



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR**
SEDE IBARRA

AREA SOCIO HUMANÍSTICA

TÍTULO DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

**TEMA: Gestión del liderazgo educativo y valores en el centro educativo
Colegio Particular Educar 2000, durante el año lectivo 2014-2015**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA

Autora: Vergara Loza, María Fernanda

Directora: Villalta Córdova, Bertha María, Mgtr.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2015

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister

Bertha María Villalta Córdova

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

El presente trabajo de fin de maestría, denominado **Gestión del Liderazgo Educativo y Valores en el Centro Educativo Colegio Particular Educar 2000**, durante el año lectivo **2014-2015** realizado por María Fernanda Vergara Loza, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, mayo de 2015

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Vergara Loza María Fernanda declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Gestión del Liderazgo Educativo y Valores en el Centro Educativo Colegio Particular Educar 2000, durante el año lectivo 2014-2015 de la Titulación de Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Bertha María Villalta Córdova director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además certifico que las ideas, concepto, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

Loja, Mayo del 2015

f) _____

Autor: Vergara Loza María Fernanda

CI: 1715450910

DEDICATORIA

Le dedico esta tesis a mi compañero de vida, Juan Manuel Oviedo, por toda el amor que cada día de me da.

A mis padres por lo que soy

A mi hermano Pabli en el cielo y a Diego en la tierra por hacerme mejor persona

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi esposo Juan Manuel por motivarme siempre a dar lo mejor

Agradezco profundamente a mis padres René y María, mi hermano Diego y a mi hermano Pablo que me cuida desde el cielo.

Gracias a los directivos del Colegio Particular Educar 2000 quienes me permitieron realizar este trabajo de maestría en sus instalaciones.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE SESIÓN	iii
AUTORÍA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
CERTIFICADO INSTITUCIONAL	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
RESUMEN	9
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	15
1.1. La gestión: Concepto, importancia, tipos.	
1.2. Liderazgo Educativo: Concepto, tipos, características de cada tipo	
1.3. Diferencias entre directivo y líder	
1.4. Los valores y la educación	
1.5. El clima escolar y convivencia con valores.	
1.5.1. Dimensión pedagógica curricular y valores.	
1.5.2. Dimensión organizativa operacional y valores.	

1.5.3. Dimensión administrativa y financiera y valores.

1.5.4. Dimensión comunitaria y valores.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

34

2.1 Participantes

- Personal docentes por sexo y edad.
- Personal administrativo y de servicios.
- Población Estudiantil por edad, sexo, y especialidad.

2.2 Materiales e Instrumentos

2.3 Método y procedimiento

3. DIAGNÓSTICO:

41

3.1 Análisis FODA

3.1.1. Fortalezas y debilidades

3.1.2. Oportunidades y amenazas

3.2 Resultados de encuestas y entrevistas

3.2.1. De los directivos

3.2.2. De los Profesores

3.2.3 De los estudiantes

3.3 Matriz de Problemáticas

CAPÍTULO 4: DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

83

4.1. La estructura organizativa de la Unidad Educativa.

4.1.1. Misión y visión.

4.1.2. El Organigrama.

4.1.3. Funciones por áreas y departamentos.

4.2. Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores.

4.2.1. El manual de organización.

4.2.2. El código de Ética.

4.2.3. El plan estratégico.

4.2.4. El plan operativo anual (POA)

4.2.5. El proyecto educativo institucional (PEI)

4.2.6. Reglamento interno y otras regulaciones.

4.3 Conclusiones

4.4 Recomendaciones

CAPÍTULO 5: PROPUESTA DE MEJORA

124

5.1 Propuesta de mejora

5.1.2 Objetivos de la propuesta

5.1.3 Actividades

5.1.4 Localización y Cobertura Espacial

5.1.5 Población Objetivo

5.1.6 Sostenibilidad de la propuesta

5.1.7 Presupuesto

5.1.8 Cronograma

BIBLIOGRAFÍA **138**

APÉNDICES **140**

RESUMEN

El presente trabajo de fin de maestría busca identificar la gestión del liderazgo educativo y valores realizada en el Colegio Particular Educar 2000, durante el año lectivo 2014-2015.

En la parte inicial de este trabajo de investigación se detalla quienes son los participantes de este estudio, los materiales e instrumentos y la metodología utilizada para el análisis.

Posteriormente, en el marco teórico se describe qué tipos de gestión educativa existen y los tipos de liderazgo educativo. También se describe las diferencias entre directivo y líder. Adicional, se analiza el impacto de los valores en la educación.

En el diagnóstico se analizó los instrumentos donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores. En estos documentos se puede validar como la institución va realizando en el día a día la implementación de los valores y el desarrollo del liderazgo en los estudiantes.

Los resultados obtenidos permiten tomar acciones en pro del bienestar de quienes conforman los actores principales del proceso educativo.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo, valores, gestión educativa

ABSTRACT

This work wants to identify the expertise in management of educational leadership and values held in the Private School Educar 2000, during the 2014-2015 school year.

In the early part of this research is detailed who are the participants in this study, materials and tools and the methodology used for analysis.

Later, in the theoretical framework describes which are the types of educational management and the types of educational leadership. The differences between manager and leader is also described. Further, the impact of values in education is analyzed.

These documents can be validated as the institution is running on a day to day implementation of values and leadership in their students.

The results allow us to take action for the welfare of those who are the main actors of the educational process

KEY WORDS: Leadership, values, organization

INTRODUCCIÓN

El Colegio Particular Educar, es una institución educativa que brinda servicios educativos en las tres secciones de Educación Inicial, Sección Básica y Bachillerato. Fue fundada en el año lectivo 1998-1999 con el propósito de implementar una Filosofía Educativa basada en principios y valores, orientada a dar respuesta a las necesidades educativas de la sociedad.

La concepción educativa del Colegio Educar, estimula una comprensión consciente de una visión holística de la educación, es decir una educación global e integral del ser humano, tal como establece la Constitución del Ecuador.

Fomenta además la comprensión reflexiva de los principios y valores esenciales de la vida como son la Asertividad, Proactividad, Sinergia y los valores siguientes: respeto, responsabilidad humana y ambiental, honestidad, justicia, sentido de pertenencia, tolerancia, solidaridad, compromiso y lealtad, son conceptos rectores que hacen referencia a la conducta de los profesores, autoridades del Colegio Educar como de los estudiantes para lograr una convivencia pacífica de todos sus integrantes.

A pesar del enorme y acelerado desarrollo tecnológico y de la mayor disponibilidad de recursos materiales, cada vez los conflictos educativos son mayores, manifestados en la baja calidad de instructiva y formativa de los estudiantes dentro de una sociedad dedicada a perfeccionar objetos y no sujetos.

El Colegio Educar promueve una genuina educación holística e integradora, orientada al pleno desarrollo de los niños y niñas, jóvenes y señoritas. En este proceso se alienta la participación activa y creativa de los profesores del aprendizaje al interior del Colegio, bajo un orden de voluntad, disciplina, sentimiento y razón y de una activa participación de los padres de familia.

Siendo la educación un proceso continuo y de interacción social, la educación en comunidad significa, por lo tanto formación-instrucción en lo intelectual, físico y

afectivo-social de los estudiantes y la capacitación y formación permanente de los profesores en los mismos aspectos.

El Colegio Educar, viene desarrollando un currículum integrado que implica la aplicación de la Reforma en Educación Básica y los lineamientos generales del nuevo bachillerato ecuatoriano.

El Colegio incorpora a su propuesta pedagógica, la educación en valores, educación para la paz y programas de interculturalidad, evaluación por criterios, que permitan al Colegio Educar, alcanzar altos niveles de educación para poder competir con el mundo de la ciencia, el arte y la tecnología a nivel nacional e internacional.

Para vencer las limitaciones, para alcanzar los más caros ideales, la capacitación es la vía, porque mediante ella se accede al conocimiento.

En esta perspectiva, Serrano señala que para la capacitación “se debe crear grupos interdisciplinarios de estudio, comisiones populares de investigación, equipos permanentes de trabajo para procesar la información y capacitarse comunitariamente en el aspecto técnico, profesional y humano”

Así, la capacitación es importante para el fortalecimiento, transformación y la superación de la sociedad.

En este sentido capacitarse en el área de gestión del liderazgo juvenil y desarrollo de valores, mediante destrezas específicas es el eje significativo del interaprendizaje para el desarrollo institucional y comunitario.

El área mencionada es la herramienta del estudiante para acceder a la participación e integración de la comunidad educativa, además está considerada como estrategia del desarrollo sostenible, porque mediante la participación juvenil es posible contribuir a la formación cultural, social y económica de los nuevos hombres y mujeres.

Logro de Objetivos

Objetivo General

Evaluar la gestión del liderazgo educativo y valores en el centro educativo Colegio Particular Educar 2000 durante el año lectivo 2014-2015

Objetivos Específicos

- Identificar la situación actual y características del Colegio Particular Educar 2000
- Identificar los principios básicos de la educación relativa a la gestión del liderazgo educativo y valores y establecer un marco conceptual sobre los mismos.
- Aplicar una encuesta que permita determinar la gestión de liderazgo educativo de los actores del proceso educativo del Colegio Educar 2000
- Determinar un proceso de identificación del modelo de gestión del liderazgo educativo y valores Educar
- Determinar una propuesta de desarrollo de una guía didáctica para la capacitación en el modelo de liderazgo Educar

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 La gestión educativa

1.1.1 Concepto

Según la Secretaría de Educación Pública de México en su texto Manuales para supervisores y directivos (2010) “La gestión educativa es una de las instancias de toma de decisiones acerca de las políticas educativas del país, realiza las políticas educacionales en cada unidad educativa adecuándolas a su contexto y particularidades y a las necesidades de su comunidad educativa”

De acuerdo a Portal Colombia (2013) “La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales”.

La gestión educativa en ocasiones se identificada con la gestión docente o administración educacional. Sin embargo, va más allá, ya que la gestión educativa según el Portal Educación Inicial (2013) se enmarca en el proceso del desarrollo estratégico institucional de manera integral y coherente en el cual se definen objetivos, acciones y prioridades que comprometen a todos los actores institucionales de acuerdo al tipo de educación que se ofrece, desde el ámbito de las políticas y estrategias generales de la entidad.

En este punto se debe realizar una diferenciación entre la gestión educativa de la gestión docente ya que según Educativa Management (2013) la gestión docente sirve como punto de partida para la autoevaluación institucional y reformulación de la labor académica que realizan los propios docentes con el fin de mejorar su calidad, elevar el nivel académico tanto en el campo de la actividad docente como en los de investigación y extensión. Según Cortéz (2012) en su texto “Administración educacional y gestión educacional” la administración educacional va dirigida a los elementos específicos para ordenar, sistematizar, controlar y racionalizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Después de leer estos conceptos se puede determinar que la gestión educativa se puede definir como el gobierno o la dirección participativa de la educación, ya que por las características específicas de los procesos educativos la toma de decisiones en el nivel correspondiente es una tarea colectiva que implica a muchas personas, las cuales deben tener una meta común y debe de existir una excelente comunicación entre ellas.

1.1.2 Importancia

La educación en Ecuador es considerada un factor importante para el desarrollo social, cultural, económico y productivo, y como uno de los factores más relevantes en el desarrollo personal de los individuos. La educación ha dado la pauta de crecimiento con equidad y por consecuencia un mayor bienestar para la sociedad, impactando en su desarrollo económico, político, cultural, social, entre otros.

Históricamente la educación ha sido considerada por diversos actores sociales (profesores, estudiantes, autoridades educativas, organizaciones, etcétera) como la punta de lanza del desarrollo del país.

De acuerdo al Plan Decenal de la Educación del Ecuador 2006-2015, el propósito general del sistema educativo ecuatoriano es:

“Una educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, que promueva el respeto a los derechos humanos, derechos colectivos, desarrolle un pensamiento crítico, fomente el civismo; proporcione destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimule la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulse la interculturalidad, la solidaridad y la paz. Una educación que prepare a ciudadanos para la producción de conocimientos y para el trabajo.”

Garantizar este propósito solamente es posible mediante una correcta gestión educativa en cada uno de los centros educativos del país.

1.1.3 Tipos

Los tipos de gestión educativa son los siguientes:

- Gestión Directiva
- Gestión Pedagógica

De acuerdo a Gestión Educativa (2013) La Gestión Directiva se refiere al proceso de toma de decisiones. Sus principales objetivos son:

- Planificar
- Asignar
- Programar
- Implementar
- Controlar y
- Evaluar el accionar educativo dentro de la Institución y por tanto tiene un impacto a todo nivel.

La Gestión Pedagógica busca lo siguiente:

- Planificación de la enseñanza
- Programación e implementación de la enseñanza
- Reorientación y evaluación de los aprendizajes

El impacto de la Gestión Pedagógica se da en la formación y educación en el aula

1.2 Liderazgo educativo

1.2.1 Concepto

El liderazgo educativo se apoya en toda la teoría del liderazgo, pero debe asumir las características propias de su naturaleza y de su contenido.

En ese sentido se puede decir que el líder educacional es esencialmente un docente que debe dominar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para el liderazgo efectivo, al demostrar su competencia profesional, y su interés profesional que es mejorar la educación, el cambio permanente del centro educacional, de acuerdo a las dimensiones de la tarea directiva educacional.

Sobre esta base, tarea, contexto y fuerzas, el liderazgo educacional tiene que ser un fenómeno de equipo, ejercido por equipos de líderes.

El director es un líder que dirige líderes.

El liderazgo educacional debe propiciar el desarrollo de todos sus subordinados, creando oportunidades, retirando barreras y obstáculos, y logrando una alta activación para propiciar el cambio, en primer lugar en las personas.

El líder educacional es aquel que tiene un proyecto educativo, arrastra tras de sí a sus colaboradores y desarrolla a su personal.

1.2.2 Tipos

El liderazgo no es una medalla, ni una posición, ni una jerarquía, sino que es un proceso dinámico que pone en marcha a personas que asumen responsabilidades, miembros de un grupo que son interpelados y movilizados, y causas por las que vale la pena esforzarse.

Lozano y Castiñeira (2013) definen que en lo que se refiere a los centros educativos, el liderazgo debe incluir **proyecto** (hacia dónde ir), **programa** (cómo ir) y **emoción** (ganas para hacerlo).

En el libro Liderazgo de Goleman (2014) se definen 6 tipos de liderazgo que son:

- Liderazgo autoritario
- Liderazgo Coach
- Liderazgo Conciliador

- Liderazgo Democrático
- Liderazgo ejemplarizante
- Liderazgo dominante

1.2.3 Características

1. Liderazgo autoritario.

- Posee visión de futuro.
- Motiva constantemente a sus alumnos.
- Hace que sus alumnos perciban que lo que hacen es importante para el docente y para ellos.
- Da tareas individuales, pero siempre pensando que dichas ideas tienen un valor global.
- El alumno sabe en todo momento cuál es su objetivo y cuál es su recompensa.
- El objetivo marcado es claro, pero a la vez tiene una cierta flexibilidad.
- Permite la innovación.
- Permite la experimentación.
- Acepta los riesgos.

NO FUNCIONA CUANDO:

- Docente y alumnos tienen unos conocimientos iguales o muy parecidos, ya que estos lo conciben como un docente presuntuoso o poco informado.
- Se abusa del despotismo y la intransigencia.

2. Liderazgo *coach*.

- Ayuda a los alumnos a tomar conciencia de sus puntos fuertes y sus puntos débiles.
- Es capaz de definir cuáles son las aspiraciones personales, académicas y profesionales de sus alumnos.
- Ofrece una gran cantidad de instrucciones porque pauta las tareas.
- Ofrece mucho *feedback* a sus alumnos.
- Delega tareas con frecuencia, incluso las que se consideran complejas.
- Defiende el error como una forma más de aprendizaje.
- Defiende el valor del diálogo como herramienta para aumentar la responsabilidad entre sus alumnos.
- Verbaliza el compromiso ante sus alumnos.

NO FUNCIONA CUANDO:

- Los alumnos manifiestan muy pocas ganas de aprender.
- Los alumnos manifiestan una falta considerable de motivación.

3. Liderazgo conciliador.

- Valora a sus alumnos y sus emociones por encima de las tareas y los objetivos de las mismas.
- Busca en todo momento un buen clima de trabajo.
- Concede mucha importancia a la lealtad.
- Defiende cierto grado de autonomía en el aprendizaje.
- Practica el refuerzo positivo incondicional, es decir, trabaja para aumentar el autoconcepto y la autoestima de sus alumnos verbalizando sus logros y aciertos.
- Promueve la armonía dentro del grupo, así como la moral de sus alumnos.

NO FUNCIONA CUANDO:

- El docente abusa del elogio.

- El docente no ofrece soluciones a corto o medio plazo que puedan satisfacer al alumno.

4. Liderazgo democrático.

- Invierte mucho tiempo en recopilar ideas.
- Trabaja con la intención de tener el respaldo de sus alumnos.
- Busca constantemente en el grupo conseguir confianza, respeto y compromiso.
- Fomenta la flexibilidad y la responsabilidad a la hora de trabajar porque tiene muy en cuenta las opiniones y decisiones de sus alumnos.
- Es muy realista en cuanto a la consecución de objetivos.

INCONVENIENTES:

- Se ralentiza con consecución de objetivos, dada la pluralidad de opiniones.
- Favorece poco la cohesión de grupo al fomentar tanto la participación.

5. Liderazgo ejemplarizante.

- El docente tiene un alto rendimiento en su trabajo y lo demuestra constantemente.
- Se obsesiona por hacer las tareas mejor y más rápido y lo exige también a sus alumnos.
- Busca el mismo nivel y exigencia en todos sus alumnos.
- Tiene las ideas claras, pero no siempre es capaz de transmitir las con claridad al grupo.
- Fomenta la desmoralización y el abandono debido a la alta tasa de exigencia.
- El alumno se preocupa más por adivinar lo que quiere el docente que no por su trabajo en el aula.
- No hay flexibilidad.
- Desaparece la responsabilidad.

- Las tareas son, por lo general, repetitivas, mecanizadas y aburridas.
- El alumno ve poca recompensa en su esfuerzo.
- Manifiesta poca sensibilidad por la atención a la diversidad.

PUEDE FUNCIONAR CUANDO:

- Los alumnos son homogéneos, están muy motivados, son muy competentes en sus tareas y requieren de poca atención o seguimiento individualizado.
- Hay que realizar alguna actividad o proyecto en un plazo determinado.

6. Liderazgo coercitivo o dominante.

- Sólo el docente toma decisiones y es inflexible.
- No favorece el espíritu crítico o la generación de nuevas ideas o sugerencias.
- No fomenta la implicación del alumno en el grupo.
- Desaparece el sentido de la responsabilidad.
- No fomenta el sistema de recompensas.
- Es poco motivador para los alumnos.

PUEDE FUNCIONAR CUANDO:

- Se necesita dar un cambio radical al rumbo de un grupo.
- Ocurre una situación traumática o de emergencia tanto en el grupo como en el centro escolar.

1.3 Diferencia entre directivo y líder

De acuerdo a Rodríguez en su texto *Qué es el liderazgo educacional* (2012) los

Requisitos del líder:

- Saber enmarcar los objetivos del colectivo.
- Portador de lo nuevo, creador incesante. Apasionado por el cambio.

- Tacto psicológico para tratar de acuerdo a las características particulares.
- Saber intuir y prever los problemas. Hábil en la toma de decisiones.
- Entusiasta y motivador. Inspira con su visión de futuro.
- Diseña, propicia en entorno que facilita la acción conjunta en individual.
- Apremia, transmite energía y desbroza el camino de la burocracia que demora la acción.
- Se ve a sí mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento.
- El líder resume y trasmite historia.

Conocimientos del líder:

- Conocimientos de las personas.
- Conocimientos de la práctica docente.
- Conocimientos de las teorías educativas y de dirección.
- Conocimientos de modelos y técnicas de investigación.

Habilidades del líder:

- Habilidad para aceptar a la gente tal como es, no como uno le gustaría que fueran.
- Habilidad de acercarse a los problemas y a la relación humana en términos del tiempo presente y no del pasado.
- Habilidad por tratar a los que están más cerca de uno, con la misma cortesía que se dispensa a los desconocidos o a las visitas.
- Habilidad para confiar en otros, aún si el riesgo es grande.
- Habilidad para vivir sin la constante aprobación y reconocimiento de los demás.

Las cualidades que se atribuyen al líder no son privativas para otros miembros; la diferencia consiste en que el líder estas cualidades han adquirido un mayor desarrollo dando como resultado una personalidad más madura

1.4 Los valores y la educación

Los valores han sido definidos de varias maneras. Para Ortega y Gasset (1973) el valor es una creencia o convicción profunda que guía la existencia humana. Lo expresa con estas palabras “Antes de hacer algo, tiene cada hombre que decidir, por su cuenta y riesgo, lo que va a hacer. Pero esta decisión es imposible si el hombre no posee algunas convicciones sobre lo que son las cosas en su derredor, los hombres, el mismo. Sólo en vista de ellas, puede preferir una acción a otra, puede en suma, vivir”

En el ámbito educativo actual, la educación y los valores juegan un papel fundamental en la formación del ser humano. No pueden existir lo uno sin lo otro y por esto el papel del educador líder y ejemplo de valores es imprescindible en nuestras instituciones de hoy.

De acuerdo a Ortega (2013) hasta ahora la enseñanza en valores ha estado más orientada por la sociología y sicología del valor que por el modelo de ser humano que se quería formar. Si definir el modelo, la propuesta de valores carece de sentido.

La educación en valores presenta características específicas de enseñanza que la distinguen de otro tipo de aprendizajes. No es lo mismo enseñar geografía que enseñar valores.

Los niños y adolescentes que asisten a los centros educativos ya vienen equipados con un conjunto de valores que le permiten filtrar las propuestas de valores de la escuela. Las propuestas valorativas estarán interpretadas por el modo de pensar y vivir de su propia familia o contexto más representativo para el estudiante. Por esto, la educación en valores debe ser pensado de otra manera ya que compartirá espacio con toda la información valorativa que el estudiante haya recibido previamente en su contexto familiar-social.

De esto nace la necesidad de re-pensar la educación en valores en nuestras instituciones educativas. Cada una de ellas deberá definir el modelo que co-implementará en sus estudiantes.

1.5. El clima escolar y convivencia con valores

1.5.1 Dimensión pedagógica curricular y valores.

El Colegio Educar fundamenta su trabajo a través de una Filosofía Educativa basada en principios y valores, constituyéndose en el eje central de su quehacer educativo, pues planifica, ejecuta y evalúa teniendo como referentes sus principios y valores.

Nuestros valores suelen reflejar las creencias de nuestro medio cultural. Desarrollamos un sistema de valores que constituye una combinación de influencias culturales, descubrimientos personales y pautas familiares. Todo esto se transforma en el espejo a través del cual miramos el mundo.

Evaluamos, definimos prioridades, juzgamos y nos comportamos según cómo vemos la vida a través de ese cristal.

Cuando las personas alinean sus valores personales con los principios, se liberan de las viejas percepciones y paradigmas. Una de las características de los auténticos líderes es su humildad, que queda de manifiesto en su capacidad para sacarse las gafas y examinar objetivamente los cristales, analizando hasta donde sus valores, percepciones, creencias y comportamientos están alineados con los principios del “verdadero norte”

El valor es una prioridad de las cosas o de las personas, todo lo que es por el hecho de existir vale. Los valores valen por sí mismos, se les conozca o no van más allá de las personas es decir, trascienden, por lo que son y no por lo que se opine de ellos. Todos los valores se refieren a las necesidades o aspiraciones humanas. Las personas buscamos satisfacer dichas necesidades.

Aunque los valores e ideas cambian en cada época y situación debemos conservar un sistema de valores que garantice la convivencia y el cambio del modelo de sociedad: justicia, solidaridad, libertad, igualdad, tolerancia, respeto, vida, paz, salud, responsabilidad. Al aprender y formar valores va a ser un proceso que empieza con la aceptación de las normas impuestas desde la infancia y progresa a través de la identificación de valores en un modelo externo o grupo, la asimilación normas sociales comprendiendo y valorando su necesidad, y el análisis de los principios que las

fundamenta y a partir de aquí, la creación de valores va a depender de las experiencias de la interacción y no de la asimilación de normas externas. La observación, comparación e imitación va a ser la base para el aprendizaje de valores, actitudes, comportamientos y normas. A partir de lo que la persona ya conoce y de la experiencia, va a tomar conciencia de ellos, identificando, valorando, diferenciando e interiorizando en función de sus necesidades y motivaciones.

Todos conocemos que los valores, las creencias nacen en el hogar, la familia juega un papel fundamental en la formación de la personalidad y en el proceso de socialización pero no es la única, el grupo de iguales, el entorno físico, social y cultural y los medios de comunicación y principalmente la escuela. Es un error creer que los jóvenes se educan solo en la escuela, se educan también en la casa a través de varias actividades que realizan, compartiendo experiencias con sus amigos, se educan explorando el entorno y aprendiendo a desenvolverse adecuadamente en el medio social y cultural en el que les toca vivir.

Los valores y actitudes se educan siempre en contextos de la realidad, es decir en la interacción que la persona humana realiza con otros, con el entorno y la realidad en la que vive, los valores no son algo abstracto que se aprende y que se incorpora conceptualmente en la estructura del conocimiento. Los valores son cuando se traducen en actitudes y en comportamientos concretos y son formas de comportarse y de existir que el ser humano aprecia, desea o busca y son a la vez características de la acción humana que mueven nuestra conducta, orientan nuestra vida y marca nuestra personalidad.

Por lo tanto es necesario conectar la definición del sistema de valores en el que se va a educar, el desarrollo de los contenidos actitudinales de las áreas y el tratamiento de los ejes transversales o temas integradores. Estos tres aspectos responden a una misma finalidad educativa, el desarrollo del humanismo en el ámbito escolar.

Ahora bien educar en valores es facilitar aquel tipo de aprendizaje humano que permita apreciar los valores. Consecuentemente, la educación en valores debe procurar un auto-aprendizaje, un aprender a aprender, para ello es necesario que los y las profesoras propicien condiciones que favorezcan tal aprendizaje en valores y no tan solo enseñar valores.

Sin embargo en la mayoría de las ocasiones, de la importancia declarada sobre la educación en valores se ha derivado un tipo de educación fundamentalmente verbal, que no atiende a aquellos aspectos más directamente relacionados con la acción y el comportamiento. Los niños, niñas y adolescentes son capaces de hablar y hablar de lo que está bien o está mal y en cambio, no saben cambiar su comportamiento y adecuarlo a aquello que estiman valioso. Por lo tanto, el trabajo pedagógico no debe limitarse a la incorporación de contenidos informativos, sino que debe centrarse en el trabajo sobre actitudes y procedimientos considerando los contenidos como medios para el trabajo en valores.

Una propuesta de educación en valores no consiste únicamente en proponer qué valores queremos enseñar. Consiste sobre todo en proponer qué condiciones ha de reunir la institución educativa, escuela, colegio, instituto para ser un escenario óptimo en el que la infancia, adolescencia y juventud de las personas que en ella aprenden, puedan desarrollar todas las dimensiones humanas que les permitan apreciar, valorar, estimar aceptar y conseguir especialmente valores.

Educar en valores es ante todo proveer de condiciones, generar clima y ayudar a crear formas nuevas en las que se encarnen valores ya existentes, crear modos de estar y valorar su vida y orientar para que aquel que aprende sea capaz no sólo de encontrar su lugar en el mundo, sino de ser autor de sus actos.

Pero educar en valores requiere también desarrollar en la persona valores morales que le permitan asumir y comprender la sociedad como la convivencia de cosas muy distintas entre sí. Esto quiere decir creer y actuar conforme a ello, en la diferencia como factor de progreso, y en lo plural como algo valioso, porque genera conflicto, posibilidad de crecimiento y creatividad humana tanto individual como de grupo y porque además supone reconocer lo singular, lo minoritario y lo diferente en igualdad de condiciones y de dignidad que lo frecuente, lo mayoritario y lo establecido como normal. Ello implica la creencia en una sociedad democrática no sólo formal, sino especialmente dialogante y radicalmente ética. Una democracia así concebida supone que los que en ella participan se conceden confianza mutua, activa, se otorgan autoridad moral y se reconocen como actores que proceden abordando los conflictos a través del diálogo en situaciones transparentes y en los que se tienen en cuenta los

intereses de todos los afectados. A pesar de que los conflictos no se resuelvan y los intereses de todos no sean igualmente satisfechos en la toma de decisiones, la educación en valores supone la promoción, defensa y recuperación de una educación en valores entendida como una garantía de convivencia, en un ambiente de construcción personal en la que influyen otros agentes educativos además de la escuela como la familia, los medios de comunicación, la iglesia, los líderes sociales, culturales y políticos quienes influyen sobre la infancia y la adolescencia procurando la reproducción y conservación de sus matices de valores de forma natural, lógica en ocasiones, incluso legítima en algunas de ellas.

Según Adela Cortina (1996) propone una educación en valores mínimos estos mínimos son valores morales, es decir valores morales que a diferencia de otros, dependen de la libertad humana y que sólo pueden referirse a seres humanos, y que contribuyen a ser más humana nuestra convivencia social. Nos estamos refiriendo a valores como la libertad, justicia, solidaridad, igualdad, honestidad, al integrar la clasificación de Max Scheller con las consideraciones de Ortega y Gasset.

Es necesario que la escuela, entendida como institución de aprendizaje por excelencia, esté impregnada de los valores que pretendemos que sean apreciados por las personas que en ella aprenden. Para ello las relaciones interpersonales entre el profesorado, otros profesionales de la educación y entre los propios estudiantes deben ser regidos por los criterios antes mencionados.

Para todo ello supone un esfuerzo importante por ofrecer recursos metodológicos al profesorado a través de acciones de formación inicial sino que además requiere un perfil de profesor o de profesora con convicción y sobre todo, profesional. Para alcanzar estos objetivos hemos de ser capaces de hacer atractivo el ejercicio del profesorado en todas sus dimensiones, favorecer procesos y acciones que incrementen su autoestima y no podemos olvidar que lo que realmente se aprende a lo largo de la vida es lo que se vive. Aprender a vivir en democracia no es posible sin practicar la democracia en los ámbitos de aprendizaje.

En el Colegio Educar se utiliza entre otras estrategias la Metodología Educativa experiencial que consiste en:

- Situación inicial del estudiante, situación final del estudiante, pasando por un proceso educativo donde es vital las interacciones para conectarse con lo instructivo y formativo de acuerdo con los logros y en la satisfacción de las necesidades y desarrollo de las capacidades estudiantiles.
- Fase de sistematización Educativa, que constituyen las fases de planificación, ejecución, evaluación, retroalimentación del aprendizaje; el ciclo del aprendizaje con calidad, que corresponde a las siguientes preguntas clave: Qué, cómo, con qué hacer para que los estudiantes aprendan con calidad y avances en su proceso de aprendizaje continuo.
- Utilización del ciclo de aprendizaje para lograr un aprendizaje significativo. Cuyas etapas son: motivación, experiencia, reflexión, conceptualización, aplicación, evaluación.
- Utilización con gran dominio algunos programas educativos de vanguardia: Brain Gym (gimnasia cerebral) desarrollo de inteligencias múltiples (desarrollo de habilidades y destrezas intelectuales, afectivas y corporales) Se genera una cultura emprendedora con todos los estudiantes de primero, segundo y tercero de bachillerato, para lo cual se ha incluido un período de clase para realizar este trabajo.
- Aplicación con calidad el proceso diario siguiendo las pautas y procedimientos de la institución.

1.5.2 Dimensión organizativa operacional y valores.

Para lograr elevar la calidad educativa se requiere básicamente de la capacidad, el empeño, la preparación y la acción decidida de los maestros en el aula. Esto se consigue con la preparación continua de los maestros, con su capacitación directa, actualización y superación permanente, valorando y reconociendo el trabajo de los docentes a través de varios estímulos como la promoción mediante los justos reconocimientos a su labor.

Entonces, es vital la actitud de quienes lideran y gestionan el Colegio Educar. Para lograr efectividad en primer lugar se definen los propósitos de la institución, las necesidades de la organización, luego los colaboradores se alinean con esos propósitos y promueven el cambio desde las personas. Además se considera que el rendimiento en términos educativos depende del conocimiento, la efectividad en la

comunicación, la rapidez con que se toman las decisiones y se resuelven los problemas tanto de relaciones humanas como pedagógicos, académicos, financieros y organizativos, además:

- Aplicación con calidad el programa para padres.
- Aplicación con calidad el programa orientado a la profesionalización de los estudiantes de primero, segundo y terceros de bachillerato.
- Trabajar con todos los estudiantes de tercero de bachillerato para lograr el desarrollo de habilidades en la elaboración de una monografía.
- Trabajar con todos los estudiantes en la opción de elegir un taller alternativo en las tardes.

1.5.3 Dimensión administrativa y financiera y valores.

Dimensión Administrativa

Se aplica el Modelo de Gestión de Calidad en lo administrativo y educativo, es decir que una gestión de calidad cobra importancia en la manera de concebir, planificar, organizar, dirigir, administrar, evaluar y rendir cuentas para lograr mejores resultados en los aprendizajes de todos quienes conforman la comunidad educativa, estudiantes, profesores, directivos personal administrativo y padres de familia. El objetivo prioritario es fortalecer la dirección del Centro Educativo para promover el cambio hacia una cultura gerencial y responsabilidad de los resultados. Dicha gestión se realiza a través de tres estrategias generales organizativa, de formación continua y acompañamiento en todos los procesos educativos a todos los agentes del proceso.

Dimensión Financiera

El Colegio Educar, funciona como arrendatario de todos los activos que están conformados por:

- Activos fijos con una infraestructura de 25000m² de terreno urbanizado con todos los servicios y 5000m² de arquitectura educativa con todo el amueblamiento y equipamiento.
- Activos corrientes. Constituido por todos los ingresos provenientes de los pagos que realizan los padres, madres o representantes por concepto de pensiones, matrículas y otros, la administración económica responde a la normativa legal y los requerimientos del SRI, y tributación municipal.
- El Colegio Educar cumple con todas las leyes laborales a favor de sus colaboradores y responde con puntualidad a todas sus obligaciones de remuneraciones, aportes al IESS, y otros beneficios sociales como: permanente atención médica y de emergencias y seguro de vida y accidentes, así como facilidades de transporte para todo su personal.

1.5.4 Dimensión comunitaria y valores.

Respecto a la dimensión comunitaria, el Colegio Educar 2000 realiza actividades de ayuda social a comunidades aledañas al sector. Este tipo de actividades consisten en apoyo social a través de donaciones a niños de escasos recursos del sector de La Merced y Vía al Tingo.

Los estudiantes de todos los niveles de escolaridad se involucran en esta actividad que se realiza en Navidad. A cada estudiante se le asigna un niño con quien además de entregarle un presente y donaciones para su familia, también compartirá un momento de esparcimiento y juego. Adicional ambos participantes de esta actividad compartirán un refrigerio.

El Colegio Educar 2000 con esta actividad busca que sus estudiantes fomenten varios valores como la solidaridad, respeto entre otros. Conjuntamente, esta actividad está diseñada para que los estudiantes conozcan de primera mano otras realidades distintas a las propias generando un sentido de conciencia social.

En el aula se comparte lo vivido, se analiza las experiencias y se busca la reflexión de los estudiantes respecto al impacto positivo que se puede generar. Los estudiantes generan propuestas de mejora que se puedan aplicar respecto al contribuir a la sociedad.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1 Participantes

2.1.1 Personal docente por sexo y edad

A continuación se presenta los cuadros de descripción demográfica de la población de docentes del Colegio "Educar 2000" categorizada por edades, género y tipo de título académico

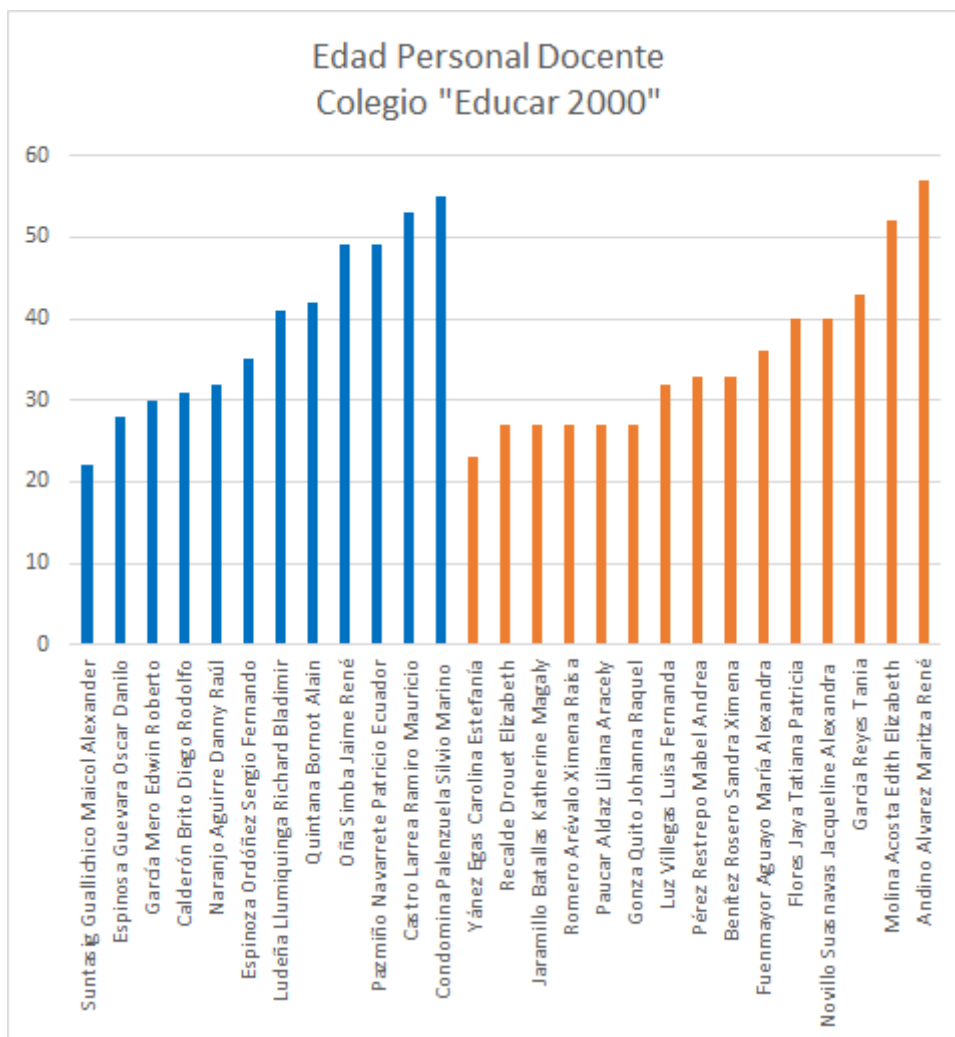


Figura1 Edad del Personal Docente

Autora: MFVL

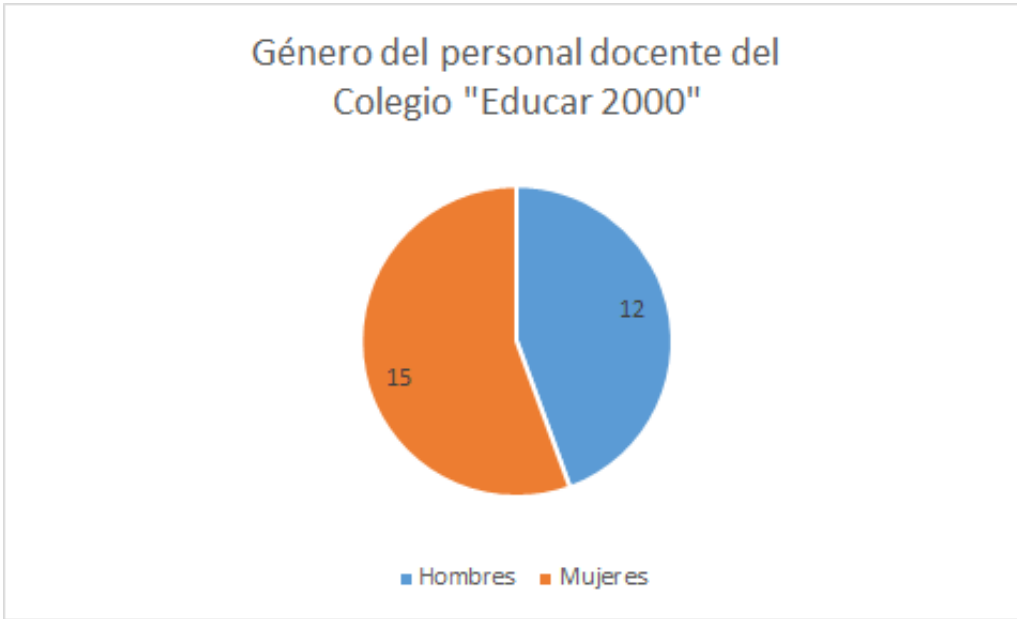


Figura 2: Género del personal docente

Autora: MFLV

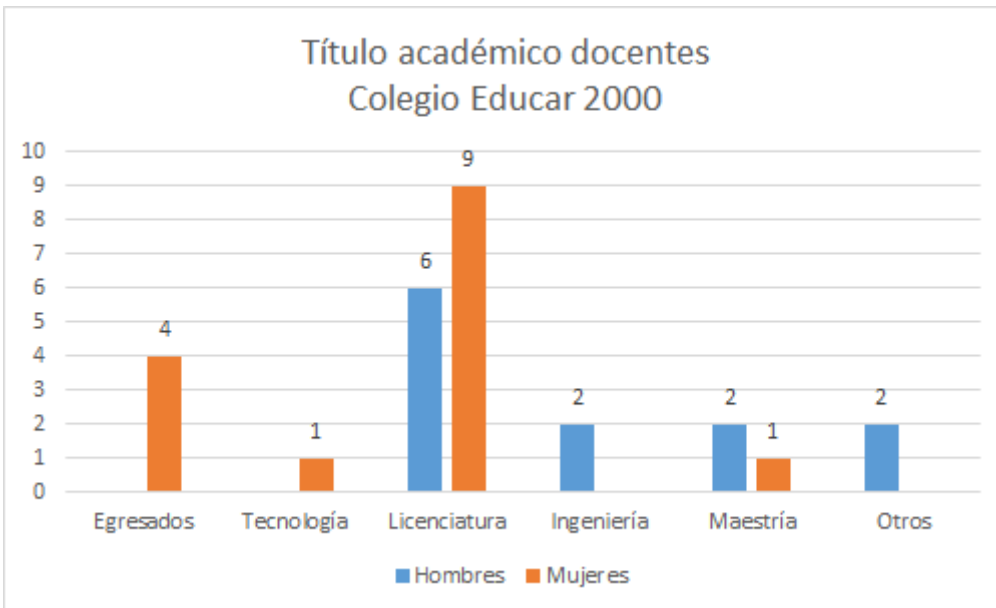


Figura 3: Título Académico del personal docente

Autora: MFVL

2.1.2 Personal administrativo y de servicios.

En los siguientes cuadros se presenta la información demográfica por edad y género del personal administrativo y de servicio del Colegio Particular “Educar 2000”

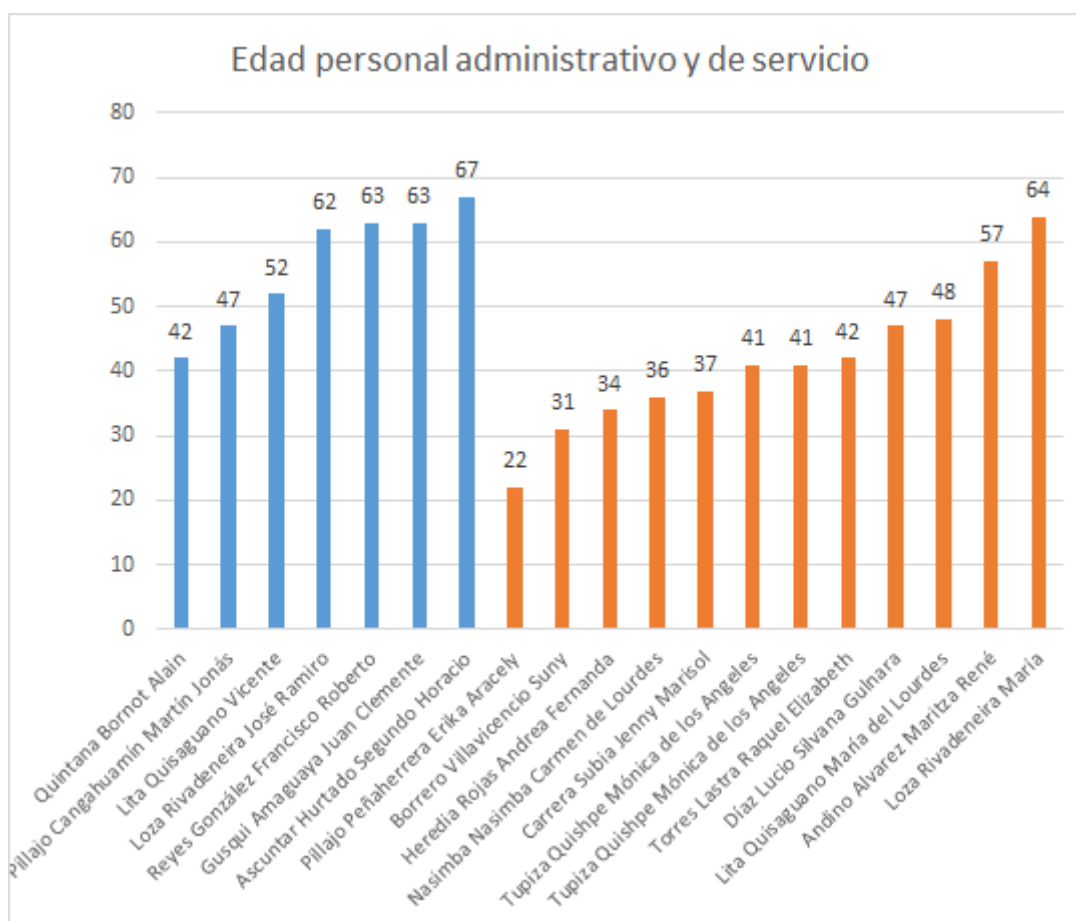


Figura 4: Edad del personal administrativo y de servicio

Autora: MFVL

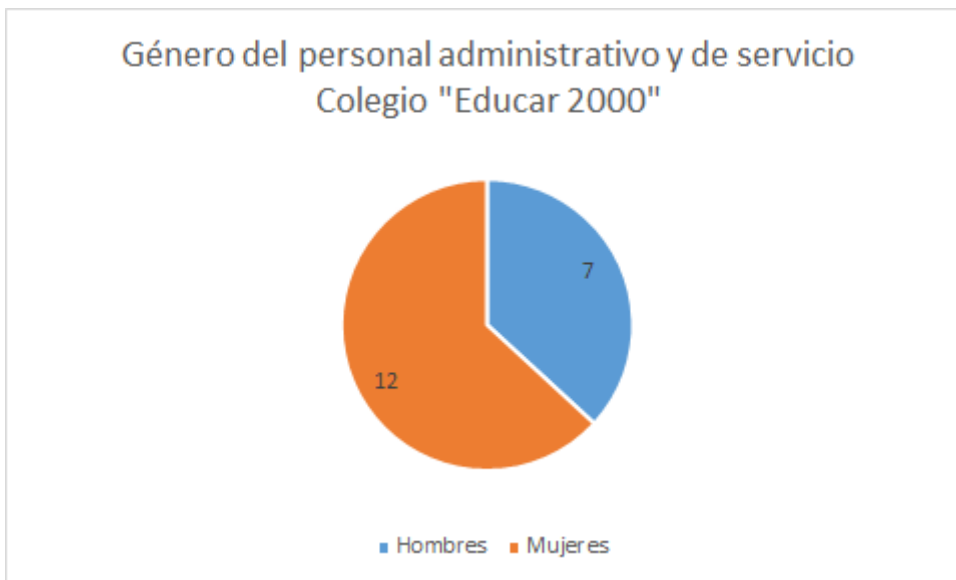


Figura 5: Género del personal administrativo y de servicio

Autora: MFVL

2.1.3 Población estudiantil por edad, sexo, y especialidad.

Para este estudio se tomó en cuenta a la población del bachillerato unificado en ciencias del Colegio Particular "Educar 2000".

La población total de estudiantes de bachillerato es de 87 alumnos repartidos entre los tres años de bachillerato

A continuación se adjuntan el cuadro de la población estudiantil del Bachillerato unificado en ciencias del Colegio Particular "Educar 2000" por edades y por género.

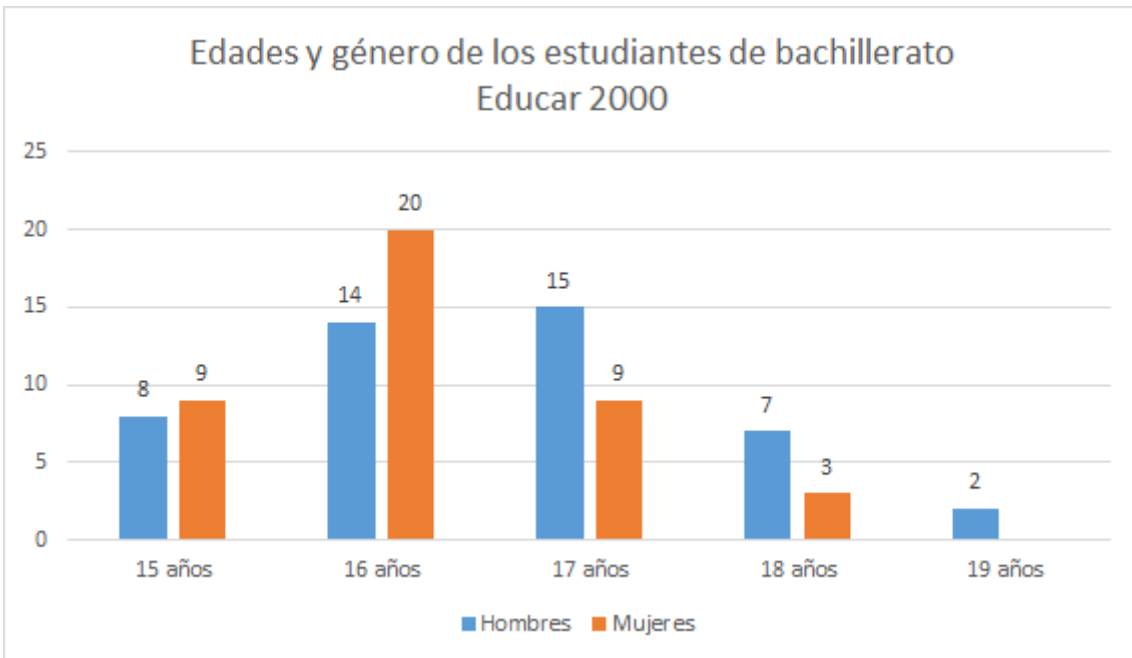


Figura 6: Edades y género de los estudiantes

Autora: MFVL

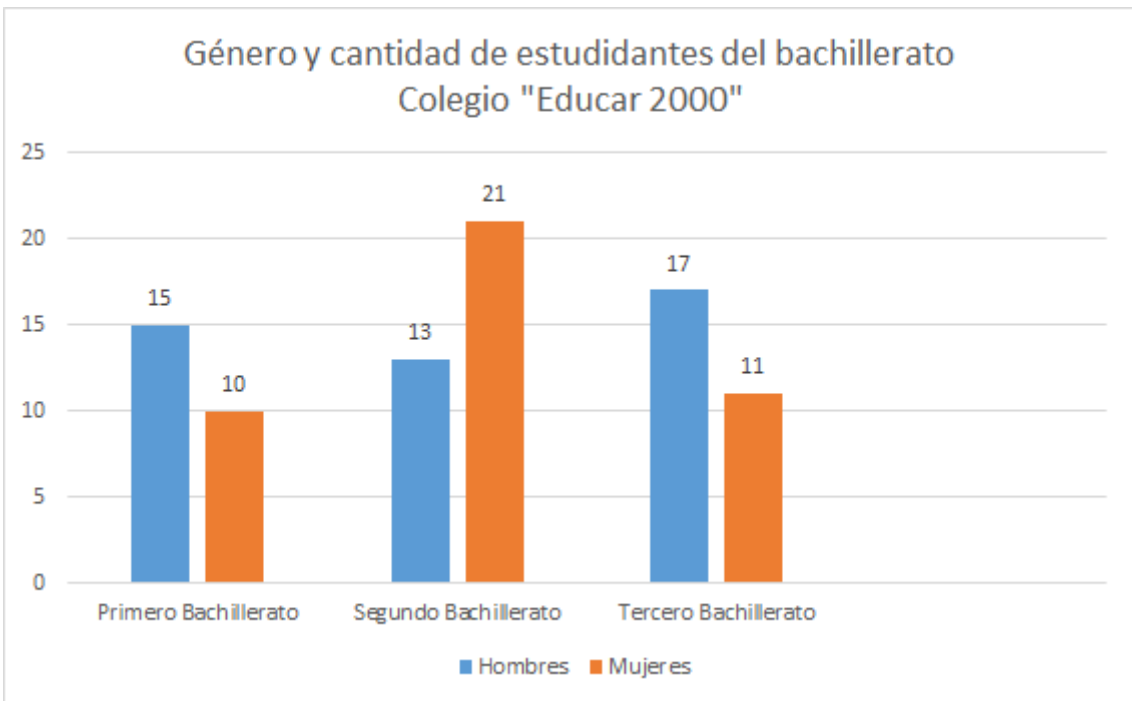


Figura 7: Cantidad y género de los estudiantes

Autora: MFVL

2.2 Materiales e instrumentos

Para el presente estudio se realizaron encuestas físicas para los participantes en las instalaciones del Colegio Particular “Educar 2000”

Las encuestas usadas son las presentadas en la Guía para para la elaboración de tesis Proyecto de Grado II sobre “Gestión del liderazgo y valores en los centros educativos”

2.3 Método y procedimiento

El método utilizado para este estudio es la encuesta donde se realiza la recolección de datos a través de un listado de preguntas estructuradas que recogen información para ser tratada estadísticamente.

Las preguntas utilizadas para esta población fueron cerradas categorizadas en forma de escala.

El procedimiento para la recolección de la información fue presencial donde se entregó la encuesta física a los participantes, es estuvo presente para la resolución de preguntas y clarificación del uso de la información.

En cuanto a la población seleccionada para participar se logró contar con el 100% del personal docente y directivo.

En cuanto a la participación de los estudiantes, se logró la participación de 78 estudiantes de los 87 que conforman la sección del bachillerato unificado en ciencias del Colegio Particular “Educar 2000”. Esto representa el 89,66% del universo.

CAPITULO III: DIAGNÓSTICO

3.1 Análisis FODA

3.1.1. Ámbito Académico.

FORTALEZAS

- Currículum Académico basado en el desarrollo de contenidos, de habilidades y destrezas, valores actitudes, comportamientos y normas.
- Gestión académica con visión de mejoramiento continuo de la institución.
- Armonización de programas curriculares nacionales con programas internacionales para potenciar el aprendizaje. (Brain Gym; efectividad y aprendizaje a través de emprendimiento y gestión)

OPORTUNIDADES

- Poseer un proyecto que demanda capacitación y preparación permanente, que nos lleva todos los profesores y autoridades a enfrentar el reto de realizar algo innovador como es una educación centrada en el ser humano, en valores actitudes, comportamientos y normas.
- La creciente valoración de la sociedad a la educación basada en principios y valores.
- Resultados académicos que las universidades valoran de los bachilleres que egresan de esta Institución.

DEBILIDADES

- Hace falta socializar los objetivos institucionales entre sus miembros
- Falta mayor seguimiento y control de ejecución de planes de las áreas del conocimiento.
- Falta mayor dedicación y trabajo sostenido en talleres alternativos, especialmente de tareas de refuerzo.

AMENAZAS

- Competencia desleal de otras instituciones educativas del sector para captar estudiantes.

- Instituciones Educativas que ofrecen alternativas de educación sobre la base de los programas del Bachillerato Internacional.

3.1.2.Ámbito Administrativo

FORTALEZAS

Directivos

- Plena identificación con el Colegio Educar y su Filosofía Educativa
- Interés práctico en su desarrollo profesional, así como en su desarrollo personal.
- Experiencia profesional en gestión y liderazgo
- Trabajo sinérgico y de apoyo mutuo entre directivos.
- Los propósitos personales de sus directivos están alineados con los propósitos institucionales
- Preparación profesional acorde con lo que el Colegio requiere en el perfil docente y lo ley de carrera docente requiere para constituirse en directivos de una institución.

Personal Administrativo

- Interés mayoritario por cumplir con sus funciones
- Interés por contribuir al mejoramiento institucional.

Profesores

- Tendencia al trabajo en equipo
- Interés mayoritario por cumplir con sus funciones y responsabilidades
- Equipo de profesores especializados en docencia
- Ambiente humano de respeto, cordialidad, solidaridad, acogimiento, entre profesores y entre profesores y estudiantes.
- Capacitación continua una hora todos los días lunes del año lectivo y un día al trimestre en jornadas pedagógicas.
- Compromiso afectivo con su labor y con la institución de algunos profesores y autoridades.

Estudiantes:

- Son muy expresivos, afectuosos, espontáneos, demuestran entusiasmo para realizar actividades de emprendimiento y de solidaridad social, tanto a nivel interno como en el entorno inmediato al colegio.

Padres, madres y o representantes

- En su mayoría cumplen con sus compromisos económicos para con el Colegio.
- La mayoría de padres, madres y/o representantes demuestran lealtad al Colegio.
- En su mayoría, se interesan y asisten a las reuniones convocadas por el Colegio, ya sea para información de actividades académicas, capacitación o para solucionar dificultades que se presentan con sus hijos.

OPORTUNIDADES

- Capacitación permanente de los profesores en educación en general,
- Oferta de profesores de las diferentes áreas del conocimiento para trabajar en la institución.
- Personal capacitado por la institución en temas de vanguardia como Brain Gym, Desarrollo personal y coaching ontológico, que otras instituciones del Valle de los Chillos no brinda.

DEBILIDADES

Personal Directivo

- Centralización de funciones y decisiones

Profesores

- Rotación de personal capacitado por el colegio, especialmente en inglés.
- Inasistencia de algunos profesores por diferentes causas: enfermedad, trámites, calamidad doméstica etc. Que afecta al normal desenvolvimiento de la institución.
- Tendencia de los profesores en mantener el paradigma tradicional en educación
- Falta por parte de los profesores un trabajo eficiente en cuanto a mantener la disciplina.
- Falta consolidación de acciones como grupo, tendientes a mejorar la calidad educativa de la sección.

- Tendencia de algunos profesores a entregar documentos en forma tardía: informes, planificaciones etc.

Estudiantes

- Tendencia a realizar el mínimo esfuerzo para alcanzar muy buenos resultados.
- Carecen de hábito de trabajo.
- A veces manipulan las Pautas de Comportamiento planteadas por la Institución
- Poca participación de los estudiantes de primero, segundo y tercero de bachillerato en los Talleres Alternativos que ha planteado la institución en este año lectivo.

Padres de Familia

- Considerar “buena educación como sinónimo de mucho Inglés y computación”
- Algunos padres de familia se retrasan en el cumplimiento de sus responsabilidades económicas con el colegio.
- Poco apoyo de los padres de familia en el acompañamiento a sus hijos en los procesos educativos.

AMENAZAS

- Bajo perfil de la oferta profesional en todas las áreas.
- Oferta económica con mayor ventaja en el ámbito de las instituciones públicas y también privadas para captar recursos humanos preparados en todas las áreas.

3.1.3.Ámbito financiero

FORTALEZAS:

- Existe una estructura financiera
- Tendencia al equilibrio del presupuesto

- Financiamiento continuo y auto-gestivo para solventar los gastos de remuneraciones, los gastos operativos, adquisición de nuevos materiales.
- Proceso contable actualizado y al día

DEBILIDADES

- Mediana Sostenibilidad económica

INFRAESTRUCTURA

FORTALEZAS

- Amplitud de terreno, áreas verdes, arquitectura escolar, ambiente funcional, muebles y materiales suficientes.
- Calidad y cantidad suficiente de material audiovisual, material concreto.
- Los muebles son adecuados tanto para la salud de los estudiantes como para el trabajo que deben realizar.
- Mantenimiento permanente de todos los espacios abiertos así como adecuado cuidado de todos los materiales, muebles y equipos de todo el Colegio.

DEBILIDADES

- Materiales, sustancias y reactivos de laboratorio de química desactualizados.
- Acabados interiores de algunas aulas un poco deterioradas.
- Mantenimiento de canchas deportivas de básquet y pista atlética es insuficiente.

OPORTUNIDADES

- Ambiente natural no contaminado
- Amplitud de los espacios verdes, así como del medio construido.
- Suficientes aulas.

3.2. Resultados de las encuestas y entrevistas

3.2.1. De los Directivos

En esta sección se presentará los resultados de las encuestas realizadas a los Directivos del Colegio Educar 2000

FORMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN EL CENTRO EDUCATIVO

Tabla2: Encuesta a Directivos

Forma de organización	F	%
a. El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre	1	33%
b. Coordinadores de área	1	33%
c. Por grupos de trabajo	1	33%
d. Trabajan individualmente	0	0%
e. No contestan	0	0%

Fuente: Encuesta

Elaborador por: MFVL

ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN.

Tabla3: Encuesta a Directivos

Aspectos	F	%
----------	---	---

a. El número de miembros de la institución	1	33%
b. Los resultados obtenidos en la institución	2	67%
c. Valor y tiempo empleados en la institución	0	0%
d. Otros	0	0%

Fuente: Encuesta

Elaborador por: MFVL

Las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos

Tabla 4: Encuesta a Directivos

Aspectos	F	%
SI	1	33%
NO	2	67%

Fuente: Encuesta

Elaborador por: MFVL

El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por el:

Tabla5: Encuesta a Directivos

Aspectos	F	%
a. Director	0	0%
b. Rector	2	67%
c. Consejo Directivo	1	33%

Fuente: Encuesta

Elaborador por: MFVL

Para la resolución de conflictos y promover soluciones pertinentes y oportunas en el tiempo usted delega la toma de decisiones a un grupo de colaboradores.

Tabla 6: Encuesta a Directivos

Aspectos	F	%
SI	3	100%
NO	0	0%

Fuente: Encuesta

Elaborador por: MFVL

Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

Tabla7: Encuesta a Directivos

	SIEMPRE		A VECES		NUN CA		EN BLANC O	
	F	%	F	%	F	%	F	%
a. Excelencia académica	3	100%		0%		0%		0%
b. El desarrollo profesional de los docentes	2	67%		0%		0%	1	33%
c. La capacitación continua de los docentes	2	67%		0%		0%	1	33%
d. Trabajo en equipo	3	100%		0%		0%		0%
e. Vivencia de valores institucionales y	3	100%		0%		0%		0%

personales								
f. Participación de los padres de familia en las actividades programadas	2	67 %	1	33%		0%		0%
g. Delegación de autoridad a los grupos de decisión	2	67 %	1	33%		0%		0%

Fuente: Encuesta

Elaborador por: MFVL

Las habilidades de liderazgo requeridas para dirigir una institución:

Tabla 8: Encuesta a Directivos

	SIEMPRE		A VECES		NUNCA		EN BLANCO	
	F	%	F	%	F	%	F	%
a. Son innatas.		0%	3	100 %		0%		0%
b. Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo		0%		0%	3	100%		0%
c. Se adquieren a partir de la experiencia.	3	100%		0%		0%		0%
d. Se desarrollan con estudios en gerencia	1	33%	2	67%		0%		0%
e. Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión	3	100%		0%		0%		0%

Fuente: Encuesta

Elaborador por: MFVL

Para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar, usted como directivo promueve:

Tabla9: Encuesta a Directivos

	SIEMPRE		A VECES		NUNCA		EN BLANCO	
	F	%	F	%	F	%	F	
a.El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar	3	100%		0%		0%		0%
b. La disminución del número de estudiantes por aula	2	67%	1	33%		0%		0%
c. La mejora de los mecanismos de control	2	67%	1	33%		0%		0%
d. La existencia de ambientes cordiales de trabajo	2	67%	1	33%		0%		0%

Fuente: Encuesta

Elaborador por: MFVL

De los diferentes órganos descritos a continuación, ¿cuáles se encuentran en su institución?

Tabla10: Encuesta a Directivos

	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	F	%	F	%	F	%
a.De dirección (director(a), Consejo Escolar,	3	100%		0%		0%

Consejo Académico, etc.						
b. De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	2	67%	1	33%		0%
c. De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	2	67%	1	33%		0%
d. Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	2	67%	1	33%		0%

Fuente: Encuesta

Elaborador por: MFVL

El equipo educativo o equipo didáctico o junta de profesores de su institución es el encargado de

Tabla 11: Encuesta a Directivos

	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	F	%	F	%	F	%
a. Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos	1	33%	2	67%		0%
b. Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	2	67%	1	33%		0%
c. Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para	2	67%	1	33%		0%

resolverlos						
d. Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos	2	67%	1	33%		0%

Fuente: Encuesta

Elaborador por: MFVL

Los departamentos didácticos de su institución, son los encargados

Tabla 12: Encuesta a Directivos

	SI		NO	
	F	%	F	%
a. Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia	2	67%	1	33%
b. Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución	3	100%		0%
c. Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente	2	67%	1	33%
d. Mantener actualizada la metodología	3	100%		0%
e. Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros	2	67%	1	33%
f. Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje	3	100%		0%
g. Elaborar una memoria periódica en la que se valore el	2	67%	1	33%

desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos				
h. Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo	2	67%	1	33%
i. Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas	3	100%		0%
j. Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología	3	100%		0%

Fuente: Encuesta

Elaborador por: MFVL

La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.

Tabla 13: Encuesta a Directivos

	SI		NO	
	F	%	F	%
La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.	2	67%	1	33%

Fuente: Encuesta

Elaborador por: MFVL

En la institución educativa que usted dirige se ha realizado:

Tabla 14: Encuesta a Directivos

	SI		NO	
	F	%	F	%
a. Reingeniería de procesos	3	100%		0%
b. Plan estratégico	3	100%		0%
c. Plan operativo anual	3	100%		0%
d. Proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes	2	67%	1	33%

Fuente: Encuesta

Elaborador por: MFVL

Entrevista a Directivos de la Institución

Tabla 15: Entrevista a Directivos

Pregunta	Respuesta Positiva	F	Respuesta Débil	F
¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?		2		1
¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?		3		0
¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?		3		0
¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?		3		0
¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la		2		1

dirección, docencia y alumnado?				
¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?		3		0
¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?		3		0
En el caso de existir antivalores, ¿cuáles son?		3		0

Fuente: Encuesta

Elaborador por: MFVL

3.2.2. De los Profesores

A continuación se presentará en un gráfico de barras resumido las respuestas completas de los profesores para un análisis general y posteriormente se analizará cada pregunta.

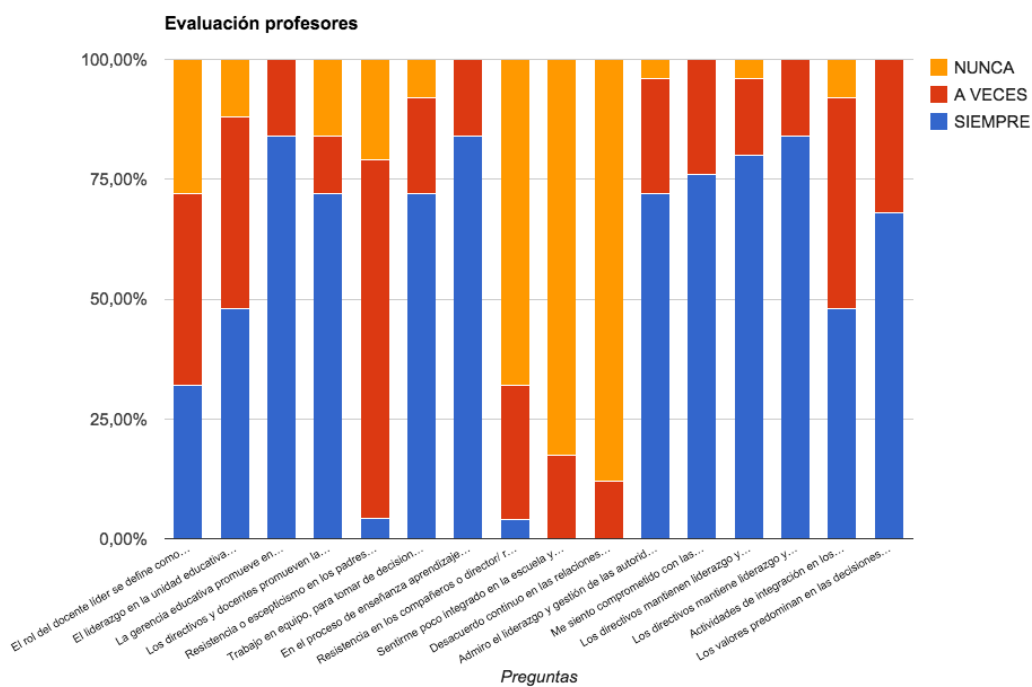


Figura 9: Evaluación a profesores

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: MFVL

Como primera fortaleza aparece la tercera pregunta que manifiesta que La gerencia educativa promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.

Otra fortaleza adicional es En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.

A continuación los resultados por pregunta.

El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.

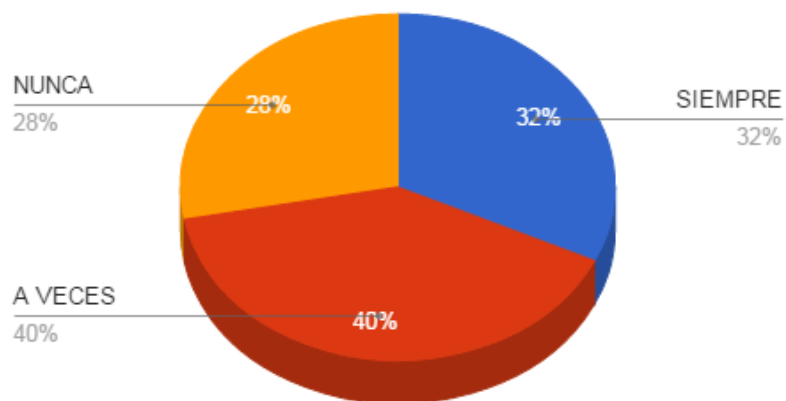


Figura 10: Evaluación a profesores

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: MFVL

El 40% de los docentes considera que a veces deben poseer la actitud y habilidades para cuestionar las órdenes existentes

El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.

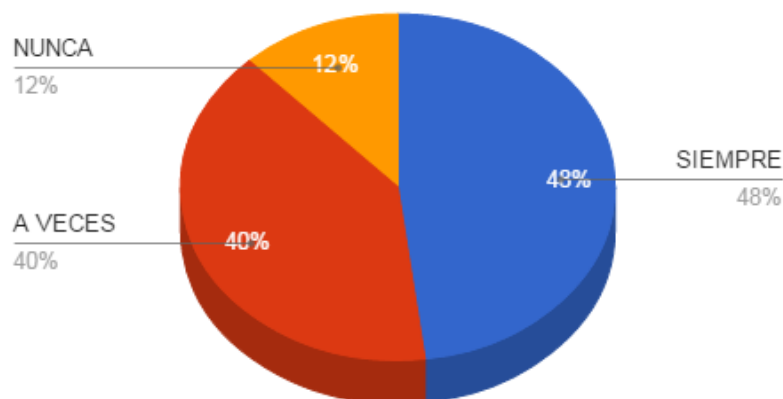


Figura 11: Evaluación a profesores

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: MFVL

De acuerdo a este resultado, el 43% de los docentes considera que siempre se nota que el liderazgo está ligado a la búsqueda de innovación.

La gerencia educativa promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.

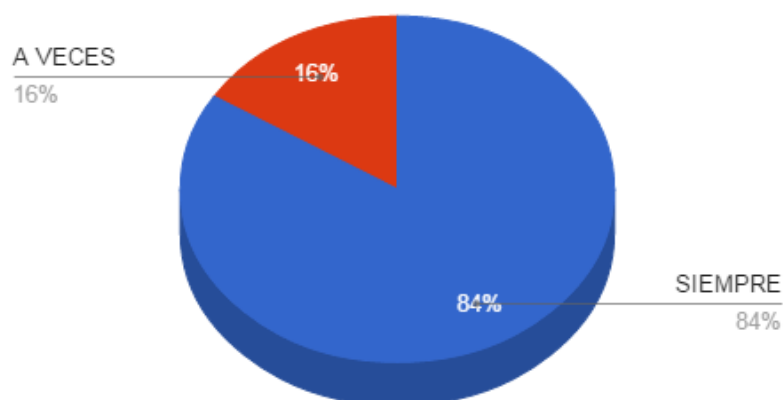


Figura 12: Evaluación a profesores

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: MFVL

En cuanto a esta pregunta, se puede notar ones que esta es una fortaleza percibida por los profesores ya que el 83% de ellos consideran que la gerencia promueve la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.

Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes- estudiantes familias-asociación civil- padres y representantes- consejo comunal con el fin de d...

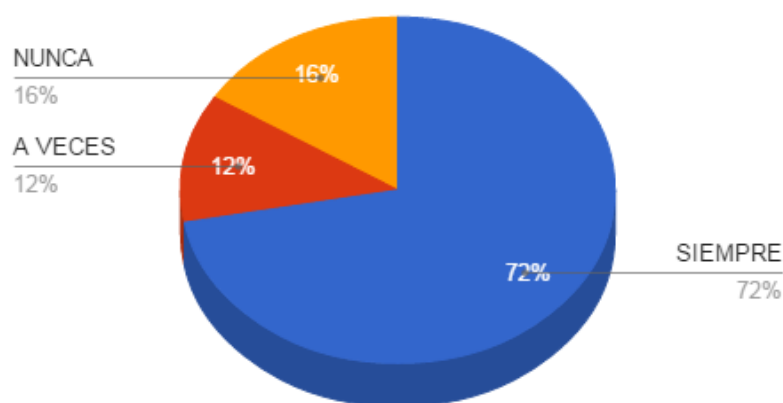


Figura 13: Evaluación a profesores

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: MFVL

Nuevamente, en esta pregunta se nota que es una fortaleza percibida por los profesores ya que el 73% considera que siempre los directivos y docentes promueven la investigación participa con todos los actores con el fin de desarrollar y materializar las metas del establecimiento.

Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza

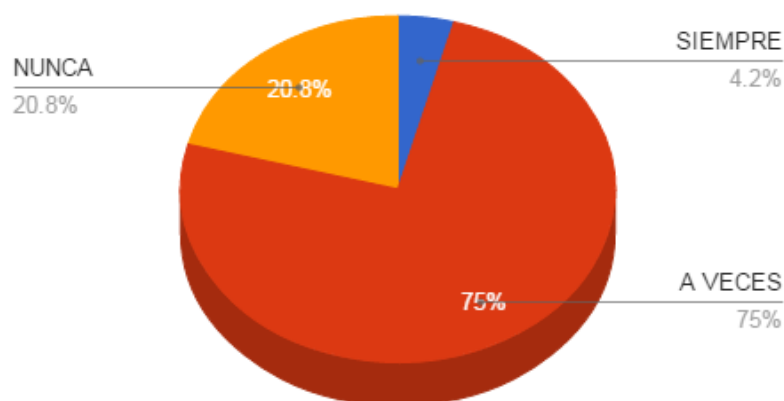


Figura 14: Evaluación a profesores

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: MFVL

El 75% de los docentes consideran que existe resistencia por parte de los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.

Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.

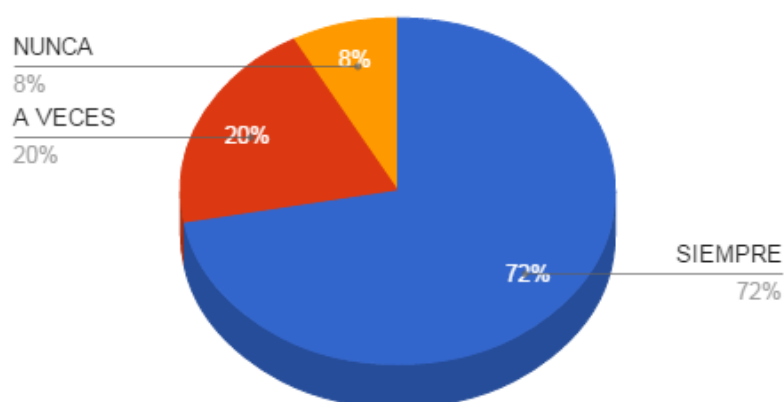


Figura 15: Evaluación a profesores

Fuente: Encuesta a profesores

En esta pregunta, el 72% de los consultados considera que siempre se trabaja en equipo para tomar decisiones de cambio de metodología de enseñanza aprendizaje

En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante

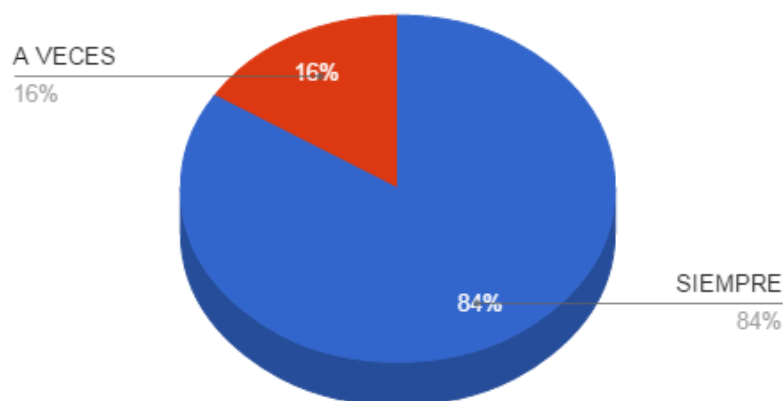


Figura 16: Evaluación a profesores

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: MFVL

En este gráfico se puede notar que el 84% de los profesores considera que siempre en el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.

Resistencia en los compañeros o director/ rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.

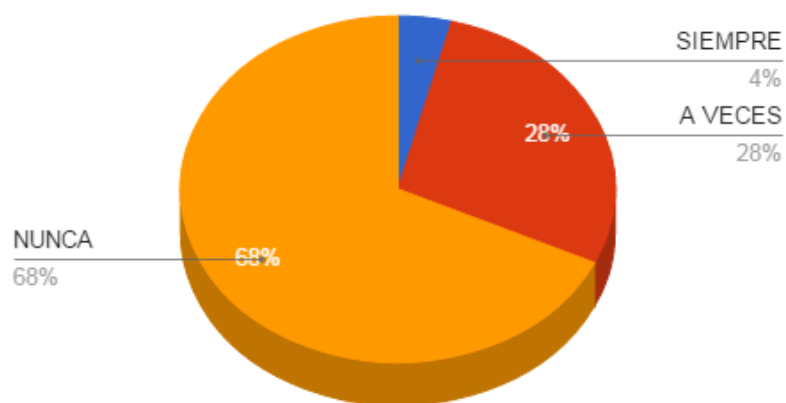


Figura 17: Evaluación a profesores

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: MFVL

De acuerdo a la información presentada, el 68% considera que nunca existió resistencia en los compañeros o director cuando intentó desarrollar nuevos métodos de enseñanza.

Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros

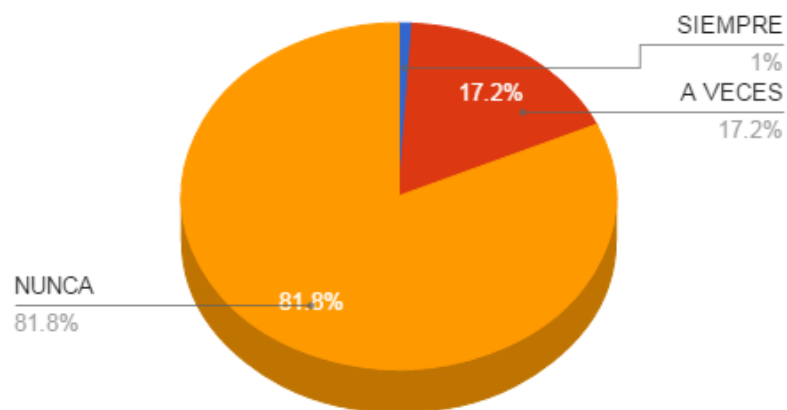


Figura 18: Evaluación a profesores

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: MFVL

Un 82% de los participantes nunca se ha sentido poco integrado en el establecimiento y entre los compañeros.

Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo

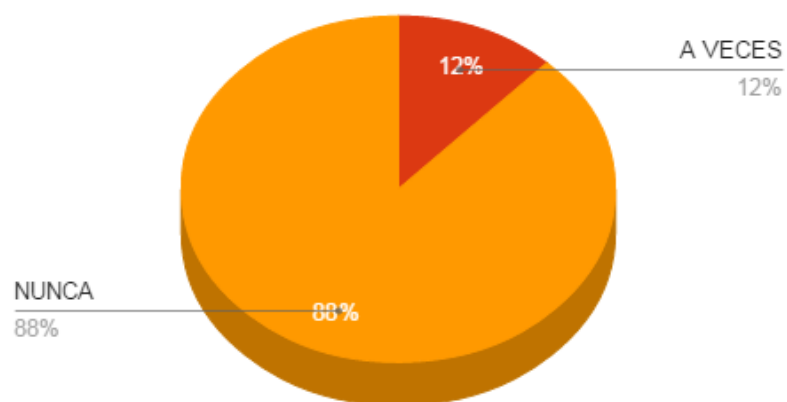


Figura 19: Evaluación a profesores

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: MFVL

El 88% de los participantes considera que nunca percibió un desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.

Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.

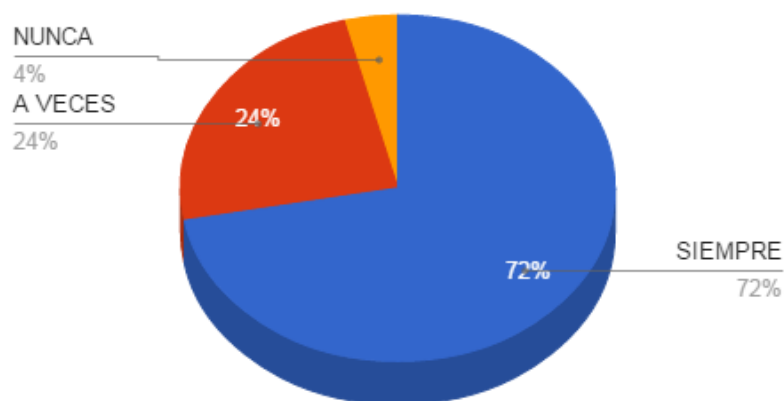


Figura 20: Evaluación a profesores

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: MFVL

El 72% de los participantes afirma que siempre admira el liderazgo y la gestión de las autoridades educativas.

Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/ Rector del centro educativo.

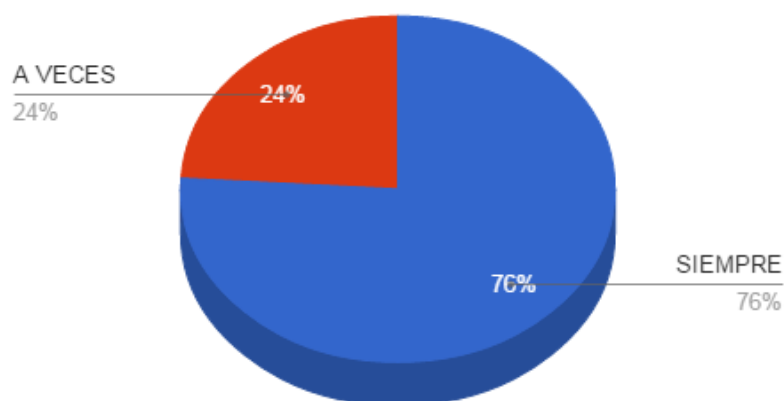


Figura 21: Evaluación a profesores

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: MFVL

El 76% de los encuestados afirma que siempre se siente comprometido con las decisiones tomadas por el Rector. Esta es una fortaleza que debe ser permanente en el tiempo.

Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica

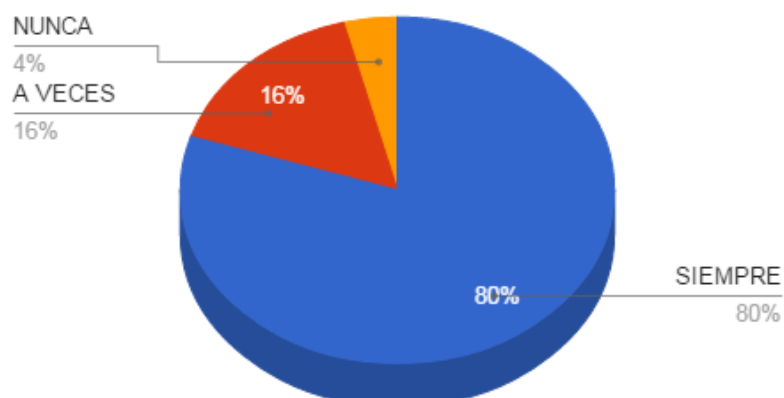


Figura 22: Evaluación a profesores

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: MFVL

Esta pregunta denota una fortaleza del personal directivo ya que el 80% afirma que siempre los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.



Figura 23: Evaluación a profesores

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: MFVL

Al igual que la pregunta anterior, se evidencia una fortaleza ya que el 84% de los encuestados manifiesta que los directivos mantienen el liderazgo y gestión en el área administrativa financiera.

Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.

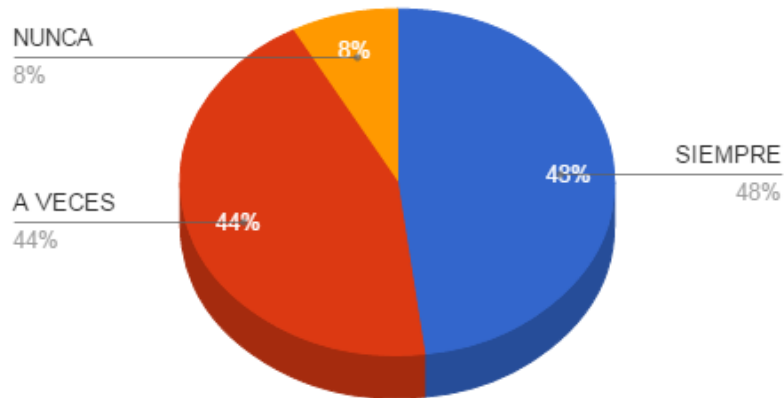


Figura 24: Evaluación a profesores

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: MFVL

En este caso se evidencia que el 48% considera que siempre se realiza actividades de integración para los actores del proceso educativo. Un 44% considera que esto sucede a veces.

Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.

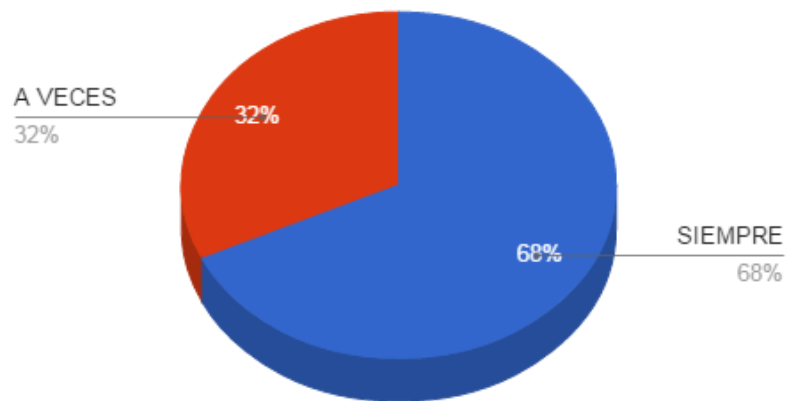


Figura 25: Evaluación a profesores

Fuente: Encuesta a profesores

Elaborado por: MFVL

Un 68% de los encuestados consideran que los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.

3.2.3 De los Estudiantes

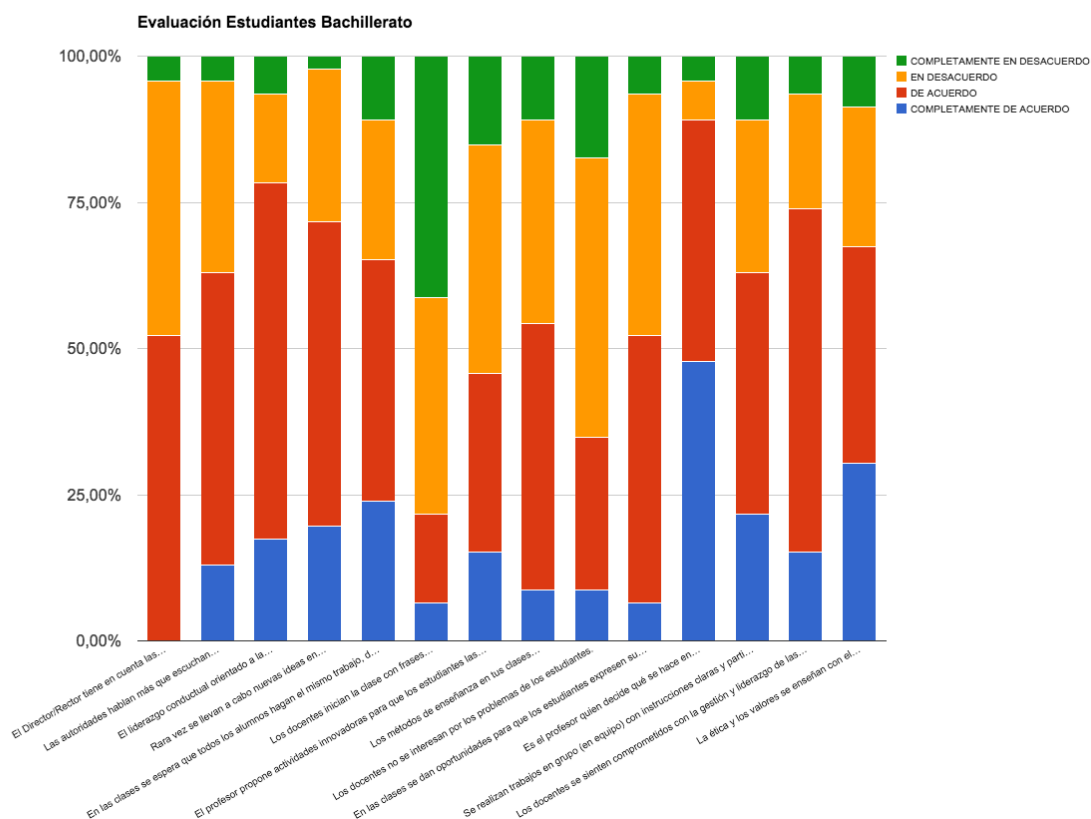


Figura 26: Evaluación a Estudiantes

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: MFVL

De manera general se puede ver que la tendencia de los estudiantes es estar de acuerdo con los lineamientos expuestos en la encuesta a diferencia de las preguntas que pasaremos a revisar a continuación:

El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes

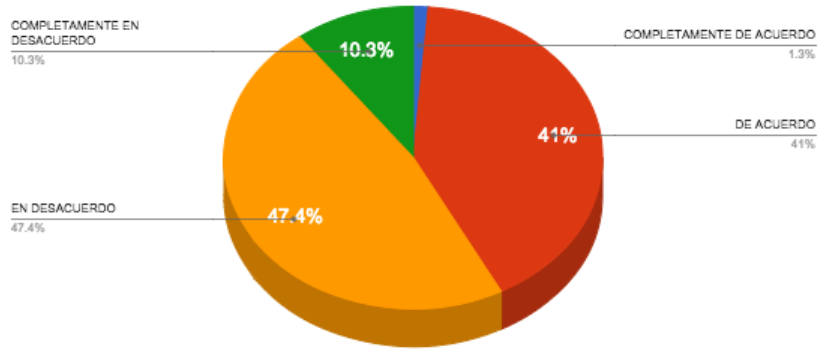


Figura 27: Evaluación a Estudiantes

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: MFVL

Como se puede apreciar, más de la mitad de la población considera que el Rector no toma en cuenta las opiniones de docentes y estudiantes, mientras que un buen 41% considera que si lo hace.

Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes.

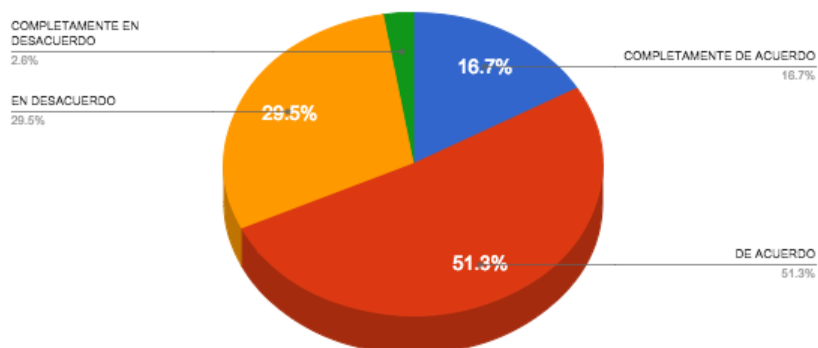


Figura 28: Evaluación a Estudiantes

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: MFVL

En este caso, sumando las dos primeras afirmaciones, el 68% de la población considera que las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes.



Figura 29: Evaluación a Estudiantes

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: MFVL

El 65,4% de la población considera que el liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el observado en el ambiente escolar en el día a día.

Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.

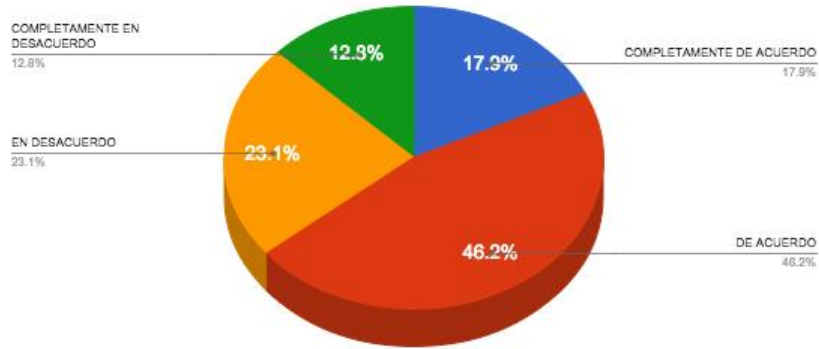


Figura 30: Evaluación a Estudiantes

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: MFVL

Como se observa en el gráfico el 17,9% y el 46,2% está completamente de acuerdo y de acuerdo con la afirmación de que rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en clase.

En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.

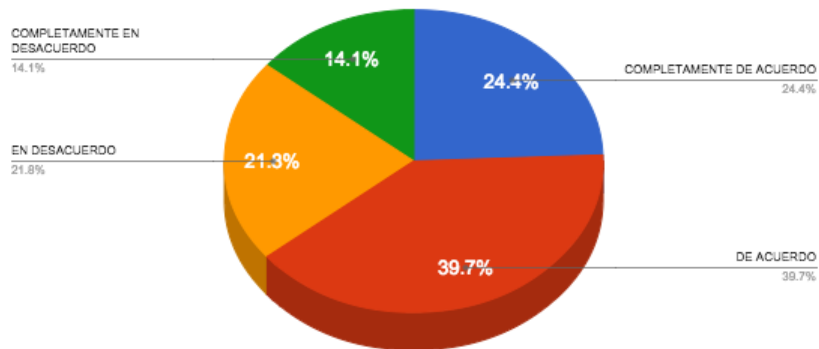


Figura 31: Evaluación a Estudiantes

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: MFVL

El 64,10% combinado entre completamente de acuerdo y de acuerdo considera que se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo.

Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.

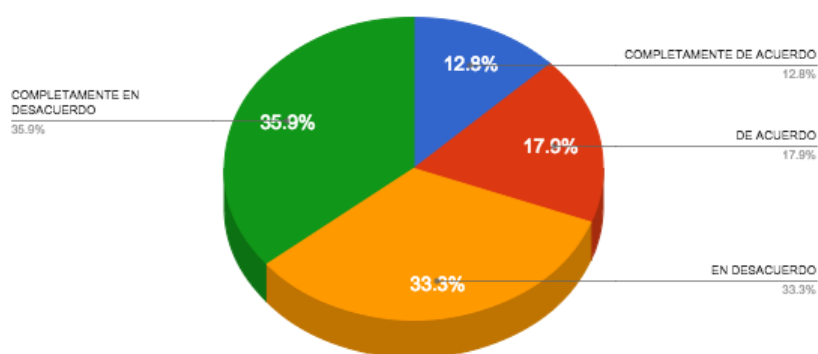


Figura 32: Evaluación a Estudiantes

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: MFVL

El 35,9% de los estudiantes de bachillerato del Colegio Educar están completamente en desacuerdo con que los docentes inician la clase con frase de motivación mientras que únicamente un 12,9% está completamente de acuerdo con la afirmación.

El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.

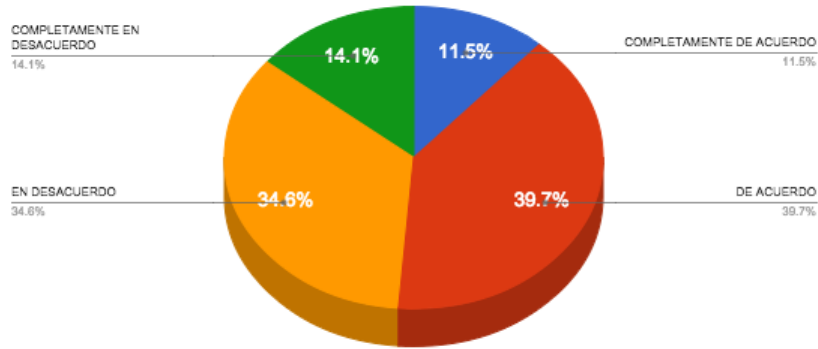


Figura 33: Evaluación a Estudiantes

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: MFVL

En este caso en particular las opiniones están divididas prácticamente en la mitad. Sumando las dos tendencias, el 51,28% está en desacuerdo.

Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.

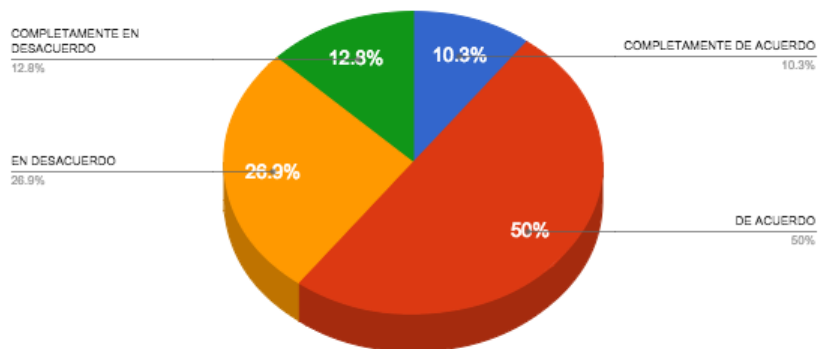


Figura 34: Evaluación a Estudiantes

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: MFVL

Se puede observar que los métodos de enseñanza son una fortaleza ya que se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes. Un 60,3% de estudiantes tiene una percepción positiva de los mismos.

Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.

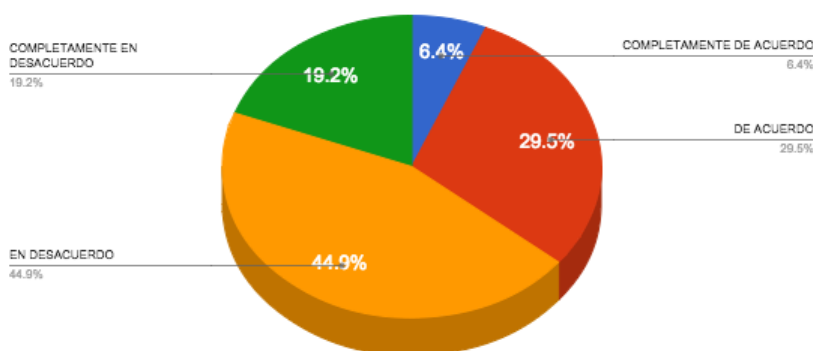


Figura 35: Evaluación a Estudiantes

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: MFVL

Esta es otra fortaleza adicional ya que los estudiantes consideran que sus profesores si se interesan por sus problemas. El 44,9% está en desacuerdo con que los docentes no se interesan por sus problemas.

En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.

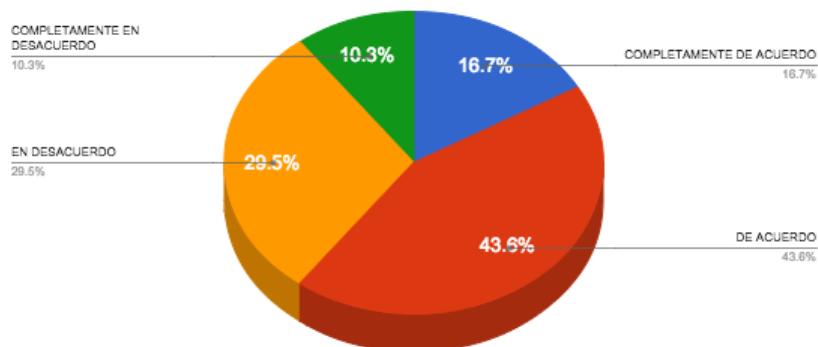


Figura 36: Evaluación a Estudiantes

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: MFVL

El 16,7% de los estudiantes está completamente de acuerdo más el 43,6% que se encuentra de acuerdo con que en las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.

Es el profesor quien decide qué se hace en esta clase

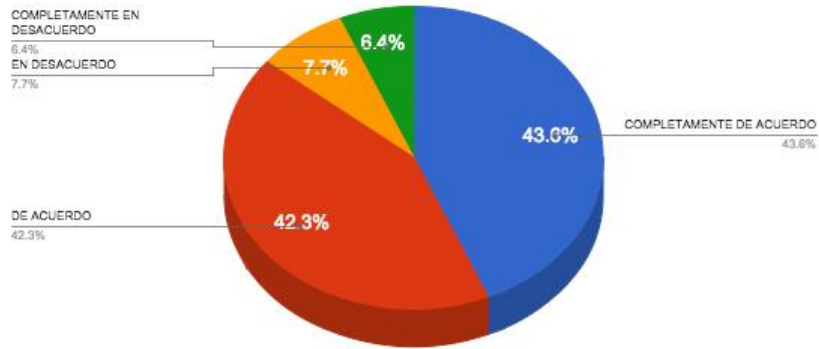


Figura 37: Evaluación a Estudiantes

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: MFVL

Como se evidencia en el gráfico, el 88% de los estudiantes afirman que es el profesor quien decide qué se hace en la clase.

Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.

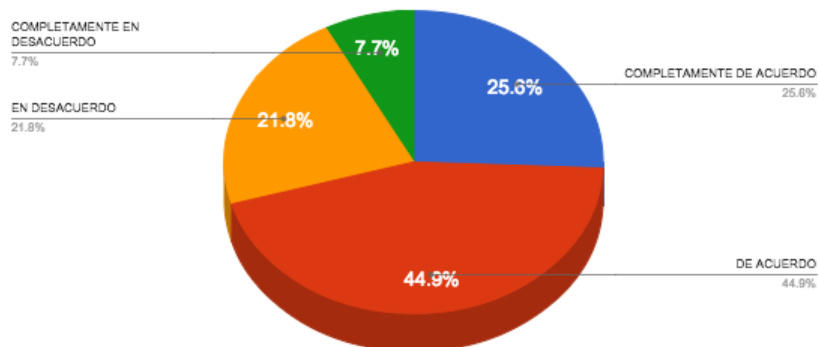


Figura 36: Evaluación a Estudiantes

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: MFVL

Se evidencia de acuerdo a los resultados que los trabajos en equipo se realizan con instrucciones claras y participación del docente ya que el 25,6% está completamente de acuerdo y el 44,9% de acuerdo.

Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.

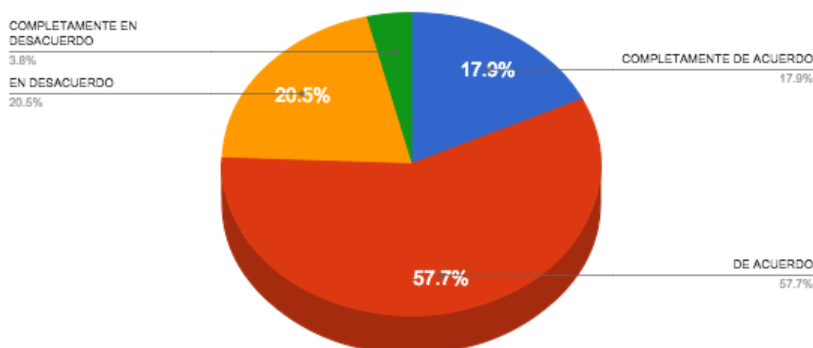


Figura 39: Evaluación a Estudiantes

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: MFVL

Una fortaleza es que la percepción del 57,7% de los estudiantes dice que los docentes se sienten comprometidos con las autoridades educativas.

La ética y los valores se enseñan con el ejemplo

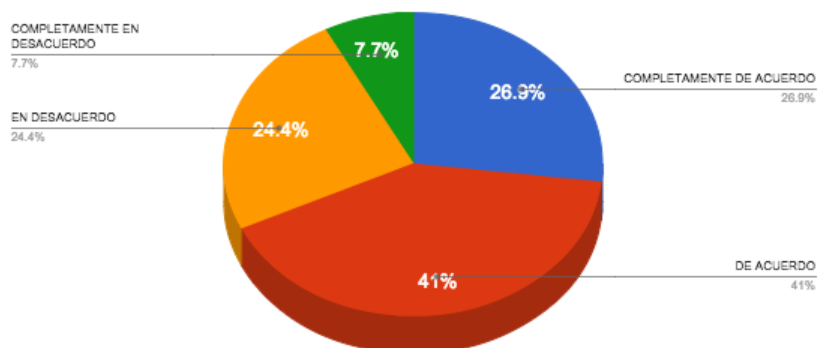


Figura 40: Evaluación a Estudiantes

Fuente: Encuesta a estudiantes

Elaborado por: MFVL

También se puede evidenciar que más del 60% de estudiantes consideran que la ética y los valores se enseñan con el ejemplo.

Después de revisar a detalle la información presentada se puede evidenciar que existen oportunidades de mejora respecto a la participación activa de los estudiantes y sobre si son tomadas en cuenta sus opiniones. Adicional, las fortalezas respecto a los métodos de enseñanza, preocupación real por los estudiantes, y enseñanza de valores con ejemplo son relevantes como muestra el estudio.

3.3 Matriz de Problemáticas

Tabla 16: Matriz de Problemáticas

PROBLEMAS OBSERVADOS	CAUSAS	EFECTOS
<p>PROBLEMA 1: Los directivos no tienen un consenso respecto a la forma de organización de la institución. Adicional no consideran que las normas y tareas están sintetizadas en un manual</p>	<p>Las nuevas normativas respecto al manejo de las instituciones educativas han generado que desconocimiento sobre roles y funciones de los actores educativos. A la par se debe considerar que el levantar la documentación respectiva requiere un tiempo de preparación y asimilación</p>	<p>Este problema puede causar incertidumbre respecto al correcto manejo administrativo y delegación de tareas y funciones. De igual manera, la recopilación de tareas y funciones en manuales es un trabajo prolijo que toma tiempo. Posterior al levantamiento de esta información se requiere un tiempo de validación. Finalmente la socialización de estos manuales debe ser replicada a todos los actores para garantizar claridad de funciones</p>
<p>PROBLEMA 2: Falta consolidación de acciones como grupo docente, tendientes a mejorar la calidad educativa de la sección</p>	<p>Si bien se percibe que existe un buen nivel de compromiso y trabajo en equipo, al no contar con un modelo de liderazgo propio de la institución, los docentes no se apropian de los resultados de la misma</p>	<p>La falta de identidad como unidad pedagógica genera un trabajo en silos estancos que no permite consolidar objetivos comunes</p>
<p>PROBLEMA 3: Los estudiantes de bachillerato del Colegio Educar están completamente en desacuerdo con que los docentes inician la clase</p>	<p>Al momento no se cuenta con un modelo de liderazgo institucional para ser replicado a todo nivel. Sin este modelo de liderazgo y debido a la</p>	<p>Los estudiantes se sienten apreciados pero no necesariamente motivados en la experiencia de aprendizaje en el aula. El espacio de aprendizaje</p>

<p>de manera motivadora o proponen actividades innovadoras en el aula. Se piensa que el liderazgo conductual es el observado en el ambiente escolar en el día a día.</p>	<p>carga pedagógica que se debe cumplir, puede suceder que los docentes se dediquen a impartir conocimientos antes que desarrollar experiencias de aprendizaje innovadoras.</p>	<p>se puede transformar en un lugar monótono donde únicamente se recibe pero no se retroalimenta, innova o desarrolla habilidades de liderazgo.</p>
--	---	---

Elaborado por: MFVL

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 La estructura organizativa de la Unidad Educativa.

4.1.1 Misión y visión.

MISIÓN

En el manual de convivencia del Colegio Educar (2014) dice:

El colegio "Educar 2000" se propone alcanzar en sus estudiantes el perfil de excelencia de un Bachiller en ciencias que les permita optar por carreras universitarias donde puedan desplegar sus mejores capacidades y aportar al desarrollo de su país y del mundo.

VISIÓN

En el manual de convivencia del Colegio Educar (2014) dice:

Somos una Institución Educativa donde formamos a nuestros estudiantes respetando honrando y potenciando las diferencias individuales para que se conviertan en líderes autónomos, creativos, responsables y dinámicos en un futuro inmediato. Desarrollamos una educación que entrega las herramientas cognitivas, emocionales y corporales para que sobre la base de ellas el proceso de aprendizaje no sea sólo viable sino además duradero.

4.1.2 El Organigrama.



Figura 8: Organigrama Funcional

Fuente: PEI Colegio Educar 2000

Elaborado por: MFVL

4.1.3 Funciones por áreas y departamentos.

Las funciones de las áreas y departamentos han sido obtenidas del manual de procesos del Colegio Particular "Educar 2000" (2015)

La Dirección de Colegio se encuentra compuesto por:

- RECTORADO.
- CONSEJO EJECUTIVO
- VICERRECTORADO
- INSPECCIÓN GENERAL (TALENTO HUMANO)
- COORDINACIÓN ACADÉMICA

RECTORADO

Son atribuciones del Rector las siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones de sus actores;
2. Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes;
3. Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial del establecimiento;
4. Administrar la institución educativa y responder por su funcionamiento;
5. Fomentar y controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución educativa por parte de los miembros de la comunidad educativa, y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes;
6. Autorizar las matrículas ordinarias y extraordinarias, y los pases de los estudiantes;
7. Legalizar los documentos estudiantiles y responsabilizarse, junto con el Secretario del plantel, de la custodia del expediente académico de los estudiantes;
8. Promover la conformación y adecuada participación de los organismos escolares;
9. Dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados;
10. Fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes;

11. Controlar la disciplina de los estudiantes y aplicar las acciones educativas disciplinarias por las faltas previstas en el Código de Convivencia y el presente reglamento;
12. Aprobar el distributivo de trabajo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su planificación y trabajo, y controlar la puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes;
13. Elaborar, antes de iniciar el año lectivo, el cronograma de actividades, el calendario académico y el calendario anual de vacaciones del personal administrativo y de los trabajadores;
14. Aprobar los horarios de clases, de exámenes, de sesiones de juntas de docentes de curso o grado y de la junta académica;
15. Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos;
16. Ejecutar acciones para la seguridad de los estudiantes durante la jornada educativa que garanticen la protección de su integridad física y controlar su cumplimiento;
17. Remitir oportunamente los datos estadísticos veraces, informes y más documentos solicitados por la Autoridad Educativa Nacional, en todos sus niveles;
19. Recibir a asesores educativos, auditores educativos y funcionarios de regulación educativa, proporcionar la información que necesitaren para el cumplimiento de sus funciones y implementar sus recomendaciones;
20. Encargar el rectorado o la dirección en caso de ausencia temporal, previa autorización del Nivel Distrital, a una de las autoridades de la institución, o a un docente si no existiere otro directivo en el establecimiento; y,

21. Las demás que contemple el presente reglamento y la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

CONSEJO EJECUTIVO

Es la instancia directiva, de participación de la comunidad educativa y de orientación académica y administrativa de los establecimientos públicos, fiscomisionales y particulares.

El Consejo Ejecutivo está conformado por:

1. El Rector o Director, que lo preside y tiene voto dirimente;
2. El Vicerrector o Subdirector, según el caso, y,
3. Tres (3) vocales principales, elegidos por la Junta General de Directivos y Docentes y sus respectivos suplentes.

El Secretario del Consejo Ejecutivo debe ser el Secretario de la institución educativa. En caso de falta o ausencia de este, puede designarse un Secretario ad hoc. El Secretario tiene voz informativa, pero no voto.

El Consejo Ejecutivo se debe reunir ordinariamente por lo menos una (1) vez al mes, y extraordinariamente, cuando lo convoque el Rector o Director o a pedido de tres (3) de sus miembros. El Consejo Ejecutivo debe sesionar con la presencia de por lo menos la mitad más uno (1) de sus integrantes.

Art. 51.- **Vocales.**- Los vocales del Consejo Ejecutivo son elegidos en la última sesión ordinaria de la Junta General y deben entrar en funciones treinta (30) días después de su elección, previa ratificación de la Dirección Distrital respectiva. Duran dos (2) años en sus funciones y pueden ser reelegidos después de un período, salvo en el caso de que el número de profesores imposibilite el cumplimiento de esta disposición.

En caso de ausencia temporal de uno o más vocales principales, deben ser convocados los suplentes en orden de elección, y, en caso de ausencia definitiva de los vocales principales, los suplentes deben ser principalizados en el orden indicado. Si la ausencia definitiva fuere de principales y suplentes, el Rector o Director convocará a la Junta General de Directivos y Docentes para la elección de los nuevos vocales principales y suplentes, quienes entrarán en función luego de la ratificación de la Dirección Distrital respectiva, y actuarán hasta la finalización del período para el que fueron elegidos.

Art. 52.- **Requisitos.**- Para ser elegido Vocal del Consejo Ejecutivo se requiere:

1. Ser docente en el establecimiento respectivo;
2. Haber laborado en el plantel un mínimo de dos (2) años, excepto en las instituciones educativas de reciente creación; y,
3. No haber sido sancionado con suspensión en el ejercicio docente.

Art. 53.- **Deberes y atribuciones.**- Son deberes y atribuciones del Consejo Ejecutivo:

1. Elaborar el Plan Educativo Institucional del establecimiento y darlo a conocer a la Junta General de Directivos y Docentes;
2. Evaluar periódicamente el Plan Educativo Institucional y realizar los reajustes que fueren necesarios;
3. Elaborar el Código de Convivencia del establecimiento, aprobar sus reformas y remitirlo a la Dirección Distrital correspondiente para su aprobación;
4. Conformar las comisiones permanentes establecidas en el Código de Convivencia del establecimiento;
5. Diseñar e implementar estrategias para la protección integral de los estudiantes;

6. Promover la realización de actividades de mejoramiento docente y de desarrollo institucional;
7. Crear estímulos para los estudiantes, de conformidad con la normativa que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional;
8. Conocer y aprobar los informes presentados por los responsables de los departamentos, organismos técnicos y comisiones del establecimiento;
9. Controlar la correcta conservación y cuidado de los bienes institucionales y aprobar y ejecutar los planes para su mantenimiento, así como controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución;
10. Conocer y aprobar el Plan Didáctico Productivo, en caso de que el establecimiento contare con Unidad Educativa de Producción;
11. Servir de instancia para resolver los conflictos que se presentaren entre miembros de la comunidad del establecimiento educativo;
12. Formular las políticas que guíen las labores de atención integral de los estudiantes del establecimiento, en concordancia con lo previsto en el Código de Convivencia del establecimiento. Las acciones de atención integral de los estudiantes se implementarán por medio del Departamento de Consejería Estudiantil;
13. Aprobar el Plan Operativo Anual del Departamento de Consejería Estudiantil;
14. Evaluar los programas implementados por el Departamento de Consejería Estudiantil;
15. Apoyar al Jefe del Departamento de Consejería Estudiantil para que las acciones programadas que requirieran de la participación del personal docente, directivo, administrativo, de representantes legales y de estudiantes se lleven a cabo;
16. Impulsar y potenciar la conformación de redes interinstitucionales que apoyen las acciones del Departamento de Consejería Estudiantil; y,

17. Analizar y aprobar los informes anuales y ocasionales que presente el Jefe del Departamento de Consejería Estudiantil, y formular las sugerencias del caso.

VICERRECTORADO

Se encarga de la planificación, evaluación y desarrollo académico – pedagógico para lo que requiere mantener un conocimiento global de la información académico estudiantil del personal.

Tiene como funciones principales:

- .- 1. Presidir la Comisión Técnico Pedagógica de la Institución;

- 2. Dirigir el proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes;

- 3. Dirigir los diferentes niveles, subniveles, departamentos, áreas y comisiones, y mantener contacto permanente con sus responsables;

- 4. Proponer ante el Consejo Ejecutivo la nómina de directores de área y docentes tutores de grado o curso;

- 5. Asesorar y supervisar el trabajo docente;

- 6. Revisar y aprobar los instrumentos de evaluación preparados por los docentes;

- 7. Elaborar y presentar periódicamente informes al Rector del establecimiento y al Consejo Ejecutivo sobre el rendimiento académico por áreas de estudio y sobre la vida académica institucional;

- 8. Implementar el apoyo pedagógico y tutorías académicas para los estudiantes, de acuerdo con sus necesidades;

9. Asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad educativa emitidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional;

10. Las demás que le delegue el Rector o Director; y,

11. Las demás previstas en el presente reglamento o la normativa específica que expida para el efecto el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional

INSPECCIÓN GENERAL (TALENTO HUMANO)

Son atribuciones del Inspector general de las instituciones educativas las siguientes:

1. Registrar la asistencia y puntualidad de docentes y estudiantes;
- 2.
3. Gestionar el clima organizacional, y promover y controlar el cumplimiento de las normas de convivencia y de la disciplina en el plantel;
4. Publicar los horarios de clases y exámenes;
5. . Organizar la presentación del estudiantado en actos sociales, culturales, deportivos y de otra índole;
6. Conceder el permiso de salida a los estudiantes para ausentarse del plantel durante la jornada educativa;
7. Aprobar la justificación de la inasistencia de los estudiantes, cuando sea de dos (2) a siete (7) días consecutivos;
8. Llevar los siguientes registros: archivo documental de cada docente, distributivo de trabajo docente, horarios de clase, asistencia de estudiantes, solicitudes de justificación por inasistencia a clases de los estudiantes debidamente firmada por su representante legal, control de días laborados y novedades en caso de que las hubiere, calificaciones de disciplina de los estudiantes, comunicaciones enviadas y recibidas, control de comisiones y actividades docentes y estudiantiles que se llevan a cabo dentro y fuera del plantel, y otros de similar naturaleza;
9. Asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad educativa emitidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional; y,

10. Las demás que le delegue el Rector o Director.

En las instituciones educativas particulares, el Inspector general, en su calidad de responsable del talento humano, debe velar por el cumplimiento de las disposiciones laborales y remunerativas fijadas por el Ministerio de Relaciones Laborales.

COORDINACIÓN ACADÉMICA

Se encarga de la gestión y actualización de las ofertas académicas, supervisión del proceso enseñanza – aprendizaje, actualización de conocimientos en docentes y graduados.

Tiene como funciones principales:

Se encarga de la planificación, evaluación y desarrollo académico – pedagógico para lo que requiere mantener un conocimiento global de la información académico estudiantil del personal.

Tiene como funciones principales:

2. Dirigir el proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes;

5. Asesorar y supervisar el trabajo docente;

6. Revisar y aprobar los instrumentos de evaluación preparados por los docentes;

7. Elaborar y presentar periódicamente informes al Rector del establecimiento y al Consejo Ejecutivo sobre el rendimiento académico por áreas de estudio y sobre la vida académica institucional;

8. Implementar el apoyo pedagógico y tutorías académicas para los estudiantes, de acuerdo con sus necesidades;

9. Asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad educativa emitidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional;

10. Las demás que le delegue el Rector o Director; y,

11. Las demás previstas en el presente reglamento o la normativa específica que expida para el efecto el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional

4.2. Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores.

4.2.1 El manual de organización.

El Colegio Particular Educar 2000 cuenta con un manual de organización muy detallado. La estructura del manual de procesos de la organización es la siguiente:

- Objetivos
- Organización
- Procesos
- Responsabilidades
- Misión
- Visión
- Estructura Institucional
- Detalle de la Estructura Institucional
- Desarrollo del Manual
- Unidad de Formación Profesional y Académica
- Unidad de Investigación
- Unidad de Vinculación con la Comunidad
- Unidad de Gestión Administrativa
- Unidad de Gestión de Calidad
- Unidad de Gestión de Comunicación Institucional

El Manual de Procesos del COLEGIO PARTICULAR EDUCAR 2000, tiene como propósito facilitar a la institución, la información más importante sobre su estructura organizativa y las funciones vitales que llevan a cabo sus principales unidades.

Objetivos

El Manual de Procesos del COLEGIO PARTICULAR EDUCAR 2000 tiene entre sus objetivos:

1. Proveer la información más sustancial de la estructura institucional, de una forma ordenada, actualizada y fácil de consultar.
2. Apoyar el proceso de inducción al personal que ingresa a la Institución.
3. Servir como herramienta de análisis, a fin de proponer e implantar mejoras y cambios institucionales.
4. Dar a conocer y difundir la misión, objetivos, estructura institucional y principales funciones y de cada una de sus unidades y áreas.
5. Documentar la estructura del Instituto Tecnológico Superior Aloasí, con el objeto de comunicarla a la comunidad.

Alcance

El Manual de Procesos del COLEGIO PARTICULAR EDUCAR 2000, contempla la estructura institucional y las principales funciones de las unidades adscritas en forma directa a los responsables de cada una de las áreas.

En cada unidad se establece

Misión

Propósito básico que orienta el rumbo de la unidad.

Objetivos

Descripción de los propósitos específicos más destacados.

Organización

Estructura de las unidades, con el que deberían funcionar las unidades y áreas.

Procesos

Actividades claves sobre las cuales trabaja cada unidad como macro proceso y el detalle de sus subprocesos respectivamente

4.2.2 El código de Ética.

El Colegio Particular Educar 2000 cuenta con un Código de Convivencia que anualmente se entrega a todos los estudiantes, profesores y personal administrativo de la Institución.

En este código están reglamentados todos los accionares esperados de los actores involucrados en el proceso educativo.

El código de convivencia del colegio Particular Educar 2000, constituye la parte esencial para la formación en principios y valores para la educación de la comunidad educativa de nuestra institución, la misma, está dirigida a lograr relaciones interpersonales basadas en principios y valores como: el respeto, la solidaridad, el compromiso, la honestidad, y una convivencia integral y holística.

Se realizó un proceso de análisis, revisión y reflexión sobre la aplicación del Reglamento interno, aspectos pedagógicos y disciplinarios, conflictos internos y su incidencia en el convivir diario de todos los agentes que participan en el proceso educativo.

Este documento fue elaborado generando un trabajo en equipo y a través de proceso de concertación y acuerdos entre todos los integrantes de la comunidad educativa.

El presente código de convivencia se apoya en el Acuerdo Ministerial 1g2, del 22 de mayo del 2007 y está basado en los principios generales de responsabilidad, honestidad, solidaridad, verdad, libertad, equidad, perseverancia, tolerancia y dignidad; así como en las responsabilidades y obligaciones, en los derechos que

asiste a los miembros de la comunidad educativa.

Este Código de convivencia tiene como fin, facilitar la formación integral de las nuevas generaciones, con responsabilidad; desarrollar competencias básicas, tomando en cuenta las necesidades y capacidades de los estudiantes así como y la honestidad, la verdad, la justicia, la solidaridad, el amor a la vida, fortaleciendo los principios del humanismo; cultivando la franqueza y la participación democrática.

Este código de convivencia se apoya en la constitución de la República, el Reglamento general de la Ley Orgánica de Educación general e intercultural, Reglamento Interno del Plantel, Ley y Reglamento de servicio civil y Homologación salarial, código del Trabajo, código de La Niñez y la Adolescencia, Declaración universal de los derechos humanos, convención de los derechos del niño y Acuerdos Ministeriales en materia educativa, en los que se establecen deberes y derechos de los estudiantes, personal docente, autoridades, personal administrativo, auxiliares de servicio y padres de familia.

4.2.3 El plan estratégico

El Colegio Particular Educar 2000 realiza una revisión anual de su planificación estratégica. En enero de este año se realizó un alcance a la planificación donde se establecieron indicadores de gestión y seguimiento anual.

En este nuevo período de planificación se utilizó una nueva metodología. Se aplicó las cuatro P de Michael Porter donde se analizaron los siguientes factores:

- Precio
- Plaza
- Promoción
- Producto
- Gente (people)

Precio

En este factor, ya que el precio viene definido por parte del Ministerio de Educación, se determinó el punto de equilibrio del establecimiento y el porcentaje de gasto de por los diferentes rubros que lo componen.

Plaza

En el análisis de plaza se identificó el mercado objetivo en el que se encuentra localizada la institución. Se conoció el estudio poblacional a la fecha y el estudio de mercado realizado.

Con esta información se cruzó con el factor precio para determinar si la plaza se adecua a las necesidades del mercado.

Promoción

En el análisis de promoción se definieron los canales más importantes para la inversión en publicidad. Conjuntamente con el factor plaza se identificó los lugares donde se encuentra la población objetivo y medios que más impacto le genera.

Producto

En este análisis se evaluó el nivel de servicio otorgado a la comunidad educativa. Se identificó las fortalezas del personal docente y las oportunidades de mejora respecto a la retención del personal.

Para garantizar la calidad educativa se establece también el cronograma de eventos de formación para los docentes.

Gente (people)

Con el factor gente se analizó la cultura organizacional que maneja la institución y hacia dónde quiere llevar a sus colaboradores. Adicional, se establecieron los indicadores de gestión mensual y trimestral para validar el avance de la planificación estratégica.

Como se puede evidenciar, el Colegio Particular Educar 2000 cuenta con una planificación estratégica que le permite direccionar los recursos y esfuerzos hacia la consecución de sus metas.

4.2.4 El plan operativo anual (POA)

El plan operativo anual del Colegio Particular Educar 2000 tienen como propósito fundamental orientar la ejecución de los objetivos institucionales, convierte a los propósitos en pasos claros y en objetivos y metas evaluables a corto plazo de tal forma de que podamos hacer la retroalimentación y reajuste de los objetivos, metas, programas, proyectos y acciones a las condiciones y circunstancias que se presentan cada año y los cambios no previstos.

El Colegio Particular Educar 2000 contiene el Plan Operativo Anual y está sustentado en los programas del Bachillerato Internacional, metas e indicadores establecidos en el Plan Educativo Institucional.

El plan operativo anual se ajusta a las disposiciones del Ministerio de Educación y concuerda con el presupuesto asignado para llevarlo a cabo.

El Colegio Particular Educar, ha elaborado el Plan Operativo Anual de acuerdo con el instructivo metodológico presentado por el Ministerio de Educación a las Instituciones Educativas del País y a las directrices presupuestarias definidas por la Institución.

Los POAS de cada Área del Conocimiento y asignaturas están elaborados considerando los objetivos y filosofía institucionales.

Los POAS no se llevan a la práctica tal como están elaborados.

Existe demasiada burocracia para la adquisición de los recursos materiales y esto afecta la práctica educativa.

No todos los proyectos a mediano y corto plazo son ejecutados en su totalidad.

4.2.5 El proyecto educativo institucional (PEI)

PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL DATOS INFORMATIVOS DEL COLEGIO EDUCAR

NOMBRE: COLEGIO PARTICULAR EDUCAR 2000

DIRECCIÓN: Calle Atahualpa N°, Sector Salcoto, Parroquia Sangolquí,
Cantón Rumiñahui, Provincia del Pichincha.

E-MAIL: colegio_educar2000@yahoo.com

REGIMEN: Sierra

MANTENIMIENTO: PARTICULAR

ZONA: Urbana

JORNADA: Matutina

TIPO: Hispano

SEXO: Mixto

CLASE: Común

TIEMPO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO

La planificación, ejecución del proyecto educativo del Colegio Educar, se lleva a cabo a partir del año lectivo 2011-2012 hasta el año lectivo 2015-2016. Se tomarán en cuenta los reajustes necesarios que se realizará cada año con el propósito de lograr el mejoramiento continuo, como un propósito de calidad planteado para estos cuatro años.

ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

El Colegio Educar, es una institución educativa particular que brinda servicios educativos en las tres secciones de Educación Inicial, Sección Básica y Bachillerato. Fue fundada en el año lectivo 1998-1999 con el propósito de implementar una Filosofía Educativa basada en principios y valores, orientada a dar respuesta a las necesidades educativas de una sociedad que vive una época de crisis social, ecológica, cultural, económica, ética y política. Una grave crisis humana con repercusiones y consecuencias difíciles para la educación ecuatoriana, obligada a responder al tremendo desafío y dilema de encaminar sus acciones, no solamente para transmitir información sino principalmente para educar en principios y valores, actitudes y comportamientos positivos que favorezcan el desarrollo personal y estudiantil.

La tendencia humana actual se caracteriza principalmente por la fragmentación de todo lo existente, por la atomización y la dispersión de conocimientos, intereses y acciones, todo esto originado por la incongruencia y desorden de la vida personal, familiar y social, por el aislamiento y la masificación extremos.

La concepción educativa del Colegio Educar, estimula una comprensión consciente de una visión holística de la educación, es decir una educación global e integral del ser humano, tal como establece la Constitución del Ecuador.

Fomenta además la comprensión reflexiva de los principios y valores esenciales de la vida como son la Asertividad, Proactividad, Sinergia y los valores siguientes: respeto, responsabilidad humana y ambiental, honestidad, justicia, sentido de pertenencia,

tolerancia, solidaridad, compromiso y lealtad, son conceptos rectores que hacen referencia a la conducta de los profesores, autoridades del Colegio Educar como de los estudiantes para lograr una convivencia pacífica de todos sus integrantes.

A pesar del enorme y acelerado desarrollo tecnológico y de la mayor disponibilidad de recursos materiales, cada vez los conflictos educativos son mayores, manifestados en la baja calidad de instructiva y formativa de los estudiantes dentro de una sociedad dedicada a perfeccionar objetos y no sujetos. El Colegio Educar promueve una genuina educación holística e integradora, orientada al pleno desarrollo de los niños y niñas, jóvenes y señoritas. En este proceso se alienta la participación activa y creativa de los profesores del aprendizaje al interior del Colegio, bajo un orden de voluntad, disciplina, sentimiento y razón y de una activa participación de los padres de familia.

Siendo la educación un proceso continuo y de interacción social, la educación en comunidad significa, por lo tanto formación-instrucción en lo intelectual, físico y afectivo-social de los estudiantes y la capacitación y formación permanente de los profesores en los mismos aspectos.

El Colegio Educar, viene desarrollando un currículum integrado que implica la aplicación de la Reforma en Educación Básica y los lineamientos generales del nuevo bachillerato ecuatoriano.

El Colegio incorpora a su propuesta pedagógica, la educación en valores, educación para la paz y programas de interculturalidad, evaluación por criterios, que permitan al Colegio Educar, alcanzar altos niveles de educación para poder competir con el mundo de la ciencia, el arte y la tecnología a nivel nacional e internacional.

DESCRIPCIÓN DEL CONTEXTO GEOGRÁFICO, SOCIAL, ECONÓMICO, CULTURAL, ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO DEL COLEGIO EDUCAR.

Ubicación del Colegio Educar

El Colegio Educar, se encuentra ubicado en el Valle de los Chillos, sector Salcoto, en la parroquia Sangolquí de la ciudad de Sangolquí.

En el Valle de los Chillos, existe una población de recursos medios y medios altos que está asentada en urbanizaciones de calidad de acuerdo con los estratos sociales mencionados como por ejemplo: Urbanización Capelo, La Colina, Club los Chillos, Urbanización San Rafael, Playa Chica, La Armenia, Santa Rosa, Urbanización Terracota entre otros. La mayoría de las familias están asentadas en estas zonas, pues este es el contexto mediato al colegio.

El contexto inmediato, está formado por áreas aún no urbanizadas con asentamientos de tipo popular que no tienen una influencia directa al colegio.

De los datos procesados se determina que la gran mayoría de los estudiantes 85% viven en el cantón Rumiñahui, el 10% viven en el Cantón Mejía y sólo el 3% vive en el Cantón Quito.

Cabe destacar que desde el sector del triángulo en San Rafael de donde provienen la mayoría de los estudiantes, existen centros educativos de renombre como: el Jacques Dalcroce, Ángel Polibio Chávez, Tecnológico Giovanni Farina, el Roble y otras que no abarcan a toda la población estudiantil para el bachillerato, por lo que presentamos esta opción de educación basada en principios y valores para los estudiantes y padres de familia que requieren de esta opción.

Contamos con una infraestructura de tipo campestre, con excelente vegetación y acorde con las necesidades tecnológicas que exige la sociedad del conocimiento como internet wifi y equipamiento didáctico de vanguardia educativa.

Contamos con espacios suficientes para la ejecución de talleres alternativos, deportivos, de expresión artística y científica.

Detallamos además que el colegio tiene laboratorios para cada sección debidamente equipados y un comedor amplio y en las condiciones que el Ministerio de Salud requiere al respecto.

EXPECTATIVAS DE LOS CLIENTES EXTERNOS

Los padres y madres de familia del Colegio Educar demandan de la institución lo siguiente:

- Atención personalizada a sus hijos y también a los padres
- Alto nivel académico.
- Revisión de las listas de útiles escolares al inicio del año lectivo por la cantidad de material que se solicita.
- Trato respetuoso a sus hijos por parte de otros estudiantes.
- Buen nivel académico y disciplinario de los estudiantes.
- Atención individualizada y diferenciada de los profesores hacia los estudiantes.

Los estudiantes del Colegio Educar demandan de la Institución lo siguiente.

- Baños provistos de material de aseo: jabón y papel higiénico.
- Ser escuchados por parte de los directivos y de los profesores
- Mediación de conflictos.
- Atención personalizada de los profesores a los estudiantes en cada uno de los procesos educativos: Académico y Disciplinario.
- Profesionalismo de las autoridades y profesores.
- Buen trato en las relaciones humanas y formación afectiva y efectiva por los maestros hacia los estudiantes.
- Clases experienciales por parte de los maestros.

La Comunidad demanda del Colegio Educar lo siguiente:

- Compartir las instalaciones del Colegio Educar para actividades de la comunidad.
- Compartir estrategias y metodologías innovadoras con profesores de las instituciones del cantón Rumiñahui.
- Participar con las demás escuelas y colegios de la comunidad en aspectos académicos, deportivos y atléticos.
- Responsabilidad Social con la comunidad inmediata al Colegio.

EXPECTATIVAS DE LOS CLIENTES INTERNOS

El personal docente y administrativo y de servicios tiene las siguientes expectativas.

- Recursos tecnológicos de punta en aulas estratégicas.
- Recursos necesarios para la impresión de documentos curriculares.

- Recursos computacionales y tecnológicos en buen estado para la sala de audiovisuales.
- Capacitación profesional subsidiada por las autoridades del Colegio.
- Elaboración de un plan de capacitación y acompañamiento del personal que se integra a la institución año tras año.
- Estabilidad laboral.
- Remuneraciones acordes a la profesionalización y la experiencia, responsabilidades y resultados logrados.
- Aplicar las políticas de selección del personal y seguir todos los procesos de selección.
- Estimular y proteger al personal que demuestra competencia profesional, integridad personal y excelente desempeño.

Los directivos del Colegio Educar demandan de los profesores lo siguiente:

- Responsabilidad y compromiso con avanzar con la Misión Institucional
- Responsabilidad y compromiso de alinear sus propósitos con los propósitos de la Institución.
- Conocer las necesidades de la organización
- Resolver los problemas y conflictos con rapidez, sean estos de carácter pedagógico, organizativo o académico.
- Demostración de lealtad, respeto, responsabilidad, cuidado, conciencia de sí mismos y de los demás.
- Participación auto-gestiva en todos los programas organizados por la institución.
- Constituirse en gestores de un ambiente de convivencia basados en principios y valores.
- Demostrar dominio académico de su especialidad.
- Demostrar dominio pedagógico y metodológico para lograr aprendizaje significativo de sus estudiantes.
- Cumplimiento efectivo de su contrato laboral.
- Cumplir y hacer cumplir las pautas, normas, reglamentos y demás regulaciones.

IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Modelo pedagógico:

El Colegio Educar, con el propósito de implementar su filosofía educativa basada en principios y valores y poder cumplir con su misión y visión de futuro, va al encuentro con su identidad manifestándose a través de planes y formas de organización, en el campo del saber, del saber ser, del saber hacer y de saber compartir.

En razón de que las escuelas enfatizan demasiado el aprendizaje de memoria y no poseen suficiente atención a la comprensión y al razonamiento real. Creemos que el currículo necesita permitir a los estudiantes que desarrollen su propio conocimiento con base a lo que ya conocen y que lo sepan utilizar ese conocimiento en actividades con fines determinados, que requieran tomar decisiones, que sepan resolver problemas desde los más simples a los más complejos y que sepan argumentar sus desacuerdos.

De acuerdo con lo anteriormente descrito, el currículum que planteamos debe lograr desarrollar habilidades y destrezas y conceptos en el contexto de la experiencia y los conocimientos previos o anteriores de los estudiantes, deben lograr despertar la motivación interna de cada uno de ellos. Pone el énfasis en la profundidad más que en la amplitud y el desarrollo de las habilidades en el contexto de los conocimientos y las experiencias anteriores requieren de más tiempo, lo que provoca una menor cobertura de contenidos, de ahí que, los contenidos constituyen el medio para el desarrollo de las habilidades.

El Modelo cognitivo está configurado por aportes psicológicos e investigadores de Piaget, Ausubel, Novak, Bruner, Feurestein y explica el aprendizaje en función de la información, experiencias, actitudes e ideas de una persona y de la forma como esta integra, organiza y reorganiza. Es decir el aprendizaje es un cambio permanente de los conocimientos o de la comprensión, debido tanto a la reorganización de experiencias pasadas cuanto a la información nueva que se va adquiriendo.

Sus fundamentos teóricos se basan en los estudios sobre la inteligencia humana como proceso dinámico, parte de la idea de que el aprendizaje humano es diferente al del animal porque su mente es potencialmente superior, porque posee atributos de discernir y crear.

Este enfoque está preocupado por dilucidar los procesos mentales que ocurren cuando una persona aprende, entonces cuando un estudiante aprende se producen cambios sustanciales en sus esquemas mentales y no se trata sólo de una reacción condicionada (inconsciente) ante un estímulo.

Lo que identifica a las diferentes teorías cognitivas es que **consideran al estudiante como agente activo de su propio aprendizaje**. En términos más técnicos, el estudiante es quien construye nuevos aprendizajes, no es el profesor quien proporciona aprendizajes. Construir aprendizajes según Coll es “modificar diversificar y coordinar esquemas de conocimiento del mundo físico, social y potencian el crecimiento personal”.

La concepción de que el estudiante es el único responsable de la construcción de sus aprendizajes, no exime de responsabilidades al profesor. Este se constituye en el facilitador, orientador, guía para que los estudiantes puedan procesar y asimilar la información que reciben.

Los maestros entonces se constituyen en mediadores entre los contenidos y los estudiantes y son muy importantes, por cuanto el profesional es el experto que propone experiencias, contenidos, materiales adecuadamente planificados para contribuir a que el estudiante aprenda.

El objetivo de este modelo es:

Lograr que los estudiantes alcancen aprendizajes significativos de los diferentes contenidos y experiencias, con el fin de que desarrollen sus capacidades intelectivas, afectivas, motoras, y así puedan integrarse madura, crítica y creativamente a la sociedad.

Los objetivos de esta concepción no son estados a los que hay que llegar, sino orientaciones sobre el camino que hay que seguir. De ahí que se expresan en términos de capacidades a desarrollar no de conductas medibles u observables.

Los objetivos en este modelo deben tomar en cuenta cinco tipos de capacidades que deben ser explicitadas en los objetivos:

- Capacidades de tipo cognitivo o intelectual
- Capacidades de tipo motriz o físico
- Capacidades de actuación o inserción social o de equilibrio personal.(afectivo)
- Capacidades de relación interpersonal

Estas capacidades deben aparecer en forma interrelacionada. Es decir no debe haber un objetivo para cada capacidad de tipo cognitivo y otro de tipo motriz, sino que en todos los objetivos podemos encontrar todas, o al menos varias de sus capacidades, por esta razón se debe formular considerando lo siguiente:

- Contenido a aprender (qué)
- Procedimiento a desarrollar (cómo)
- La finalidad, es decir los valores y actitudes a crear o desarrollar en el estudiante (para qué).

El objetivo debe tomar en cuenta que la función primordial de la educación es formar sujetos activos, creativos, capaces de defender sus propios criterios o puntos de vista y respetuosos de las decisiones colectivas y los sistemas democráticos, modificar las capacidades de aprender y no la acumulación de saberes, aprender a aprender es sin duda el objetivo más ambicioso e irrenunciable de la educación en este modelo.

Los contenidos en este modelo se integran en torno a ejes globalizadores o hilos conductores deducidos de los objetivos. Se estructuran como contenidos conceptuales cuando están constituidos por hechos, conceptos, y principios, que permiten identificar, reconocer, clasificar, describir, comparar, inferir, generalizar, comentar, argumentar, explicar idear, etc. Objetos, sucesos ideas, y establecer relaciones entre dichos elementos.

Los contenidos procedimentales: son el conjunto de acciones ordenadas, orientadas a la consecución de una meta, describen destrezas, técnicas, estrategias o habilidades que se es capaz de utilizarlas en diversas situaciones y de diferentes maneras con el fin de resolver problemas planteados, atender situaciones prácticas, manejar materiales, alcanzar metas fijadas, experimentar diseñar, confeccionar, elaborar, utilizar, aplicar, observar, manejar, probar etc.

Los contenidos actitudinales son normas, valores y actitudes que regulan y presiden y regulan el comportamiento de las personas en cualquier momento o situación.

Aprender un valor significa que es capaz de regular el propio comportamiento de acuerdo con los principios de dicho valor. Aprender una actitud significa actuar de una manera consistente ante situaciones, sucesos, personas u objetos.

Los contenidos juegan un papel importante en tanto se constituyen en el medio para lograr desarrollar procesos cognitivos, habilidades, procedimentales y actitudes favorables a los estudiantes. La educación no puede dividir artificialmente a los estudiantes, sino concebirlo como un todo integral y armónico, el desarrollo de la personalidad global del estudiante debe ser el objetivo primordial del estudiante.

La secuenciación debe seguir los siguientes pasos:

- Partir de un bloque temático, un contenido globalizador, o articulador, un hilo conductor que engloba a varias áreas del conocimiento.
- Estos ejes articuladores han de ser de carácter general y deben permitir la inclusión de otras ideas menos generales.
- Una vez determinadas las ideas eje, es preciso establecer las ideas soporte, estas son más concretas, coherente y jerárquica,
- Distribución temporal.

Los contenidos deben ser desarrollados según los siguientes criterios:

- Pertinencia de los contenidos en relación al desarrollo evolutivo de los estudiantes y adecuación a sus conocimientos previos.
- Coherencia lógica de las áreas a las que pertenecen.
- Estructuración de ideas eje o básicas referidas a los objetivos generales, equilibrio, continuidad, progresión, e interrelación entre contenidos.
- Tomar en cuenta los principios metodológicos a seguir.

El proceso de interaprendizaje está centrado, sobre todo, en el aprendizaje de los estudiantes.

Para ayudar al estudiante en este proceso, es necesario tener en cuenta algunos principios como:

- Partir de los conocimientos previos del estudiante(esquemas conceptuales o prerrequisitos)
- Provocar el “conflicto cognitivo”(desequilibrio entre lo que sabe y lo nuevo) como detonante para llegar al aprendizaje significativo.
- Respetar el nivel de desarrollo operativo del estudiante. El aprendizaje no es sino un reajuste de esquemas conceptuales de acuerdo al nivel de desarrollo operativo.

Este nivel de desarrollo será diferente en cada una de las etapas de los estudiantes pero la clave está en:

- Lograr el progreso del estudiante a través de la educación de la zona de desarrollo potencial que está constituida por los aprendizajes que puede realizar el estudiante con la ayuda de otros.
- Desarrollar la memoria comprensiva que es la base de nuevos aprendizajes.
- Recordar que mientras más cosas se aprende significativamente, mejor se podrá aprender otras como resultado del crecimiento personal.
- Lograr que la actitud favorable hacia el nuevo aprendizaje que surge cuando se sabe qué es lo que se va a aprender y para qué se va a aprender.
- Realizar frecuentes procesos de autoevaluación tanto de los estudiantes como de los profesores.
- Tener en cuenta que el estudiante aprende sólo cuando en base a su propia actividad construye el conocimiento.

Los recursos didácticos, son utilizados para favorecer el proceso educativo y tienen como objetivos primarios:

- Apoyar la exposición verbal del profesor
- Consolidar el aprendizaje
- Activar la participación de los estudiantes
- Motivar al estudiante hacia el aprendizaje.

La evaluación en este modelo no sólo está interesada solamente en la medición de los conocimientos sino principalmente en la apreciación cualitativa del mejoramiento intelectual, de las actitudes, comportamientos y normas así como también de las habilidades.

Teoría del aprendizaje constructivista

Joseph D. Novak, a partir de las investigaciones de Piaget y otros psicólogos plantea un nuevo movimiento pedagógico al que se lo viene denominando Constructivismo. Para el constructivismo, el aprendizaje es una construcción y se produce a partir de los desequilibrios o conflictos cognitivos que modifican los esquemas de conocimiento del sujeto.

Es necesario señalar como principio fundamental que los seres humanos en comunidad construyen ideas sobre el mundo, las cuales evolucionan y cambian, así mismo que todas sus elaboraciones, en todos los tiempos y lugares, han servido para regular las relaciones consigo mismo, con la naturaleza y con la sociedad y que en mayor o menor grado, todas ellas han tenido un relativo éxito en sus propósitos.

La meta esencial del modelo constructivista pretende la formación de personas como sujetos activos, capaces de tomar decisiones y emitir juicios, lo que implica la participación activa de profesores y estudiantes que interactúan en el desarrollo de la clase para construir, crear, facilitar, liberar, preguntar, criticar y reflexionar sobre la comprensión de las estructuras profundas del conocimiento.

El eje del modelo es aprender haciendo, el maestro es un orientador, guidor y que contribuye al desarrollo de capacidades de los estudiantes para pensar, idear y crear. El objetivo es desarrollar las habilidades del pensamiento de los individuos, de modo que ellos puedan progresar, evolucionar secuencialmente en las estructuras cognitivas para acceder a conocimientos cada vez más elaborados y complejos.

En este modelo la evaluación se orienta a conceptualizar sobre la comprensión del proceso de adquisición de conocimientos, antes que los resultados. La evaluación es cualitativa, para luego pasar a la cuantitativa y se enfatiza en la evaluación de procesos y por criterios.

EL CURRÍCULO

El currículo está basado en la necesidad de ver al ser humano estudiante en todas sus dimensiones, académica, física, emocional y espiritual. Se valora al estudiante

como una persona en crecimiento, capaz de desarrollar todo su potencial y respetar su potencial.

La educación de nuestro colegio tiene además la clara visión de ofrecer una instrucción educativa de excelente calidad, integrando para ella las nuevas tendencias científicas y tecnológicas y en forma paralela una orientación relacionada con la comunicación y la formación en principios y valores.

Los programas académicos se elaboran considerando los principios establecidos en la Misión y Visión del Colegio, de manera que ninguno de los elementos entre en contradicción con la Filosofía y objetivos institucionales y los fines de la educación ecuatoriana. Los mismos se enriquecen maximizando los objetivos de cada área y asignatura con la incorporación de valores humanos, culturales y ecológicos.

Refleja el desarrollo de la investigación curricular proveniente de diferentes ámbitos y experiencias nacionales e internacionales, se centra en conceptos fundamentales, tales como: conexión, perspectiva, muy buen nivel de profundidad, explora temas transdisciplinarios, que fueron seleccionados con alcance y secuencia por su pertinencia e importancia dentro de un conjunto de conocimientos que tienen actualidad y significación local, nacional y mundial; desarrolla habilidades esenciales, tales como la investigación, la comunicación eficaz, el trabajo en equipo, la solución pacífica de conflictos, y la capacidad de expresarse exitosamente en diferentes contextos sociales, pensar de manera crítica y creativa, fomentar actitudes positivas, tales como la tolerancia, el respeto, la responsabilidad, el compromiso, lealtad y brinda además oportunidades para la **acción** significativa con salidas pedagógicas a empresas y universidades de renombre, con el propósito de preparar a todos los estudiantes a elegir una carrera para ingresar a las diferentes universidades, así como también ofrece el servicio social en la comunidad, educación ambiental, salidas por la naturaleza entre otros.

Por su carácter bilingüe (español, inglés) ofrece acceso a diferentes culturas con grandes perspectivas nacionales e internacionales, y se proyecta a fomentar los intercambios internacionales.

Entre las políticas de personal del Colegio podemos subrayar que se aplica un proceso riguroso de selección y convocatoria pública para la incorporación de maestros de una gama representativa de nacionalidades y culturas del más alto nivel académico, solvente experiencia docente y buen desarrollo humano.

Como **política lingüística del Colegio**, apoya la lengua materna para la enseñanza de los estudiantes y brinda oportunidades para aprender el inglés como segunda lengua en el aprendizaje del currículo, reconociendo que todos los profesores son profesores de lengua; refleja la comprensión hacia los padres de familia y más adultos de la comunidad escolar, cuya lengua materna no es la lengua de la instrucción.

La política en materia de necesidades educativas especiales, el colegio abre las puertas a todos los estudiantes con necesidades educativas especiales, en común acuerdo y trabajo con los padres de familia, los estudiantes y los profesores, brindando ayuda interna y externa para potenciar sus limitaciones y afianzar sus talentos.

Mantiene un **compromiso** permanente hacia dentro, reflexionando siempre en equipo en forma sincera sobre las políticas y prácticas de aprendizaje, de las relaciones interpersonales y vigencia de los valores éticos, morales y sociales que promueve la institución tanto para estudiantes como para profesores, directivos, personal de servicio y padres y madres de familia.

Tiene presente un compromiso hacia fuera y se vincula con otros colegios nacionales, colegios y organismos internacionales con los que comparte aspiraciones, dificultades logros y aciertos.

En resumen el internacionalismo y el modelo educativo que identifica al Colegio Educar, le da importancia sustancial a la observación, seguimiento y evaluación de lo que nuestros estudiantes están aprendiendo, de lo que ellos pueden aplicar en la vida práctica, de la forma como se van transformando en emprendedores y finalmente de cómo acceden a las universidades nacionales e internacionales para obtener su profesión para dar el mejor aporte a sus familias y a nuestro país.

OBJETIVOS DEL CURRÍCULO

1. Propender al conocimiento, desarrollo de habilidades y competencias de aprendizaje que habiliten a nuestros estudiantes para entender el mundo, entenderse a sí mismos, comprender a los demás y actuar en los distintos ámbitos con criterio propio, autonomía y la vivencia de valores, actitudes y comportamientos que favorezcan su vida y la de los demás.
2. Relacionar los objetivos, contenidos, y criterios de evaluación con las estrategias pedagógicas y los fines de la educación ecuatoriana vigente.
3. Tomar en cuenta las etapas de desarrollo evolutivo de los estudiantes sus capacidades y necesidades educativas, humanas, personales y grupales.
4. Potenciar actitudes de liderazgo en creatividad e innovación educativa y capacidad multiplicadora de la Filosofía del Colegio para su autorrealización a través de la relación con el trabajo educativo.

PERFIL DE SALIDA DEL BACHILLER EDUCAR

De acuerdo con el perfil general del bachiller, el Colegio Educar especifica el perfil de sus bachilleres, tomando en cuenta el conjunto de competencias que se requiere de un graduado respecto a: saber conocer, saber hacer, saber compartir y saber emprender.

SABER CONOCER:

1. Domina los conocimientos y comprensión de aspectos esenciales de la realidad social, mediante el manejo de instrumentos del conocimiento, provenientes de la geografía, la historia la economía y la filosofía.
2. Reconoce las relaciones causales de los fenómenos individuales, sociales y naturales.
3. Explica en forma oral y escrita acontecimientos sociales, culturales, ecológicos y políticos de su país y del mundo.
4. Tiene dominio de los conocimientos para resolver las pruebas de ingreso a la facultad universitaria de su interés profesional.

5. Tiene dominio del idioma Inglés como segunda lengua y el español como lengua materna.
6. Demuestra conocimiento argumental y profunda comprensión de las ideas significativas de las obras literarias estudiadas y fundamentan sus opiniones haciendo detalladas referencias.
7. Demuestra claridad y precisión de pensamiento y se expresa con coherencia y fluidez.
8. Aplica los conceptos de modo independiente, sensible y sabe diferenciar comprensivamente entre la vida y la literatura.
9. Utiliza un vocabulario apropiado y muy variado con infrecuentes errores en ortografía, puntuación y sintaxis.
10. Reconoce y se comunica con una variedad de vocabulario científico básico y muestra capacidad para analizar y sintetizar ideas.
11. Tiene capacidad para plantear problemas y formular hipótesis que se puede comprobar sobre un tema determinado e identifica las variables implicadas.
12. Sabe presentar resultados en forma clara y lógica, utilizando métodos numéricos y/o esquemáticos, saca conclusiones con la evidencia y las explica.
13. Demuestra una comprensión clara entre la interacción de la ciencia y su entorno natural y social, tiene buena comprensión de las consideraciones morales y éticas que pueden estar asociadas con el desarrollo científico.
14. Demuestra eficiente nivel de desarrollo en cuanto a precisión y exactitud y construye argumentos en el que se aprecian el desarrollo del pensamiento.
15. Demuestra un excelente nivel de desarrollo del pensamiento lógico y razonamiento abstracto, utiliza los conocimientos matemáticos, aplica y formula problemas dentro y fuera del contexto matemático.
16. Utiliza de manera creativa los conocimientos matemáticos, alcanzando una gran capacidad y habilidad numérica, facilidad y técnica para el manejo del simbolismo matemático y tecnológico.

SABER HACER

ÁREA DE MATEMÁTICAS Y TECNOLOGÍA

1. El estudiante debe poseer la habilidad para calcular y razonar lógicamente para realizar abstracciones, para resolver problemas, para establecer patrones, para analizar situaciones y para exhibir precisiones.
2. Sabe integrar la tecnología y sus avances al proceso de aprendizaje en su carrera profesional.
3. Sustenta con razones lógicas la solución de un problema.
4. Utiliza una variedad de organizadores gráficos, que le servirán no sólo para esta área sino para las demás áreas del conocimiento.
5. Sabe realizar cálculos mentales con fluidez y rapidez.
6. Utiliza la forma, el color y el diseño en los trabajos y proyectos.
7. Usa las herramientas de la tecnología para diagramar sistemas que se interconectan como por ejemplo: el sistema del cuerpo, el sistema económico, el sistema político, el sistema escolar etc.

ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES

1. Tiene desarrollada la habilidad para leer mapas, realizar esquemas, resolver rompecabezas y ubicarse en el espacio.
2. Utiliza varias técnicas de aprendizaje como: visualizaciones, mapas mentales, redes mentales, señalizadores gráficos, espina de pez etc.
3. El estudiante sabe aplicar los conocimientos aprendidos a situaciones nuevas.

ÁREA DE LENGUA Y LITERATURA

1. Modela el amor a la lectura
2. Escribe cuentos e historias usando un lenguaje metafórico.
3. Posee una cultura del buen decir
4. Sabe utilizar varias formas de comunicación, entre ellas las siguientes: crear guiones, representaciones, y la tecnología para comunicarse.
5. Usa las palabras con propiedad, sabe disertar con buen criterio, utiliza el lenguaje para informar con claridad.
6. Tiene habilidad para contar historias, obtener y memorizar datos

ÁREA DE CIENCIAS

1. Utilizan las habilidades para consultar, investigar, organizar, comunicar la información de experiencias científicas y la información relacionada con temas de actualidad y de interés científico como: programas de laboratorio, talleres de química y biología en el contexto de la tecnología, la ecología y la salud.
2. Demuestran competencia interpretativa, argumentativa y propositiva en lo relacionado con el planteamiento de hipótesis y solución a problemas.
3. Aplican los conocimientos en las diferentes formas de dar solución a problemas de ciencias.

ÁREA DE LENGUAJE INGLÉS

1. Speaking: Language, message and interaction
2. Writing: Language, message and organization
3. Reading: Comprehension

ÁREA DE CULTURA FÍSICA

1. Sabe utilizar el lenguaje corporal en la comunicación
2. Utiliza el movimiento como forma para lograr el aprendizaje
3. Sabe manipular objetos para producir y transformar cosas.
4. Sabe aplicar las metas en juegos deportivos y atléticos: ganar-ganar, jugar, disfrutar, compartir, perseverar y ganar.
5. Tiene incorporado a su esquema corporal las posturas correctas para: caminar, correr, estar de pie y sentarse.

SABER SER Y COMPARTIR

1. Demuestran la habilidad para interactuar con otros, sentir empatía, demostrar sensibilidad a los sentimientos de los demás, demostrar una actitud de servicio, ser sensible a los signos corporales, establecer conversaciones de encuentro y armonía, demostrar liderazgo y organización, plantearse metas y llevarlas a la acción, resolver conflictos en forma pacífica, tener amigos y conservar la amistad verdadera.
2. Demuestra habilidad para conocerse a sí mismo, para reconocer sus habilidades, para tener y crear visión, para conversar consigo mismo, para trascender, para reflexionar, para controlar sus impulsos y meditar, aprender por observación y escuchar a otros, utilizar sus habilidades metacognitivas, actuar según su escala de valores, y los principios más trascendentes, replantearse, cuestionarse, modificar actitudes y comportamientos.
3. Está preparado (a) para participar en acciones de creatividad, acción y servicio a su comunidad nacional, regional y mundial.
4. Ejerce todas las funciones de ciudadanía con madurez, honestidad, criterio propio, rectitud y autonomía.
5. Utiliza el lenguaje oral, escrito y corporal para evitar conflictos y plantear soluciones pacíficas.

SABER EMPRENDER

1. Posee relación inicial con empresas emprendedoras y de renombre.
2. Tiene conocimientos de cooperativismo
3. Sabe elaborar ensayos, proyectos y planes.
4. Sabe utilizar muy bien las herramientas tecnológicas y del idioma Inglés, para comunicarse con personas de otros medios sociales y culturales de nuestro país y de otras nacionalidades.

PERFIL POR COMPETENCIAS DEL PROFESOR DEL COLEGIO EDUCAR

Tabla 1: Perfil por competencias del profesor del Colegio Educar

ÁMBITO	COMPETENCIAS
INSTRUMENTAL	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza en forma correcta el lenguaje materno. • Posee pensamiento lógico, algorítmico y categorial. • Utiliza y sabe aplicar programas de computación • Lee, habla y escribe con propiedad el Español y el Inglés los profesores de esta asignatura.
TÉCNICO PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Utiliza conocimientos básicos de Psicología y ritmos naturales de aprendizaje. • Aplica estrategias metodológicas y pedagógicas variadas. • Aplica la metodología Educativa Experiencial o ciclo del aprendizaje. • Realiza las planificaciones, ejecuta y evalúa el aprendizaje sobre los parámetros de la Institución. • Aplica el currículum por competencias. • Diseña y aplica proyectos para generar una cultura de paz y no violencia. • Prepara y aplica programas orientados a fomentar la autoestima de sus estudiantes. • Diseña y aplica un programa orientado a fomentar el desarrollo de las inteligencias múltiples, centrado en la educación de la persona. • Conoce y cumple en forma efectiva y afectiva sus funciones docentes. • Elabora y aplica proyectos transdisciplinarios de desarrollo comunitarios. • Utiliza con precisión y exactitud los recursos didácticos, sean estos bibliográficos, tecnológicos y concretos. • Aplica en forma eficiente el código de ética de la institución y el manual de procedimientos.

FORMATIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Explica acontecimientos sociales, culturales, ecológicos, económicos y políticos. • Practica valores humanos, sociales, culturales y ecológicos • Utiliza un lenguaje adecuado para evitar conflictos y alcanzar soluciones pacíficas. • Practica ejercicios de Brain Gym, psicocalistenia para su propio bienestar y el de sus estudiantes. • Utiliza variadas técnicas de aprendizaje activo.
RELACIÓN CON EL MUNDO DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Posee experiencia directa en ambientes concretos de trabajo. • Posee relación inicial con empresas empleadoras.

FUENTE: PEI Colegio Educar 2000

Elaborador por: MFVL

4.2.6 Reglamento interno y otras regulaciones.

El reglamento interno del Colegio, está aprobado por el Ministerio de Educación y contiene los siguientes elementos: Objetivos, Conceptualización y Operativización de todas las responsabilidades y roles de todos los agentes participantes de los procesos educativos.

Este reglamento, ha sido elaborado hace 10 años y no se ha realizado ninguna reforma ni alcance durante este tiempo.

Falta elaborar los manuales de procedimientos, instructivos, normas, formas de aplicación y resoluciones complementarias que faciliten una mejor aplicación del presente reglamento. En especial se deberá elaborar y aprobar las normativas previstas en el mismo.

Políticas Educativas para estudiantes con necesidades educativas especiales

Con el propósito de facilitar una atención integral a los “Estudiantes con necesidades especiales de evaluación” del Colegio Educar parte del siguiente principio:

Alentar en sus estudiantes a adoptar una actitud activa de aprendizaje durante toda su vida, a ser compasivos y a entender que otras personas, con sus diferencias, también pueden estar en lo cierto.

Los estudiantes del Colegio Educar 2000, deben poder demostrar su capacidad bajo condiciones de evaluación que sean lo más justas posibles. Cuando las condiciones normales de evaluación puedan representar una desventaja para un estudiante con necesidades educativas especiales, impidiéndole demostrar el nivel de conocimientos y capacidad en una o más asignaturas, el Colegio Educar 2000 autoriza disposiciones especiales. Esta normativa es aplicable a alumnos que sufran una discapacidad, enfermedad temporal, prolongada o permanente, incluidos aquellos con dificultades de aprendizaje.

La evaluación diferenciada de aprendizaje demanda de: trabajo en equipo en común acuerdo con la Dirección Académica, las Coordinaciones Seccionales, los padres y madres de familia, estudiantes, orientadoras y el médico.

Necesidades educativas especiales:

Este término hace referencia a los estudiantes con necesidades educativas individuales que poseen la capacidad intelectual para cumplir todos los requerimientos del currículo y de la evaluación y que necesitan disposiciones especiales para demostrar el nivel de conocimientos y capacidad que han alcanzado.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Luego de la interpretación de los resultados obtenidos de este estudio realizado en la sección del bachillerato en Ciencias del Colegio Particular Educar 2000 de la ciudad de Quito durante el año lectivo 2014-2015 se llega a las siguientes conclusiones:

- 1) Es importante definir y construir un modelo de liderazgo inherente al Colegio Particular Educar 2000. Al momento existe una gran gestión administrativa, académica y financiera; sin embargo no se cuenta con una gestión clara en cuanto al modelo de liderazgo necesario para los actores de la institución.
- 2) El desarrollo de talleres para la definición del modelo de liderazgo a nivel directivo, docente y alumnado es de vital importancia para construir el modelo que aplique a la institución.
- 3) La construcción de una guía didáctica para la capacitación de los actores educativos del Colegio Educar 2000 es una herramienta para el desarrollo de las habilidades de liderazgo a todo nivel.
- 4) Es importante motivar la participación de todos los actores en este proceso de cambio cultural

RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones definidas, se establecen las siguientes recomendaciones de implementación.

1. Los directivos del Colegio Particular Educar 2000 deben incluir en sus instrumentos de planificación las diferentes actividades que garanticen la definición e implementación del modelo de liderazgo Educar.
2. Es importante que se realicen talleres de definición de modelo que incluya las competencias transversales o valores institucionales que se requiere implementar a todo nivel.
3. Este proceso de definición, desarrollo e implementación debe ser realizado por un profesional externo, que no sea juez y parte, además de que debe contar con las cualidades de un facilitador dinámico.
4. Se recomienda la participación de todos los actores involucrado en el proceso educativo para garantizar la participación interactiva en la definición del modelo.
5. La implementación del modelo de liderazgo es un proceso continuo por lo que se recomienda que sea incluido dentro de las funciones de todos los involucrados

CAPITULO V: PROPUESTA DE MEJORA

Al terminar el estudio sobre la gestión del liderazgo en la sección de bachillerato en Ciencias del Colegio Particular “Educar 2000” durante el año lectivo 2014-2015 se puede notar las siguientes problemáticas:

Desde la perspectiva de los directivos:

La situación actual de cambio en normativas, reglamentos y procedimientos solicitada desde el Ministerio de Educación ha generado una fuerte transformación respecto al manejo de las instituciones educativas.

Hoy más que nunca los directivos deben estar atentos y prestos para aplicar las nuevas reglamentaciones en sus instituciones. Esta transformación permanente sin lugar a duda genera cierta confusión en el manejo interno de las instituciones.

En el caso específico del Colegio Educar, lo que se puede notar de acuerdo a las respuestas dadas a través de las encuestas y entrevistas a los directivos es lo siguiente:

- Hace falta socializar los objetivos institucionales entre sus miembros

En la matriz FODA respecto al ámbito académico se manifiesta que aún no se conoce a profundidad cuáles son los objetivos de la institución a todos los actores educativos.

Uno de los posibles motivos es de acuerdo a la matriz FODA:

- Centralización de funciones y decisiones

Adicional a esta problemática de acuerdo a la encuesta realizada se nota que los directivos no tienen un consenso respecto a la forma de organización de la institución. En la encuesta realizadas cada uno de ellos dió una respuesta diferente como se ve a continuación:

Forma de organización	F	%
a. El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre	1	33%
b. Coordinadores de área	1	33%

c. Por grupos de trabajo	1	33%
d. Trabajan individualmente	0	0%
e. No contestan	0	0%

Otro punto a destacar es la organización de funciones y normas en manuales de fácil acceso y uso para la organización. Esto se evidencia en la siguiente respuesta:

Las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos

Aspectos	F	%
SI	1	33%
NO	2	67%

Con esta información, lo que se percibe es que si bien existe una gran organización administrativa, pedagógica y financiera; todavía existen oportunidades de mejora en cuanto al establecimiento de un modelo de liderazgo definido para la comunidad educativa del Colegio Educar 2000.

Desde la perspectiva de los profesores

En cuanto a la percepción de los profesores se puede identificar la siguiente problemática mencionada en el FODA:

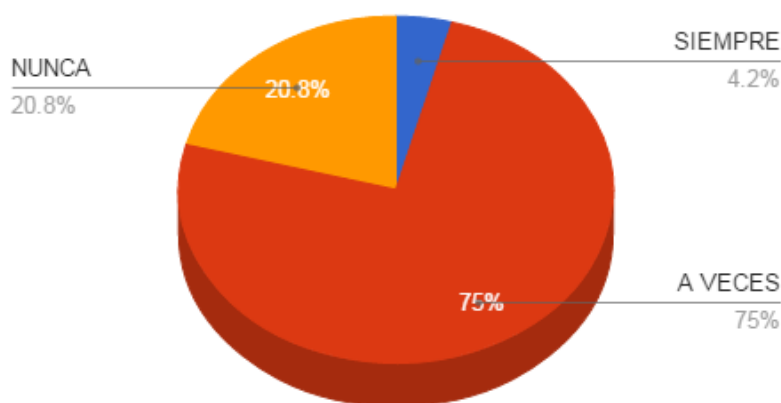
Profesores

- Rotación de personal capacitado por el colegio, especialmente en Inglés.
- Inasistencia de algunos profesores por diferentes causas: enfermedad, trámites, calamidad doméstica etc. Que afecta al normal desenvolvimiento de la institución.

- Tendencia de los profesores en mantener el paradigma tradicional en educación
- Falta por parte de los profesores un trabajo eficiente en cuanto a mantener la disciplina.
- Falta consolidación de acciones como grupo, tendientes a mejorar la calidad educativa de la sección.
- Tendencia de algunos profesores a entregar documentos en forma tardía: informes, planificaciones etc.

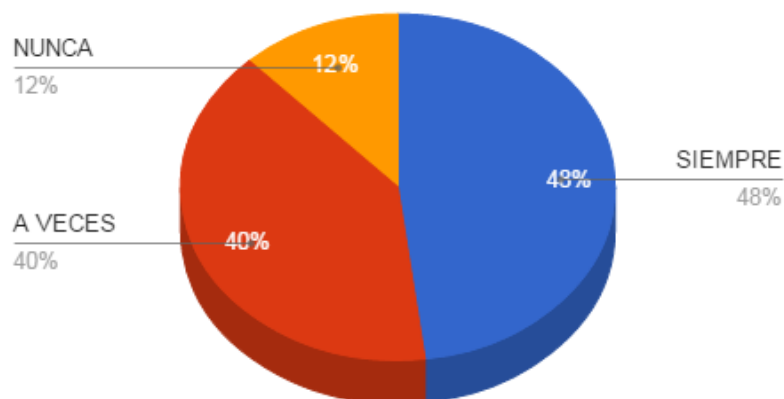
Adicionalmente, de acuerdo a las respuesta obtenidas a través de la encuesta, los profesores manifiestan que existe resistencia de los padres de familia cuando se realizan actividades distintas dentro del aula.

Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza



Esto va relacionada con la siguiente respuesta donde el 40% considera que a veces el liderazgo de la Institución va ligado a la innovación de nuevos métodos de enseñanza. Se nota que no se percibe un cuestionamiento constante sobre cómo transformar las formas habituales de enseñanza.

El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.

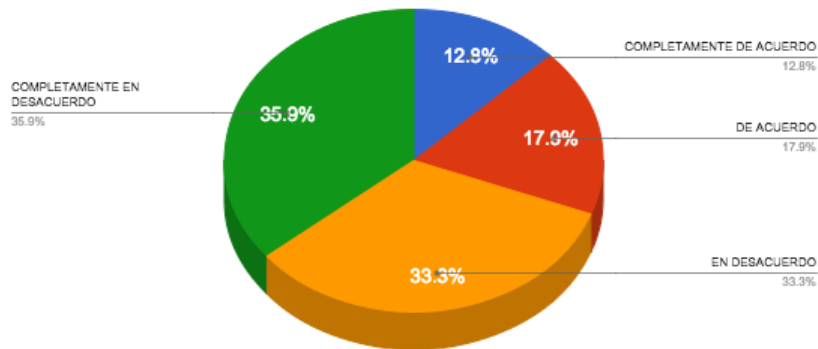


En base a estos resultados se puede apreciar que del lado de los docentes no existe una identidad comunal que permita cuestionar los métodos de enseñanza usados y proponer nuevas metodologías. Cada docente se encargará de llevar su clase de acuerdo a sus métodos sin necesariamente generar motivación al estudiante o innovación curricular.

Desde la perspectiva de los estudiantes

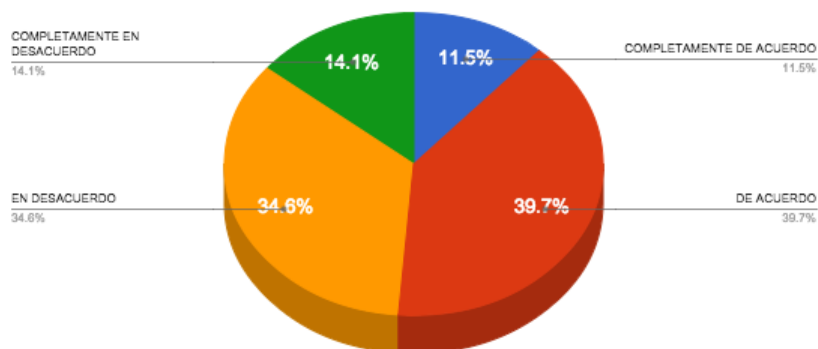
En cuanto a los estudiantes, se percibe inconformidad en cuanto a la motivación que debe generar el maestro en el aula.

Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.



Cómo se puede apreciar el 35.9% de los estudiantes está completamente en desacuerdo sobre si los docentes inician la clase con frases de motivación en valores tomando en cuenta la realidad familiar o comunitaria. Adicional, un 33.3% está en desacuerdo con esta afirmación lo que combinado suman un 70.2% de población estudiantil.

El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.



Sobre las actividades innovadoras, se percibe que las percepciones están encontradas ya que de manera combinada prácticamente la mitad de la población estaría de acuerdo mientras que la otro no.

5.1 Propuesta de mejora

TÍTULO DE LA PROPUESTA:

“Definición e implementación de un modelo de liderazgo educativo con enfoque en valores para los actores estratégicos del Colegio Particular Educar 2000 de la ciudad de Quito”

JUSTIFICACIÓN

A partir de los resultados obtenidos de la investigación realizada en el Colegio Particular Educar 2000 de la ciudad de Quito donde participaron directivos, docentes y alumnos de bachillerato en ciencias; se llegó a identificar la necesidad de contar con un modelo de liderazgo definido por los actores y aplicable a la realidad de la Institución.

Al momento se percibe que los esfuerzos han sido destinados a garantizar la excelencia funcional, administrativa y académica. Estos son los parámetros que evalúan las nuevas normativas del ministerio de educación.

Sin embargo, de la realidad estudiada se determina que existen oportunidades de mejora respecto al desarrollo del liderazgo centrado en valores en la comunidad educativa del Colegio Educar 2000.

La presente propuesta quiere trazar una línea de ruta para garantizar el desarrollo de un modelo de liderazgo que sea aplicable a la realidad de la institución.

El modelo de liderazgo desarrollado con la participación de todos los actores garantiza que el mismo sea aplicado ya que fue construido de manera participativa.

La socialización del modelo debe ser permanente para que forme parte de la cultura interna y propia de la Institución.

5.1.2 Objetivos de la propuesta

1. Determinar el modelo de liderazgo requerido para el Colegio Particular Educar 2000 a través de la construcción del mismo con los actores participativos del proceso educativo.
2. Determinar los valores transversales y competencias organizacionales con las que se pretende evaluar a todos quienes pertenecen de manera directa o indirecta a la Organización.
3. Diseñar una guía didáctica para la capacitación en el modelo de liderazgo Educar en todos los actores del proceso educativo.
4. Implementar un proceso de formación continuo para directivos, docentes y estudiantes del Colegio Particular 2000 que desarrolle las competencias de liderazgo del modelo Educar

5.1.3 Actividades

Las actividades propuestas son las siguientes:

TALLER DE DEFINICIÓN DE MODELO

En este taller participan los directivos, docentes y representantes estudiantiles. La metodología del taller es a través de preguntas poderosas y metodología World Cafe que permite la interacción continua de los participantes.

Se arranca con la definición del punto de partida en el que nos encontramos donde se analiza la información obtenida de este estudio así como de los instrumentos curriculares actuales. Adicional, se solicita a los participantes que definan la situación actual de la Institución respecto a los comportamientos observables, valores y antivalores que se viven actualmente.

Posterior a la definición de la realidad actual, se diseña la realidad esperada. En esta parte del proceso se debe aterrizar a valores transversales con comportamientos definidos para posterior evaluación de todos los actores.

Este proceso toma alrededor de 8 horas laborables divididas en 2 períodos de trabajo. A la par se realizan actividades que refuerzan la comunicación y el trabajo en equipo.

DEFINICIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE VALORES TRANSVERSALES. DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES.

Después de realizar el taller, se procede a realizar una reunión de validación de los valores transversales a toda la organización. Se aplica casos de la vida real levantados con los participantes para definir las competencias organizacionales.

Las competencias organizacionales son comportamientos observables que pueden ser medidos en una escala de valoración del 1 al 5 con definiciones para mejor interpretación. También se puede establecer grados de presencia de la competencia como son ausencia, experto y abuso.

SOCIALIZACIÓN DEL MODELO EDUCAR

Posterior a la validación de valores y comportamientos observables se procede a realizar una campaña de comunicación interna.

Esta campaña contará con la participación de los actores más representativos del modelo y quienes mejor ejemplifican los comportamientos.

Trimestralmente se comunicará un solo valor acompañado de actividades de refuerzo positivo hacia el cumplimiento del mismo.

DESARROLLO DE GUÍA DIDÁCTICA PARA LA CAPACITACIÓN EN EL MODELO DE LIDERAZGO EDUCAR

Con la participación de un facilitador externo, se procederá al desarrollo de una guía didáctica para la capacitación en liderazgo a los estudiantes del Colegio Educar 2000.

Con el soporte de este recurso se levantará los contenidos, experiencias de aprendizaje y talleres para la aplicación del modelo.

A la par se trabajará en la formación de formadores internos quienes serán los encargados de replicar la guía didáctica a todo nivel.

EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE LIDERAZGO EDUCAR

A todos los actores se les evaluará en base a las competencias y valores organizacionales transversales definidos en el Modelo Educar.

A nivel directivo y docente se puede emplear una herramienta de evaluación 360° donde en un radial se compara el nivel ideal vs el real. La evaluación se denomina 360° ya que participan directivos, colegas y estudiantes para contar con el parámetro de evaluación completo.

A nivel estudiantil se realiza una evaluación de competencias mediante la observación de competencias observables evaluadas por sus dirigentes.

Para cerrar el proceso de evaluación, se realiza una sesión de retroalimentación donde se ve la situación actual y los planes de mejora para ser revisados cada quimestre.

5.1.4 Localización y cobertura espacial

Esta propuesta de mejora se realizará en las instalaciones del Colegio Educar ubicadas en el Valle de los Chillos.

5.1.5 Población objetivo

Directivos, docentes y estudiantes de bachillerato del Colegio Particular Educar 2000

5.1.6 Sostenibilidad de la propuesta

Los recursos con los que se cuenta para desarrollar la propuesta son los siguientes:

HUMANOS

Directivos capacitados en desarrollo de modelos de liderazgo y definición de competencias organizacionales.

Personal docente capaz de implementar el modelo dentro de sus campos de acción

Estudiantes de bachillerato con alta percepción del compromiso de la Institución y su preocupación por su bienestar.

TECNOLÓGICOS

El Colegio Particular Educar 2000 cuenta con aulas virtuales equipadas cada una con proyectores y computadores. Cada aula de la institución está lista para funcionar como aula virtual.

Acompañan a estas aulas la red WIFI para conexión a Internet habilitada en toda la institución.

Los docentes han sido entrenados en el uso de estas tecnologías y cuentan con una plataforma virtual para el seguimiento estudiantil

MATERIALES

Se cuenta con los materiales para el desarrollo de los talleres así como para las capacitaciones y campañas internas. Se puede solicitar a los directivos una asignación adicional para la ejecución de los mismos.

FÍSICOS

Las instalaciones del Colegio Educar están categorizadas A. La institución cuenta con toda la infraestructura necesaria, aulas y espacios de formación para la ejecución de la propuesta. Adicional, estas instalaciones han sido catalogadas como sitio seguro en caso de desastre natural.

ECONÓMICOS

El Colegio Particular Educar 2000 se financia mediante recursos provenientes del pago de pensiones. Al momento cuenta con la liquidez necesaria para la inversión en el proyecto.

En el supuesto caso de no contar con los recursos suficientes, se puede contar con el apoyo del Comité de Padres de familia.

ORGANIZACIONALES

La alta dirección está comprometida con el desarrollo e implementación del modelo de liderazgo Educar. También se cuenta con el decidido apoyo del personal docente y del consejo estudiantil.

5.1.7 Presupuesto

Tabla 17: Presupuesto

ITEM	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Facilitador	1	2000	2000
Fotocopias	500	0.10	50
Refrigerios	500	2	1000
Papelería			500
Campañas	4	300	1200
Honorarios docentes	30	40	1200
Subtotal			5950
10% imprevistos			595
TOTAL			6545

Elaborado por: MFVL

5.1.8 Cronograma

Tabla 18: Cronograma

Actividades	Duración	Fecha Tentativa	Horario Tentativo	Responsables
TALLER DE DEFINICIÓN DE MODELO	8 horas en 2 jornadas laborables	Junio 2015	8:00 a 12:00	Facilitador Líder Equipo
DEFINICIÓN Y SOCIALIZACIÓN DE VALORES TRANSVERSALES. DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES.	4 horas en 1 jornada laborable	Julio 2015	8:00 a 12:00	Facilitador Líder Equipo
SOCIALIZACIÓN DEL MODELO EDUCAR	Todo el año lectivo	Arranque Septiembre 2015 Cierre Julio 2016	Permanente	Directivos Docentes Actores educativos
DESARROLLO DE GUÍA DIDÁCTICA PARA LA CAPACITACIÓN EN EL MODELO DE LIDERAZGO EDUCAR	2 meses	Arranque Septiembre 2015 Cierre Noviembre 2015	De acuerdo a disponibilidad de facilitadores	Facilitadores internos
EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO DE LIDERAZGO EDUCAR	1 semana	Cada quimestre	Horario de trabajo	Directivos Docentes Actores educativos

Elaborado por: MFVL

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez Monserrate Manuel (1999) Dirección de Centros Docentes Gestión Por Proyectos. Editorial escuela España.
- Blanco Isauro (2011) El Universo de la Inteligencia. Editorial Limusa
- Bolívar Antonio Liderazgo Mejora y Centros Educativos Bolívar (1997)
- Bravo Humberto, 1998 Administración educacional primera y segunda parte: Santiago de Chile CPEIP.
- Carlson Jon y Casey Thorpe (1987). Aprender a Ser Maestro. Ediciones Martínez Roca Madrid- España.
- Casassua Juan UNESCO (2000) Problemas de la Gestión educativa en América Latina.
- Covey, Stephen R. (1995) Liderazgo centrado en principios: Ediciones Piidos Ibérica.S.A.
- G. Wenstein y M.D. Fantini (1973) La enseñanza por el afecto vida emocional y aprendizaje.
- Garbanzo Vargas, Guiselle María (2002) Liderazgo para una gestión moderna de procesos educativos.
- Goleman, Daniel (1996) Inteligencia Emocional. Editorial kairós S.A
- Hay Louis L Gratitude dar gracias por lo que tienes transformará tu vida (1999) Editorial Original: Hay House, Inc.
- Hernaiz, Ignacio (1996) La escuela como organización inteligente.
- Lepeley, María Teresa (2001) Gestión y calidad en educación. Un modelo de Evaluación. McGraw-Hill Interamericana.
- Martínez Miquel y Puig José María (1996) Perspectiva Teórica y de Investigación en la Educación en valores: El Grem de la Universidad de Barcelona en la educación en valores y desarrollo moral Instituto de Ciencias de 1ª Educación y Organización de Estados iberoamericanos. OEI Barcelona.
- Pazmiño, Gabriel y Medina Patricia (1999) Administración reforma curricular del bachillerato Ministerio de Educación, Universidad Andina Simón Bolívar.
- Rosemberg Marshall B. (2000) Comunicación no violenta. Ediciones Urano Argentina.
- Vecchionne, Cristina Gestión de Proyectos Educativos, (2008) Centro de Investigaciones y servicios educativos Universidad Católica de Piura.

- Velasco y otros (1999) Administración Educacional primera y segunda parte. Centro de perfeccionamiento, experimentación e investigaciones de pedagógicas de Chile.

Páginas electrónicas

www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/.../109

<http://www.uv.es/motiva/Medellin/Jose%20Manuel%20Comeche.pdf>

<http://gerenciaycambio.blogspot.com/2009/05/peter-senge-la-quinta-disciplina.html>

<http://nisearch.com/search/pdf/el+mundo+de+los+valores+adela+cortina/10/30>

<http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/99/86>

http://es.wikipedia.org/wiki/Ram%C3%B3n_Gallegos_Nava

APÉNDICES

ENCUESTA A DIRECTIVOS

La presente encuesta, ha sido diseñada con fines de investigación. Respetuosamente solicitamos a Ud. Contestar el siguiente cuestionario, sus respuestas serán de gran validez para nuestra investigación.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

INFORMACION GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO:

Nombre del Establecimiento Educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia:.....

Cantón:.....

Sector urbano () Rural ()

Marque con una X la opción que se ajuste a la realidad de su establecimiento

1. TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

- a. Fiscal ()
- b. Fiscomisional ()
- c. Municipal ()
- d. Particular ()
- e. Particular religioso ()

2. ¿Cómo están organizados los equipos de trabajo en su institución?

- a. El Director (Rector) organiza tareas en una reunión general cada trimestre ()
 - b. Coordinadores de Área ()
 - c. Por grupos de trabajo ()
 - d. Trabajan individualmente ()
 - e. Otros(indique cuáles).....
-
-
-
-

3. Para medir el tamaño de la organización, usted toma en cuenta:

- a. El número de miembros en la institución ()
- b. Los resultados obtenidos en la institución ()
- c. El valor y tiempo empleados en la Institución ()
- d. Otros
(especifique).....
.....
.....
.....

4. Las tareas y los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos.

SI (____) NO (____)

5. El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por el:

- a. Director ()
- b. Rector ()
- c. Consejo Directivo ()

6. Para la resolución de conflictos y promover soluciones pertinentes y oportunas en el tiempo, usted delega la toma de decisiones a un grupo de colaboradores.

SI (____) NO (____)

7. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	Excelencia Académica			
b	Desarrollo profesional de los docentes.			
c	La capacitación continua de los docentes.			
d	Trabajo en equipo			
e	Vivencia de valores institucionales y personales			
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas.			
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión.			

8. Las habilidades de liderazgo requeridas para dirigir una institución:

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	Son innatas			
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo.			
c	Se adquieren a partir de la experiencia.			
d	Se desarrollan con estudios en gerencia.			
e	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión			

9. Para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar, usted como directivo promueve:

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar.			
b	La disminución del número de estudiantes por aula			
c	La mejora de los mecanismos de control.			
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo.			

10. De los diferentes órganos escritos a continuación, ¿Cuáles se encuentran en su institución?

Orden	Se promueve	Siempre	A Veces	Nunca

a	De dirección, (director)a, Consejo Escolar, Consejo Académico etc.			
b	De gestión (secretario, sub-director, comisión económica, etc.)			
c	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)			
d	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)			
e	Otros (¿cuáles?)			

11.El equipo educativo o equipo didáctico o junta de profesores de su institución es el encargado de:

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos			
b	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo			
c	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo establecer las medidas oportunas para resolverlos.			
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.			

Las preguntas 12,13,14 deben ser respondidas con términos sí o no

12.Los departamentos didácticos de su institución, son los encargados de:

a(____) Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.

b(____) Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de

los proyectos, planes y programaciones de la institución.

c(____) Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.

d(____) Mantener actualizada la metodología.

e(____) Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.

f(____) Colaborar con el departamento de orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.

g(____) Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.

h(____) Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.

I(____) Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.

J(____) Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.

13. La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.

Si () No ()

14. En la Institución educativa que usted dirige se ha realizado.

- a. Una reingeniería de procesos (____)
- b. Plan estratégico (____)
- c. Plan Operativo Anual (____)
- d. Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes (____)

¡MUCHAS GRACIAS!

ENCUESTA DOCENTE

Sr. Profesor

El inventario de situaciones de enseñanza (I.S.E) contiene 55 declaraciones que se refieren a aspectos de la actividad del profesor.

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada uno de los parámetros establecidos. A continuación responda, SEGÚN SU PROPIA EXPERIENCIA PERSONAL.

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

SIEMPRE

A VECES

NUNCA

Escriba su opinión marcando una X en la respuesta que haya seleccionado.

1. DATOS IDENTIFICACION

Nombre del establecimiento educativo.....

.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

- a. Fiscal ()
- b. Fiscomisional ()
- c. Municipal ()
- d. Particular Laico ()
- e. Particular religioso ()

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	Siempre	A veces	Nunca
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.			
2. El liderazgo es una unidad educativa que está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.			
3. La gerencia educativa se promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar en los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.			
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes, estudiantes, familias, asociación civil, padres y representantes, consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.			
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza			
6. Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.			
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.			
8. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.			
9. Sentirme poco integrado en la escuela en la escuela y entre los compañeros			
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del Centro Educativo.			
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas			
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del Centro Educativo			
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica			
14. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área financiera			

15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docente y estudiantes.			
16. Los valores predominantes en las decisiones de los directivos y profesores.			

¡MUCHAS GRACIAS!

ENCUESTA A ESTUDIANTES

Estudiante:

Este cuestionario intenta recabar sus opiniones acerca de la ADMINISTRACION, GESTION Y LIDERAZGO DE LA AUTORIDADES DEL CENTRO EDUCATIVO en que actualmente se encuentra. El cuestionario evalúa sus percepciones sobre el AMBIENTE REAL/ CLIMA ESCOLAR que existe en establecimiento.

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de estas situaciones. Cada declaración tiene cuatro posibles respuestas:

CA. Sí está COMPLETAMENTE DE ACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.

Si está DE ACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.

D. Si está en DESACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.

CD. Si está COMPETAMENTE EN DESACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

DATOS DE IDENTIFICACION

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DEL ESTABLECIMIENTO MATERIA DE ESTUDIO

- a. Fiscal ()
- b. Fiscomicional ()
- c. Municipal ()

- d. Particular Laico ()
- e. Particular religioso ()

1. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	C A	A	D	C D
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes				
2. Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes.				
3. El Liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.				
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases				
5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo.				
6. Los docentes inician la frase con frases de motivación en valores y virtudes, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.				
7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen				
8. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los demás.				
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.				
10. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión				
11. Es el profesor quien decide qué se hace en estas clases				
12. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.				
13. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de sus autoridades educativas.				
14. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.				

¡MUCHAS GRACIAS!

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

ENTREVISTAS A DIRECTIVOS: RECTOR/
VICERRECTORADO/DIRECTOR/SUPERVISOR

La información que suministrada a través de este medio, me servirá como aporte para fundamentar mi informe de tesis y potenciar mi propuesta de innovación para la Gestión de la organización sustentada en valores y liderazgo.

1. ¿Qué es la comunicación para Usted? ¿En qué se diferencia de la información?

2. ¿El Centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?.

3. ¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?.

4. ¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?

5. ¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?

6. ¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?

7. ¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?

8. ¿En el caso de existir anti- valores cuáles son?

¡¡¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!!

