizando la prueba T de Student, mostrando en la figura N° 09, con una media de 0.421, esto se valida cuando $t=0,507 < 3.618$ y Sig. $P < =0,002$, en resultado, se rechaza la hipótesis Ho y se acepta la hipótesis H1. Esto representa que la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”, influye significativamente en la cultura institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo principal de la investigación es establecer en qué medida incide la aplicación del taller de “Liderazgo directivo y valores” para mejorar la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019. La imagen institucional juega un papel muy importante para las empresas dedicadas a la venta y servicios; por ende también aquellas instituciones educativas, en las cuales está la responsabilidad de brindar enseñanzas académicas a niños y jóvenes. (Serrano, 2011). Por otra parte (Guerrero, 2011) manifiesta que a través del liderazgo la influencia es notoria, en la capacidad directiva de los líderes sobre sus seguidores.

En el análisis descriptivo se observan las respuestas a los objetivos, así como la aceptación o rechazo de las hipótesis:

Para el primer objetivo: determinar el nivel de la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, antes de la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”. Se puede visualizar en la tabla N° 04 que el 53% (10) califica de nivel Óptimo la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, esto se verifica la conceptualización de Serrano (2011) La imagen es un concepto que está relacionado a la capacidad perceptiva de los individuos y como resultado la imagen corporativa no podrá ser nunca objetiva y racional, lo que cuenta es la opinión de la realidad de los individuos. Acorde en asimilación de medias para muestras relacionadas (pos-test y pre-test) utilizando la prueba T de Student, con una media de 0.474, esto se valida cuando $t=0,612 < 3.375$ y Sig. $P < =0,003$, en resultado, se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_1 . Esto representa que la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”, mejora significativamente la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019. De acuerdo a lo que manifiesta Herrera (2011) la imagen institucional comprende la globalización de los comportamientos de la organización. Involucrando de esta forma a sus directivos y docentes en general.

Para el segundo objetivo: determinar en qué medida la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores” influye en la calidad del servicio de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019. En tabla N° 05 en la dimensión de calidad del servicio se observa que, en el pre-test, el 53% de los docentes califica a esta como óptimo. Sin embargo, en el pos-test, el 58%

califica de excelente de la calidad del servicio, esto se comprueba con lo encontrado por Villanueva (2018) en su investigación “Liderazgo directivo e imagen institucional según percepción de los padres de familia de una Institución Educativa Inicial de Palpa”; detectado por la prueba correlacional de Pearson; relación entre liderazgo directivo y el servicio educativo con un valor $r=0,628$, detectado por la prueba correlacional de Pearson. Acorde en asimilación de medias para muestras relacionadas (pos-test y pre-test) utilizando la prueba T de Student, con una media de 0.4316, esto se valida cuando $t=0,316 < 2.882$ y Sig. $P < =0,010$. Esto representa que la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”, influye significativamente en la calidad del servicio de la Escuela Rio Guayas. Comprobándose lo que manifiesta Crosby (2009) la Calidad de Servicios es la búsqueda permanente de la aprobación y excelencia en la actividad que se forman en el proceso con respecto al servicio con las especificaciones explícitas y expectativas de quienes buscan el servicio.

Para el tercer objetivo: determinar en qué medida la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores” influye en la comunicación institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019. Se observa en la tabla N° 06 que, en la dimensión de comunicación institucional en el pre-test, el 63% como excelente. En el pos-test, el 79% califica de excelente. Esto refiere a lo indicado por Losada (2005) la perspectiva de la comunicación institucional, es administrar cierto flujo informativo que tiene como objetivo descubrir la identidad de la institución mediante el establecimiento de las relaciones internas y externas. Acorde en asimilación de medias para muestras relacionadas (pos-test y pre-test) utilizando la prueba T de Student, con una media de 0.684, esto se valida cuando $t=0,684 < 6.245$ y Sig. $P < =0,000$, en resultado, se rechaza la hipótesis H_0 y se acepta la hipótesis H_1 . Esto representa que la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”, influye significativamente en la comunicación institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

Para el cuarto objetivo: determinar en qué medida la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores” influye en la cultura institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019. En cuanto a la tabla N° 07 en la dimensión de cultura institucional se observa que, en el pre-test, el 74% de los docentes califica a esta como óptimo. En el pos-test, el 68% califica de excelente, esto contrasta con lo encontrado por Yalle (2015) en su investigación

“La gestión administrativa y la imagen institucional”; en la indica la correlación significativa entre los procesos de la gestión y la cultura institucional de Unidades Educativas. Acorde en asimilación de medias para muestras relacionadas (pos-test y pre-test) utilizando la prueba T de Student, con una media de 0.421, esto se valida cuando $t=0,507 < 3.618$ y Sig. $P < =0,002$. Esto representa que la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”, influye significativamente en la cultura institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019. Por eso Hernández (2006) Describe que las instituciones formales e informales son como las estructuras que se rigen por valores, normas y tradiciones que varían con el tiempo pero que estipulan las acciones de los individuos es decir la cultura.

Para el quinto objetivo: determinar el nivel de la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, después de la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”. En la tabla N° 08 se puede visualizar que en el pos test el 63% (12) de los encuestados califica la imagen institucional con un nivel Excelente de la Escuela Rio Guayas, una vez aplicado el taller “liderazgo directivo y valores”, por ello Achua (2011) menciona que el liderazgo es una habilidad que posee cada individuo para conseguir que sus seguidores se impliquen con el logro de los objetivos comunes. Logrando así las mejoras en la imagen institucional en la Unidad Educativa de estudio en la presente investigación.

V. CONCLUSIONES

Se determina que el nivel de la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, antes de la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”, según los encuestados está en nivel óptimo, por lo cual aún carece del nivel excelente. Una vez aplicado el taller, se logra determinar el nivel de la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, visualizando que el 63% (12) de los encuestados califica de nivel Excelente, concluyendo que la aplicación de dicho taller, tuvo resultados positivos.

Se concluye que, a través de la investigación realizada, una vez hecha la asimilación de medias para muestras relacionadas (pos-test y pre-test) utilizando la prueba T de Student, se logra determinar que la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”, influye significativamente en la Calidad del Servicio de la Escuela Rio Guayas, una vez que este es aplicado, comprobando dicho resultado a través del pos-test.

Se logró concluir que la comunicación institucional, una vez aplicada la asimilación de medias para muestras relacionadas (pos-test y pre-test) utilizando la prueba T de Student, se determina que la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”, influye significativamente; dejando en evidencia que los resultados obtenidos en el pos-test reflejan los cambios generados después de la aplicación del taller, dando una respuesta positiva a las hipótesis planteadas al inicio de la investigación.

Se concluye que la cultura institucional mejora significativamente después de la aplicación del taller, esto se comprueba a través la asimilación de medias para muestras relacionadas (pos-test y pre-test) utilizando la prueba T de Student, determinando que la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”, ayudó significativamente en la cultura institucional de la Escuela Rio Guayas; dejando en evidencia que los resultados obtenidos en el pos-test reflejan los cambios generados después de la aplicación del taller.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las autoridades tomar en consideración que la imagen institucional será siempre el rostro que muestra la Escuela Rio Guayas, por ello a futuro se recomienda repetir la aplicación del taller de liderazgo directivo y valores, integrando en sus actividades colectivas tanto a docentes, estudiantes y padres de familia; los directivos que dirigen esta institución, generando mayor integración y sentido de compromiso de todos y cada uno de los que integran esta institución.

Es recomendable para los directivos de la institución, mantener las mejoras continuas en cuanto a la calidad del servicio que se presta o se brinda, en este caso a los usuarios del Escuela Rio Guayas, manteniendo una imagen institucional como aquella que no solo se preocupa por de su calidad académica, sino también por el servicio hacia sus docentes, estudiantes y padres de familia.

Se recomienda a las autoridades de la institución, promover la mayor integración entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia; esto ayuda a generar mayor confianza e integración, mejorando de esta forma aún más la comunicación institucional dentro y fuera de la Institución Educativa, complementado a través de reuniones, seminarios y talleres, mostrando la importancia de la comunicación de forma interna y externa en la Escuela Rio Guayas del cantón Mocache.

Se recomienda a las autoridades de la institución, a futuro repetir la aplicación del taller de liderazgo directivo y valores, ya que el nivel de imagen institucional no quedo en Nivel Excelente, para esto será primordial la integración de todos y cada uno de los que conforman la institución, logrando de esta forma que el personal esté capacitado y pueda generar una imagen institucional excelente, teniendo así un personal con valores y cultura.

REFERENCIAS

- Achua, R. N. (2015). Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades. En R. N. Achua, Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades (Cuarta Edición ed., págs. 5-6/458). México: CengageElearning editores, S.A.
- Aguirre, A. (2004). La cultura de las Organizaciones. En A. Aguirre, La cultura de las Organizaciones (pág. 67). Barcelona : Ariel.
- Alvares, L. (2016). Imagen Corporativa. Teoría y práctica desde un enfoque psicológico. En L. Y. Alvares, Imagen Corporativa. Teoría y práctica desde un enfoque psicológico (págs. pp 68-70). Habana, Cuba: Editorial de Ciencias Sociales.
- Archer, D. (2014). Los estilos de liderazgo. En D. Archer, Los estilos de liderazgo (pág. p39). México : Editorial Trillas.
- Bar-On, R., & Parker, J. (2018). Inventario de inteligencia emocional. En R. Bar-On, Inventario de inteligencia emocional (1ra edición ed., pág. 76). Madrid: Tea Ediciones S.A.
- Bartolí, A. (2013). Comunicación y organización: la organización comunicante y la comunicación organizada. Barcelona: Paidós Iberica.
- Betancourt, R. (2018). La honestidad y la honradez . En R. Betancourt, La honestidad y la honradez (pág. p2). Madrid: Grupo Nelson.
- Brown M., J. (2010). La psicología social en la industria. Madrid: Fondo de la Cultura Económica.
- Calderon, F. (2014). Política Educativa. En F. Calderon, Política Educativa (pág. p7). Barcelona : Herder.
- Calero, O. (2014). Como ser un líder. En O. Calero, Como ser un líder (1era ed ed., pág. p284). Madrid: Ediciones B.
- Castillo Arredondo, S., & Cabrerizo Diago, J. (2010). Evaluación Educativa de aprendizajes y competencias. En S. Castillo Arredondo, & J. Cabrerizo Diago, Evaluación Educativa de aprendizajes y competencias (pág. 484). Madrid: Pearson Educación S.A.
- Colliere, M. (2016). Promover la Vida. . En M. Colliere, Promover la Vida. (pág. p27). España. : McGraw Hill. .
- Costa L, J. (2017). Identidad Corporativa. En J. Costa L, Identidad Corporativa (primera edición ed., pág. p56). México: Editorial Trillas.
- Costa, J. (2013). La imagen de la empresa. Métodos de comunicación integral. En J. Costa, La imagen de la empresa. Métodos de comunicación integral (pág. 36). México: editorial Trillas.
- Deming, W. E. (2014). Calidad, productividad y Competitividad. En W. E. Deming, Calidad, productividad y Competitividad (pág. 131). Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Dunnette, M., & Wayne, K. (2012). Psicología Industrial. En M. Dunnette, & K. Wayne, Psicología Industrial (pág. p98). México: Trillas.
- Easton, D. (2013). Política Educativa para el buen vivir. En D. Easton, Política Educativa para el buen vivir (pág. p98). México: Trillas.

- Egido, I. (2015). El liderazgo escolar en Europa. Liderazgo pedagógico, 22.
- Escudero , J. (2010). La Innovación Educativa un instrumento de desarrollo . En J. Escudero, La Innovación Educativa un instrumento de desarrollo (pág. 86). Barcelona : Urano.
- Ferrell, O., Hirt Geoffrey, M., Ramos, L., Adriaenséns, M., & Flores, M. A. (2011). Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante. En O. C. Ferrell, M. Hirt Geoffrey, L. Ramos, M. Adriaenséns, & M. A. Flores, Introducción a los Negocios en un Mundo Cambiante (4ta ed ed., pág. 215). Mexico: McGraw Hill Interamericana.
- Fiedler, K. (2016). Concepto de desempeño laboral. En K. Fiedler, Concepto de desempeño laboral (págs. pp34-36). España. : Siglo Veintiuno Editores. S.A.
- Fink, A. H. (2006). El liderazgo sostenible. En A. H. Fink, El liderazgo sostenible (1ª edición ed., págs. 1-30). Madrid: Morata.
- García Corleto , J. (2015). Honradez. En J. I. García Corleto, Honradez (2da ed ed., pág. p19). Barcelona: Zeta.
- Garza, J., & Patiño, S. (2015). Educacion en Valores. En J. Garza, & S. Patiño, Educacion en Valores (pág. p13). Valencia-Venezuela.: Editorial El Viaje del Pez.
- Gellner, E. (2014). Condiciones de la libertad. La sociedad civil y sus rivales. En E. Gellner, Condiciones de la libertad. La sociedad civil y sus rivales (págs. pp100-107). Barcelona: Paidós.
- Goleman, D. (2013). Inteligencia Emocional. En D. Goleman, Inteligencia Emocional (1ra Edicion ed., pág. 49). Barcelona: Ediciones B. S.A.
- Guerra, V. (2009). Medición de la Imagen Institucional de un Postgrado Universitario. . Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias, 10-20.
- Herrera, J. P. (2014). Imagen Coporativa. Influencia en la gestion Empresarial (Primera edicion ed.). Madrid: Esic Editorial.
- Holmes, P. (2015). La imagen de empresa: el principal activo. En P. Holmes, La imagen de empresa: el principal activo. (pág. p99). Madrid: Prentice Hall.
- Lamb, H., & McDaniel. (2013). Proceso de la comunicacion, cultura y educacion . En H. Lamb, & McDaniel, Proceso de la comunicacion, cultura y educacion (pág. p484). Mexico: Thomson Editores.
- Marquardt Elmhorst, J., & Roland B., A. (2016). Comunicacion Organizacional. Principios y practica para negocios y profesionales. En A. R. Jeanne, Comunicacion Organizacional. Principios y practica para negocios y profesionales (1ra Edicion ed., pág. 76). Mexico: McGraw Hill.
- Maxwell, J. (2015). El lider del Cambio. En J. C. Maxwell, El lider del Cambio (págs. pp56-58). Mexico: McGraw Hill.
- Maxwell, J. C. (2007). El ABC del liderazgo. En J. C. Maxwell, El ABC del liderazgo (Primera Ed. ed., pág. 7/283). Mexico: V & R EDITORAS.
- Montoya , R., & Alonso , I. (Junio de 2014). De la noción de competitividad a las ventajas de la integración empresarial. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, vol. XVI(1), pp59-70.

- Pérez Alvarez , R. (2013). El valor de la honestidad . En R. Pérez Alvarez, El valor de la honestidad (págs. pp45-48). Habana: Editores Academia.
- Reyes Ponce., A. (2011). Principios de la administracion. En A. Reyes Ponce., Principios de la administracion (1era ed} ed., pág. 348). Mexico: Pearson education.
- Riel, C. V. (2000). Comunicacion Corporativa. Madrid: Prentice Hall.
- Robbins , S., & Coulter, M. (2014). Admistracion. En S. Robbins, & M. Coulter, Admistracion (12ava edicion ed., pág. 345). Mexico: Pearson.
- Rokeach, M. (2014). La naturaleza o valores humanos. En M. Rokeach, La naturaleza o valores humanos (pág. p16). Buenos Aires : Ciencias Sociales.
- Serrano, K. M. (2011). Conceptos fundamentales en la Planificación Estratégica de las Relaciones Públicas (Primera Edicion ed.). Barcelona: Editorial UOC S.L.
- Solano , R. (2016). La Quinta disciplina: como impulsar el aprendizaje en la organizacion inteligente. En R. Solano, La Quinta disciplina: como impulsar el aprendizaje en la organizacion inteligente (2da edicion ed., págs. pp95-97). Buenos Aires: Granica.
- Ulloa, J. G. (2016). Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones. Chile: Review of Research in Education.
- Unesco. (24 de febrero de 2016). Unesco. Obtenido de Unesco: http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco_school_leadership_is_crucial_to_improvement_in_stude/
- Zubiri, X. (2014). Que son los valores. En X. Zubiri, Que son los valores (pág. p34). Mexico: SELF.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos - Ficha técnicas

Cuestionario sobre imagen institucional

| Características | Descripción |
|---------------------------------|---|
| 1. Nombre del instrumento | Cuestionario sobre imagen institucional |
| 2. Dimensiones que mide | ✓ Calidad del servicio ✓ Comunicación institucional ✓ Cultura institucional |
| 3. Total de indicadores e ítems | 16/26 |
| 4. Tipo de puntuación | Numérica |
| 5. Valoración de la prueba | Total 1 Muy deficiente 2 Deficiente 3 Regular 4 Optimo 5 Excelente ✓ Calidad del servicio (5) ✓ Comunicación institucional (6) ✓ Cultura institucional (5) |
| 6. Tipo de administración | Directa, grupo y apoyo |
| 7. Tiempo | 20 minutos |
| 8. Constructo que evalúan | Imagen institucional |
| 9. Área de aplicación | Administración de la educación |
| 10. Soporte | Papel – esfero |
| 11. Fecha de elaboración | 03/06/2019 |
| 12. Autor | Aguayo Litardo Josselyn Paola |

Cuestionario sobre liderazgo directivo y valores

| Características | Descripción |
|--|---|
| 1. Nombre del instrumento | Cuestionario sobre liderazgo directivo y valores |
| 2. Dimensiones que mide | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo transformacional ✓ Valores institucionales ✓ Toma de decisiones ✓ Estilo de liderazgo ✓ Participación y trabajo en equipo |
| 3. Total de indicadores e ítems | 25/25 |
| 4. Tipo de puntuación | Numérica |
| | Total 1 Muy deficiente 2 Deficiente 3 Regular 4 Optimo 5 Excelente |
| 5. Valoración de la prueba | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo transformacional (5) ✓ Valores institucionales (5) ✓ Toma de decisiones (5) ✓ Estilo de liderazgo (5) ✓ Participación y trabajo en equipo (5) |
| 6. Tipo de administración | Directa, grupo y apoyo |
| 7. Tiempo | 20 minutos |
| 8. Constructo que evalúan | Liderazgo directivo y valores |
| 9. Área de aplicación | Administración de la educación |
| 10. Soporte | Papel – esfero |
| 11. Fecha de elaboración | 03/06/2019 |
| 12. Autor | Aguayo Litardo Josselyn Paola |

Lista de cotejo para validar la variable dependiente imagen institucional

TEST

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Calidad del servicio | | | | | |
| 1 | Capacitaciones | | | | | |
| 2 | Liderazgo en los directivos | | | | | |
| 3 | Clima laboral | | | | | |
| 4 | Cumplimiento de normas | | | | | |
| 5 | Competitividad la Escuela Rio Guayas | | | | | |
| | Comunicación institucional | | | | | |
| 6 | Identidad institucional | | | | | |
| 7 | Comunicación interna | | | | | |
| 8 | Comunicación externa | | | | | |
| 9 | Credibilidad la institución | | | | | |
| 10 | Relevancia de imagen institucional | | | | | |
| 11 | Empatía entre los directivos y docentes | | | | | |
| | Cultura institucional | | | | | |
| 12 | Estilo de vida dentro de la institución | | | | | |
| 13 | Convivencia cultural entre quienes integran la institución educativa | | | | | |
| 14 | Respeto por las políticas de la institución | | | | | |
| 15 | Cumplimiento de valores por los docentes y directivos | | | | | |
| 16 | Manejo de cultura institucional | | | | | |
| | Vínculo institucional | | | | | |
| 17 | Comunicación institucional de acuerdo a sus fines | | | | | |
| 18 | Aporte de ideas positivas para la institución | | | | | |
| 19 | Relación entre la institución educativa, docentes, estudiantes y padres de familia | | | | | |
| 20 | Productividad académica de la institución | | | | | |
| 21 | Afectividad entre directivos y docentes | | | | | |
| | Imagen institucional | | | | | |
| 22 | Expresión visual de la institución educativa (interpretación de lo que se percibe) | | | | | |
| 23 | Atributos organizacionales (comportamiento organizacional) | | | | | |
| 24 | Comportamiento del director de la institución | | | | | |
| 25 | Conducta de los directivos y docentes de la institución | | | | | |

Lista de cotejo para validar la variable independiente. Taller de liderazgo directivo y valores

TEST

| | | 1. Muy deficiente 2. Deficiente 3. Regular 4. Optimo 5. Excelente | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| Indicadores | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Liderazgo transformacional | | | | | | |
| 1 | Comunicación, mejoran las relaciones entre los docentes y directivos. | | | | | |
| 2 | Organización, mejor planeación de las actividades. | | | | | |
| 3 | Control, mayor eficiencia en los resultados esperados. | | | | | |
| 4 | Inspiración motivacional, incremento de confianza y liderazgo. | | | | | |
| 5 | Consideración individualizada, apoyo en las actividades. | | | | | |
| Valores institucionales | | | | | | |
| 6 | Responsabilidad, mayor integración y compromiso con la institución. | | | | | |
| 7 | Respeto, mejores relaciones entre docentes, directivos, alumnado y padres de familia. | | | | | |
| 8 | Honestidad, confianza y credibilidad del trabajo realizado. | | | | | |
| 9 | Compañerismo, apoyo mutuo y colectivo en el logro y cumplimiento de los objetivos. | | | | | |
| 10 | Puntualidad, responsabilidad en las actividades asignadas. | | | | | |
| Toma de decisiones | | | | | | |
| 11 | Participación de procesos de planificación | | | | | |
| 12 | Priorización de metas y objetivos | | | | | |
| 13 | Integración de los docentes en reuniones importantes | | | | | |
| 14 | Jerarquía y responsabilidades de los directivos | | | | | |
| 15 | Identificación de potencialidades | | | | | |
| Estilo de liderazgo | | | | | | |
| 16 | Gestión de liderazgo del directorio institucional | | | | | |
| 17 | Apoyo de los directivos para con los docentes académicos | | | | | |
| 18 | Decisiones del directorio institucional | | | | | |
| 19 | Manejo de conflictos | | | | | |
| 20 | Premiación del esfuerzo de los docentes | | | | | |
| Participación y trabajo en equipo | | | | | | |
| 21 | Objetivos en equipo o individuales | | | | | |
| 22 | Opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta | | | | | |
| 23 | Búsqueda de soluciones a problemas | | | | | |
| 24 | Democracia y participación | | | | | |
| 25 | Apoyo entre docentes | | | | | |

Anexo 2: Confiabilidad

Análisis de Alfa de Cronbach

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|-----------------------------------|---|---------------------|-------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 10 | 100,0 |
| | Excluido | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |
| Estadísticas de fiabilidad | | | |
| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos | |
| 0,882 | 0,895 | 25 | |
| Estadísticas de elemento | | | |
| | Media | Desviación estándar | N |
| I1 | 4,30 | ,823 | 10 |
| I2 | 4,20 | ,632 | 10 |
| I3 | 4,80 | ,422 | 10 |
| I4 | 4,40 | ,699 | 10 |
| I5 | 4,60 | ,516 | 10 |
| I6 | 4,60 | ,516 | 10 |
| I7 | 4,80 | ,422 | 10 |
| I8 | 4,70 | ,483 | 10 |
| I9 | 4,80 | ,422 | 10 |
| I10 | 4,50 | ,707 | 10 |
| I11 | 4,60 | ,516 | 10 |
| I12 | 4,70 | ,483 | 10 |
| I13 | 4,70 | ,483 | 10 |
| I14 | 4,60 | ,699 | 10 |
| I15 | 4,40 | ,699 | 10 |
| I16 | 4,70 | ,483 | 10 |
| I17 | 4,60 | ,516 | 10 |
| I18 | 4,80 | ,422 | 10 |
| I19 | 4,80 | ,422 | 10 |
| I20 | 4,60 | ,516 | 10 |
| I21 | 4,70 | ,483 | 10 |
| I22 | 4,60 | ,516 | 10 |
| I23 | 4,40 | ,516 | 10 |
| I24 | 4,40 | ,516 | 10 |
| I25 | 4,50 | ,527 | 10 |

Anexo 3: Base de datos

| Imagen institucional | | CALIDAD DEL SERVICIO | | | | | COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL | | | | | CULTURA INSTITUCIONAL | | | | | VINCULO INSTITUCIONAL | | | | | IMAGEN INSTITUCIONAL | | | | | Suma de ítems | |
|----------------------|-------|----------------------|----|----|----|----|----------------------------|----|----|----|-----|-----------------------|-----|-----|-----|-----|-----------------------|-----|-----|-----|-----|----------------------|-----|-----|-----|-----|---------------|-----|
| Muestra | Ítems | I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 | I7 | I8 | I9 | I10 | I11 | I12 | I13 | I14 | I15 | I16 | I17 | I18 | I19 | I20 | I21 | I22 | I23 | I24 | I25 | | |
| | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 120 | |
| | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 122 | |
| | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 103 | |
| | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 125 | |
| | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 121 | |
| | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 120 | |
| | 7 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 112 | |
| | 8 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 111 |
| | 9 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 107 | |
| | 10 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 108 | |
| | 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 122 | |
| | 12 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 103 | |
| | 13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 120 | |
| | 14 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 117 | |
| | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 120 | |
| | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 111 | |
| | 17 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 111 | |
| | 18 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 107 | |
| | 19 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 110 | |

| Liderazgo directivo y valores | | LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | | | | | VALORES INSTITUCIONALES | | | | | TOMA DE DECISIONES | | | | | ESTILO DE LIDERAZGO | | | | | PARTICIPACION Y TRABAJO EN EQUIPO | | | | | Suma de ítems |
|-------------------------------------|-------|-------------------------------|----|----|----|----|----------------------------|----|----|----|-----|--------------------|-----|-----|-----|-----|---------------------|-----|-----|-----|-----|--------------------------------------|-----|-----|-----|-----|---------------------|
| Muestra | Ítems | I1 | I2 | I3 | I4 | I5 | I6 | I7 | I8 | I9 | I10 | I11 | I12 | I13 | I14 | I15 | I16 | I17 | I18 | I19 | I20 | I21 | I22 | I23 | I24 | I25 | |
| | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 113 |
| | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 122 |
| | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 104 |
| | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 117 |
| | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 119 |
| | 6 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 117 |
| | 7 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 111 |
| | 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 114 |
| | 9 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 112 |
| | 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 113 |
| | 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 122 |
| | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 104 |
| | 13 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 113 |
| | 14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 119 |
| | 15 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 117 |
| | 16 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 111 |
| | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 114 |
| | 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 112 |
| | 19 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 113 |

Anexo 4: Taller “Liderazgo directivo y valores”

TALLER “LIDERAZGO DIRECTIVO Y VALORES” PARA MEJORAR LA IMAGEN INSTITUCIONAL DE LA ESCUELA RIO GUAYAS”

Denominación: Taller de “Liderazgo directivo y valores”

DATOS INFORMATIVOS

Provincia : Los Ríos
Cantón : Mocache
Unidad Educativa : Rio Guayas
Duración : 2 meses
Inicio : 7 de junio del 2019
Término : 28 de junio del 2019
Responsable : Josselyn Paola Aguayo Litardo

FUNDAMENTACIÓN

El liderazgo es considerado el proceso de influencia entre los líderes y seguidores para alcanzar los objetivos y metas de la organización por medio del cambio (Maxwell J. C., 2007).

Es la función dinámica de un grupo de trabajo o de la empresa para formar su crecimiento propio en función a la misión o el proyecto destinado (Delgado, 2005).

El tema del liderazgo ha generado interés desde la antigüedad, en un principio descubrir que hacía que un jefe fuera diferente al resto; y que le permitía lograr sus metas y propósitos. En la actualidad el liderazgo es una habilidad que posee cada individuo para conseguir que sus seguidores se impliquen con el logro de los objetivos comunes (Achua, 2015).

El liderazgo educativo se constituye con la dinámica de la labor formativa con los individuos fundamentales en conocimientos ideales filosóficos, y derivado de la formación integral. En relación con lo técnico y lo estratégico con esencia eficiente frente a la comprensión y transformación de la cultura, tanto en lo social y ambiental. Esto da paso a la proyección del ser, en sentido a la educación humana, lo cuales garantizan una mejor calidad de vida, tanto en lo profesional como en lo personal, generando la ética y valoración de recursos en las futuras generaciones (Fink, El liderazgo sostenible, 2016).

Es importante ya que el liderazgo es la capacidad de un jefe para poder dirigir y guiar. La organización puede tener la planeación adecuada, un excelente control y procedimiento y no han podido mantenerse por la falta de un apropiado líder, por lo contrario, existen organizaciones con una deficiente planeación y malas técnicas de procedimiento y control y han logrado mantenerse debido que cuenta con la presencia de un líder dinámico (Maxwell J. C., 2014).

La práctica de talleres de liderazgo directivo y valores debe ser establecido por las instituciones en pro de mejoras continuas en su personal académico y administrativo, ayudándolos a mantener su imagen institucional y académica de la mejor forma, brindando seguridad y garantía de sus enseñanzas y prácticas que se dan dentro de esta.

OBJETIVOS DEL TALLER

Objetivo General:

Establecer en qué medida incide la aplicación del taller de “Liderazgo directivo y valores” para mejorar la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

Objetivos Específicos:

1. Determinar en qué medida la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores” influye en la calidad del servicio de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.
2. Determinar en qué medida la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores” influye en la comunicación institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.
3. Determinar en qué medida la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores” influye en la cultura institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019

CARACTERÍSTICAS DEL TALLER

- El taller ha sido diseñado para autoridades, directores de áreas y docentes, de ambos sexos.
- El taller se aplicará a una muestra de 19 miembros de la comunidad educativa.
- Desarrollo de 8 sesiones de trabajo, entre una a dos horas.
- Metodología activa - participativa, orientadas al trabajo en equipo.
- El taller tiene como propósito de desarrollar, las características del líder directivo.

ORGANIZACIÓN DEL TALLER

La organización del taller se estructura de 8 sesiones, las cuales se implementarán de acuerdo al siguiente cronograma:

| Sesión | Nombre de la sesión | Fecha | Hora(s) |
|---------------|---|---------------|----------------|
| 1 | Estilos personales | 07- 06 - 2019 | 1 |
| 2 | Estilos de liderazgo | 07- 06 - 2019 | 1 |
| 3 | Trabajo en equipo | 14- 06 - 2019 | 2 |
| 4 | Liderazgo e influencia | 14- 06 - 2019 | 1 |
| 5 | Comprender las necesidades de las personas | 21- 06 - 2019 | 1 |
| 6 | Crear un clima adecuado para atribuir poder | 21- 06 - 2019 | 1 |
| 7 | Estrategias para una comunicación efectiva | 28- 06 - 2019 | 1 |
| 8 | El valor de los valores | 28- 06 - 2019 | 1 |

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Entre las estrategias metodológicas aplicarse se encuentran: Dinámicas, representaciones, exhibiciones, programas y test evaluativos.

RECURSO HUMANOS Y MATERIALES

| Recurso Humano | Materiales |
|-----------------------------------|------------------------|
| Directivos de la Unidad Educativa | Laptop |
| Docentes de la Unidad Educativa | Proyector |
| Personal auxiliar | Hojas de papel bond A4 |
| Capacitador | Lápiz |
| | Borrador |

EVALUACIÓN

- Evaluación inicial: Determinar en qué medida la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores” influye en la calidad del servicio de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019. Mediante la aplicación del Pres-test.
- Evaluación continua: A través de la aplicación de test evaluativos, en el desarrollo de las actividades de ejecución del taller “Liderazgo directivo y valores”
- Evaluación final: Al término de las ocho sesiones se aplica el cuestionario del Post – test, que permitió comprobar la influencia del taller “liderazgo directivo y valores”, en la imagen institucional de la Unidad Educativa Rio Guayas -2019.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achua, R. N. (2015). Liderazgo. Teoria, aplicacion y desarrollo de habilidades. En R. N. Achua, Liderazgo. Teoria, aplicacion y desarrollo de habilidades (Cuarta Edicion ed., págs. 5-6/458). Mexico: CENGAGElearning editores, S.A.
- Delgado, M. L. (2005). Organización escolar: la construcción de la escuela como ecosistema. En M. L. Delgado, Organización escolar: la construcción de la escuela como ecosistema (pág. 371). Madrid: Ediciones Pedagógicas, D.L.
- Fink, A. H. (2016). El liderazgo sostenible. En A. H. Fink, El liderazgo sostenible (1ª edición ed., págs. 1-30). Madrid: Morata.
- Maxwell, J. C. (2007). El ABC del liderazgo. En J. C. Maxwell, El ABC del liderazgo (Primera Ed. ed., pág. 7/283). Mexico: V & R Editoras.
- Maxwell, J. C. (2014). Las 21 leyes irrefutables del liderazgo, Vida práctica. Negocio y Liderazgo. Nashville: Thomas Nelson, Inc.

| TALLER “LIDERAZGO DIRECTIVO Y VALORES” | | | | | | | |
|--|--|---|---|--|--------------------|-------------|---------------------|
| SESIÓN N° 1 ESTILOS PERSONALES | | | | | | | |
| Datos informativos | | | | | | | |
| Tiempo | 1 hora | Actividades | 1 | Fecha Inicio | 07 - 06 - 2019 | Fecha Final | 07 - 06 - 2019 |
| Responsable | | | | Modulo | Estilos Personales | Realización | Grupal - Individual |
| Propósito | Brindar mayor información sobre los estilos personales, generando mayor entendimiento y comprensión sobre las tendencias generales dentro de cada estilo. | | | | | | |
| PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN | | | | | | | |
| Objetivo de Actividad | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar los estilos personales de los participantes entre las diferentes categorías. ✓ Definir los componentes de sus estilos personales. ✓ Determinar la tendencia general de su estilo personal. | | | | | | |
| Procedimientos | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación al grupo ✓ División en dos grupos para tratar el tema sobre expectativas compartidas y sobre la imagen que tiene de sí mismo la Unidad Educativa. ✓ Socialización de cada uno sobre en qué estilo personal se sitúa. ✓ Cada uno formula una oración relacionada a los tipos estilos personales. ✓ Aplicación de test. | | | | | | |
| Hechos / Conceptos | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Introversión – Extroversión ✓ Intuición – Practicidad ✓ Sentimiento – Pensamiento ✓ Percepción - Juicio | Metodología | | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación activa – critica ✓ Metodología teórica – practica ✓ Aplicación de contenidos con ejemplos de la situación real de la Unidad Educativa. | | | |
| Recursos | Laptop – hojas de papel bond A4 – lápiz – borrador – tijeras – marcadores – pizarra - etc. | | | | | | |
| Técnicas | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Observaciones ✓ Ejercicios prácticos ✓ Actividades grupales ✓ Evaluaciones | Instrumentos indicadores evaluación | | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Debates ✓ Exposiciones individuales y grupales ✓ Diálogos ✓ Socializaciones de percepciones personales ✓ Cuestionarios ✓ Evaluaciones | | | |
| Presupuesto | Autofinanciamiento | | | | | | |

MATERIAL DE TRABAJO

Tendencias generales de estilo

| Estilo General | Posibles Puntos Fuertes | Posibles Puntos Débiles |
|----------------|--|---|
| Introverso | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Independiente. ▪ Trabaja solo. ▪ Es diligente. ▪ Reflexiona. ▪ Trabaja con ideas. ▪ Es cuidadoso con las generalidades. ▪ Es cuidadosa antes de actuar. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mal interpreta lo externo. ▪ Evita a los demás. ▪ Es reservado. ▪ Pierde oportunidades de actuar. ▪ Es mal entendido por otras personas. ▪ Necesita tranquilidad para trabajar. ▪ No le gusta que le interrumpan. |
| Extroverso | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entiende lo externo. ▪ Interactúa con los demás. ▪ Es abierto. ▪ Actúa, realiza. ▪ Se hace entender. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tiene menos independencia. ▪ No trabaja sin gente. ▪ Necesita cambio, variedad. ▪ Es impulsivo. ▪ Es impaciente con la rutina. |
| Intuitivo | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ve posibilidades. ▪ Ve experiencias. ▪ Imagina, intuye. ▪ Desarrolla nuevas ideas. ▪ Trabaja con temas complejos. ▪ Resuelve nuevos problemas. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desatento al detalle, a la precisión. ▪ Impaciente con lo tedioso. ▪ Deja las cosas en mano de la lógica. ▪ Pierde de vista el “aquí y ahora”. ▪ Llega muy rápido a conclusiones. |
| Práctico | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Atento al detalle. ▪ Es práctico. ▪ Se acuerda del detalle, del hecho. ▪ Es paciente. ▪ Es cuidadoso, sistemático. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No ve posibilidades. ▪ Pierde la perspectiva general en detalle. ▪ Desconfía de la intuición. ▪ No trabaja con lo nuevo. ▪ Le frustra lo complicado. ▪ Prefiere no imaginar el futuro |
| Sensitivo | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Considera el sentimiento de los demás. ▪ Entiende las necesidades, los valores. ▪ Está interesado en la conciliación. ▪ Demuestra sentimientos. ▪ Persuade, inspira. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No lo guía la lógica. ▪ No es objetivo. ▪ Es menos organizado. ▪ No es crítico, acepta demasiado. ▪ Basa la justicia en sentimientos. |
| Reflexivo | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Es lógico, analítico. ▪ Es objetivo. ▪ Es organizado. ▪ Tiene capacidad crítica. ▪ Es justo. ▪ Se mantiene firme. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No considera los sentimientos ajenos. ▪ No entiende los valores ajenos. ▪ No le interesa la conciliación. ▪ No muestra sus sentimientos. ▪ Es un poco considerado. ▪ No le interesa persuadir. |
| Preceptivo | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Busca el compromiso. ▪ Ve todos los lados de un punto. ▪ Es flexible, adaptable. ▪ Permanece abierto a los cambios. ▪ Decide basado en todos los datos. ▪ No emite juicios. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Es indeciso. ▪ No planifica. ▪ No es ordenado. ▪ No controla las circunstancias. ▪ Se distrae fácilmente de las tareas. ▪ No finaliza los proyectos. |
| Juzgador | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Decide. ▪ Planifica. ▪ Ordena. ▪ Controla. ▪ Toma decisiones rápidas. ▪ Se concentra en una tarea. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No toma precauciones, es indócil. ▪ Es inflexible, inadaptable. ▪ Decide con pocos datos. ▪ Emite juicios terminantes. ▪ Es controlado por planes y tareas. ▪ No quiere interrumpir el trabajo. |

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Actividad 1: Test de inventario de estilos personales de David W. Champagne y R. Craig Hogan.

Instrucciones: Los siguientes puntos están ordenados en pares (a y b) y cada par representa una preferencia que usted puede o no poseer. Indique su preferencia para cada asunto dándole un puntaje de 0 a 5 (0 significa que usted se siente muy negativo sobre ese asunto o muy positivo sobre el otro par, 5 significa que usted lo prefiere firmemente o no prefiere el otro par). Los puntajes para a y b deben sumar 5 (0 y 5, 1 y 4, 2 y 3, etc.). No use fracciones, como por ejemplo 2^{1/2}

Prefiere:

- 1a. ___ Tomar decisiones después de saber que piensan los demás.
- 1b. ___ Tomar decisiones sin consultar a los demás.
- 2a. ___ Que se me considere imaginativo o intuitivo.
- 2b. ___ Que se me considere objetivo y preciso.
- 3a. ___ Tomar decisiones sobre personas y organizaciones basadas en información disponible y a un análisis sistemático de la situación.
- 3b. ___ Tomar decisiones sobre personas y organizaciones basadas en empatía, los sentimientos y el entendimiento de las necesidades y los valores de las personas.
- 4a. ___ Permitir que se planteen compromisos si otros quieren hacerlos
- 4b. ___ Impulsar compromisos específicos para asegurar que se realicen.
- 5a. ___ Un tiempo solo, en tranquilidad y reflexión.
- 5b. ___ Un tiempo activo dinámico con la gente.
- 6a. ___ Utilizar métodos cuya efectividad conozco bien para hacer el trabajo.
- 6b. ___ Tratar de pensar en métodos nuevos para hacer el trabajo cuando me enfrento a ellos.
- 7a. ___ Llegar a conclusiones basadas en lógica sin emociones y un cuidadoso Análisis paso a paso.
- 7b. ___ Llegar a conclusiones basadas en lo que siento sobre la vida y las personas basado en experiencias pasadas.
- 8a. ___ Evitar poner una fecha límite.
- 8b. ___ Establecer un horario y seguridad.
- 9a. ___ Hablar por un tiempo y luego analizar el asunto.
- 9b. ___ Hablar libremente por un periodo extenso y abalzar después el asunto.
- 10a. ___ Pensar las posibilidades.
- 10b. ___ Afrontar la realidad.
- 11a. ___ Ser percibido como una persona que piensa.
- 11b. ___ Ser percibido como una persona que siente.
- 12a. ___ Considerar cada ángulo posible por un largo tiempo antes y después de tomar una decisión.
- 12b. ___ Obtener la información que necesito, considerarla por un tiempo y después tomar decisiones bastante rápida y firmes.
- 13a. ___ Pensamientos y sentimiento interiores que otros no pueden ver,
- 13b. ___ Actividades y acontecimientos a las cuales se unan los demás.
- 14a. ___ Lo abstracto o teórico.
- 14b. ___ Lo concreto o real.
- 15a. ___ Ayudar a otros a explorar sus sentimientos.
- 15b. ___ Ayudar a otros a tomar decisiones lógicas.
- 16a. ___ Cambiar y mantener abiertas las opciones.
- 16b. ___ Lo predecible y el conocimiento por adelantado.
- 17a. ___ Comunicar poco de mis pensamientos y sentimientos.
- 17b. ___ Comunicar libremente mis pensamientos y sentimientos.
- 18a. ___ Perspectivas posibles globales.
- 18b. ___ Los detalles objetivos disponibles.
- 19a. ___ Usar el sentido común y la convicción para tomar decisiones.
- 19b. ___ Usar los datos, el análisis y la razón para tomar decisiones.
- 20a. ___ Planificar por adelantado basado en proyecciones.
- 20b. ___ Planificar a medida que surgen las necesidades, justamente de llevar a cabo los planes.

- 21a Conocer personas nuevas.
- 21b Estar solo o con una persona que conozco bien.
- 22a Ideas.
- 22b Hechos.
- 23a Convicciones.
- 23b Conclusiones verificables.
- 24a Hacer todo lo posible para mantener en una libreta o un cuaderno de citas las fechas y las notas sobre los compromisos.
- 24b Hacer lo mínimo posible para mantener una libreta o un cuaderno de citas (aunque puedo usarlas).
- 25a Discutir largamente en un grupo un tema nuevo que no se ha considerado.
- 25b Analizar los temas en mi mente, luego compartir los resultados con otra persona.
- 26a Llevar a cabo planes cuidadosamente trazados y detallados con precisión.
- 26b Diseñar planes y estructuras sin llevarlas necesariamente a cabo.
- 27a Personas lógicas.
- 27b Personas sensibles.
- 28a Sentirse libre hacer las cosas de improviso.
- 28b Saber con tiempo lo que se espera que haga.
- 29a Ser el centro de atención.
- 29b Ser reservado.
- 30a Imaginar lo inexistente.
- 30b Examinar los detalles de lo existente.
- 31a Experimentar situaciones emocionales, debates, películas.
- 31b Usar mi habilidad para analizar situaciones.
- 32a Comenzar las reuniones en un tiempo determinado de antemano.
- 32b Comenzar las reuniones cuando todos estén cómodos o listos.

Tabla de puntajes del Inventario de Estilo Personal

Instrucciones: Transfiera a los espacios en blanco los puntajes de cada par para cada asunto. Revise con cuidado las letras A y B para asegurarse de que está colocando los puntajes en los espacios correctos. Sume luego los puntajes para cada componente.

| Componentes | | | | | | | |
|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| I Asunto | E Asunto | N Asunto | S Asunto | T Asunto | F Asunto | P Asunto | J Asunto |
| 1b. ___ | 1a. ___ | 2a. ___ | 2b. ___ | 3a. ___ | 3b. ___ | 4a. ___ | 4b. ___ |
| 5a. ___ | 5b. ___ | 6b. ___ | 6a. ___ | 7a. ___ | 7b. ___ | 8a. ___ | 8b. ___ |
| 9a. ___ | 9b. ___ | 10a. ___ | 10b. ___ | 11a. ___ | 11b. ___ | 12a. ___ | 12b. ___ |
| 13a. ___ | 13b. ___ | 14a. ___ | 14b. ___ | 15a. ___ | 15b. ___ | 16a. ___ | 16b. ___ |
| 17a. ___ | 17b. ___ | 18a. ___ | 18b. ___ | 19a. ___ | 19b. ___ | 20a. ___ | 20b. ___ |
| 21b. ___ | 21a. ___ | 22a. ___ | 22b. ___ | 23a. ___ | 23b. ___ | 24a. ___ | 24b. ___ |
| 25b. ___ | 25a. ___ | 26b. ___ | 26a. ___ | 27a. ___ | 27b. ___ | 28a. ___ | 28b. ___ |
| 29b. ___ | 29a. ___ | 30a. ___ | 30b. ___ | 31a. ___ | 31b. ___ | 32a. ___ | 32b. ___ |
| Total | | | | | | | |
| I _____ | E _____ | N _____ | S _____ | T _____ | F _____ | P _____ | J _____ |

Sus preferencias son los cuatro componentes para los cuales usted tiene un puntaje de 22 o más. Mientras más alto sea el peso en una dirección u otras, más fuerte usted se inclina hacia el “lado” de un determinado atributo. Los puntajes de 20 o 21 en un par muestran un balance relativo en ese atributo.

La característica de su personalidad es: E o I ___ N o S ___ T o F ___ P o J ___

| TALLER “LIDERAZGO DIRECTIVO Y VALORES” | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|----------------------|-------------|----------------|
| SESIÓN N° 2 ESTILOS DE LIDERAZGO | | | | | | | |
| Datos informativos | | | | | | | |
| Tiempo | 1 hora | Actividades | 1 | Fecha Inicio | 07 - 06 - 2019 | Fecha Final | 07 - 06 - 2019 |
| Responsable | | | | Modulo | Estilos de liderazgo | Realización | Individual |
| Propósito | Brindar mayor información sobre los cinco estilos típicos de liderazgo e identificar su estilo personal de liderazgo. | | | | | | |
| PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN | | | | | | | |
| Objetivo de Actividad | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar su estilo de liderazgo. ✓ Definir su estilo apropiado de liderazgo. ✓ Actuar acorde a su estilo de liderazgo. | | | | | | |
| Procedimientos | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación al grupo ✓ Socialización de cada uno con sus compañeros sobre en qué tipo de estilo de liderazgo se sitúa. ✓ Cada uno formula la diferencia por escrito de liderazgo centrado en el líder y centrado en grupos. ✓ Aplicación y valoración de test. | | | | | | |
| Hechos / Conceptos | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estilos básicos de liderazgo. ✓ Patrones de conducta de liderazgo. ✓ Reajuste de estilo de liderazgo. | Metodología | | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación activa – crítica ✓ Metodología teórica – practica ✓ Aplicación de contenidos con ejemplos de la situación real de la Unidad Educativa. | | | |
| Recursos | Laptop – hojas de papel bond A4 – lápiz – borrador – tijeras – marcadores – pizarra - etc. | | | | | | |
| Técnicas | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Observaciones ✓ Ejercicios prácticos ✓ Actividades grupales ✓ Evaluaciones | Instrumentos e indicadores de evaluación | | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Debates ✓ Exposiciones individuales y grupales ✓ Diálogos ✓ Socializaciones de percepciones personales ✓ Cuestionarios ✓ Evaluaciones | | | |
| Presupuesto | Autofinanciamiento | | | | | | |

MATERIAL DE TRABAJO

Conductas del líder

El líder experimentado utiliza muchos medios para ejercer su influencia y estimular a los seguidores a esfuerzos creativos y productivos.

A continuación, se indican cinco de los patrones más comunes que influyen en la conducta del líder.

Manda

Los miembros del grupo no participan directamente en el proceso de toma de decisiones.

Vende

El líder explica cómo se han considerado las metas de la organización y el interés de los miembros.

Prueba

El líder identifica un problema y propone una solución tentativa. Busca opiniones de los miembros.

Consulta

El líder da la oportunidad al grupo de influir en la decisión y selecciona la opción más pertinente.

Une

El líder participa como otro miembro del grupo y acepta de antemano llevar a cabo cualquier decisión que tome el grupo.

Razones para reajustar el estilo de liderazgo.

El estilo de liderazgo se debe basar en tres factores:

1. La naturaleza de la situación.
2. Las necesidades y deseos de quienes usted dirige.
3. Las preferencias personales del líder.

Instrumentos de evaluación

Actividad 1: Test de estilos de liderazgo de Blake & Mount

Instrucciones: Responde a las afirmaciones que encontrarás a continuación. Para ello, supón que eres el responsable de un equipo e indica cual sería la frecuencia con la que adoptarías la conducta que se recoge en cada información. Encierre en un círculo su respuesta.

1. Sería probablemente la porta vos del grupo.

Siempre Frecuentemente Ocasionalmente
Rara vez Nunca

2. Estimularía el trabajo después de la jornada laboral.

Siempre Frecuentemente Ocasionalmente
Rara vez Nunca

3. Daría a cada uno libertad total en su trabajo.

Siempre Frecuentemente Ocasionalmente
Rara vez Nunca

4. Estandarizaría todo lo posible los procedimientos de trabajo.

Siempre Frecuentemente Ocasionalmente
Rara vez Nunca

5. Dejaría que cada uno resolvería los problemas según su criterio.

Siempre Frecuentemente Ocasionalmente
Rara vez Nunca

6. Estimularía el espíritu de competición entre otros grupos o departamentos.

Siempre Frecuentemente Ocasionalmente
Rara vez Nunca

7. Hablaría en nombre de mi grupo.

Siempre Frecuentemente Ocasionalmente
Rara vez Nunca

8. Estimularía el esfuerzo.

Siempre Frecuentemente Ocasionalmente
Rara vez Nunca

9. Pediría a los miembros del grupo que expresen sus reacciones ante mis ideas.

Siempre Frecuentemente Ocasionalmente
Rara vez Nunca

10. Dejaría a las personas que organicen su trabajo como les pareciese.

Siempre Frecuentemente Ocasionalmente
Rara vez Nunca

11. Trabajaría duro para conseguir un ascenso.

Siempre Frecuentemente Ocasionalmente
Rara vez Nunca

12. Sería capaz de tolerar la incertidumbre y los restos.

Siempre Frecuentemente Ocasionalmente
Rara vez Nunca

13. Hablaría en nombre del grupo cuando hubiese visitas.

Siempre Frecuentemente Ocasionalmente
Rara vez Nunca

14. Haría que el ritmo de trabajo fuese rápido.

Siempre Frecuentemente Ocasionalmente
Rara vez Nunca

15. Pondría a la gente a trabajar y les dejaría que se adapten a él.

Siempre Frecuentemente Ocasionalmente
Rara vez Nunca

16. Intentaría intervenir para resolver los conflictos que se presenten.

Siempre Frecuentemente Ocasionalmente
Rara vez Nunca

17. Me preocuparía demasiado de los detalles.

Siempre Frecuentemente Ocasionalmente
Rara vez Nunca

18. Representaría al grupo en las reuniones del exterior.

Siempre Frecuentemente Ocasionalmente
Rara vez Nunca

19. Me costaría mucho dar una cierta libertad de acción a la gente.

Siempre Frecuentemente Ocasionalmente
Rara vez Nunca

20. Decidiría yo lo que se ha de hacer y la forma de hacerlo.

| | | | |
|---|----------------|----------------|--|
| Siempre | Frecuentemente | Ocasionalmente | 28. Daría confianza a todos para exponer su opinión. |
| Rara vez | Nunca | | Siempre Frecuentemente Ocasionalmente |
| | | | Rara vez Nunca |
| 21. Estimularía la producción. | | | |
| Siempre | Frecuentemente | Ocasionalmente | 29. Planificaría el trabajo que se hubiera fe hacer. |
| Rara vez | Nunca | | Siempre Frecuentemente Ocasionalmente |
| | | | Rara vez Nunca |
| 22. Delegaría parte de la autoridad que podría guardas para mí. | | | |
| Siempre | Frecuentemente | Ocasionalmente | 30. No explicaría las razones de mis acciones. |
| Rara vez | Nunca | | Siempre Frecuentemente Ocasionalmente |
| | | | Rara vez Nunca |
| 23. Las cosas sucederían tal como yo las hubiese previsto. | | | 31. Intentaría persuadir a los demás de que mis ideas les favorecen. |
| Siempre | Frecuentemente | Ocasionalmente | Siempre Frecuentemente Ocasionalmente |
| Rara vez | Nunca | | Rara vez Nunca |
| 24. Permitiría una buena dosis de iniciativa al grupo. | | | |
| Siempre | Frecuentemente | Ocasionalmente | 32. Dejaría que el grupo marcase su ritmo. |
| Rara vez | Nunca | | Siempre Frecuentemente Ocasionalmente |
| | | | Rara vez Nunca |
| 25. Daría a cada uno una buena tarea bien definida. | | | |
| Siempre | Frecuentemente | Ocasionalmente | 33. Estimularía al grupo a batir sus propios records. |
| Rara vez | Nunca | | Siempre Frecuentemente Ocasionalmente |
| | | | Rara vez Nunca |
| 26. Aceptaría hacer algunos cambios. | | | |
| Siempre | Frecuentemente | Ocasionalmente | 34. Actuaría sin consultar algo. |
| Rara vez | Nunca | | Siempre Frecuentemente Ocasionalmente |
| | | | Rara vez Nunca |
| 27. Exigiría a todos trabajar más duro. | | | |
| Siempre | Frecuentemente | Ocasionalmente | 35. Pediría a cada uno que siguiese las reglas establecidas. |
| Rara vez | Nunca | | Siempre Frecuentemente Ocasionalmente |
| | | | Rara vez Nunca |

El resultado obtenido en el test le indica el grado de orientación como líder, tanto hacia la tarea como hacia las personas.

El índice de orientación hacia la tarea comprende una escala de 0 a 20. De modo que cuando más alto sea el valor obtenido, mayor es el grado de orientación a la tarea (centrado en el líder).

El índice de orientación hacia las personas (centrado en el grupo) comprende una escala de 0 a 15. De modo que cuando más alto sea el valor obtenido, mayor es el grado de orientación a las personas.

| TALLER “LIDERAZGO DIRECTIVO Y VALORES” | | | | | | | |
|--|--|--|---|--|-------------------|-------------|----------------|
| SESIÓN N° 3 TRABAJO EN EQUIPO | | | | | | | |
| Datos informativos | | | | | | | |
| Tiempo | 2 horas | Actividades | 2 | Fecha Inicio | 15 - 06 - 2019 | Fecha Final | 15 - 06 - 2019 |
| Responsable | | | | Modulo | Trabajo en equipo | Realización | Individual |
| Propósito | Brindar mayor información sobre las definiciones y características del trabajo en equipo. | | | | | | |
| PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN | | | | | | | |
| Objetivo de Actividad | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Proponer el uso de herramientas para un mejor trabajo en equipo. ✓ Impulsar y contribuir al alcance de los objetivos institucionales. | | | | | | |
| Procedimientos | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Motivación al grupo. ✓ Socialización de cada uno con sus compañeros sobre sus características personales en el trabajo en equipo. ✓ Desarrollo de la actividad 1 (hoja de contribución a los demás miembros de la institución) ✓ Desarrollo de la actividad 2 (autoconocimiento y retroalimentación). | | | | | | |
| Hechos / Conceptos | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Equipos de trabajo. ✓ Ciclo evaluativo de un equipo de trabajo. ✓ Equipos de alto desempeño. | Metodología | | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación activa – critica ✓ Metodología teórica – practica ✓ Aplicación de contenidos con ejemplos de la situación real de la Unidad Educativa. | | | |
| Recursos | Laptop – hojas de papel bond A4 – lápiz – borrador – tijeras – marcadores – pizarra - etc. | | | | | | |
| Técnicas | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Observaciones ✓ Ejercicios prácticos ✓ Actividades grupales ✓ Evaluaciones | Instrumentos indicadores de evaluación | | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Debates ✓ Exposiciones individuales y grupales ✓ Diálogos ✓ Socializaciones de percepciones personales ✓ Cuestionarios ✓ Evaluaciones | | | |
| Presupuesto | Autofinanciamiento | | | | | | |

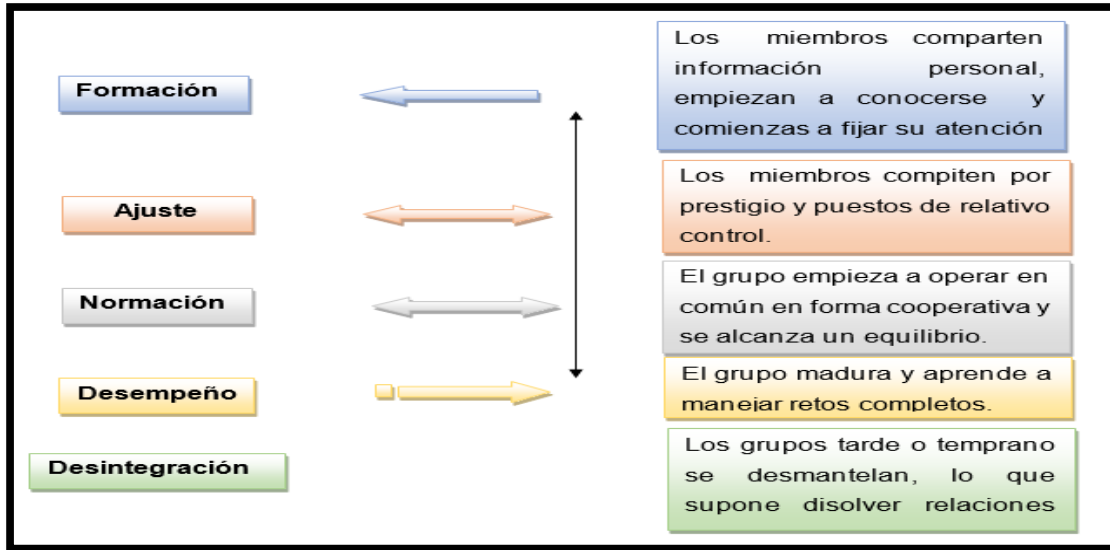
MATERIAL DE TRABAJO

¿Qué es un equipo de trabajo?



El grupo de personas que se organiza para alcanzar un objetivo común recibe el nombre de equipo. Se conoce como trabajo, por otra parte, el esfuerzo humano y la actividad productiva por la cual se recibe una remuneración.

Ciclo evolutivo de un equipo de trabajo



Instrumentos de evaluación

Actividad 1: Hoja de contribución a los demás miembros del equipo

Instrucciones: Tú conoces y aprecias a las personas que integran tu equipo. En el recuadro de más abajo manifiesta tu opinión sobre las capacidades de cada uno de ellos, a la hora de integrar equipos. Considera el conocimiento que tienes de ellos, basándote en la trayectoria que han compartido haciendo las actividades que se han desarrollado. Luego entregaras esta información sin identificar tu nombre.

Puedes apoyar tu reflexión en las siguientes preguntas:

| PREGUNTA | RESPUESTA |
|--|-----------|
| ¿Participa activamente? | |
| ¿Realiza tareas con prolijidad? | |
| ¿Es positivo para enfrentar desafíos? | |
| ¿Es creativo para buscar soluciones? | |
| ¿Integra a quienes ve más desvinculados? | |
| ¿Concilia intereses? | |
| ¿Es organizado, fija prioridades, administra bien el tiempo? | |
| ¿Es un líder que todos siguen confiados? | |
| ¿Cumple con los compromisos adquiridos? | |

Nombres del participante 1: _____

| Capacidades, cualidades | Carencias, dificultades |
|-------------------------|-------------------------|
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |

Nombres del participante 2: _____

| Capacidades, cualidades | Carencias, dificultades |
|-------------------------|-------------------------|
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |

Actividad 2: Autoconocimiento y retroalimentación.

Instrucciones: En los cuadros del lado izquierdo, registra las capacidades y carencias que crees que tienes para trabajar en equipo. Luego que tus compañeros te entreguen sus opiniones, registra en los cuadrantes del lado derecho lo que ellos piensan respecto de tus capacidades y dificultades.

Características personales en el trabajo en equipo

Mi nombre es: _____

| Capacidades, cualidades Precepción de sí mismo | Capacidades, cualidades Precepción de otros respecto a mí |
|---|--|
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |
| Carencias, dificultades Precepción de sí mismo | Carencias, dificultades Precepción de otros respecto a mí |
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |
| _____ | _____ |

Ahora haz un resumen de las características personales que sientes que mejor te representan:

| Resumen de características personales | |
|--|--|
| Las fortalezas que tengo para trabajar en equipo, son: | |
| Las debilidades en que debo complementarme con otros o superar, son: | |

| TALLER “LIDERAZGO DIRECTIVO Y VALORES” | | | | | | | |
|--|---|-------------|---|-------------------------------------|--|--|----------------|
| SESIÓN N° 4 LIDERAZGO E INFLUENCIA | | | | | | | |
| Datos informativos | | | | | | | |
| Tiempo | 1 hora | Actividades | 1 | Fecha Inicio | 14 - 06 - 2019 | Fecha Final | 14 - 06 - 2019 |
| Responsable | | | | Modulo | Liderazgo e influencia | Realización | Individual |
| Propósito | Brindar mayor información una conceptualización operativa de liderazgo y debatir aspecto de la autoevaluación. | | | | | | |
| PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN | | | | | | | |
| Objetivo de Actividad | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Identificar los elementos que ayudan a influir en otros. ✓ Determinar bases que permitan influir positivamente en otras personas. ✓ Definir tácticas de influencia en otras personas. | | | | | | |
| Procedimientos | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividad de motivación al grupo. ✓ Socialización y explicación de los temas. ✓ Reflexionar entorno a la experiencia. | | | | | | |
| Hechos / Conceptos | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Influencia – definición. ✓ Elementos de la influencia. ✓ Cómo establecer las bases. ✓ Tácticas para influir en otros. ✓ Cuando las cosa se ponen difícil. | | | Metodología | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación activa – critica ✓ Metodología teórica – practica ✓ Aplicación de contenidos con ejemplos de la situación real de la Unidad Educativa. | | |
| Recursos | Laptop – hojas de papel bond A4 – lápiz – borrador – tijeras – marcadores – pizarra - etc. | | | | | | |
| Técnicas | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Observaciones ✓ Ejercicios prácticos ✓ Actividades grupales ✓ Evaluaciones | | | Instrumentos indicadores evaluación | e de | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Debates ✓ Exposiciones individuales y grupales ✓ Diálogos ✓ Socializaciones de percepciones personales ✓ Cuestionarios ✓ Evaluaciones | |
| Presupuesto | Autofinanciamiento | | | | | | |

MATERIAL DE TRABAJO



Influir en las personas

¿Qué es influencia?

La habilidad de persuadir a alguien para actuar o pensar de modo que deseamos.

Elementos de la influencia

- Comunicador
- Mensaje
- Audiencia

¿Cómo establecer las bases?

- Crear redes
- Entender que la credibilidad cuenta
- Ser confiable
- Ser abierto y flexible
- No esperar resultados de la noche a la mañana
- Hablar

- Recordar que las personas solo escuchan lo que quieren hablar

Tácticas para influir en otros

- Use comparaciones
- Dar algo a cambio
- Crear en las personas el hábito de decir que sí

Cuando las cosas se ponen difícil

- Mantener las cosas en perspectiva
- Mantener las emociones bajo control
- No hacer ataque personales
- Entender los comportamientos
- Cambiar de tácticas

Instrumento de evaluación

La evaluación de basa en cinco puntos:

- 1 - Es extremadamente débil.
- 2 - Es bastante débil.
- 3 - Es moderada/o
- 4 - Es bastante fuerte.
- 5 - Es extremadamente fuerte.

Usando la escala, podemos anotar puntaje del 1 al 5 en cada una de las 12 áreas siguientes para una situación particular:

| Nº | Áreas | Puntaje |
|-------|---|---------|
| 1 | Mi claridad entorno a lo que será un resultado exitoso. | |
| 2 | Mi comprensión de su posición y su victoria ¿Cómo van a beneficiarse? | |
| 3 | Mi persuasión y habilidad de comunicación. | |
| 4 | Mi momento y la forma de mi acción propuesta para la situación. | |
| 5 | Mi tono y enfoque ¿aumentar o disminuir la actitud defensiva y el conflicto? | |
| 6 | Mi deseo genuino para un resultado ganas / ganar. | |
| 7 | Mi credibilidad con esta persona o grupo | |
| 8 | Mi pasión y compromiso (incluyendo persistencia) | |
| 9 | Nuestros niveles de confianza mutua. | |
| 10 | La fuerza de nuestra relación. | |
| 11 | Lo bien que he cubierto las bases con otros importantes factores de influencia y cuán bien construí su apoyo. | |
| 12 | Mi papel designado, posición y autoridad. | |
| TOTAL | | |

Una puntuación total de 45 puntos o más, muestra que estoy en una posición fuerte para influir en esa persona o grupo en esa situación. Una puntuación de 25 a 44 no es muy fuerte. En ese caso, podría esperar un mejor momento o reforzar algunas de mis zonas más bajas (que puede tomar algún tiempo y trabajo duro). Si anoto 24 puntos o inferior, mi capacidad de influir es muy baja.

| TALLER “LIDERAZGO DIRECTIVO Y VALORES” | | | | | | | |
|--|---|-------------|---|--|--|-------------|----------------|
| SESIÓN N° 5 COMPRENDER LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS | | | | | | | |
| Datos informativos | | | | | | | |
| Tiempo | 1 hora | Actividades | 1 | Fecha Inicio | 21 - 06 - 2019 | Fecha Final | 21 - 06 - 2019 |
| Responsable | | | Modulo | Comprender las necesidades de las personas | | Realización | Individual |
| Propósito | Valorar y comprender a cada una de las personas porque no todos somos iguales. | | | | | | |
| PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN | | | | | | | |
| Objetivo de Actividad | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Determinar cuál es la jerarquía de necesidades según Maslow. ✓ Determinar los tipos de necesidades. ✓ Comprender por qué el líder debe entender y comprender las necesidades de los otros. | | | | | | |
| Procedimientos | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividad de motivación al grupo. ✓ Socialización y explicación de los temas. ✓ Reflexionar entorno a la experiencia. | | | | | | |
| Hechos / Conceptos | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Necesidades de Maslow. ✓ Tipos de necesidades. ✓ ¿Por qué el líder debería tratar de entender las necesidades de las personas? ✓ ¿Por qué el líder debería tratar de comprender las necesidades de las personas? | | Metodología | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación activa – critica ✓ Metodología teórica – practica ✓ Aplicación de contenidos con ejemplos de la situación real de la Unidad Educativa. | | | |
| Recursos | Laptop – hojas de papel bond A4 – lápiz – borrador – tijeras – marcadores – pizarra - etc. | | | | | | |
| Técnicas | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Observaciones ✓ Ejercicios prácticos ✓ Actividades grupales ✓ Evaluaciones | | Instrumentos indicadores evaluación | e de | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Debates ✓ Exposiciones individuales y grupales ✓ Diálogos ✓ Socializaciones de percepciones personales ✓ Cuestionarios ✓ Evaluaciones | | |
| Presupuesto | Autofinanciamiento | | | | | | |

MATERIAL DE TRABAJO

Jerarquías de las necesidades según Maslow



¿Por qué el líder debería tratar de entender las necesidades de las personas?

- ✓ Para hacer que el equipo continúe moviéndose hacia metas más compartidas y deseables.
- ✓ Para fortalecer las conexiones individuales con el grupo e incrementar la probabilidad de éxito.
- ✓ Para levantar el ánimo.
- ✓ Para reforzar la creencia de los miembros del grupo en el líder.

¿Por qué el líder debería tratar de comprender las necesidades de las personas?

- ✓ Preguntarle a la gente sus necesidades.
- ✓ Mantener buenas relaciones.
- ✓ Investigar.
- ✓ Establecer conexiones.
- ✓ Ser accesible.
- ✓ Institucionalizar el proceso de recibir retroalimentación.

Instrumento de evaluación

Reflexiona cada pregunta y respóndelas. Puedes ser muy sincero(a) al hacerlo. Mírate honestamente.

| Nº | Pregunta | Reflexión |
|----|--|-----------|
| 1 | ¿Actualmente, que necesitas y de que niveles tengo aseguradas su satisfacción? | |
| 2 | ¿Qué necesidades y de que niveles no tengo cubiertas? | |
| 3 | Esas necesidades no cubiertas ¿Cómo me mueven o motivan a hacer cosas por satisfacerlas y que hago para lograrlo? | |
| 4 | Si es el caso de que para ti las necesidades de autorrealización son poderosos motivos para tus actividades en tu vida (aún antes de conocer la teoría de Maslow), platica ¿cómo te mueven, que hacer y por qué? | |
| 5 | ¿Qué otras necesidades influyen en tu conducta? | |
| 6 | ¿Cuáles necesidades, de qué niveles son las que te exigen mayor tiempo, esfuerzo y energía para satisfacerlas? | |
| 7 | ¿Qué necesidades le motivan a estudiar? | |

| TALLER “LIDERAZGO DIRECTIVO Y VALORES” | | | | | | | |
|---|--|-------------|---|--|--|-------------|----------------|
| SESIÓN N° 6 CREAR UN CLIMA ADECUADO PARA ATRIBUIR PODER | | | | | | | |
| Datos informativos | | | | | | | |
| Tiempo | 1 hora | Actividades | 1 | Fecha Inicio | 21 - 06 - 2019 | Fecha Final | 21 - 06 - 2019 |
| Responsable | | | Modulo | Crear un clima adecuado para atribuir poder | | Realización | Individual |
| Propósito | Proporcionar un entendimiento de la función de los seguidores en el liderazgo. | | | | | | |
| PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN | | | | | | | |
| Objetivo de Actividad | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diferenciar entre un seguidor y un líder. ✓ Identificar las funciones de los seguidores. ✓ Tener en claro la función del líder como creador de ambientes sanos de liderazgo. | | | | | | |
| Procedimientos | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividad de motivación al grupo. ✓ Socialización y explicación de los temas. ✓ Reflexionar entorno a la experiencia. | | | | | | |
| Hechos / Conceptos | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diferencias ente un seguidor y un líder. ✓ Liderazgo y empoderamiento. ✓ ¿Qué es un ambiente? ✓ Tipos de ambientes. | | Metodología | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación activa – critica ✓ Metodología teórica – practica ✓ Aplicación de contenidos con ejemplos de la situación real de la Unidad Educativa. | | | |
| Recursos | Laptop – hojas de papel bond A4 – lápiz – borrador – tijeras – marcadores – pizarra - etc. | | | | | | |
| Técnicas | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Observaciones ✓ Ejercicios prácticos ✓ Actividades grupales ✓ Evaluaciones | | Instrumentos indicadores evaluación | e de | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Debates ✓ Exposiciones individuales y grupales ✓ Diálogos ✓ Socializaciones de percepciones personales ✓ Cuestionarios ✓ Evaluaciones | | |
| Presupuesto | Autofinanciamiento | | | | | | |

MATERIAL DE TRABAJO

Diferencias ente un seguidor y un líder.



Liderazgo y empoderamiento

- ✓ El liderazgo deriva de los empleados, no de un grupo selecto.
- ✓ Las instituciones tendrán mayores posibilidades de triunfar si los empleados disponen de las herramientas, formación y autoridad indispensables para hacer mejor su trabajo,
- ✓ Comparten la información con todos sus subordinados.
- ✓ Valorar a sus empleados creando una cultura con valor en el individuo.
- ✓ Genera oportunidades para solucionar los problemas, partiendo de conocimiento de lo que sucedería en el caso de no afrontarlas.

Instrumento de evaluación

Matriz de estrategia para mejorar el clima organizacional del grupo

| VARIABLES | PROBLEMAS | ESTRATEGIAS/TÁCTICAS | OBJETIVOS | ACTIVIDADES | RESPONSABLES | TIEMPO | RECURSOS |
|------------------------|-----------|----------------------|-----------|-------------|--------------|--------|----------|
| Sentido de pertenencia | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| Liderazgo | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

| TALLER “LIDERAZGO DIRECTIVO Y VALORES” | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|----------------|-------------|----------------|
| SESIÓN N° 7 ESTRATEGIAS PARA UNA COMUNICACIÓN EFECTIVA | | | | | | | |
| Datos informativos | | | | | | | |
| Tiempo | 1 hora | Actividades | 1 | Fecha Inicio | 28 - 06 - 2019 | Fecha Final | 28 - 06 - 2019 |
| Responsable | | Modulo | Estrategias para una comunicación efectiva | | | Realización | Individual |
| Propósito | Desarrollar habilidades y técnicas de comunicación para hacer eficiente la transmisión y recepción de la información. | | | | | | |
| PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN | | | | | | | |
| Objetivo de Actividad | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Explorar definiciones sobre el liderazgo y las características de un buen líder. ✓ Discutir y evaluar la metodología de aprendizaje de los líderes. ✓ Compartir las expectativas y las metas de los participantes en la próxima sesión. | | | | | | |
| Procedimientos | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividad de motivación al grupo. ✓ Se divide en grupos de 5 docentes. ✓ Se explica a cada equipo el tema que estos deben desarrollar en un tiempo determinado. ✓ Cada equipo presenta en papelografos el tema desarrollado. ✓ Reflexiones entorno a la experiencia. ✓ Desarrollo de la actividad 1 Cuestionario de Asertividad de Antonio Núñez. | | | | | | |
| Hechos / Conceptos | <ul style="list-style-type: none"> ✓ El proceso de comunicación. ✓ El lenguaje verbal. ✓ El lenguaje no verbal. ✓ Escucha activa. ✓ Retroalimentación. ✓ Asertividad. | Metodología | | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación activa – critica ✓ Metodología teórica – practica ✓ Aplicación de contenidos con ejemplos de la situación real de la Unidad Educativa. | | | |
| Recursos | Laptop – hojas de papel bond A4 – lápiz – borrador – tijeras – marcadores – pizarra - etc. | | | | | | |
| Técnicas | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Observaciones ✓ Ejercicios prácticos ✓ ✓ Actividades grupales ✓ Evaluaciones | Instrumentos e indicadores de evaluación | | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Exposiciones individuales y grupales ✓ Diálogos - debates ✓ Socializaciones de percepciones personales ✓ Cuestionarios ✓ Evaluaciones | | | |
| Presupuesto | Autofinanciamiento | | | | | | |

MATERIALES DE TRABAJO

Bases de la comunicación

Se debe comprender que la base de la comunicación eficaz involucra coherencia y cohesión entre el lenguaje verbal y no verbal.



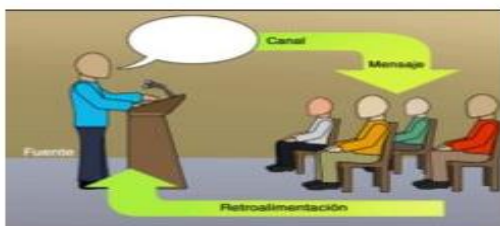
La comunicación: Es un acto de relación humana en el que dos o más participantes intercambian un mensaje mediante un lenguaje o forma de expresión. El mensaje puede hacer referencia a información, ideas, conocimientos, sentimientos, necesidades.

La expresión: Es la manifestación concreta de uno o varios lenguajes en cada situación comunicativa. Puede tratarse de expresión verbal, gestual, artística, etc.



El lenguaje: Puede ser cualquier forma de expresión al servicio de la comunicación. Se trata de un sistema de expresión, representación y comunicación que se apoya en un sistema de signos y reglas formales definidas.

La comunicación efectiva



Es en dos sentidos.

Se debe prestar atención.

Refleja la opinión de la persona que habla y escucha.

Utiliza retroalimentación.

Los 3 pasos de la asertividad

- 1 Escuchar y demostrar que se presta atención y se entiende: centrarse en el otro.**
- 2 Decir que pensamos u opinamos: centrarnos en nosotros mismos.**
- 3 Decir lo que deseamos que suceda. Buscar el acuerdo: centrarnos en la otra persona y en uno mismo.**

Instrumentos de evaluación

Actividad 1.- Cuestionario de Asertividad de Antonio Núñez

Instrucciones: Responda a este cuestionario teniendo en cuenta:

- A menudo 1 punto
- A veces 2 puntos
- Rara vez 3 puntos
- Nunca 4 puntos

| N° | Preguntas | A menud o | A veces | Rara vez | Nunca |
|----|---|-----------------|------------|-------------|-------|
| 1 | En una reunión difícil, cuando la tensión está muy alta, soy capaz de exponer mi punto de vista con seguridad en mí mismo. | | | | |
| 2 | Si me siento inseguro de algo, pido ayuda sin ningún problema. | | | | |
| 3 | Si alguien me trata de forma injusta y agresiva, se controla la situación con seguridad en mí mismo. | | | | |
| 4 | Cuando alguien está siendo sarcástico a mis expensas o a expensas de los demás, me siento capaz de exponer mi opinión sin alterarme. | | | | |
| 5 | Si me tratan con desprecio o condescendencia, me defiendo con franqueza sin recurrir a la agresividad. | | | | |
| 6 | Si tengo motivos para creer que están abusando de mí, lo hago notar sin poner cara larga ni disgustarme. | | | | |
| 7 | Cuando alguien me pide permiso para hacer algo que prefiero que no haga, como por ejemplo fumar, digo que no son sentirme culpable. | | | | |
| 8 | Si alguien me pide mi opinión sobre algo, me siento lo bastante tranquilo para darla, aun cuando sé que mi opinión no va a ser bien recibida. | | | | |
| 9 | Trato con mis superiores con facilidad y de forma efectiva. | | | | |
| 10 | Si me venden un producto defectuoso o de mala calidad en una tienda o en un restaurante, reclamo mis derechos sin atacar a la otra persona. | | | | |
| 11 | Cuando tengo en perspectiva una oportunidad importante hablo por mí mismo. | | | | |
| 12 | Cuando veo que un asunto no marcha bien, actúo con antelación, antes de que se convierta en un desastre potencial. | | | | |
| 13 | Cuando tengo que dar una mala noticia, lo hago sin ponerme nervioso ni preocuparme en exceso. | | | | |
| 14 | Si necesito algo, lo pido con franqueza y sin rodeos. | | | | |
| 15 | Cuando alguien no escucha lo que tengo que decir, le hago ver mi punto de vista sin ser estridente ni compadecerme de mí mismo. | | | | |
| 16 | Cuando alguien me malinterpreta, se lo hago notar sin sentirme culpable y sin que la otra persona se sienta humillada. | | | | |
| 17 | Cuando no comparto la opinión de la mayoría, expongo mi punto de vista sin pedir disculpa ni ser autoritario. | | | | |
| 18 | Acepto las críticas con buen humor. | | | | |
| 19 | Se hacer un cumplido sin sentirme violento o que suene a “hacer la pelota” | | | | |
| 20 | Cuando me enfado, soy capaz de expresar mi punto de vista son sentar juicio ni sentirme defraudado conmigo mismo. | | | | |

CRITERIOS DE PUNTUACIÓN

Una vez finalizado el cuestionario, sume los puntos obtenidos.

20 – 25 Persona segura y asertiva en su forma de llevar las situaciones.

25 – 35 Si bien sabe ser asertivo, le beneficiaría mejor un poco más.

35 – 50 Su comportamiento asertivo carece de constancia y debería trabajar para mejorar.

50 – 80 Necesita trabajar considerablemente para mejorar su asertividad.

| TALLER “LIDERAZGO DIRECTIVO Y VALORES” | | | | | | | |
|--|--|--|-------------------------|---|----------------|-------------|----------------|
| SESIÓN N° 8 EL VALOR DE LOS VALORES | | | | | | | |
| Datos informativos | | | | | | | |
| Tiempo | 1 hora | Actividades | 1 | Fecha Inicio | 28 - 06 - 2019 | Fecha Final | 28 - 06 - 2019 |
| Responsable | | Modulo | El valor de los valores | | | Realización | Individual |
| Propósito | Promover los valores tanto individual y grupal de los participantes del taller. | | | | | | |
| PLANIFICACIÓN DE LA SESIÓN | | | | | | | |
| Objetivo de Actividad | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Explorar definiciones sobre los valores ✓ Determinar la importancia de los valores institucionales | | | | | | |
| Procedimientos | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividad de motivación al grupo. ✓ Se divide en grupos de 5 docentes. ✓ Se explica a cada equipo el tema que estos deben desarrollar en un tiempo determinado. ✓ Cada equipo presenta en papelografos la importancia de la práctica de los valores. ✓ Reflexiones entorno a la experiencia. ✓ Desarrollo de la actividad 1 | | | | | | |
| Hechos / Conceptos | <ul style="list-style-type: none"> ✓ ¿Qué son los valores institucionales? ✓ Diferencia entre valor y principio ✓ Valores institucionales ✓ Valores básicos ✓ Antivalores | Metodología | | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Participación activa – critica ✓ Metodología teórica – practica ✓ Aplicación de contenidos con ejemplos de la situación real de la Unidad Educativa. | | | |
| Recursos | Laptop – hojas de papel bond A4 – lápiz – borrador – tijeras – marcadores – pizarra - etc. | | | | | | |
| Técnicas | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Observaciones ✓ Ejercicios prácticos ✓ Actividades grupales ✓ Evaluaciones | Instrumentos e indicadores de evaluación | | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Exposiciones individuales y grupales ✓ Diálogos - debates ✓ Socializaciones de percepciones personales ✓ Cuestionarios ✓ Evaluaciones | | | |
| Presupuesto | Autofinanciamiento | | | | | | |

Material de trabajo

Valores institucionales

Los valores institucionales apoyan la visión de estas, dando forma a la misión y cultura de la institución, estos son la esencia, creencia, filosofía e identidad de la organización.

Diferencia entre valor y principio_

- ✓ Los principios son universales y no se discuten sus implicaciones, estos no dependen de interpretaciones o percepciones ya que son inherentes al ser.
- ✓ Los valores a su vez se podrían cuestionar o relativizar, un ejemplo la dignidad esencial de una persona es diferente a los valores que se podrían derivar de ella, siendo el caso el respeto a las ideas o la tolerancia.

Los valores institucionales

- ✓ Responsabilidad
- ✓ Respeto
- ✓ Honestidad
- ✓ Compañerismo
- ✓ Puntualidad

Valores básicos

- ✓ Verdad
- ✓ Acción correcta
- ✓ Paz
- ✓ Amor
- ✓ No violencia

Antivalores

Acciones o actitudes negativas que dañan a la persona y muchas veces a los demás que lo rodean. Esto a su vez impide el correcto desarrollo de las personas, viéndose afectado su crecimiento, debilitando sus dones y talentos. Ejemplo de un antivalor es una expresión de incoherencia.

Instrumento

A continuación, completar el cuadro en base a lo referido sobre los Valores, indicando la percepción que tiene de cada uno y a su vez indicar también el contravalor de estos.

| VALOR | SÍNTESIS | POLARIDAD (CONTRAVALOR) |
|----------------------|----------|-------------------------|
| Amor | | |
| Compromiso | | |
| Conciencia Ecológica | | |
| Fuerza De Voluntad | | |
| Generosidad | | |
| Honesto | | |
| Humildad | | |
| Respeto | | |
| Responsabilidad | | |
| Solidaridad | | |
| Tolerancia | | |

Actividad 1: Preguntas para reflexionar

- a) ¿Consideras que a lo largo de tu vida siempre has tenido los mismos valores y actitudes?
- b) ¿En qué casos sí y cuáles no?
- c) ¿Aprendiste dichos valores y actitudes o te fueron inculcados?
- d) ¿Quién te los ha enseñado?
- e) Actualmente, ¿decides por ti mismo cuáles son tus valores en la vida? ¿estás consciente de ellos?
- f) ¿Puedes mencionar alguna persona significativa que influya en ti?

4. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario (Pre test- Post test) para medir la **Imagen Institucional de la Escuela Río Guayas** en los docentes, 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: Calidad del servicio

2. **Objetivo de la Dimensión:** Determinar en qué medida la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores” influye en la calidad del servicio de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/Recomendaciones |
|--------------------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
| I1: Docentes capacitados | Recibe capacitaciones | | | 4 | |
| | Existe liderazgo en los directivos | | | 4 | |
| I2: Liderazgo docente | Buen clima laboral | | | 4 | |
| | Se cumplen las normas | | | 4 | |
| I3: Clima laboral | | | | | |
| I4: Normas | Posee competitividad la Escuela Rio Guayas | | | 4 | |
| I5: Competitividad | Expresión visual de la institución educativa (interpretación de lo que se percibe) | | | 4 | |
| | Atributos organizacionales (comportamiento organizacional) | | | 4 | |
| | Comportamiento del director de la institución | | | 4 | |
| | Conducta de los directivos y docentes de la institución | | | 4 | |
| | | | | | |

- **SEGUNDA DIMENSIÓN:** Comunicación institucional

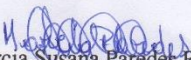
3. **Objetivo de la Dimensión:** Determinar en qué medida la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores” influye en la comunicación institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

| INDICADORES | Ítem | Clari dad | Cohe renci a | Rele vanci a | Observ aciones/ Recome ndacion es |
|-----------------------------|--|--------------|--------------------|--------------------|---|
| I1: Identidad institucional | La institución tiene definida su identidad institucional | | | 4 | |
| I2: Comunicación interna | Existe comunicación interna | | | 4 | |
| I3: Comunicación externa | Existe comunicación externa | | 3 | | |
| I4: Credibilidad | Posee credibilidad la institución | | 4 | | |
| I5: Relevancia | Es relevante para la institución mantener una imagen institucional | | | 4 | |
| I6: Empatía | Existe empatía entre los directivos y docentes | | | 4 | |
| I7: Vinculo Institucional | Comunicación institucional de acuerdo a sus fines | | | 4 | |
| | Aporte de ideas positivas para la institución | | | 4 | |
| | Relación entre la institución educativa, docentes, estudiantes y padres de familia | | | 4 | |
| | Productividad académica de la institución | | | 4 | |
| | Afectividad entre directivos y docentes | | | 4 | |

- **TERCERA DIMENSIÓN:** Cultura institucional

4. **Objetivo de la Dimensión:** Determinar en qué medida la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores” influye en la cultura institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/Recomendaciones |
|--------------------------|---|----------|------------|------------|-------------------------------|
| I1: Estilos de vida | Es bueno el estilo de vida dentro de la institución | | 3 | | |
| I2: Convivencia cultural | Existe convivencia cultural entre quienes integran la institución educativa | | | 4 | |
| I3: Políticas | Son respetadas las políticas de la institución | | | 4 | |
| I4: Valores | Los valores son cumplidos por todos los docentes y directivos | | | 4 | |
| I5: Cultura | La institución maneja una cultura institucional | | 4 | | |


 Msc. Marcia Susana Paredes Rodriguez
EVALUADOR

4. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento el cuestionario (Pre test- Post test) para medir la **Imagen Institucional de la Escuela Rio Guayas** en los docentes, 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: Calidad del servicio

1. **Objetivo de la Dimensión:** Determinar en qué medida la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores” influye en la calidad del servicio de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

| INDICADORES | Ítem | Claridad | Coherencia | Relevancia | Observaciones/Recomendaciones |
|--------------------------|--|----------|------------|------------|-------------------------------|
| I1: Docentes capacitados | Recibe capacitaciones | | | 4 | |
| | Existe liderazgo en los directivos | | 4 | | |
| I2: Liderazgo docente | Buen clima laboral | | | 4 | |
| I3: Clima laboral | Se cumplen las normas | | | 4 | |
| I4: Normas | Posee competitividad la Escuela Rio Guayas | | | 4 | |
| I5: Competitividad | Expresión visual de la institución educativa (interpretación de lo que se percibe) | | 4 | | |
| | Atributos organizacionales (comportamiento organizacional) | | | 4 | |
| | Comportamiento del director de la institución | | | 4 | |
| | Conducta de los directivos y docentes de la institución | | | 4 | |

- **SEGUNDA DIMENSIÓN:** Comunicación institucional

2. **Objetivo de la Dimensión:** Determinar en qué medida la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores” influye en la comunicación institucional de la Escuela Río Guayas, Mocache, 2019.

| INDICADORES | Ítem | Clari dad | Cohe renci a | Rele vanci a | Observ aciones/ Recome ndacion es |
|-----------------------------|--|--------------|--------------------|--------------------|---|
| I1: Identidad institucional | La institución tiene definida su identidad institucional | | | 4 | |
| I2: Comunicación interna | Existe comunicación interna | | | 4 | |
| I3: Comunicación externa | Existe comunicación externa | | 4 | | |
| I4: Credibilidad | Posee credibilidad la institución | | 4 | | |
| I5: Relevancia | Es relevante para la institución mantener una imagen institucional | | | 4 | |
| I6: Empatía | Existe empatía entre los directivos y docentes | | | 4 | |
| I7: Vínculo Institucional | Comunicación institucional de acuerdo a sus fines | | | 4 | |
| | Aporte de ideas positivas para la institución | | | 4 | |
| | Relación entre la institución educativa, docentes, estudiantes y padres de familia | | | 4 | |
| | Productividad académica de la institución | | | 4 | |
| | Afectividad entre directivos y docentes | | | 4 | |

Anexo 6: Matriz de validación de los instrumentos por el tutor

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores” para mejorar la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUCIÓN | | | | | | | | Observación y/o recomendaciones |
|----------------------|----------------------|----------------------|---|---------------------|------------|---------|--------|-----------|---|----|--|----|--|----|---|----|---------------------------------|
| | | | | Muy deficiente | Deficiente | Regular | Óptimo | Excelente | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre los ítems y la opción de respuesta | | |
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Imagen Institucional | Calidad del servicio | Liderazgo docente | Existe liderazgo en los directivos | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | Docentes capacitados | Recibe capacitaciones | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | Clima laboral | Buen clima laboral | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | | Comportamiento del director de la institución | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | | Conducta de los directivos y docentes de la institución | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | Normas | Se cumplen las normas | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | Competitividad | Posee competitividad la Escuela Rio Guayas | | | | | | x | | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|-------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|--|
| | | Expresión visual de la institución educativa (interpretación de lo que se percibe) | | | | | | | x | | x | | x | | x | | | |
| | | Atributos organizacionales (comportamiento organizacional) | | | | | | | x | | x | | x | | x | | | |
| Comunicación institucional | Identidad institucional | La institución tiene definida su identidad institucional | | | | | | | x | | x | | x | | x | | | |
| | Comunicación interna | Existe comunicación interna | | | | | | | x | | x | | x | | x | | | |
| | Comunicación externa | Existe comunicación externa | | | | | | | x | | x | | x | | x | | | |
| | Credibilidad | Posee credibilidad la institución | | | | | | | x | | x | | x | | x | | | |
| | Relevancia | Es relevante para la institución mantener una imagen institucional | | | | | | | x | | x | | x | | x | | | |
| | Empatía | Existe empatía entre los directivos y docentes | | | | | | | x | | x | | x | | x | | | |
| | Vinculo Institucional | Comunicación institucional de acuerdo a sus fines | | | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | Aporte de ideas positivas para la institución | | | | | | | | x | | x | | x | | x | | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario para medir la Imagen Institucional de la Escuela Rio Guayas”

OBJETIVO: Determinar el nivel de la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, antes de la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”.

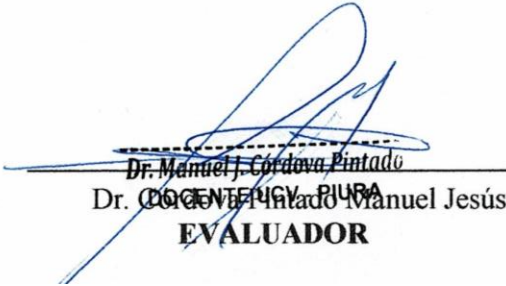
DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela Rio Guayas

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Manuel Jesús Córdova Pintado

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: Alto

| | | | | |
|----------|------|-------|------|----------|
| Muy Alto | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|----------|------|-------|------|----------|


~~Dr. Manuel J. Córdova Pintado~~

Dr. CORDOVA Pintado Manuel Jesús

EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

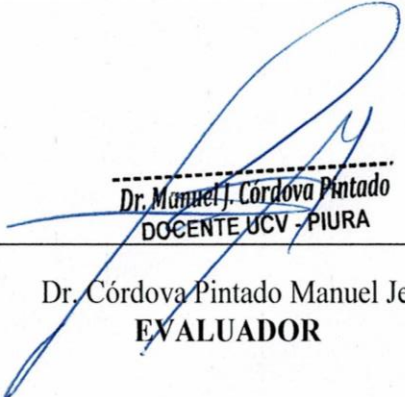
TÍTULO DE LA TESIS: Aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores” para mejorar la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019.

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | Observación y/o recomendaciones |
|---|----------------------------|--------------------------|---|---------------------|------------|---------|--------|-----------|---|----|--|----|--|----|---|----|---------------------------------|
| | | | | Muy deficiente | Deficiente | Regular | Optimo | Excelente | Relación entre la variable y la dimensión | | Relación entre la dimensión y el indicador | | Relación entre el indicador y el ítems | | Relación entre los ítems y la opción de | | |
| | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Taller de liderazgo directivo y valores | Liderazgo transformacional | Comunicación | Comunicación, mejoran las relaciones entre los docentes y directivos. | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | Organización | Organización, mejor planeación de las actividades. | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | Control | Control, mayor eficiencia en los resultados esperados. | | | | | | x | | x | | x | | x | | |
| | | Inspiración motivacional | Inspiración motivacional, incremento de confianza y liderazgo. | | | | | | x | | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-----------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|--|---|--|--|--|
| | Metas y objetivos | Priorización de metas y objetivos | | | | | | | x | | x | | | x | | | |
| | Integración | Integración de los docentes en reuniones importantes | | | | | | | x | | x | | | x | | | |
| | Niveles jerárquicos | Jerarquía y responsabilidades de los directivos | | | | | | | x | | x | | | x | | | |
| | Identificación de potencialidades | Identificación de potencialidades | | | | | | | x | | x | | | x | | | |
| Estilo de liderazgo | Gestión de liderazgo | Gestión de liderazgo del directorio institucional | | | | | | | x | | x | | | x | | | |
| | Apoyo | Apoyo de los directivos para con los docentes académicos | | | | | | | x | | x | | | x | | | |
| | Decisiones | Decisiones del directorio institucional | | | | | | | x | | x | | | x | | | |
| | Manejo de conflictos | Manejo de conflictos | | | | | | | x | | x | | | x | | | |
| | Reconocimientos | Premiación del esfuerzo de los docentes | | | | | | | x | | x | | | x | | | |
| Participación y | Objetivos | Objetivos en equipo o individuales | | | | | | | x | | x | | | x | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------|-------------------------------|---|--|--|--|--|--|--|---|---|---|---|--|---|---|---|---|
| | Consideración individualizada | Consideración individualizada, apoyo en las actividades. | | | | | | | x | | x | | | x | | x | |
| Valores institucionales | Responsabilidad | Responsabilidad, mayor integración y compromiso con la institución. | | | | | | | x | | x | | | x | | x | |
| | Respeto | Respeto, mejores relaciones entre docentes, directivos, alumnado y padres de familia. | | | | | | | x | | x | | | x | | x | |
| | Honestidad | Honestidad, confianza y credibilidad del trabajo realizado. | | | | | | | x | | x | | | x | | x | |
| | Compañerismo | Compañerismo, apoyo mutuo y colectivo en el logro y cumplimiento de los objetivos. | | | | | | | x | | x | | | x | | x | |
| | Puntualidad | Puntualidad, responsabilidad en las actividades asignadas. | | | | | | | x | | x | | | x | | x | |
| | Toma de decisiones | Participación | Participación de procesos de planificación | | | | | | | x | | x | | | x | | x |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|----------------------------|---|--|--|--|--|--|--|---|--|---|--|--|---|--|---|--|--|
| trabajo en equipo | Opiniones y sugerencias | Opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta | | | | | | | x | | x | | | x | | x | | |
| | Soluciones de problemas | Búsqueda de soluciones a problemas | | | | | | | x | | x | | | x | | x | | |
| | Democracia y participación | Democracia y participación | | | | | | | x | | x | | | x | | x | | |
| | Apoyo entre docentes | Apoyo entre docentes | | | | | | | x | | x | | | x | | x | | |



 Dr. Manuel J. Córdova Pintado
 DOCENTE UCV - PIURA

 Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús
EXALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “Cuestionario para medir el liderazgo directivo y valores de la Escuela Rio Guayas”

OBJETIVO: Determinar el nivel de liderazgo directivo y valores de la Escuela Rio Guayas, antes de la aplicación del taller “Liderazgo directivo y valores”.

DIRIGIDO A: Docentes de la Escuela Rio Guayas

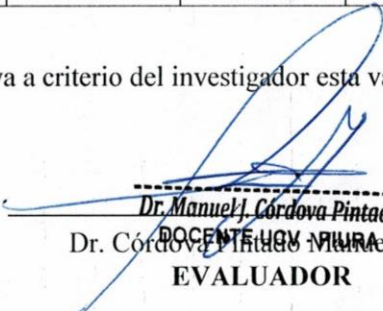
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Manuel Jesús Córdova Pintado

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN: Alto

| | | | | |
|----------|------|-------|------|----------|
| Muy Alto | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|----------|------|-------|------|----------|

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Dr. Manuel J. Córdova Pintado
DOCENTE UCV PARA
Dr. Córdova Pintado Manuel Jesús
EVALUADOR

Anexo 7: Solicitud de permiso para aplicar investigación en la institución

Mocache, 04 de junio del 2019

Lcda. Betty Josse Jimenez

Directora de Escuela de Educación Básica "Flavio Alfaro"

Presente:


Yo, **Ing. Aguayo Litardo Josselyn Paola**, identificada con C.I. **1206215186**, docente de la Escuela de Educación Básica "Río Guayas". Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Al encontrarme en la realización de mis estudios de Maestría en la Universidad Cesar Vallejo, ubicada en la ciudad de Piura, Perú.

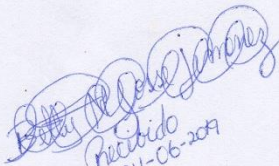
Solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de Investigación en su Institución, como es la aplicación de prueba piloto (test evaluativo) sobre "**LIDERAZGO DIRECTIVO Y VALORES – IMAGEN INSTITUCIONAL**", al personal administrativo, docente y personal auxiliar de la misma. Logrando así cumplir con parte de los requerimientos de investigación, para optar el grado de Administración de la Educación.

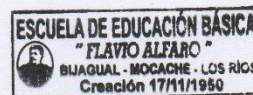
Esperando una pronta y favorable respuesta, quedo muy agradecida; deseando éxitos en sus labores.

Atentamente,



Ing. Aguayo Litardo Josselyn Paola
C.I. 1206215186


Recibido
04-06-2019



*Adjunto copia del cuestionario aplicarse

Mocache, 04 de junio del 2019

Lcda. Orquidia Parraga Moreira

Directora de Escuela de Educación Básica "Río Guayas"

Presente:

Yo, **Ing. Aguayo Litardo Josselyn Paola**, identificada con C.I. **1206215186**, docente de la Escuela de Educación Básica Río Guayas. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Al encontrarme en la realización de mis estudios de Maestría en la Universidad Cesar Vallejo, ubicada en la ciudad de Piura, Perú.

Solicito a Ud. permiso para realizar trabajo de Investigación en su Institución, como es la aplicación del **"TALLER DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y VALORES – IMAGEN INSTITUCIONAL"** y un test evaluativo al personal administrativo, docente y personal auxiliar de la misma. Logrando así cumplir con parte de los requerimientos de investigación, para optar el grado de Administración de la Educación.

Esperando una pronta y favorable respuesta, quedo muy agradecida; deseando éxitos en sus labores.

Atentamente,

Ing. Aguayo Litardo Josselyn Paola

C.I. 1206215186



Handwritten signature and date in blue ink: Josselyn Paola Aguayo, 04 de junio 2019.

*Adjunto copia del cuestionario aplicarse

Anexo 8: Solicitud de Autorización

Mocache. 07 junio del 2019.

Ing.

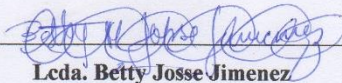
Aguayo Litardo Josselyn Paola

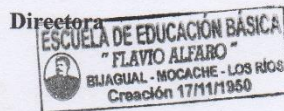
Docente de la Escuela de Educación Básica "Rio Guayas"

Presente:

De acuerdo a la solicitud enviada por usted, le informamos que **Escuela de Educación Básica "Flavio Alfaro"**, esta presta a colaborar y brindar las facilidades necesarias para su ingreso hasta nuestra Institución, permitiendo la aplicación de su prueba piloto (test evaluativo) sobre **"LIDERAZGO DIRECTIVO Y VALORES – IMAGEN INSTITUCIONAL"**, al personal administrativo, docentes y personal auxiliar de esta institución.

Cordialmente,


Lcda. Betty Josse Jimenez



Mocache. 07 junio del 2019.

Ing.

Aguayo Litardo Josselyn Paola

Docente de la Escuela de Educación Básica "Rio Guayas"

Presente:

De acuerdo a la solicitud enviada por usted, le informamos que la **Escuela de Educación Básica "Rio Guayas"**, esta presta a colaborar y brindar las facilidades necesarias para su trabajo de investigación en nuestra Institución, permitiendo la aplicación del **"TALLER DE LIDERAZGO DIRECTIVO Y VALORES – IMAGEN INSTITUCIONAL"** y el test evaluativo, al personal administrativo, docentes y personal auxiliar de esta institución.

Cordialmente,

Lcda. Orquidia Parraga Moreira

Directora



Anexo 9: Acta de aprobación de originalidad de tesis

| | | |
|--|--|---|
|  UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO | 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 directivo y valores para mejorar la imagen institucional de la Escuela Rio Guayas, Mocache, 2019” de la estudiante Ing. Aguayo Litardo Josselyn Paola (ORCID 0000-0002-1150-4461), constato que la investigación tiene un índice de similitud de **20%** 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, 11 de diciembre del 2019.



Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado
DOCENTE UCV - PIURA
Firma

Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado
DNI: 02605589

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

Anexo 10: Informe de originalidad de tesis

Aguayo-Josselyn

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE
INTERNET

1%

PUBLICACIONES

19%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

20%

★ Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Apagado



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

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

AGUAYO LITARDO, JOSSELYN PAOLA

INFORME TITULADO:

“Aplicación del taller liderazgo directivo y valores para mejorar la
imagen institucional en la escuela Rio Guayas, Mocache, 2019”

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE DICIEMBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



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