



UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

TEMA: "GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO VIDA NUEVA, SEDE LA MARÍN, DE LA CIUDAD DE QUITO, DURANTE EL AÑO 2010 – 2011"

Tesis de grado previa a la obtención del Título de Magíster en Gerencia y
Liderazgo Educacional.

ESTUDIANTE:

VÍCTOR HUGO FIGUEROA PÉREZ

DIRECTOR:

Mgs. Sergio Barreno

CENTRO UNIVESITARIO QUITO

2011

1. RESUMEN

No existe un parámetro espiritual de gestión de valores que apoye el compromiso establecido en la misión del plantel de formar estudiantes líderes con valores cristianos sólidos, los mismos que deben ser conocidos y vividos por los padres de familia y los docentes, principales responsables de comunicar e influir estas experiencias en los estudiantes.

El trabajo se realizó en la Unidad Educativa Vida Nueva, sección secundaria, ubicada en la ciudad de Quito, en el sector La Marín, durante el año 2010-2011. El plantel es particular y es uno de las tres del mismo nombre que pertenece a la Fundación Vida Nueva.

Se contó con el apoyo de los actores educativos y se basó, a más de las conversaciones directas con ellos, en la aplicación de herramientas de trabajo adecuadas para el caso.

Los actores educativos colaboraron en las entrevistas y en las encuestas que se les aplicó.

La Gestión, el Liderazgo y los Valores se llevan a cabo sin el apoyo de un parámetro espiritual que permita mejorar más la gestión administrativa y pedagógica mediante una orientación espiritual adecuada.

Es muy oportuna la creación de un Departamento de Orientación Espiritual, especializado en capacitar a los actores educativos sobre valores cristianos sólidos, que permita una convivencia en todos los aspectos relacionados con la gestión y el liderazgo.

2. INTRODUCCIÓN

La Unidad Educativa Vida Nueva, pertenece a su patrocinadora la Fundación Vida Nueva, la misma que fue constituida desde el año 2004, en la Provincia de Pichincha, Cantón Quito sin fines de lucro, con patrimonio propio, administración autónoma y con la finalidad de servir en el campo educativo, de salud y vivienda. Con el fin de promover la formación de técnicos altamente calificados, capaces de lograr una mayor calidad en la producción y los servicios, así como impulsar el desarrollo científico técnico de la comunidad y económico social del país, se crea la Unidad Educativa Vida Nueva, con el único afán de servir a la comunidad con nuevas ofertas de formación, con una pedagogía basada en los valores cristianos, que son el eje principal de la educación que se oferta.

La institución inicia las actividades normales como colegio de ciclo básico popular desde el año 1987, con las especialidades de Carpintería, Electricidad, Electrónica, Informática, Mecánica Automotriz e industrial. A partir del año 1994 se crea el ciclo diversificado con las especialidades mencionadas anteriormente aumentándose Contabilidad y Construcciones Civiles. La oferta académica tiene la misión de brindar una educación técnica de calidad, con valores cristianos sólidos, que hagan de los jóvenes, profesionales líderes capaces de enfrentar la realidad del mundo laboral, en los campos científicos, técnicos y tecnológicos con calidad y excelencia, mediante la formación basada en el desarrollo de destrezas y habilidades antes que en la memorización de contenidos. Esta es la base fundamental de la metodología de trabajo, meramente crítico constructivista.

La enseñanza personalizada, procurando siempre la calidad y no la cantidad en el aprendizaje de los contenidos, se ha consolidado en la metodología de trabajo constante del maestro, que necesita una formación más especializada para abordar las situaciones organizativas y directivas en el presente y paralelamente responder a exigencias externas relacionadas con la normatividad educativa emanada desde el Ministerio de Educación, como a los requerimientos internos de los estudiantes.

Durante este tiempo de vida se pueden puntualizar los siguientes logros importantes para la institución:

- Crecimiento sostenido en cuanto a los niveles de educación

- Equipamiento continuo de talleres y laboratorios tanto para las asignaturas científicas técnicas y las de cultura general.
- Oferta educativa con especialidades acorde a los requerimientos y exigencias del campo empresarial, productivo y a la demanda profesional del país.

No se han realizado investigaciones sobre Gestión, Liderazgo y Valores en el plantel. Esta es la primera oportunidad que se hace. Sin embargo, en la gestión se ha tenido en cuenta la implementación de mallas curriculares flexibles, que permiten la actualización constante acorde a los avances tecnológicos, el fortalecimiento de los procesos administrativos y de control pedagógicos y el fortalecimiento y control de proyectos extracurriculares (clubes, pasantías etc.)

Es importante el enfoque de este trabajo porque despertó el interés y la curiosidad de todos. Empezando por los dueños y los directivos del plantel debido a quienes les clarificó un panorama: *Que todas las habilidades de Gestión, Liderazgo y Valores, pueden ser aprendidas y mejoradas.* Es importante para los estudiantes porque se les recordó que hay un compromiso para con ellos según consta en la misión: *Brindar “una educación técnica de calidad, con valores cristianos sólidos”.* Es importante para el investigador porque ante interrogantes que se tenía sobre estas variables se pudo obtener respuestas satisfactorias. También es importante para la sociedad en general porque los resultados de la investigación pueden ser aplicados a una gran cadena de instituciones educativas con características similares y comunes entre sí.

Como se detectó una problemática superable: Se promueve una educación de calidad con valores cristianos sólidos, compromiso que se modificó de años anteriores para el presente año 2010-2011, se planea contar con un parámetro de orientación de valores espiritual mediante una propuesta que, llevada a ejecución, mejorará la calidad de gestión. Esta razón y las exigencias de las instancias educativas superiores a nivel de Ministerio de Educación son más que suficientes para justificar el planteamiento del tema de investigación: Gestión, Liderazgo y Valores en la Unidad Educativa Vida Nueva.

Se contó con la colaboración de los recursos humanos que participaron en las encuestas y entrevistas aplicadas. Los medios fueron favorables: las orientaciones recibidas desde la propia Universidad, el Entorno Visual de Aprendizaje (EVA), las

videoconferencias, el Internet y las oportunas aclaraciones del Tutor de esta Tesis, Mgs. Sergio Serrano. Una de las motivaciones del investigador fue la apertura que concedieron en forma amigable los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia con quienes se hizo el trabajo. Otra motivación del investigador fue la satisfacción personal de haber aprendido y compartido las variables tan importantes de Gestión, Liderazgo y Valores. La limitante del investigador fue la de no trabajar en el área de la docencia y no tener acceso a toda la documentación del plantel investigado, pero eso no fue impedimento para lograrse los objetivos propuestos.

Los objetivos fueron los siguientes:

Objetivo general:

1. Analizar la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores personales e institucionales y que fundamentalmente permita contribuir a elevar la calidad de la educación en la Unidad Educativa Vida Nueva.

Objetivos específicos

1. Proponer los referentes teóricos sobre: Gestión educativa, Liderazgo educativo y Gestión de la calidad en valores.
2. Planificar una alternativa de solución al problema en el ámbito de Liderazgo que posibilite el mejoramiento de la calidad de la educación en la Unidad Educativa vida Nueva.
3. Diseñar un plan de capacitación para los docentes, para los estudiantes y para los padres de familia durante todo el año lectivo, sobre Valores cristianos sólidos asociados a la Gestión y al Liderazgo, con conferencias especializadas, que promuevan la vivencia de los mismos.

Las conclusiones generales son las siguientes:

Los Valores cristianos, que la institución se ha comprometido a mejorar, no cuentan con un parámetro de apoyo que permita aumentar la calidad de Gestión y de Liderazgo.

En los dueños del establecimiento hay una actitud favorable para permitir que se seleccione, procese y presente información valiosa sobre la Gestión, el Liderazgo y los Valores.

Se ejecutan los planes estratégicos y operativos sin descuidar la educación en Valores.

El eje transversal que se planea llevar a efecto en el plantel tiene relación con los valores cristianos sólidos.

Hay libertad de desarrollar la capacidad de Gestión, análisis y juicio crítico sobre el desarrollo de proyectos de investigación.

Hay disponibilidad de planificar propuestas alternativas a la mediación y solución de problemas en el ámbito de Gestión, Liderazgo y Valores.

En la mayoría de actores educativos existe la conciencia de que la Gestión y el Liderazgo con Valores cristianos sólidos contribuirá a elevar la calidad de la educación en el plantel.

El investigador apela para que se dé lectura a esta tesis de grado, porque los conocimientos sobre Gestión, Liderazgo y Valores sirven para todos. “El liderazgo tiene muchas facetas: respeto, experiencia, fuerza emocional, habilidades con las personas, disciplina, visión, ímpetu, tiempo oportuno, etc. Es por eso que los líderes requieren mucha maduración para ser efectivos” (*Maxwell, La Biblia de Liderazgo, 2004: Ley del proceso*). No importa qué grado de responsabilidad tengan los lectores: si son gestores educativos, docentes, estudiantes, padres o madres de familia, esta investigación puede ser de gran ayuda. Tampoco importa que tan fuerte o débil sea la gestión o liderazgo de los lectores, porque el deseo del investigador es que cada uno mejore y alcance su máximo potencial, que cada uno crea que puede hacer un impacto positivo en la comunidad, en el país y en el mundo en el que se vive.

3. METODOLOGÍA

3.1. Participantes

La Unidad Educativa Vida Nueva, con sede en La Marín, del cantón Quito, provincia de Pichincha, cuenta con 368 estudiantes de nivel básico y medio, con más varones que señoritas, provenientes de hogares de clase social media y baja. El Rector acude de vez en cuando a la institución. Hay una Vicerrectora que atiende permanentemente los asuntos académicos del plantel y un Inspector General. El Personal Docente lo componen 25 profesores, distribuidos en el área cultural y en el área técnica.

Tabla 1

RANGOS DE EDAD DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA VIDA NUEVA, SEDE LA MARÍN

Rangos de edad	f	%
Menos de 25 años	4	16
26-30 años	4	16
31-35 años	4	16
36-40 años	5	20
Más de 40	8	32
Total	25	100

FUENTE : Encuesta directa a los profesores

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

La Tabla 1 muestra que la tercera parte de los docentes pasan los 40 años. Las dos terceras partes lo conforman los docentes con rangos de edad menor, casi de una manera uniforme tal como se propone en la tabla. Esto demuestra que en la Unidad Educativa cuenta con docentes experimentados y con docentes de menor experiencia.

Tabla 2

RANGOS DE SEXO DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA VIDA NUEVA, SEDE LA MARÍN

Rangos de sexo	Hombres		Mujeres	
	F	%	f	%
Menos de 25 años	2	20	2	13,3
26-30 años	2	20	2	13,3
31-35 años	2	10	2	13,3
36-40 años	1	20	4	26,7
Más de 40	3	30	5	33,3
Total	10	100	15	100

FUENTE : Encuesta directa a los profesores

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

La Tabla 2 muestra que entre los docentes hay más elementos del género femenino que masculino, en una proporción de 3 a 2. En ambos casos la tercera parte corresponde a docentes que pasan los 40 años. Esta situación se puede considerar normal en cuanto a que no hay discriminación en los rangos de sexo. Se entiende que tanto hombres y mujeres docentes pueden desarrollar sus capacidades de trabajo con las mismas oportunidades.

Tabla 3

TÍTULO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES

TITULO	f	%
Licenciado en Educación Básica	4	16
Licenciado en Ciencias de la Educación	9	36
Profesor de Segunda Enseñanza	2	8
Licenciados en Educación Técnica	6	24
Otros (Técnicos, Tecnólogos e Ingenieros)	4	16
Total	25	100

FUENTE : Encuesta directa a los profesores

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

La Tabla 3 muestra que la mayor cantidad de docentes poseen su título académico como Licenciados en Ciencias de la Educación y Licenciados en Educación Técnica. Estas dos categorías suman el 60%. En menor porcentaje están los otros títulos académicos. Hay coherencia en esta distribución debido a que la Unidad Educativa oferta estudios tanto en el área cultural como técnica, por lo cual se ha implementado con personal docente calificado.

Tabla 4

POBLACIÓN ESTUDIANTIL POR SEXO

Ciclo de estudio	Hombres		Mujeres	
	f	%	f	%
Total	292	100	76	100

FUENTE : Encuesta directa a la Vicerrectora

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

La Tabla 4 muestra que hay más estudiantes hombres que mujeres, casi en una proporción de 4 a 1. Las carreras técnicas que ofrece la Unidad Educativa son más atractivas para la población masculina que la femenina, porque en su mayoría, esas carreras técnicas tradicionalmente lo han desempeñado los hombres.

Tabla 5

POBLACIÓN ESTUDIANTIL

Ciclo de estudio	Hombres		Mujeres	
	F	%	f	%
Básico	162	55	45	59
Diversificado	130	45	31	41
Total	292	100	76	100

FUENTE : Encuesta directa a la Vicerrectora

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

La Tabla 5 muestra que hay más estudiantes en el ciclo básico que en el diversificado. Esto quiere decir que conforme cursan los años, los estudiantes se retiran o se cambian a otras unidades educativas. El ciclo diversificado tiene un 20% menos de estudiantes con relación al ciclo básico.

Otros datos importantes sobre la Unidad Educativa Vida Nueva es que el personal administrativo lo componen: el rector, la vicerrectora, la secretaria y la colectora.

El personal de servicios lo componen: la doctora en el servicio médico, el guardia y el conserje que a la vez realiza el servicio de aseo.

Los criterios sobre Gestión, Liderazgo y Valores fueron sacados de la siguiente muestra:

- Seis gestores educativos: el rector, la vicerrectora y 4 jefes de área
- Veinte docentes
- Veinte estudiantes del tercer año de media.
- Quince padres de familia.

3.2. Materiales e instrumentos de investigación

a. Las encuestas para los gestores educativos (Ver Anexo 1).

Objetivo principal:

Obtener información de los directivos sobre la forma de la Gestión, el Liderazgo y los Valores en la Unidad Educativa Vida Nueva.

Partes principales:

- Instructivo
- Tres bloques sobre información general del establecimiento, ubicación y tipo de establecimiento, que en este caso es particular.
- Trece bloques en los que se pedía la siguiente información:
 1. La organización de los equipos de trabajo
 2. El tamaño de la organización
 3. Las tareas de los miembros de la institución
 4. El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones
 5. La resolución de conflictos
 6. Lo que promueve la administración
 7. Las habilidades de liderazgo
 8. El desempeño y progreso de la institución
 9. Los órganos presentes en la institución
 10. El equipo educativo
 11. Los departamentos didácticos
 12. La gestión pedagógica
 13. Los planes

b. Las encuestas para los profesores (Ver Anexo 2).

Objetivo principal:

Obtener del docente, según su propia experiencia personal, información sobre aspectos de su actividad contenidas en el Inventario de Situaciones de Enseñanza (I.S.E.) y en qué medida cada situación le ha representado un problema.

Partes principales:

- Instructivo
- Tres bloques sobre información general del establecimiento, ubicación y tipo de establecimiento, que en este caso es particular.
- Un bloque de 16 declaraciones con alternativas para contestar: Siempre, A veces, Nunca. Las declaraciones tratan sobre el rol del docente líder.

c. Las encuestas para los estudiantes (Ver Anexo 3).

Objetivo principal:

Obtener información de los estudiantes acerca de la Administración, Gestión y Liderazgo de las autoridades del centro educativo donde estudian.

Partes principales:

- Instructivo
- Tres bloques sobre información general del establecimiento, ubicación y tipo de establecimiento, que en este caso es particular.
- Un bloque de 15 declaraciones con alternativas para contestar: completamente de acuerdo (CA), de acuerdo (A), en desacuerdo (D) y completamente en desacuerdo (CD). Las declaraciones son del liderazgo de directivos y docentes.

d. Las encuestas para los padres de familia (Ver Anexo 4).

Objetivo principal:

Obtener información de los padres de familia acerca de la Administración, Gestión y Liderazgo de las autoridades del centro educativo donde estudian sus hijos.

Partes principales:

- Informativo

- Tres bloques sobre información general del establecimiento, ubicación y tipo de establecimiento, que en este caso es particular.
- Un bloque de 15 declaraciones con alternativas para contestar: completamente de acuerdo (CA), de acuerdo (A), en desacuerdo (D) y completamente en desacuerdo (CD).

e. Las entrevistas para los gestores educativos (Ver Anexo 5).

Objetivo principal:

Obtener información adicional de los directivos sobre comunicación e información, gestión, liderazgo, valores y antivalores.

Partes principales:

Un cuestionario de 8 preguntas sobre:

- Comunicación e información
- Administración
- Gestión
- Liderazgo
- Valores
- Antivalores

La observación de los instrumentos curriculares de la institución como el Manual de Convivencia, el Proyecto Educativo Institucional, el Modelo de Gestión y otros fueron importantes para la elaboración del Diagnóstico Institucional y para la elaboración de una propuesta de mejora en su administración.

3.3. Método y procedimiento

El método usado en la presente investigación fue de tipo exploratorio y descriptivo porque permitió explicar y caracterizar la realidad de la gestión en el liderazgo educativo y la promoción de valores, haciendo posible conocer el problema de estudio tal cual se presenta en la realidad.

También se requirió del método analítico-sintético porque facilitó la descomposición del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad.

El método estadístico hizo factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitó los procesos de validez y confiabilidad de los resultados y finalmente permitió estructurar en forma ordenada los análisis y criterios de la investigación.

La investigación se desarrolló en forma normal y sin contratiempos. Tuvo su inicio cuando la Universidad Técnica Particular de Loja programó para los estudiantes habilitados de post grado Proyectos de Grado I y II respectivamente, para desarrollarlo en dos semestres. Con las asesorías virtuales respectivas que brindó la Universidad, las cuales se impartieron en junio 13 y en noviembre 3 del 2010, quedó claro el panorama de la forma de desarrollar la investigación. Al recibir las indicaciones de los asesores para la elaboración del proyecto de tesis se buscó la Unidad Educativa Vida Nueva para seguir con este plan. Un aspecto muy importante fue el cronograma de actividades que permitió desarrollar la investigación con normalidad y sin contratiempos.

Los pasos que se dieron fueron los siguientes:

A inicios de julio del 2010 fue posible efectuar la entrevista y aplicar la encuesta al Rector general de la Unidad Educativa Vida Nueva, a la vez de comprometerle a dar facilidades a este proyecto de investigación.

A fines de julio del 2010 se inició el contacto con la Vicerrectora de la Unidad Educativa, con sede en La Marín. Se le solicitó los permisos respectivos y se

estableció las fechas para aplicar las encuestas a profesores, estudiantes y padres de familia.

A mediados de septiembre del 2010 ya estaban aplicados los instrumentos de investigación y recolección de datos.

A fines de septiembre del 2010 se describió, analizó, interpretó y explicó los resultados de la investigación y se empezó a hacer la redacción y estructuración sobre el diagnóstico de la situación actual: Gerencia, administración académica, financiera, liderazgo, valores y la relación con el entorno. También se seleccionó un problema de algunos que fueron identificados.

Para fines de septiembre del 2010 luego de revisado, estaba listo el informe de investigación que fue presentado en el Centro Asociado de Quito de la Universidad.

En diciembre del 2010 y enero del 2011 se organizó y analizó los resultados de las encuestas y entrevistas.

En febrero del 2011 se hizo el diseño de una propuesta de mejora. A fines del mismo mes estaba estructurado el informe de investigación.

A principios de marzo del 2011, luego de una revisión personal referente al estilo, citas de referencia, coherencia y aporte crítico propositivo, el trabajo estaba listo.

El proceso investigativo se controló mediante la guía del cronograma de actividades, haciendo cada actividad conforme lo marcaban las fechas. También se aprovechó las oportunidades de aplicar las herramientas de investigación en las fechas establecidas con antelación para con los gestores, docentes, estudiantes y padres de familia. Finalmente la elaboración del informe tuvo su proceso de orden hasta acabarlo.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. La Gestión

“Del latín gestión, el concepto de gestión hace referencia a la acción y al efecto de gestionar o de administrar. Gestionar es realizar diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. Administrar, por otra parte, consiste en gobernar, dirigir, ordenar, disponer u organizar”. (definicion.de › General - Cached - Similar).

Hoy en día gestión es el término que más se usa en vez de administración, aunque para muchos la administración y la gestión son términos sinónimos, ya que las funciones de la administración: planificación, organización, dirección y control, son un conjunto de actividades para lograr los objetivos organizacionales de la manera más eficiente.

Para la Gestión las *“organizaciones dependen de las personas para que las dirijan, controlen y para que operen y funcionen. No hay organización sin personas. Toda organización está constituida por ellas, de quienes depende para su éxito y continuidad.* (Idalberto Chiavenato, Administración de recursos humanos, 2007:43)

Administración *“es interpretar los objetivos propuestos por la organización y transformarlos en acción organizacional a través de la planeación, la organización, la dirección y el control de todas las actividades realizadas en las áreas y niveles de la empresa, con el fin de alcanzar tales objetivos de la manera más adecuada a la situación”.* (Idem).

La actividad de la gestión en la organización es desarrollada por los gestores quienes muchas veces pilotean amplios espacios organizacionales.

El término gestión, por lo tanto, implica al conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto.

La gestión es la síntesis capaz de ligar conocimientos y acción, ética y eficacia, política y administración, en procesos que tiendan al mejoramiento continuo de las prácticas, a la exploración y a la explotación de todas las posibilidades y a la innovación permanente como proceso sistemático.

La gestión es importante porque:

1. Presenta un perfil integral, coherente y unificado de decisiones.
2. Define los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos.
3. Define acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenazas del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización.
4. Compromete a todos los actores institucionales.
5. Define el tipo de servicio que se ofrece.

El desarrollo del proceso es responsabilidad del gestor, aunque no es él el que realiza todas las tareas. Sus funciones son las siguientes:

- Planificar
- Controlar
- Definir objetivos
- Tomar decisiones para solucionar problemas
- Mantener la comunicación
- Capacitar el personal
- Ejercer la influencia del poder.

Existen distintos tipos de gestión:

La **gestión social**, por ejemplo, consiste en la construcción de diversos espacios para la interacción social.

La **gestión de proyectos**, por su parte, es la disciplina que se encarga de organizar y de administrar los recursos de manera tal que se pueda concretar todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido.

La **gestión del conocimiento** (proveniente del inglés *knowledge management*). Se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de conocimiento puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización.

La **gestión ambiental** es el conjunto de diligencias dedicadas al manejo del sistema ambiental en base al desarrollo sostenible. La gestión ambiental es la estrategia a través de la cual se organizan las actividades entrópicas que afectan al ambiente, con el objetivo de lograr una adecuada calidad de vida. (es.wikipedia.org/wiki/**Gestión_del_conocimiento** - [Cached](#) - [Similar](#). Conceptos adaptados)

La **gestión gerencial** que *“trata en esencia, de organizar y administrar mejor las actividades de la empresa, orientadas a la aceleración de su desarrollo económico, de asegurar el pleno aprovechamiento de las posibilidades materiales y humanas, y de agrupar aún más estrechamente a todos los trabajadores en torno a las metas establecidas”*. (Guía Didáctica, Proyecto de Grado 1, 2007:48).

La **gestión educativa**, por último, es un conjunto de acciones que pro promueven el crecimiento organizacional en el ámbito académico, en la formación humana, en la infraestructura, en lo tecnológico, en las relaciones con la comunidad o en otros ámbitos. El gestor educativo puede ser el docente, el rector, el vicerrector, el jefe de área, el orientador vocacional, etc.

“La gestión educativa puede considerarse como la gestión del entorno interno de la entidad docente hacia el logro de sus objetivos. Algunos autores y entidades la relacionan con los aspectos de las nuevas tendencias y transformación educativa, calidad total y uso de las tecnologías en su desarrollo. Así por ejemplo, el Ministerio de Cultura y Educación de Argentina desde 1996 la considera como ‘el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación’ ”. (bvs.sld.cu/revistas/ems/vol22_2_08/ems12208.htm - [Cached](#) - [Similar](#))

“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.

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento

permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral". (Descripción tomada de un documento trabajado a través la SECAB con la participación de representantes de 8 países).

Podemos considerar dos dimensiones de la gestión educativa:

Las establecidas en el contrato de trabajo y normativas institucionales, y las de su función en una dimensión no-tradicionista (dimensiones no formalizadas) lo que va mas allá de las normas escritas, las que circulan en los pasillos de la escuela o fuera de la misma.

La noción de autoridad es un concepto necesario comprender en la relación directivo - institución. Este liderazgo puede tener base en el saber y sus habilidades, en la continencia de situaciones afectivas, etc. El rol directivo implica la gestión de los procesos formales de la institución, aquellos formulados y planificados, pero a su vez acciones sobre situaciones no planificadas como son las relacionadas con las actitudes de los actores institucionales.

El rol del director en una institución con necesidad de cambio, es la transformación educativa, pensando este proceso como una necesidad de reflexión, análisis, y cuestionamientos de sus propuestas, que orienten y reorienten la marcha institucional, con objetivo de acomodarse a las necesidades de las demandas sociales de su territorio, y como también de tomar una perspectiva crítica para poder modificar en función del desarrollo positivo de la sociedad que la sostiene. Lo que implica cambios tales que se modifiquen radicalmente cuando hablamos sobre configuraciones institucionales.

Pueden estar en el orden de lo manifiesto o lo implícito. Por ejemplo con las recompensas, gratificaciones sanciones, devoluciones, señalamientos de los docentes, implicando una modificación en su conducta, llevándolas a la satisfacción, la frustración o el desaliento posterior.

Un error muy común en los directivos es de no mantener relaciones con sus subordinados, por el miedo de perder autoridad. Con esa distancia van perdiendo

noción de la realidad cotidiana de los docentes y empleados, con la posible consecuencia de hacer lecturas erróneas para la toma de decisiones.

Los equipos de trabajo pueden perder operatividad, ya que los manejos o conducciones a distancias son cubiertos comúnmente por la burocracia de los papeles, informes y memorándums, y no estoy puntualizando el obviar los registros en la organización, que a mi parecer, son de suma importancia porque nos permiten el seguimiento "objetivo" de historicidad de las gestiones, sino que se transformen en herramientas que entorpezcan las instituciones.

Cuántas veces nos encontramos con situaciones en las cuales hay grandes brechas entre lo que se pensó, lo que se transmitió, y lo que fue comprendido.

Solo un seguimiento explicitado en los informes y las evaluaciones escritas, nos permiten tener un punto de anclaje un tanto más objetivo.

Un director debe tener un grado importante de estabilidad emocional, ya que en un mundo de cambios permanente, que exige una reestructuración permanente de la institución, para que esta no quede caduca en su estructura, esta evolución cultural genera grandes ansiedades en sus actores, dando cuadros de presunciones que pueden desembocar en conflictos internos, con el consecuente deterioro de la tarea institucional. El rol del director es el de calmar las ansiedades o dar un marco contenedor de cambio, que permita restablecer los equilibrios correspondientes, quizás una solución es la de ir pensando, anticipando en equipo las posibles variables de cambio que implican cada reestructuración.

Es de suma importancia que el director organice su tiempo y esfuerzo dosificando la direccionalidad de su hacer cotidiano y el programado. Una herramienta muy eficaz es el utilizar racionalmente las agendas de trabajo, no como una suma de citas, compromisos, de ayuda memoria, de registros personales mezclados con los del trabajo, sino como un lugar de organización funcional. Una forma es la de darle prioridad a unas tareas sobre otras, previa evaluación de los requerimientos de las mismas.

La gestión educativa en el ámbito institucional está constituida por cuatro dimensiones o áreas de gestión:

1. La dimensión organizacional (estilo de funcionamiento):

- Los organigramas.
- La distribución de la tarea
- La división del trabajo
- Los canales de comunicación formal
- El uso del tiempo y de los espacios

2. La dimensión administrativa (las cuestiones de gobierno):

- La planificación de las estrategias
- Consideración de los recursos humanos y financieros
- El control de las acciones propiciadas
- El manejo de la información

3. La dimensión pedagógica - didáctica (actividad diferencial de otras organizaciones sociales):

- Los vínculos que los actores construyen con los modelos didácticos
- Las modalidades de enseñanza
- El valor otorgado a los saberes
- Los criterios de evaluación
- Las teorías de la enseñanza

4. La dimensión comunitaria (actividades sociales entre los actores institucionales):

- Las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional

El rol del director se debe apoyar en los pilares del entusiasmo, el esfuerzo, el conocimiento, la escucha, el compromiso con el equipo de trabajo, sintetizando en una tarea jerarquizada de la profesión en un "querer hacer y saber hacer". (bvs.sld.cu/revistas/ems/vol22_2_08/ems12208.htm - *Cached - Similar. Conceptos adaptados*).

4.2. Liderazgo educacional

Hablar de liderazgo educacional es algo importante. *“Líder es aquella persona que incide en forma positiva en las otras personas, y no solamente que incide por incidir, sino que en esa influencia, en esa relación, el líder va haciendo evidente el bagaje de valores humanos que tiene en sí para poder desarrollar sus actividades”*. (Dra. Mariana Buele, 2010: Videoconferencia).

Liderar no es lo mismo que administrar. *“Un error muy difundido es que el liderazgo y la administración son lo mismo. Hasta hace unos pocos, libros que proclamaban ser sobre liderazgo por lo general eran realmente sobre administración. La diferencia principal entre las dos cosas es que el liderazgo consiste en influir en la gente para que siga al líder, mientras que la administración se enfoca en los sistemas y los procesos de mantenimiento... La mejor forma de probar si una persona es líder en vez de administrador es pedirle que haga algunos cambios positivos. Los administradores pueden mantener el rumbo, pero no pueden cambiarlo. Para cambiar el rumbo de las personas, se necesita influencia”*. (Maxwel, Las 21 leyes irrefutables del Liderazgo, 2007: 16).

Algunos conceptos importantes de liderazgo son los siguientes:

- Conjunto de procesos que orienta a las personas y a los equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje organizacional por medios no coercitivos.
- Capacidad de generar procesos de sensibilización y convocatoria a trabajar en la colaboración con otros en el logro de fines y valores.
- Desde el rol de líder el GESTOR convoca a promover la comunicación y el sentido de los objetivos que se pretenden lograr en el futuro inmediato, en mediano y largo plazo.
- El liderazgo se relaciona con motivar e inspirar esa transformación y hacer interactuar las acciones personales y las de los equipos.
- El gestor como líder comunica la visión de futuro compartido.

- El liderazgo asume el desafío de convocar a participar en extensas redes de trabajo orientadas a asegurar una educación de calidad para todos los estudiantes. (Dra. Mariana Buele, 2010: Videoconferencia – adaptado).

4.2.1. 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.

4.2.2. Características de un líder

- a. El líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen.
- b. La primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, universales (estatura alta, baja, aspecto, voz, etc.)
- c. Sino que cada grupo considera líder al que sobresalga en algo que le interesa, o más brillante, o mejor organizador, el que posee más tacto, el que sea más agresivo, más santo o más bondadoso.
- d. Cada grupo elabora su prototipo ideal y por lo tanto no puede haber un ideal único para todos los grupos. El líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga. Estas cuatro cualidades del líder, son llamadas también carisma.
- e. Por último, otra exigencia que se presenta al líder es la de tener la oportunidad de ocupar ese rol en el grupo, si no se presenta dicha posibilidad, nunca podrá demostrar su capacidad de líder.

4.2.3. La autoridad para el liderazgo

Si un líder debe lograr eficazmente las metas que se espera que logre, debe tener autoridad para actuar de manera que estimule una respuesta positiva de aquellos que trabajan con él hacia el logro de las metas. La autoridad para el liderazgo

consiste en tomar decisiones o en inducir el comportamiento de los que guía. Existen por lo menos dos escuelas de pensamiento acerca de las fuentes de autoridad del líder. La posición tradicional con respecto a la selección de líderes y al otorgamiento de autoridad para éstos afirma que la función del líder se otorga a individuos a los que se consideran capaces y deseosos de servir, de tal modo que logren una respuesta productiva de parte de sus subalternos. En la jerarquía organizacional la decisión real respecto a quién recibirá la autoridad formal la toman los representantes de línea. La fuente de toda autoridad proviene de la gerencia de la organización que está en manos del Consejo de Administración, el presidente, el director general, o aquel que representa la autoridad máxima. Desde esta fuente se delega progresivamente y en descenso la autoridad a los líderes que ocupen un puesto esencial para lograr los resultados necesarios.

4.2.4. Otras consideraciones sobre el líder

- Comprender las tendencias económicas y políticas del entorno y su impacto en la administración y en la estrategia de la organización.
- Poseer capacidad para formular estrategias.
- Identificar los factores clave para la implementación de cambios organizacionales.
- Fomentar una cultura de servicio al cliente interno y externo de la institución o empresa.
- Rediseñar procesos, implementar el aprendizaje organizacional, tener una mayor apertura al enfoque del "empowerment" (dar poder).
- Saber autoevaluarse para conocer el impacto de sus estilos de liderazgo y la identificación de metas personales para mejorar la calidad de su contribución a su institución o empresa pública. (<http://www.monografias.com/trabajos15/liderazgo/liderazgo.shtml>). - Conceptos adaptados).

Sobre la importancia de la comunicación en educación, que se aplican a los líderes, se transcriben algunas perlas extraídas de Daniel Prieto Castillo:

Comunicar es ejercer la calidad de ser humano

Comunicar es expresarse

Comunicar es interactuar

Comunicar es relacionarse

Comunicar es gozar

Comunicar es proyectarse

Comunicar es afirmarse en el propio ser

Comunicar es sentirse y sentir a los demás

Comunicar es abrirse al mundo

Comunicar es apropiarse de uno mismo

(Prieto, Comunicación en educación, 2005: 49-51)

Sobre la influencia se transcribe una opinión de Ellen White muy adecuada para aplicarla al Liderazgo y los Valores:

“Estamos individualmente vinculados con nuestros semejantes, somos una parte del gran todo de Dios y nos hallamos bajo obligaciones mutuas. Ningún hombre puede ser independiente de sus prójimos, pues el bienestar de cada uno afecta a los demás. Es el propósito de Dios que cada uno se sienta necesario para el bienestar de los otros y trate de promover su felicidad.

Cada alma está rodeada de una atmósfera propia, de una atmósfera que puede estar cargada del poder vivificante de la fe, el valor y la esperanza, y endulzada por la fragancia del amor. O puede ser pesada y fría por la bruma del descontento y el egoísmo, o estar envenenada por la contaminación fatal de un pecado acariciado. Toda persona con la cual nos relacionamos queda, consciente o inconscientemente, afectada por la atmósfera que nos rodea.

Es ésta una responsabilidad de la que no nos podemos librar. Nuestras palabras, nuestros actos, nuestro vestido, nuestra conducta, hasta la expresión de nuestro rostro, tienen influencia. De la impresión así hecha dependen resultados para bien o para mal, que ningún hombre puede medir. Cada impulso impartido de ese modo es una semilla sembrada que producirá su cosecha. Es un eslabón de la larga cadena de los acontecimientos humanos, que se extiende hasta no sabemos dónde. Si por

nuestro ejemplo ayudamos a otros a desarrollar buenos principios, les damos poder para hacer el bien. Ellos a su vez ejercen la misma influencia sobre otros, y éstos sobre otros más. De este modo, miles pueden ser bendecidos por nuestra influencia inconsciente.

Arrojad una piedrecita al lago, y se formará una onda, y otra y otra, y a medida que crecen éstas, el círculo se agranda hasta que llega a la costa misma. Lo mismo ocurre con nuestra influencia. Más allá del alcance de nuestro conocimiento o dominio, obra en otros como una bendición o maldición.

El carácter es poder. El testimonio silencioso de una vida sincera, abnegada y piadosa, tiene una influencia casi irresistible. Al revelar en nuestra propia vida el carácter de Cristo, cooperamos con Él en la obra de salvar almas. Solamente revelando en nuestra vida su carácter, podemos cooperar con Él.

Y cuando más amplia es la esfera de nuestra influencia, mayor bien podemos hacer...” (White Ellen, PVGM, 1971: 339,340).

Un investigador propuso leyes de liderazgo que son útiles para considerarlas y profundizarlas:

- Ley del tope:
La capacidad de liderazgo determina el nivel de eficacia de una persona.
- Ley de la influencia:
La verdadera medida del liderazgo es la influencia, nada más, nada menos.
- Ley del proceso:
El liderazgo se desarrolla diariamente, no en un día.
- Ley de la navegación:
Cualquiera puede gobernar un barco, pero se necesita que un líder planee la ruta.
- Ley de la adición:

Los líderes añaden valor por medio del servicio a los demás.

- Ley del terreno firme:
La confianza es el fundamento del liderazgo.
- Ley del respeto:
Por naturaleza, la gente sigue a los líderes más fuertes.
- Ley de la intuición:
Los líderes evalúan todas las cosas con pasión de liderazgo.
- Ley del magnetismo:
Usted atrae a quien es como usted.
- Ley de la conexión:
Los líderes tocan el corazón antes de pedir la mano.
- Ley del círculo íntimo:
El potencial de un líder es determinado por quienes están más cerca de él.
- Ley del otorgamiento de poderes:
Sólo los líderes seguros otorgan poder a otros.
- Ley de la imagen
La gente hace lo que ve.
- Ley del apoyo
La gente apoya al líder, luego a la visión.
- Ley de la victoria:
Los líderes encuentran la forma de que el equipo gane.
- Ley del gran impulso:
El impulso es el mejor amigo de un líder.

- Ley de las prioridades:
Los líderes entienden que la actividad no es necesariamente logro.

- Ley del sacrificio:
Un líder debe ceder para subir.

- Ley del Momento oportuno:
Cuando ser un líder es tan importante como qué hacer y dónde ir.

- Ley del crecimiento explosivo:
Para añadir crecimiento, dirija seguidores, para multiplicarse, dirija líderes.

- Ley del legado:
El valor duradero del líder se mide por la sucesión.

(Maxwell, 21 Leyes irrefutables del Liderazgo, 2007: vii-xii).

4.3. Diferencias entre directivo y líder

Tabla I

PARÁMETROS	DIRECTIVO	LÍDER
Colaboración de sus miembros	No fomenta. El interés primordial en cumplir con los objetivos le impide pensar en lo que podría obtenerse, mediante una reorganización, para fomentar la colaboración de sus miembros.	Fomenta. Las metas actuales se toman sin problemas. Puede ser un visionario acerca de lo que la gente podría lograr como equipo. Comparte sus visiones y actúa de acuerdo con ellas.
Relaciones personales	Reactivo con la gerencia superior, sus iguales y empleados. Le es más fácil pero dentro de ciertos límites.	Proactivo en la mayoría de sus relaciones. Muestra estilo personal. Estimula la acción y excitación. Inspira el trabajo de equipo y el respaldo mutuo.
Equipo humano de trabajo	Está dispuesto a involucrar a la gente en la planificación y la solución de los problemas hasta cierto punto, pero dentro de ciertos límites.	Puede hacer que la gente se involucre y comprometa. Facilita el que los demás vean las oportunidades para trabajar en equipo. Permite que la gente actúe.
Forma de trabajo	Resistente o desconfía de los empleados que conocen su trabajo mejor que el Gerente. No siente el deseo de fomentar el trabajo en forma constructiva	Busca a quienes quieren sobresalir y trabajar en forma constructiva con los demás. Siente que es su deber fomentar y facilitar esta conducta.

PARÁMETROS	DIRECTIVO	LÍDER
Solución de problemas	Considera una pérdida de tiempo o como una abdicación de la responsabilidad de la gerencia.	Considera que es responsabilidad de los miembros del equipo.
Información	Controla la información y comunica solamente lo que los miembros del grupo necesitan o deben saber.	Se comunica total y abiertamente. Acepta las preguntas. Permite que el equipo haga su propio escrutinio.
Conflictos	Ignora entre los miembros del personal o con otros grupos.	Interviene antes de que sean destructivos.
Acuerdos	En ocasiones modifica los del grupo por conveniencia personal.	Se esfuerza por ver que los logros individuales y los del equipo se reconozcan en el momento y forma oportunos. Mantiene los compromisos y espera que los demás hagan lo mismo.

FUENTE: <http://www.monografías.com/trabajos15/liderazgo/liderazgo.shtml>

(Adaptado)

Tabla II

PARÁMETROS	DIRECTIVO	LÍDER
	ANTES	HOY
Tarea	Ordenaba y controlaba	Dirige organizadamente.
Relación	Era ser jerarca	Se relaciona directamente más con las estrategias, las eficacias y los objetivos de cada proyecto.
Estado de ánimo	La jerarquía como control desalentaba el desarrollo del compromiso y la responsabilidad.	El liderazgo se vincula con los valores, los propósitos, la posición y la imaginación, lo que posibilita la animación y movilización de los actores.
Trabajo	Obstaculizaba el trabajo creativo en equipo	El dinámico y desarrolla a pleno las capacidades del ser humano que posibiliten las redes de cooperación y el trabajo en equipo.
Modelo	El modelo era burocrático: generaba rutinas de trabajo, censuraba los criterios propios del operador, la organización era centralizada, las tareas encadenadas al control.	La innovación demanda nuevos aprendizajes que posibiliten aportes personales y comprometimiento con la misión y visión institucional.

FUENTE: Dra. Mariana Buele, 2010: videoconferencia (Adaptado).

Tabla III

PARÁMETROS	DIRECTIVO	LÍDER
Existencia	Existe por la autoridad.	Existe por la buena voluntad.
Autoridad	Considera la autoridad un privilegio de mando.	Considera la autoridad un privilegio de servicio.
Inspiración	Inspira miedo.	Inspira confianza.
Actividades	Sabe cómo se hacen.	Enseña cómo hacer.
Dicho	Dice: ¡Vaya!	Dice: ¡Vayamos!
Manejo de personas	Maneja a las personas como fichas.	No trata a las personas como cosas.
Puntualidad	Llega a tiempo.	Llega antes.
Actitud	Asigna las tareas.	Da el ejemplo.

FUENTE: <http://www.monografías.com/trabajos15/liderazgo/liderazgo.shtml>

(Adaptado).

4.3.1. 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, trasmite energía y desbroza el camino de la burocracia que lentifica 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.

4.3.2. Cualidades del líder

- Está dispuesto a correr riesgos.
- Es audaz, inteligente.
- Vence su desánimo y las ideas negativas.
- Es paciente y consistente.
- Tiene buen carácter.
- No le asusta ser un inconformista.
- Lucha por la calidad.
- Prevé las necesidades a largo plazo.
- Sabe enmarcar los objetivos del grupo.
- Es apasionado por el cambio y lo nuevo.
- Es hábil en la toma de decisiones.
- Arrastra y no empuja.
- Tiene autoridad moral.
- Aprende constantemente.
- Fomenta el desarrollo de las personas y se involucra.
- Tiene adaptabilidad.
- Posee creatividad.

4.3.3. Habilidades del líder

- Habilidad para aceptar a la gente tal como es, no como a 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.

Fuente: <http://www.monografias.com/trabajos15/liderazgo/liderazgo.shtml>

“El verdadero liderazgo consiste en ser la persona a quien otros seguirán gustosa y confiadamente. Un verdadero líder conoce la diferencia entre ser un jefe y ser un líder, como se ilustra por lo que sigue:

El jefe maneja a sus trabajadores. El líder los capacita.

El jefe depende de la autoridad. El líder, de la buena voluntad.

El jefe inspira temor. El líder inspira entusiasmo.

El jefe dice: ‘Yo’. El líder dice: ‘Nosotros’.

El jefe arregla la culpa por el fracaso. El líder arregla el fracaso.

El jefe sabe cómo se hace. El líder muestra cómo se hace.

El jefe dice: ‘Vayan’. El líder dice: ‘¡Vamos!’ ” (Maxwell, Desarrolle el líder que está en usted, 2009:6)

4.4. Los valores y la educación

El tema de los valores es un tema vigente en muchos ámbitos. Se habla de la necesidad de que existan valores en la familia, en la sociedad, en la escuela. Las iniciativas sobre valores están presentes en los centros educativos, en las empresas, en algunos medios de comunicación, etc.

¿Qué son los valores y cuáles son estos?

Unos opinan que son *“fuente de perfeccionamiento humano”* porque se identifica con el bien en algún sentido.

“Valor es toda perfección real o posible que procede de la naturaleza y que se apoya tanto en el ser como en la razón de ser de cada ente”. (López de Llergo, 2000: 34).

“Son aquellos aspectos del comportamiento y la realidad humana que son estimados en positivo por su contribución al bien de las personas en sentido ético, y no exclusivamente en sentido útil o agradable, y por su propia valía para el desarrollo de la persona, son valorados positivamente”. (Guillén, 2006: 350)

“La educación en valores es sencillamente educar moralmente porque los valores enseñan al individuo a comportarse como hombre, a establecer jerarquías entre las cosas, a través de ellos llegan a la convicción de que algo importa o no importa, tiene por objetivo lograr nuevas formas de entender la vida, de construir la historia personal y colectiva, también se promueve el respeto a todos los valores y opciones. Educar en valores es también educar al alumnado para que se oriente y sepa el valor real de las cosas; las personas implicadas creen que la vida tiene un sentido, reconocen y respetan la dignidad de todos los seres.

Los valores pueden ser realizados, descubiertos e incorporados por el ser humano, por ello reside su importancia pedagógica, esta incorporación, realización, descubrimiento son tres pilares básicos de toda tarea educativa; necesitan la participación de toda la comunidad educativa en forma coherente y efectiva.

Es un trabajo sistemático a través del cual y mediante actuaciones y prácticas en nuestro centro se pueden desarrollar aquellos valores que están explícitos en nuestra constitución como base para cualquier tipo de educación en valores.

Una vez que los alumnos interioricen los valores, éstos se convierten en guías y pautas de conducta, son asimilados libremente y nos permiten definir los objetivos de vida que tenemos, nos ayuda a aceptarnos y estimarnos como somos, la escuela debe ayudar a construir criterios para tomar decisiones correctas y orientar nuestra vida, estas tomas de decisiones se da cuando nos enfrentamos a un conflicto de valores, otro de los objetivos de esta educación es ayudar al alumno en el proceso de desarrollo y adquisición de las capacidades para sentir, pensar y actuar; como vemos tan solo no es una educación que busque integrarse en la comunidad sino que va mas allá busca la autonomía, la capacidad crítica para tomar decisiones en un conflicto ético". (Silvia Schmelkes : Profesora investigadora del Departamento de Investigaciones Educativas, CINVESTAV-IPN).

Pregunta: Actualmente se habla mucho de la necesidad o la ausencia de los valores en distintos campos de la vida social, pero especialmente en la escuela. Sin embargo, ¿de qué estamos hablando cuando nos referimos a los valores? ¿Qué son los valores?

"Todos tenemos, en el conocimiento y en la realidad de la vida, la experiencia de lo que son los valores. El valor es otro nombre que se le da al bien. Es una terminología que se empezó a generalizar primero en un ambiente filosófico y después en el lenguaje común..."

Una primera cuestión, muy importante desde el punto de vista filosófico y educativo es saber si los valores se dan en la realidad o son simplemente maneras de sentir. Hay determinadas posiciones que dicen con toda claridad algo que me parece muy grave y que creo es equivocado: los valores valen, pero no son. Esto nos lleva al siguiente cuestionamiento: si los valores no son, ¿cómo valen?... En todo caso, parto del supuesto de que los valores valen y valen porque son. Son una realidad en el orden del ser, del ser real, del ser de las cosas, del ser del hombre en lo individual y en lo social. En ese sentido, entonces, el valor o el bien es una realidad que tiene tres características fundamentales: primero, es una realidad que conviene; segundo, es una realidad que perfecciona; y, tercero, es una realidad que se relaciona con

todos los seres que hay en el mundo. Esto, en términos educativos, tiene una enorme importancia: si la educación ha de ser humanista, es decir, promotora de la perfección de los seres humanos, entonces necesariamente deberá ayudar a promover los valores que convienen, perfeccionan y desarrollan a todos los seres humanos". (Los valores en la Educación: Entrevista con el Lic. Efraín González Luna Morfín, Secretario de Educación del Estado de Jalisco).

En resumen:

- Para los educadores (padres y profesores), los valores son un tema insoslayable.
- Pugnar por “la educación en valores” no es una moda, sino la esencia misma de la acción educativa.
- Los valores son el contenido de la educación.
- Para educar en valores hace falta conocerlos bien y habilitarse en la metodología apropiada para ello.
- La educación, o es “en valores” o no es tal, pues los valores son el contenido de la educación.
- Para educar en valores hace falta conocerlos bien y habilitarse y prepararse en la metodología adecuada para ello que permitan que la educación sea lo más auténtica e integral posible.
- La educación en los valores es tarea de toda la vida. Nunca estamos suficientemente educados en algún valor, pues siempre podemos y aspiramos llegar a más. Por tanto, la educación en los valores es nuestro compromiso por toda la vida.
- Es importante el ejemplo de los educadores como punto de partida, con el fin de ser reflejo vivo (aunque imperfecto naturalmente) de los valores en lo que

se desea formar. El ejemplo supondrá esfuerzo y vocación por parte de los educadores.

- En el valor del ejemplo el maestro debe saber suficientemente a fondo el contenido de su materia y hacer suficientemente bien sus actividades docentes.
- Pero, sobre todo, debe ser reflejo de los valores que desee inculcar; reflejo tan nítido y brillante, que motive a la lucha por hacerlos propios.
- El maestro tiene en sus manos la oportunidad diaria de inyectar vida a otras vidas humanas, viviendo los valores.
- Los valores pueden proponerse pero nunca imponerse.

(Chavarría, 2007: 66-70).

4.4.1. Principios o valores cristianos

En virtud de que la Unidad Educativa Vida Nueva, sin ser una institución legalmente religiosa, promueve los valores cristianos en este año escolar, tal como consta en su Misión y Visión, es importante que se dé un breve resumen de estos. En la Biblia (Gálatas 5:22, 23) a estos principios o valores se los conoce como los frutos del Espíritu y son los siguientes:

Amor

El verdadero amor en su sentido más sublime es lo que reconoce algo de valor en el prójimo. Se basa en un principio y no en emociones. Proviene del respeto por las admirables cualidades del que es amado. Es el interés de buscar el bienestar de otros. Las mejores características del verdadero amor se las puede investigar en la Biblia, en el corto capítulo de 1 Corintios 13.

Gozo

Dios quiere que todos sus hijos sean felices. Todos actos de bondad efectuados con alegría y gozo valen mucho más que los que se hacen sólo por cumplir con un deber.

Paz

La paz interior es aquella que se la experimenta cuando los sentimientos de culpabilidad han sido dejados a un lado y cuyas ansiedades en cuanto al futuro se han desvanecido. En el salmo 119:165 está escrito: “Mucha paz tienen los que aman tu ley, y no hay para ellos tropiezo”.

Tolerancia

Es sinónimo de paciencia. En un mundo donde prevalece la impaciencia, la tolerancia es un precioso atributo. Es lo opuesto a la precipitación, a las expresiones y a los pensamientos apasionados y a la irritabilidad. Una historia muy noble sobre este principio es la historia de Job, registrado en la Biblia en el libro que tiene el mismo nombre.

Benignidad

Una persona benigna o afable es de temperamento suave, tranquilo y apacible. Un educador nunca debe ser áspero ni hosco, sino siempre alegre, considerado y cortés.

Bondad

Es decir, lo equivalente a rectitud en el corazón y en la vida, en los motivos y en la conducta.

Fe

Es una actitud de confianza en otras personas o en verdades respecto a las cuales la evidencia objetiva es incompleta. Tiene que ver con la fidelidad, que es una cualidad de la conducta que permite que otros tengan confianza en nosotros. La fe es una actitud mental, la fidelidad es una norma de conducta. “Es pues la fe la sustancia de las cosas que se esperan, la demostración de las cosas que no se ven” (Hebreos 11:1).

Mansedumbre

Es una actitud del corazón, de la mente y de la vida, que prepara el camino para la santificación. Una persona mansa domina perfectamente su “yo”. La mansedumbre en relación con Dios significa que habremos de aceptar su voluntad y la forma en que nos trata, que nos someteremos a Él en todas las cosas sin vacilación.

Templanza

Es sinónimo de dominio propio. Significa moderación en todas las cosas y un dominio completo de cada pasión o apetito, quedando excluidos los excesos de toda especie.

5. DIAGNÓSTICO

5.1. Los instrumentos de gestión educativa

La Unidad Educativa Vida Nueva cuenta con todos los instrumentos. Su gestión educativa, su liderazgo y los valores que fomenta están establecidos dentro del marco. Los contenidos de su gestión están delineados en el llamado Código de Convivencia, donde se incluye lo que a continuación se menciona.

5.1.1. Manual de organización

La Unidad Educativa Vida Nueva cuenta con su Manual de organización, llamado Código de Convivencia, el mismo que explica que desde el año 2004 pertenece a la fundación del mismo nombre. La fundación es la encargada de nominar al administrador o gestor general.

Bajo ese liderazgo la institución educativa se maneja dentro de los cánones legales y éticos con un organigrama general que se lo presenta en forma resumida más adelante.

5.1.2. Código de ética

El Código de Convivencia la Unidad Educativa Vida Nueva cuenta con un Código de Ética, en el cual se promueven valores que son avalados por el Ministerio de Educación.

Más allá del significado de la palabra convivencia entendida como vivir “en compañía de otros” la convivencia implica vivir los valores de:

Responsabilidad

Capacidad para asumir juntos un compromiso de la comunidad

Respeto

Conciencia de nuestro valor y del valor de los demás.

Solidaridad

Expresión del compromiso con el otro para la construcción conjunta de la humanidad.

Honestidad

Expresión de la autenticidad de la verdad. Ser uno mismo, sin falsas posturas.

Justicia

Implica ecuanimidad y equidad en el juicio frente a nuestros actos

Amor

La expresión de los sentimientos nobles que animan una propuesta de construcción de la comunidad humanizada

***(Código de convivencia, Dirección Provincial de Educación de Pichincha
Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil Provincial D.O.B.E.P. Tf.
2287-194).***

5.1.3. Plan estratégico

El plan estratégico se resume en la siguiente matriz.

OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	RESULTADOS	CRONOGRAMA EN AÑOS				
			1	2	3	4	5
Brindar una educación basada en valores cristianos, con la finalidad de formar seres humanos respetuosos y comprometidos consigo mismo y con los demás	<ul style="list-style-type: none"> -Mediante la asignatura de Valores fomentar y practicar cada uno de los valores humanos -Capacitación permanente de los estudiantes y maestros -Retomar normas de urbanidad 	-Estudiantes respetuosos de sí mismos y de los demás	x	x	x	x	
Ofrecer una educación científica – técnica de calidad, para contribuir a satisfacer la demanda del desarrollo socio-económico del país y elevar el estatus de vida del estudiante y su familia.	<ul style="list-style-type: none"> -Impartir las asignatura de formación técnica de manera modular con el fin de fortalecer la teoría con la práctica -Actualización permanente de recursos didácticos -Actualización constante de los docentes en relación al avance tecnológico 	<ul style="list-style-type: none"> Aplicación de trabajos relacionados a cada módulo -Clases demostrativas y participativas 	x	x	x	x	
Diseñar y aplicar un currículum acorde a la realidad socio-económica del país en cuyo desarrollo haya la participación activa de los actores en el proceso de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> -Actualizar anualmente las malas curriculares mediante un estudio de mercado y acorde al avance tecnológico y en concordancia con lo establecido por el MEC. -Adquirir herramientas y maquinas actualizadas -Capacitación constante de los docentes en aspectos curriculares. 	<ul style="list-style-type: none"> -Trabajar en medianas y grandes empresas -Pasantías pre profesionales - Ser considerados como ejemplo de innovación ante otras instituciones 	x	x	x	x	x
Promover el desarrollo integral, armónico y permanente de las potencialidades que tienen los estudiantes, mediante la participación en los diferentes clubes que promueve la institución.	<ul style="list-style-type: none"> Creación de clubes de música, danza, deportes mismos que serán motivados y estimulados con becas de estudio -Participación continua en eventos internos y externos 	<ul style="list-style-type: none"> -Participación activa representando al colegio en eventos internos y externos -Formación integral de los estudiosos -Aprovechamiento del tiempo libre 	x	x	x		

Formar una conciencia de libertad, solidaridad, responsabilidad y participación, dentro del sistema democrático sustentado en el reconocimiento de los derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> -Realizar elecciones del Consejo Estudiantil de manera democrática -Participar en actividades de solidaridad con el consejo estudiantil que involucre al resto de estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> -Personas solidarias con las nobles causas -Estudiantes con criterio -Sensibilidad ante la realidad social 	x	x	x	x	x
Fortalecer la conciencia cívica, de soberanía y nacionalidad.	<ul style="list-style-type: none"> -Trabajar activamente en la signatura de cívica mediante los minutos cívicos de cada lunes con la participación de todos los cursos -Difundir la información de carácter cívico en las carteleras, boletín (El Buen Samaritano), -Trabajar con todos los docentes en la práctica de los valores cívicos mediante ejes transversales 	<ul style="list-style-type: none"> Respeto a los símbolos patrios Cantar con fervor el himno nacional -Recordar las fechas cívicas de gran relevancia de nuestro país 	x	x	x	x	x
Fomentar la comprensión, valoración, defensa y conservación de la salud, el deporte, la recreación individual y colectiva y la utilización adecuada del tiempo libre.	<ul style="list-style-type: none"> Participación en campeonatos internos y externos de danza, deporte -Fomentar la participación activa en los diferentes clubes 	Formación integral de los estudiantes logrando que sean participativos y colaboradores.	x	x			
Actualizar permanentemente al personal docente con las nuevas corrientes pedagógicas como parte activa de la institución, con énfasis a elevar la calidad educativa	<ul style="list-style-type: none"> -Preparar capacitaciones permanentes para los maestros -Adquisición de materiales modernos acorde con el avance tecnológico -Gestionar capacitaciones con ONGs acordes a las necesidades de la institución -Apoyar en la profesionalización del personal docente 	<ul style="list-style-type: none"> -Aplicación de nuevas estrategias de aprendizaje activo -Clases mediante medios audiovisuales -Estar a la vanguardia del avance de las corrientes pedagógicas 	x	x	x	x	x

De acuerdo al Plan Estratégico, podemos notar que los directivos de la Unidad Educativa Vida Nueva son pensadores con visión a largo plazo porque vislumbran más allá de los problemas del día y de los informes periódicos. Tienen interés en sacar adelante la institución a la que representan sin limitarse a las unidades que dirigen. Enfatizan la gestión de calidad, un liderazgo también de calidad y la implementación de una educación basada no solo en lo científico y técnico sino también en los valores cristianos, con el fin de que los estudiantes y demás actores educativos estén motivados y se formen como seres humanos respetuosos, comprometidos consigo mismo y con los demás.

5.1.4. Plan operativo anual (POA)

POLÍTICAS DE PLANIFICACIÓN

Para lograr una cultura de planificación se establece que el POA de la Unidad educativa contenga los siguientes aspectos:

- Plan de desarrollo institucional
- Cronograma de actividades anual
- Planificaciones mensuales del área administrativa.
- Planificación pedagógicas del personal docente (área, anual, unidad, y de clase)
- Planes de servicio a la comunidad mediante la microempresa educativa
- Control sistemático del cumplimiento de las actividades planificadas

OBJETIVOS GENERALES

- Brindar una educación basada en principios cristianos, con la finalidad de formar seres humanos respetuosos y comprometidos consigo mismo y con la sociedad, mediante
- Ofrecer una educación científica – técnica de calidad, para contribuir a satisfacer la demanda del desarrollo socio-económico del país y elevar el estatus de vida del estudiante y su familia.
- Diseñar y aplicar un currículo acorde a la realidad socio - económica del país en cuyo desarrollo haya la participación activa de los actores en el proceso de enseñanza
- Promover el desarrollo integral, armónico y permanente de las potencialidades que tienen los estudiantes, mediante la participación en los diferentes clubes que promueve la institución.
- Formar su conciencia de libertad, solidaridad, responsabilidad y participación, dentro del sistema democrático sustentado en el reconocimiento de los derechos humanos.
- Fortalecer la conciencia cívica, de soberanía y nacionalidad.
- Fomentar la comprensión, valoración, defensa y conservación de la salud, el deporte, la recreación individual y colectiva y la utilización adecuada del tiempo libre.

- Actualizar permanentemente al personal docente con las nuevas corrientes pedagógicas como parte activa de la institución, con énfasis a elevar la calidad educativa

MODELO PEDAGÓGICO

En la actualidad es imposible pensar en el estudiante como el receptor de información, y peor aún concebir al docente como el único conocedor de la verdad y ente multiplicador de ella. Por lo tanto, es indispensable aplicar un modelo pedagógico moderno, que potencie las capacidades del estudiante, delegando en él, la responsabilidad de aprender progresivamente, convirtiendo al profesor en el guía de su aprendizaje. Este modelo pedagógico tiene por nombre SOCIAL CONSTRUCTIVISTA.

La Unidad Educativa Vida Nueva, buscando siempre estar a la vanguardia de los avances pedagógicos, adopta el Constructivismo como punto de partida en el inter aprendizaje, como parte de esta ardua labor, implementa en sus aulas la clase tecnológica de avanzada, que sirve de apoyo pedagógico en la consecución de las metas planteadas; Un computador conectado a la red (indispensable para cualquier actividad a realizar hoy en día), es uno de los instrumentos más utilizados en las clases de nuestra institución, proporcionando facilidades para el profesor, y un compañero de clase muy útil para los alumnos que pueden aprender en él, nuevas cosas y repasar las ya asimiladas.

Cabe recordar que sin la colaboración de toda la comunidad educativa (estudiantes, profesores, padres de familia), no se podrán alcanzar las metas propuestas, así la participación activa de todos estos miembros propiciará el positivo avance de quienes son la razón de ser: nuestros educandos. Concebir al alumno como un ser capaz de auto enseñarse es el primer paso en el largo pero hermoso camino llamado: CONSTRUCTIVISMO. Históricamente, tanto padres de familia como profesores se han preocupado por el aprendizaje del educando, creyendo que esta responsabilidad es solamente suya, sin pensar en la gran contribución que el estudiante mismo puede hacer; por ello, la forma más eficaz de lograr nuestros objetivos es concienciar primeramente a padres de familia y docentes de la capacidad (antes despreciada) de nuestros estudiantes, y motivar a los educandos para rebasar las expectativas que la comunidad deposita en ellos.

La evaluación estará orientada a valorar los procesos y los productos de forma cualitativa y cuantitativa, los enfoques constructivistas orientan diferentes estrategias de evaluación. Privilegian el papel activo del alumno como creador de significado, la naturaleza auto organizada y de evolución progresiva de las estructuras del conocimiento, es decir abordan la evaluación formativa. Por tal motivo la evaluación del aprendizaje de nuestros estudiantes es meramente formativa ya que se entiende como un refuerzo que ayuda al alumno a reconstruir el tema de evaluación y como parte del proceso, puede ser utilizado y dirigido a promover la construcción del conocimiento, esto exige que el profesor reconozca las diferencias individuales y de desarrollo de intereses, capacidades, destrezas, habilidades y actitudes. Así, la evaluación debe partir verificando lo que los alumnos ya saben (evaluación diagnóstica).

MODELO DE GESTIÓN

Para el mejor desarrollo de de la Unidad Educativa se plantea un modelo en una dirección lineal, orgánica y funcional, aprovechando las potencialidades de cada directivo.

Entre los criterios de esta directriz priorizamos los siguientes:

- Participación activa de toda la comunidad educativa en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Énfasis en los valores humanos a desarrollar desde: autoridades, personal docente, estudiantes y hasta representantes.
- Permanente motivación por el cambio y la innovación dando siempre prioridad al aspecto pedagógico.
- Comunicación fluida y cordial entre todos los miembros de la Institución.
- Permanente capacitación docente en las diferentes áreas de interés.
- Agradable Clima Institucional que favorece el normal desarrollo de las actividades pedagógicas.
- Control permanente de todos los procesos que se llevan a cabo en la institución
- Responsabilidad compartida de los logros y falencias de la Unidad Educativa, y por todos los miembros de la misma.
- Rendición oportuna de cuentas en todos los estamentos de la Institución.

5.1.5. Proyecto Educativo Institucional (PEI)

Es un proyecto que consta de los siguientes bloques:

DATOS INFORMATIVOS

Nombre del plantel: Unidad Educativa Técnica Vida Nueva

Ubicación:

Provincia: Pichincha

Cantón: Quito

Parroquia: Guamaní

(Ver croquis Apéndice 1)

INTRODUCCIÓN

En este bloque se consigna el objetivo: “Trabajar conjuntamente con todos los responsables del que hacer educativo en la toma de conciencia ética, que desarrollen sus capacidades y competencias, acrecentando la creatividad y criticidad, considerando como medio los contenidos curriculares en estrecha relación con las destrezas, capacidades y valores, para que en conjunto realizar un trabajo reflexivo con valides de las normas morales, que permita mejorar la calidad de vida de la comunidad y del país”.

Este proyecto pretende frenar la deserción estudiantil, perdida de año, que el estudiante se encuentre en condiciones de trabajar y continuar sus estudios posteriores proyectándose a un futuro progresista institucional del 80% a partir del 2009 y en constante desarrollo hasta alcanzar un 90% que se consideraría un logro satisfactorio y real. Este proyecto no solamente tiene el objetivo del desarrollo del estudiantado sino que también pretende lograr el desarrollo óptimo del personal docente mediante la constante capacitación que permita el buen desarrollo del maestro en el aula. Se toma en cuenta también el acelerado avance de la tecnología que exige la capacitación y actualización constante de las instituciones educativas, actualmente se discute mucho a cerca de las TICS, como fuente de aprendizaje pues el Vida Nueva siempre ha estado y estará a la vanguardia de la tecnología en la educación técnica.

DIAGNOSTICO SITUACIONAL (FODA)

En este bloque están estructuradas las fortalezas, las oportunidades, las debilidades y las amenazas de la institución, consignadas más adelante.

PERFILES

En este bloque se consigna las cualidades o perfiles que la institución desea de sus actores educativos.

De las Autoridades

Las autoridades de la institución serán personas que cuenten con las siguientes cualidades

- Deben conocer y dominar las leyes reglamentos educativos
- Ser buenos planificadores y administradores.
- Mantener la equidad y equilibrio en el manejo del personal
- Ser buenos evaluadores de la institución
- Deben ser responsables

De los docentes

La transformación permanente de la sociedad y avance tecnológico exige que el maestro del Vida Nueva tenga el siguiente perfil:

- Tener la preparación y formación en docencia
- Poseer ética profesional
- Responsabilidad social al elaborar los planes anuales y de clase según las potencialidades del educando
- Ser orientador para que los trabajos del estudiantes sean productivos
- Dominar la asignatura
- Estar sujeto a las necesidades que se presenten en la institución
- Conciencia de capacitarse permanentemente
- Ser comprensivos y tolerantes
- Ser motivadores
- Ser comunicativos
- Ser honestos
- Capaces de solucionar problemas

De los Estudiantes

SABER CONOCER

- Basándonos en este pilar el estudiante debe ser una persona que con bases éticas y morales sea capaz de diferenciar el bien y el mal,
- Que posea un alto nivel de cultura general que le permita identificar y comprender situaciones sociales, políticas , culturales, científicas y tecnológicas
- Conocer y respetar normas y reglamentos vigentes

SABER SER

- Que tenga calidad humana
- Que tenga orgullo de formar parte del Vida Nueva
- Que tenga orgullo de ser Ecuatoriano
- Que sea seguro de sí mismo, que participe democráticamente en actividades sociales, culturales, cívicas artísticas, tecnológicas y ambientales
- Que tenga conciencia de la responsabilidad que tiene como estudiante

SABER HACER

- Capaces de enfrentar los retos del ámbito laboral con eficiencia y eficacia
- Capaces de aplicar los conocimientos adquiridos en las aulas y posteriormente en las universidades y en su trabajo
- Realicen un trabajo ético, profesional y con responsabilidad social

SABER COMPARTIR

- Que practique la solidaridad y equidad con los demás
- Que demuestre actitudes positivas, participando en situaciones de emergencia
- Que ejerza las funciones de ciudadanía con madurez, rectitud y autonomía
- Que comparta los conocimientos con su entorno social

SABER EMPRENDER

- Que sea perseverante en los logros de su proyecto de vida
- Que adquiera una actitud de liderazgo en el medio en el cual se desarrolla

De los Padres de Familia

Los padres de familia son quienes más deben colaborar con el quehacer educativo y deben tener las siguientes cualidades:

- Mantener las buenas relaciones con los integrantes de la institución
- Colaborar con la asistencia y rendimiento de su representado
- Demostrar cariño y comprensión ante sus hijos
- Sean responsables con sus obligaciones

POLÍTICAS

Políticas de desarrollo curricular

Para lograr excelentes resultados en la formación de los estudiantes una de las políticas que permitirá el cumplimiento de los objetivos, es la constante actualización de las mallas curriculares de cada especialidad, sin dejar de lado los contenidos mínimos exigidos por el Ministerio de Educación del Ecuador. Estos reajustes se los realizara año a tras año según las exigencias y experiencias de los resultados que se logren en su desarrollo, parte importante en las actualizaciones del currículo será los resultados y sugerencias realizadas por las empresas de producción y servicios, con quienes año tras año trabajamos en el programa de pasantías, quienes con su amplia experiencia son fuente confiable de información.

Políticas de desarrollo profesional

Después de una estricta selección del personal docente de acuerdo con la ley y reglamentos de educación y trabajo, la Unidad Educativa establece los mecanismos adecuados para el mejoramiento del recurso humano parte importante del hecho educativo. De esta manera anualmente se plantea un plan de capacitación al inicio del año lectivo como en el transcurso del mismo, mediante la contratación de

profesionales que dominen las temáticas requeridas por los docentes y acordes a las exigencias del avance tecnológico y productivo. Además se aprovecha el aporte de las ONGs quienes trabajan con instituciones como la nuestra ofreciendo capacitación continua al personal.

5.1.6. Reglamento interno y otras regulaciones para la gestión en Liderazgo y Valores.

En el Código de Convivencia consta el Reglamento interno y otras regulaciones, las cuales están debidamente aprobadas por el Ministerio de Educación. Este reglamento interno es amplio, extenso y claro. Está delineado mayormente con lo que la Ley Orgánica de Educación establece y con las necesidades internas que tiene la institución. Es un Reglamento Orgánico funcional, y establece los siguientes deberes y derechos:

ORGÁNICO FUNCIONAL

DEL RECTOR:

En este apartado se menciona que de acuerdo con el artículo **95** del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación vigente, el Rector es la primera autoridad y el representante oficial de la Unidad Educativa.

También se menciona que son deberes y atribuciones del Rector, a más de las establecidas en el artículo **96** del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación, la ley de Carrera Docente, el código de la niñez y la adolescencia las que se señalan en el presente reglamento:

- Representar a la Unidad Educativa en todos los actos y responsabilidades que por su jerarquía y función le corresponden.
- Cumplir y hacer cumplir la constitución, las normas legales, reglamentarias y disposiciones impartidas por la Fundación “Vida Nueva” y las autoridades competentes.
- Dirigir la supervisión educativa de conformidad con las normas establecidas.
- Vincular la acción de la Unidad Educativa con el desarrollo de la comunidad, mediante actividades de extensión e investigación.

- Aprobar las actividades de mejoramiento de la Calidad de la Educación actualización y desarrollo profesional del personal directivo, docente y administrativo.
- Aprobar el Proyecto Educativo Institucional, Planes operativos y el informe de labores conjuntamente con el Consejo Directivo.
- Promover el desarrollo de Proyectos de Investigación Educativa.
- Informar oportunamente a la Dirección Provincial de Educación, la información estadística y demás datos que soliciten
- Legalizar los documentos oficiales que son de su responsabilidad y suscribir conjuntamente con la secretaria los Títulos que confiere el establecimiento.
- Aprobar todas las actividades que integran el proceso educativo: académicas, laborales, científicas, sociales, culturales, de medio ambiente, deportivas, salud, etc.
- Mantener y fomentar las buenas relaciones entre el profesorado, padres de familia, autoridades y la comunidad.
- Asesorar y dirigir a Directivos y profesores en la evaluación de los resultados del Proceso Pedagógico.
- Asignar al personal, las comisiones ocasionales que fueren necesarios.
- Aprobar la admisión de nuevos alumnos, de acuerdo con las disposiciones reglamentarias correspondientes.
- Declarar aptos para presentarse a los Exámenes de grado a los alumnos que hubieren cumplido con los requisitos correspondientes.
- Controlar la actualización de los inventarios anuales de la Unidad Educativa.
- Elaborar el cronograma de actividades

DEL CONSEJO DIRECTIVO

El Consejo Directivo, a más de las funciones específicas señaladas en los artículos 103, 104, 105, 106 y 107 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación y más leyes conexas, tendrá los siguientes deberes y funciones:

- Elaborara el plan institucional de la Unidad Educativa en el periodo de matriculas y dar a conocer a la junta general.
- Elaborar el presupuesto de ingresos y egresos para el año lectivo correspondiente en coordinación a los directivos de la Fundación Vida Nueva.

- Elaborar el reglamento interno del establecimiento o sus reformas y remitirlo a la Dirección Provincial correspondiente para su aprobación.
- Resolver asuntos o hechos no previstos en el presente reglamento, enmarcados en la Ley y Reglamento General de Educación.
- Estudiar y resolver casos especiales de disciplina de los tutores y estudiantes y disponer el trámite correspondiente y su pronta solución.
- Nombrar comisiones especiales antes del inicio del periodo escolar y su reglamento para su aplicación y sanción se ser necesario.

DE LA JUNTA DE PROFESORES

De acuerdo con el artículo **110** del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación, la junta de tutores se conformara con todos los tutores que laboren en el colegio y el Vicerrector actuará como secretario el titular del Colegio.

- La junta de tutores se reunirá, después de las evaluaciones de cada trimestre para el análisis del aprovechamiento y solución de casos especiales de los estudiantes de todos los cursos de la institución.
- Trabajar en concordancia con el DOBE para el análisis y solución de casos especiales.
- Informar por escrito al Rector y al Consejo Directivo acerca del aprovechamiento y disciplina de los estudiantes y las dificultades técnico pedagógico que se presenten.
- Resolver e informar al Consejo Directivo respecto a las sanciones que deban aplicarse, a los estudiantes que hubieren incurrido en faltas disciplinarias según el reglamento interno de la institución.

DE LA SECRETARÍA GENERAL

Las funciones y responsabilidades de la Secretaría General son:

- Dirigir el trabajo de las actividades inherentes al control del expediente académico de estudiantes en coordinación con el Rector.
- Responder de forma especial a la Calidad, Asentamiento, Control y aprobación de la entrega de Títulos en coordinación con la Rector.

- Garantizar el proceso de matrícula a diferentes instancias y el cumplimiento de los requisitos establecidos.
- Custodia de los expedientes de cada estudiante de acuerdo a los requisitos establecidos.
- Garantizar toda la información relacionada con, evaluaciones de asignaturas, estudiantes con problemas académicos, etc.
- Control estricto de ingreso y retiro y/o movimientos de estudiantes.
- Establecer flujo de información sistemática a instancias superiores.
- Actualización permanente de datos de matrícula, traslados, sanciones, retiros e ingresos, etc., para ser informado de acuerdo a las regulaciones establecidas a las deferentes instancias.
- Atención a profesores, estudiantes y Padres de Familia para informaciones solicitadas, con cortesía educación y reserva.
- Preservar la información confidencial.
- Garantizar la Calidad, asentamiento y entrega de Títulos de acuerdo a normas y regulaciones establecidas.
- Garantizar el estricto cumplimiento en calidad y tiempo de la notas.

VICERRECTOR

El Vicerrector es el responsable de la sección a la cual dirige en la Unidad Educativa.

- Dirigir el Proceso Pedagógico de la sección a su cargo en coordinación con el Rector
- Permanecer en el establecimiento durante el desarrollo de las actividades de clase
- Coordinar las actividades con los diferentes Departamentos de su sección.
- Elaborar el Proyecto Educativo y los Planes Operativos anuales correspondientes a su sección, para su consecución y evaluarlos con la participación de la comunidad educativa y su integración con el PEI de la unidad Educativa.
- Supervisar el desarrollo de la educación, en sus diferentes niveles, dentro del ámbito determinado por las leyes.
- Coordinar y supervisar el trabajo de las comisiones especiales que funcionen temporalmente dentro de su sección.

- Planificar y proponer actividades de mejoramiento Profesional del personal directivo, docente y administrativo en la sección.
- Ejecutar otras acciones delegadas por el Rector en los reglamentos pertinentes.
- Dirigir el trabajo Científico Estudiantil y del personal docente en la sección.
- Garantizar, controlar y evaluar de forma especial, el cumplimiento de la Actividades Prácticas y Pasantías.
- Mantener actualizado el inventario de la base de material de estudio de la sección.
- Dirigir el Desarrollo, Calidad y Presentación de Proyectos de grado de los estudiantes de la sección.

DEL INSPECTOR

Además de cumplir con las establecidas en el Reglamento General de la Ley de Educación sus funciones son:

- Participar en la elaboración y ejecución del Proyecto Educativo Institucional, y planes operativos elaborados por el plantel.
- Mantener el orden y disciplina de los alumnos, de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Reglamento.
- Desarrollar acciones tendientes a asegurar el bienestar social y la formación moral y cívica de los estudiantes.
- Mantener buenas relaciones con autoridades, personal administrativo y de servicio, Padres de Familia, estudiantes y miembros de la comunidad.
- Comunicar oportunamente las disposiciones impartidas por las autoridades superiores al personal tutorial, alumnos y Padres de Familia.
- Mantener un contacto continuo con el personal de orientación para hacer conocer las faltas en que incurren los alumnos y poder así ayudarlos.
- Llevar los registros de asistencia profesores y alumnos, recomendar el acondicionamiento de los estudiantes.
- Velar por la seguridad, uso adecuado y presentación de aulas, laboratorios, oficinas, baños.etc.
- Verificar el cumplimiento de las comisiones encomendadas a los alumnos por las autoridades del establecimiento.

- Recomendar estímulos a los alumnos por actos relevantes, de acuerdo a la legislación
- Sancionar a los alumnos por faltas disciplinarias.

EL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN Y BIENESTAR ESTUDIANTIL

Son obligaciones de los DOBE:

- Realizar investigaciones y establecer el diagnóstico socio – económico de los educandos, el cual deberá ser registrado.
- Elaborar el Plan Anual de actividades de acuerdo con los resultados del diagnóstico socio-económico e integrarlo al plan general.
- Establecer coordinación con instituciones laborales que permitan vincular al estudiante con el mundo del trabajo.
- Registrar los datos socio-económicos en la ficha acumulativa.
- Elaborar el informe anual de actividades e integrarlo al informe del departamento.
- Participar en el equipo interdisciplinario para la solución de casos específicos
- Desarrollar actividades de orientación en los diferentes aspectos de la problemática social tanto para estudiantes como para Padres de Familia

DE LOS PROFESORES

Son deberes y atribuciones de los profesores – as, además de las establecidas en el Artículo 135, 136, 137 Y 138 del Reglamento General a la Ley de Educación, las siguientes:

- Cumplir con lo establecido en los **Art. 83 y 139** del Reglamento General de la Ley de Educación y los que establece este reglamento.
- Realizar capacitaciones permanentes para su mejoramiento profesional.
- Responsabilizarse ante las autoridades de Educación y Padres de Familia por el buen rendimiento de sus estudiantes.
- Aprovechar toda circunstancia favorable para la práctica de valores cristianos, de civismo las normas de salud, los principios morales, las buenas costumbres necesarias para la sana convivencia.

- Programar y planificar sus clases
- Respetar la dignidad e integridad personal de los alumnos.
- Concurrir a las jornadas de trabajo establecidas con puntualidad y permanecer en el plantel hasta la hora de salida.
- Ser oportuno en el ingreso de notas al sistema, de acuerdo a la disposición del cronograma dado por el Rectorado.
- Realizar labor de mejoramiento del material didáctico y mejoramiento del ambiente del aula.
- Concurrir a las sesiones de la Junta General de Profesores, cuando fuere convocada.
- Presentar según el cronograma establecido los cuestionarios de las pruebas trimestrales y aplicarlos cuando hayan obtenido el Visto Bueno del Vicerrector del Plantel.
- Cuando el profesor por causas justificadas debiera ausentarse de la Institución, se comprometerá poner reemplazo, mismo que pagará el profesor titular.
- Si faltare un día por las causas señaladas en el numeral anterior del Profesor presentará el Certificado del Médico en caso de enfermedad y por escrito cuando sea calamidad doméstica.
- Comunicar con quince días de anticipación su deseo de dar por terminado la relación laboral si ese fuera el caso.

DEL PERSONAL DE SERVICIOS GENERALES

Son deberes y atribuciones del personal de servicios generales los siguientes:

- Asistir a las jornadas de trabajo establecidas con puntualidad y permanecer en el plantel hasta la hora de salida.
- Cumplir diariamente con turnos que les fueren señalados, de acuerdo a las necesidades de la institución.
- Cumplir con todas las disposiciones impartidas por las autoridades del plantel
- Mantener limpias las aulas y demás instalaciones de la institución
- Aprovechar toda oportunidad de capacitación y superación
- Entregar al termino de sus funciones todos los materiales y enseres a su cargo mediante acta de entrega recepción

- Colaborar con el servicio de información al público

DE LAS COMISIONES

Elaborar el plan de actividades y desarrollarlo en el transcurso del año lectivo cumpliendo con eficiencia con las comisiones asignadas por la junta general de profesores.

Técnico Pedagógica.

- a) Promoverá cursos de actualización y perfeccionamiento para el personal docente.
- b) Sugerirá la adquisición de recursos didácticos
- c) Dará a conocer el listado de recursos didácticos del plantel
- d) Conservará actualizado el organigrama de la institución
- e) Valorará y tomará decisiones sobre los resultados obtenidos de las evaluaciones realizadas.

Socio-Cultural.

- a) Organizará y realizará programas especiales tanto cívicos, sociales, culturales y fiestas patronales.
- b) Organizará coordinará, informará y realizará actividades y programas que contribuyan al fortalecimiento de las relaciones interpersonales y la unidad de la comunidad educativa
- c) Organizará concursos y participará en otros organizados por otros previo análisis de las circunstancias que se presenten
- d) Incentivará una integración más activa de responsabilidad de los padres de familia para mejorar la disciplina de sus hijos

De Gobierno y Bienestar estudiantil.

- a) Organizará la brigada de cruz roja y defensa civil de la institución con los estudiantes representantes de cada curso.

- b) Organizará el gobierno estudiantil y ofrecerá la coordinación y asesoramiento debido para el exitoso funcionamiento
- c) Velará por el ornato y buena presentación del plantel
- d) Fomentará la solidaridad a través de la ayuda voluntaria de los estudiantes para sus compañeros en caso de accidentes o situaciones que lo ameriten

De Deportes y Recreación

- a) Participará en los eventos deportivos internos y los convocados por la Dirección Provincial de Educación u otra institución previo análisis.
- b) Organizará actividades deportivas entre estudiantes padres de familia y personal docente.
- c) Fomentará la práctica deportiva a través de actividades debidamente planificadas que permitan la masificación del deporte.

DEL COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Se aplicará los aspectos contemplados en los Art. 148, 149 y 150 del Reglamento General de la Ley de Educación.

- a) El comité central de padres de familia será un ente autónomo quien elegirá sus dignidades con las directivas de los cursos ya elegidos.
- b) De recaudar dinero por cuota del comité, este será el único responsable de su manejo.
- c) Luego de finalizada la actividad planificada, elaborará y presentará un informe económico para presentar a las autoridades de la institución y demás padres de familia.

5.2. La estructura organizativa de la Unidad Educativa Vida Nueva

5.2.1. Misión y Visión

MISIÓN

La Unidad Educativa Vida Nueva, es una institución con el firme compromiso de brindar una educación técnica de calidad, con valores cristianos sólidos, que hagan de nuestros jóvenes, profesionales líderes capaces de enfrentar la realidad del mundo laboral, en los campos científicos, técnicos y tecnológicos con calidad y excelencia

VISIÓN

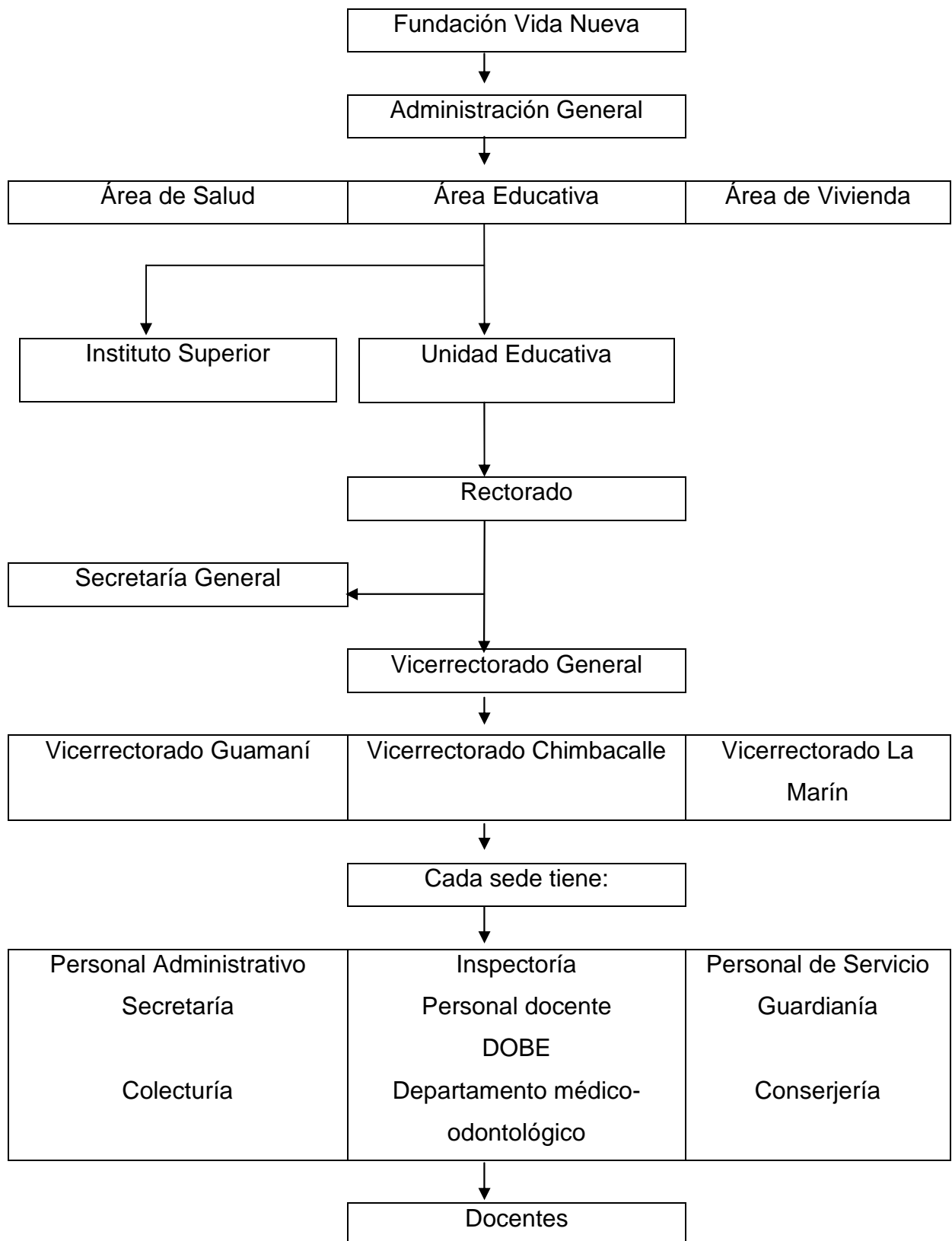
La Unidad Educativa Vida Nueva, será reconocida por formar de profesionales técnicos; con principios cristianos, competentes, creativos, emprendedores, con capacidad de liderazgo, con valores, seguros de sí mismos, capaces de impulsar el desarrollo científico - técnico y de esta forma contribuir a satisfacer las exigencias socio-económicas actuales del país.

(Código de Convivencia de la Unidad Educativa Vida Nueva, sección Misión y Visión)

Los que elaboraron la Misión y la Visión para el presente año, tienen interés en que la institución educativa cuente con un proyecto ambicioso a favor de la juventud. Es un proyecto a largo plazo, que vislumbra más allá de los problemas cotidianos. Los que están al frente de la juventud deben dar el ejemplo. De allí el interés mostrado en profundizar sobre estos aspectos administrativos que se están elaborando en esta investigación, especialmente en lo que concierne a la educación en Valores, pues una verdadera educación no se concibe si los valores no están presentes.

Esta es una oportunidad que se presenta para la institución de implementar un patrón de gestión en valores, ya que por el momento carece de él. Aunque en teoría se tiene ese buen deseo de una educación de valores cristianos sólidos, en la práctica hay que conocerlos y aplicarlos.

5.2.2. El organigrama de la Unidad Educativa Vida Nueva



(El organigrama más completo ver en Apéndice 2)

5.2.3. Funciones por áreas y departamentos

La Unidad Educativa Vida Nueva oferta dos áreas de enseñanza, la cultural y la técnica. En el área cultural se imparten asignaturas básicas como lenguaje, matemáticas, sociales, naturales y otras. En el área técnica se imparten asignaturas de acuerdo a la especialidad que hayan escogido los estudiantes.

RASGOS O NOTAS DE IDENTIDAD

La Unidad Educativa Técnica Vida Nueva, pertenece a su patrocinadora la Fundación Vida Nueva misma que fue constituida desde el año 2004, en la Provincia de Pichincha, Cantón Quito sin fines de lucro, con patrimonio propio administración autónoma y con la finalidad de servir en el campo educativo de salud y vivienda. Para promover la formación de técnicos altamente calificados, capaces de lograr una mayor calidad en la producción y los servicios, así como impulsar el desarrollo científico técnico de la comunidad y económico social del país, se crea la Unidad Educativa Técnica Vida Nueva, con el único afán de servir a la comunidad con nuevas ofertas de formación, con una pedagogía basada en los valores cristianos que son el eje principal de la educación que ofertamos, nuestra institución inicia las actividades normales como colegio de ciclo básico popular desde el año 1987, con las especialidades de Carpintería, Electricidad, Electrónica, Informática, Mecánica Automotriz e industrial. A partir del año 1994 se crea el ciclo diversificado con las especialidades mencionadas anteriormente aumentándose Contabilidad y Construcciones Civiles (**Ver modelo de pensum de estudio en Apéndice 3**).

La enseñanza personalizada, procurando siempre la calidad y no la cantidad en el aprendizaje de los contenidos, se han consolidado en la metodología de trabajo constante del maestro. Podemos puntualizar logros importantes para la institución:

- Crecimiento sostenido en cuanto a los niveles de educación
- Equipamiento continuo de talleres y laboratorios tanto para las asignaturas científicas técnicas y las de cultura general.
- Oferta educativa con especialidades acorde a los requerimientos y exigencias del campo empresarial, productivo y a la demanda profesional del país.
- Implementación de mallas curriculares flexibles, que permiten la actualización constante acorde a los avances tecnológicos.

- Fortalecimiento de los procesos administrativos y de control pedagógicos.
- Fortalecimiento y control de proyectos extracurriculares (clubes, pasantías etc.)

5.3. El clima escolar y convivencia con valores

El clima escolar en la Unidad Educativa Vida Nueva es normal. Los actores educativos se desenvuelven con un determinado orden. Existe el respeto mutuo entre ellos tanto en las clases como en las diferentes programaciones que se planifican. La convivencia con valores es apoyada por los dueños y por los gestores de la institución y se los practica en la medida que se presenta la necesidad adecuada.

OBJETIVOS DEL PLAN

Mantener un control sistemático de los procesos de control de las diferentes áreas de la unidad educativa con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos

Lograr elevar la calidad educativa mediante el control de visitas a clases y el análisis respectivo de los problemas para contrarrestar la deserción escolar y pérdida de años

5.3.1. Dimensión pedagógica curricular y valores

PROYECTOS	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA Y EJECUCIÓN												RECURSOS	RESPONSABLES	EVALUACIÓN	
		S	O	N	D	E	F	M	A	M	J						
Realizar un control sistemático del proceso de clases	-Visitar semanalmente las clases de los profesores técnicos y culturales -Revisar leccionarios, registros de control del avance pedagógico	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			Planes y programas	Vicerrectorado, docentes	Se verificará mensualmente los logros alcanzados
Utilización de TIC en la enseñanza	Capacitar al personal docente en la utilización de tecnologías informáticas (internet)	x			x			x						Laboratorios de informática, internet, medios audiovisuales	Rectorado y Vicerrectores de sección	La evaluación se realizará periódicamente mediante la aplicación y utilización de medios de enseñanza	
Organizar la participación de los estudiantes de 2do de media en el programa de alfabetización	Delegar comisión encargada de organizar, ejecutar y controlar el buen desarrollo del programa de alfabetización			x	x	x	x	x						Humanos Vicerrectores, Profesores y estudiantes	Rectorado, Vicerrectores de sección coordinadores de alfabetización y estudiantes de 2do de media	Se evaluará el desarrollo del programa antes, durante y al final de esta actividad	
Organizar la participación de los estudiantes de 3ro en Gestión de Riesgos	Gestionar con la dirección Provincial la participación de los estudiantes en este programa			x	x	x	x							Financiamiento de los estudiantes	Rectorado, Vicerrectorado y estudiantes de 3ro de media	La evaluación se lo realizará durante el proceso y la aplicación en las escuelas aledañas sobre prevención de desastres	
Implementación de sistema de recuperación pedagógica previo a los exámenes supletorios con los estudiantes de bajo rendimiento	Trabajar con talleres de recuperación con evaluaciones permanentes												x	Humanos Vicerrectores, Profesores y estudiantes	Rectorado, Vicerrectorado y estudiantes	Estudiantes promovidos	

5.3.2. Dimensión organizativa operacional y valores (resumen)

PROYECTOS	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA Y EJECUCIÓN												RECURSOS	RESPONSABLES	EVALUACIÓN	
		S	O	N	D	E	F	M	A	M	J						
Promover y participar activamente en acciones de mejoramiento de la calidad educativa	-Elaborar un plan de capacitaciones sobre actualización pedagógica para todo el personal docente			x				x						X	<u>HUMANOS</u> -Convenios con centros de capacitación afiliados al CNCF -Colaboración de las editoriales <u>MATERIALES</u> -Medios audiovisuales -Videos -Etc.	Rectorado, Vicerrectorado general y todos los maestros	Se evaluará la aplicación de los temas capacitados durante el proceso
Aprobar y controlar el cumplimiento de los planes de las diferentes comisiones de la Unidad Educativa Vida Nueva	Según el cronograma se designará comisiones y se aprobará las respectivas planificaciones	x		x		x		x						x	<u>HUMANOS</u> -Comisión de deportes -Comisión social <u>MATERIALES</u> -Presupuesto institucional -Autogestiones a empresas	Vicerrectores de sección y comisiones encargadas	Se evaluará el cumplimiento antes durante y después de cada actividad
Fortalecer la vinculación de los padres de familia con la institución	-Organizar y realizar escuela para padres. -Integrar a los padres de familia a participar en los diferentes programas sociales, culturales y deportivos que organice la institución														HUMANOS -Profesores -Estudiantes -Padres de familia Auto financiamiento del curso	Rector Vicerrectores de sección, docentes y estudiantes	Se medirá el logro alcanzado durante el proceso

5.3.3. Dimensión administrativa y financiera y valores

En esta dimensión está considerada la situación económica material.

PROYECTOS	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA Y EJECUCIÓN											RECURSOS	RESPONSABLES	EVALUACIÓN	
		S	O	N	D	E	F	M	A	M	J					
Control sistemático de recaudación de los diferentes rubros	Revisión mensual de las recaudaciones mediante el sistema	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	X	Humanos Materiales	Secretaria colecturía e inspección	
Mantener en buenas condiciones los recursos materiales, técnicos y tecnológicos que cuenta la institución	Revisión de inventarios Elaborar un plan de manejo de recursos					x				x			X	Humanos Materiales		
Impulsar actividades de autogestión	Sociales, deportivos y culturales			x	x	x	x	x	x					Humanos Materiales	Rector Vicerrectores de sección, docentes y estudiantes	

5.3.4. Dimensión comunitaria y valores

En esta dimensión está considerado lo sociocultural y deportivo.

PROYECTOS	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA Y EJECUCIÓN												RECURSOS	RESPONSABLES	EVALUACIÓN
		S	O	N	D	E	F	M	A	M	J					
Fomentar los valores en el estudiantado	Resaltar y practicar el valor semanal Gestionar charlas con departamentos especializados	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Humanos Materiales Técnicos	Autoridades DOBE Comisión de Disciplina	Se evaluará el cambio de actitud
Desarrollo de habilidades, corporales y físicas	Realización de los juegos internos Realización del intersecciones deportivo Participar en los campeonatos intercolegiales de deportes													Humanos Materiales		
Fortalecimiento de las relaciones inter institucionales	-Participación en invitación de otras institución -Cooperación e integración en aspectos culturales, pedagógicos y deportivos mutua	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Humanos Materiales	Autoridades Docentes Estudiantes	Reconocimiento a nivel de la comunidad	

5.4. ANÁLISIS FODA

5.4.1. Fortalezas y debilidades

La matriz FODA tiene más fortalezas que debilidades y la principal fortaleza es que posee una excelente infraestructura para desarrollar la Gestión educativa, el Liderazgo y los Valores. Su personal docente es profesional y titulado y con las instalaciones técnicas y tecnológicas de la institución pueden beneficiarse de las capacitaciones que se promuevan allí de cualquier índole: de leyes, de administración, de internet, de liderazgo, etc. Dentro de las debilidades, algunas pueden superarse a corto o mediano plazo, porque tiene que ver con aspectos de número de alumnos o inestabilidad de los profesores. Otras debilidades tal vez requieran más tiempo como es la creación de un Departamento de orientación espiritual que promueva la vivencia de valores cristianos, eje transversal de la enseñanza-aprendizaje y compromiso de servicio educativo de la Unidad Educativa.

5.4.2. Oportunidades y amenazas

Las oportunidades que tiene la institución son normales, porque tiene que ver con la posibilidad de seguir expandiéndose en sedes e infraestructura. También en el incremento de carreras nuevas por las que puedan optar los jóvenes estudiantes. Las amenazas pueden ser superables, porque tratándose de competencia en el servicio educativo, los objetivos deben encaminarse a mejorar la calidad de gestión implementado los valores como eje transversal.

5.4.3. Matriz FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura propia, amplia y Funcional que • Cuenta con patios y canchas de recreación • Suficiente material didáctico audiovisual para el inter-aprendizaje • Laboratorios de ciencias • Talleres equipados acorde a los requerimientos de cada especialidad • Personal Docente capacitado y titulado • Capacitación y profesionalización constante del docente • Biblioteca con computadoras con internet • Ubicación estratégica • Acuerdo de funcionamiento en las jornadas diurno y nocturno • Departamento del DOBE a disposición de los estudiantes, padres de familia y docentes • Sistema de educación modular de las asignaturas técnicas • Realización de actividades extracurriculares (clubes) • Servicio de guardianía las 24 horas del día. • Convenio interinstitucional para uso de complejo deportivo. • Concesión de becas de estudio • Prestar servicio a la comunidad por parte de los estudiantes a través del programa de vivienda • Mejores oportunidades de vinculación al ámbito laboral por su formación técnica 	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel social y económico medio de los padres de familia. • Hogares en desorganización • Escasa colaboración de los padres de familia en la formación del estudiante • Falta de difusión de nuestros servicios a los estudiantes • Compartir los mismos recursos con el Instituto Superior • Pocas horas de clase para las asignaturas de formación de cultura general • Inestabilidad laboral de parte de los profesores • Falta de profesores especializados para las asignaturas secundarias • Excesivo número de estudiantes en las aulas de cultura general • Asignaturas impartidas por docentes no acordes a su formación profesional • Falta de atención permanente por parte del centro medico • Demasiada carga horaria para los profesores • Falta de un Departamento de orientación espiritual

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">• Incrementación de nuevas carreras técnicas• Apoyo de empresas industriales aledañas al sector• Extensión de la institución a otros lugares de la provincia• Convenios de cooperación con las empresas• Creación de la modalidad de estudios a distancia• Ser reconocidos a nivel nacional	<ul style="list-style-type: none">• Presencia de colegios cercanos al nuestro• Endeble economía de las familias de los estudiantes• Competencia desleal de los centros cercanos• Presencia masiva de lugares de juegos electrónicos cerca de la Institución• Bajo nivel de instrucción de los padres de familia• Proliferación de grupos pandilleros juveniles dentro y fuera de la institución• Presencia de comerciantes informales cerca de la institución• Falta de un puente peatonal• Contaminación auditiva y respiratoria de los automotores

5.5. Resultados

5.5.1. De los directivos

Tabla 6

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

Forma de organización	f	%
a. El Director (Rector) organiza tareas en una reunión cada trimestre	1	16,4
b. Coordinadores de área	1	16,8
c. Por grupos de trabajo	4	66,8
d. Trabajan individualmente	0	0
e. Otros (indique cuáles)	0	0
TOTAL	6	100

FUENTE : Encuesta directa a los gestores educativos

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

La Tabla 6 muestra que hay una fuerte tendencia de organizarse en los equipos de trabajo por grupo. Un bajo porcentaje considera que es el rector el protagonista de la organización o los coordinadores de área. Esta forma de organizarse tiene ventajas, pues la toma de decisiones por grupo tiende a ser de mayor beneficio para los aspectos educativos que se tienen que decidir.

Tabla 7

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

Aspectos	f	%
a. El número de miembros en la institución	2	33,3
b. Los resultados obtenidos en la institución	4	66,7
c. El valor y tiempo empleados en la institución	0	0
d. Otros	0	0
f. No contestan	0	0
TOTAL	6	100

FUENTE : Encuesta directa a los gestores educativos

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

La Tabla 7 muestra que un porcentaje alto de directivos cree que son los resultados obtenidos los aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización. Esta forma de pensar es favorable porque los gestores educativos procurarán obtener buenos y positivos resultados para que crezca la institución educativa en calidad de gestión. Un porcentaje menor cree que la organización se mide por el número de sus miembros.

Tabla 8**LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL DE NORMAS**

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Sí	6	100
b. No	0	0
TOTAL	6	100

FUENTE : Encuesta directa a los gestores educativos

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

En la Tabla 8 se puede apreciar que hay unanimidad en considerar que las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos. El conocimiento de los deberes y derechos que cada trabajador cumple en la institución es favorable para de cumplir las tareas con eficiencia y eficacia.

Tabla 9

EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Director	3	50
b. Rector	0	0
c. Consejo directivo	3	50
TOTAL	6	100

FUENTE : Encuesta directa a los gestores educativos

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

La Tabla 9 nos indica que el clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado en partes iguales tanto por el Director de la institución como por el Consejo directivo. Esta situación se puede interpretar como normal, porque muestra al director involucrado con su grupo de colaboradores. El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones es muy importante dentro del liderazgo, porque lo que hace que una persona respete y siga a otra son las cualidades del líder. Cuando le respetan como líder, le siguen. Y esto se da en la Unidad Educativa Vida Nueva. Es fácil distinguir quien lidera en una reunión de trabajo.

Tabla 10

**DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS
Y PROMOVER SOLUCIONES PERTINENTES Y OPORTUNAS**

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Sí	2	33,3
b. No	4	66,7
TOTAL	6	100

FUENTE : Encuesta directa a los gestores educativos

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

La Tabla 10 muestra que hay una fuerte tendencia a no delegar funciones para la resolución de conflictos. Esto demuestra que hay falencia de liderazgo en este aspecto, hay falta de seguridad. Los gestores deben tener intuición para seleccionar colaboradores que lleven a cabo tareas de resolución de conflictos y saber refrenarse y evitar entrometerse mientras estos cumplen su deber cuando promueven soluciones pertinentes y oportunas. Un bajo porcentaje delega responsabilidades.

Es posible que entre algunos gestores la falta de conocimiento sobre los valores éticos y cristianos sea una vía de escape para que la gestión de resolver conflictos sea delegada a otras personas.

Tabla 11

SU ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE

Orden	Se Promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Excelencia académica	5	83,3	1	16,7	0	0
b	El desarrollo profesional de los docentes	6	100	0	0	0	0
c	La capacitación continua de los docentes	6	100	0	0	0	0
d	Trabajo en equipo	3	50	3	50	0	0
e	Vivencia de valores institucionales y personales	3	50	3	50	0	0
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	2	33,4	2	33,3	2	33,3
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	3	50	3	50	0	0

FUENTE : Encuesta directa a los gestores educativos

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

La Tabla 11 muestra unanimidad de los encuestados al considerar que la administración y liderazgo del centro educativo siempre promueve el desarrollo profesional y la capacitación continua de los docentes. Un porcentaje elevado también muestra que se promueve siempre la excelencia académica.

En un porcentaje normal los encuestados creen que existe trabajo en equipo, y también la vivencia de valores institucionales y personales. Asimismo, se considera normal la delegación de autoridad a los grupos de decisión.

Finalmente, una tercera parte de los encuestados siente que los padres de familia participan en todas las actividades programadas por la institución, frente a una tercera parte que opina que a veces y otra tercera parte que opina que nunca participan.

Todas estas situaciones se pueden considerar normales en la administración y liderazgo de la institución.

Tabla 12

HABILIDADES DE LIDERAZGO REQUERIDAS PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN

Orden	Se Promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
A	Son innatas	3	50	2	33,3	1	26,7
B	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	3	50	3	50	0	0
C	Se adquieren a partir de la experiencia	5	83,3	1	16,7	0	0
D	Se desarrollan con estudios en gerencia	0	0	6	100	0	0
E	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión	4	66,7	2	33,3	0	0

FUENTE : Encuesta directa a los gestores educativos

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

La Tabla 12 muestra que un porcentaje alto de encuestados considera que las habilidades de liderazgo requeridas para dirigir una institución se adquieren por la experiencia. Esta cualidad permite dirigir a los demás con influencia no impuesta, sino ganada. Un porcentaje normal de encuestados opina que es necesaria la capacitación combinada. Un porcentaje normal opina que las habilidades de liderazgo son innatas y a su vez se logran estudiando las teorías contemporáneas. Finalmente, por unanimidad se acepta que a veces el liderazgo se desarrolla con estudios en gerencia. Las habilidades para dirigir la institución son estables. El aporte de los docentes en la Gestión, Liderazgo y Valores dentro de la Unidad Educativa Vida Nueva es dado en la medida que ellos son capacitados y adquieren experiencia en sus puestos de responsabilidad personal y colectiva.

Tabla 13

PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR

Orden	Se Promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		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.	6	100	0	0	0	0
B	La disminución del número de estudiantes por aula.	0	0	4	66,7	2	33,3
C	La mejora de los mecanismos de control	6	100	0	0	0	0
D	La existencia de ambientes cordiales de trabajo.	6	100	0	0	0	0

FUENTE : Encuesta directa a los gestores educativos

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

La Tabla 13 muestra que hay unanimidad para promover el desempeño y progreso de la institución educativa con el uso de información de resultados de desempeño de los demás actores como referencia para saber qué les falta mejorar. Por unanimidad se promueve la mejora de los mecanismos de control y la existencia de ambientes cordiales de trabajo.

Un porcentaje alto los gestores manifiestan que a veces es necesaria la disminución de estudiantes por aula.

El desempeño del liderazgo es estable debido a que los docentes cuentan con una autovaloración y tienen autonomía para implantar mecanismos de control adecuados como la disciplina correctiva, lo cual es aceptable para el progreso institucional.

Tabla 14

ORGANISMOS QUE SE ENCUENTRAN EN LA INSTITUCIÓN

Orden	Se encuentran en la institución	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
A	De dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.)	5	83,3	1	16,7	0	0
B	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	4	66,7	2	33,3	0	0
C	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	6	100	0	0	0	0
D	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	5	83,3	1	16,7	0	0
E	Otros (¿cuáles?)	0	0	0	0	0	0

FUENTE : Encuesta directa a los gestores educativos

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

La Tabla 14 muestra unanimidad sobre la presencia los gestores educativos de coordinación en la institución. Un porcentaje alto percibe que se encuentran siempre los directivos de dirección y el equipo técnico. Un porcentaje normal revela que siempre el equipo de gestión se encuentra en la institución. No hay opiniones de que los organismos nunca se encuentran en la institución.

Tal vez un punto débil es la poca presencia del Rector en esta sede educativa, debido a que da prioridad de él es estar presente en la sede educativa más grande y porque confía en la Vicerrectora, quien cumple responsablemente su rol.

Tabla 15

ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO O EQUIPO DIDÁCTICO O JUNTA DE PROFESORES

Orden	Se encarga de:	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos	4	66,7	2	33,3	0	0
b	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	4	66,7	2	33,3	0	0
c	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos	4	66,7	2	33,3	0	0
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos	5	83,3	1	16,7	0	0

FUENTE : Encuesta directa a los gestores educativos

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

La Tabla 15 muestra un alto porcentaje de colaboración del equipo educativo y didáctico para coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje propuestas a favor de los estudiantes. Se puede apreciar que hay liderazgo meritorio que promueve causas loables.

Un porcentaje normal nos muestra que el equipo educativo siempre lleva a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos. También hay voluntad para establecer las acciones necesarias a fin de mejorar el clima de convivencia del grupo. Asimismo siempre se trata de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos. El trabajo en equipo es estable con esta información. Sus integrantes se llevan bien.

Tabla 16

LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES

Orden	Los departamentos se encargan de	Sí		No	
		f	%	f	%
a	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia	6	100	0	0
b	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución	5	83,3	1	16,7
c	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente	6	100	0	0
D	Mantener actualizada la metodología	5	83,3	1	16,7
E	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros	4	66,7	2	33,3
F	Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje	4	66,7	2	33,3
g	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos	4	66,7	2	33,3
H	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo	3	50	3	50
I	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas	4	66,7	2	33,3
J	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología	6	100	0	0

FUENTE : Encuesta directa a los gestores educativos

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

La Tabla 16 nos muestra unanimidad de los encuestados al considerar que el departamento didáctico organiza y desarrolla las enseñanzas propias de cada

materia, también elabora la programación didáctica de las enseñanzas del área correspondiente y mantienen actualizada la metodología.

Un alto porcentaje considera que el departamento didáctico formula propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programación de la institución.

Porcentajes normales indican que los departamentos didácticos promueven la investigación educativa y proponen actividades de perfeccionamiento para sus miembros, colaboran con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje, elaboran una memoria periódica en la que se valora el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos y elaboran la programación didáctica de las asignaturas.

Medianamente los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo. Con esta información obtenida, se deduce que los departamentos didácticos y sus acciones se manejan con estabilidad.

Tabla 17

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES

Orden	ACCIONES	Sí		No	
		f	%	f	%
a	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.	5	83,3	1	16,7

FUENTE : Encuesta directa a los gestores educativos

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

La Tabla 17 muestra un alto porcentaje de opinión positiva respecto de la gestión pedagógica en la Unidad Educativa, se fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y a las potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico. Este tipo de gestión debe multiplicarse. Entre más se invierta a favor de la comunidad y del entorno geográfico, mayor será el crecimiento y mayor será la influencia de la Unidad Educativa Vida Nueva que se concretizará en el crecimiento continuado y sostenible de la misma.

Tabla 18

MATERIAL DE PLANIFICACIÓN

Orden	MATERIAL DE PLANIFICACIÓN	Sí		No	
		f	%	f	%
A	Una reingeniería de procesos	4	66,7	2	33,3
B	Plan estratégico	6	100	0	0
C	Plan operativo Anual	6	100	0	0
D	Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes	6	100	0	0

FUENTE : Encuesta directa a los gestores educativos

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

La Tabla 18 muestra por unanimidad de los encuestados que se ha realizado el plan estratégico, el plan operativo anual y el proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes. Hay potencial para seguir un proceso y hay disposición para la perseverancia. El liderazgo no se desarrolla de un día para el otro. Es un proceso de toda la vida.

Un porcentaje normal considera que se ha realizado una reingeniería de procesos.

5.5.2. De los Profesores

Tabla 19

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES

DECLARACIONES	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	f	%	f	%	f	%
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.	5	25	10	50	5	25
2. 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.	13	65	7	35	0	0
3. 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.	15	75	5	25	0	0
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.	10	50	10	50	0	0
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.	5	25	12	60	3	15
6. Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	6	30	11	55	3	15

7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.	18	90	1	5	1	5
8. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	3	15	10	50	7	35
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.	4	20	9	45	7	35
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	3	15	7	35	10	50
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	8	40	12	60	0	
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.	14	70	6	30	0	0
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	12	60	8	40	0	0
14. Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera.	12	60	8	40	0	0
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	11	55	7	35	2	10
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	15	75	5	25	0	0

FUENTE : Encuesta directa a los docentes

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

La Tabla 19 nos muestra una fuerte opinión de los docentes a considerar que siempre en el proceso de enseñanza-aprendizaje los valores son el eje transversal de la formación integral del estudiante.

Un porcentaje alto de docentes siente 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 y que los valores predominen en las decisiones de directivos y profesores.

Otras consideraciones muestran que los docentes siempre se sienten comprometidos con las decisiones tomadas por el Rector de la Unidad Educativa y que esta se halla intrínsecamente ligada a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización. Este hallazgo significa que los fines de la institución pueden ser alcanzado con la colaboración oportuna y eficaz de los docentes.

En niveles normales, los docentes opinan que los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica y en el área administrativa-financiera.

Asimismo en porcentajes normales, los docentes opinan que siempre hay actividades de integración en los ámbitos deportivos y socioculturales con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.

Los docentes también opinan que 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 las metas de la Unidad Educativa.

En porcentajes normales los docentes admiran el liderazgo y gestión de las autoridades educativa. Les falta hacer trabajo en equipo para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza-aprendizaje.

En porcentajes normales los docentes creen que no es necesario cuestionar las órdenes existentes para mantener su liderazgo. Tienen poca resistencia o escepticismo por parte de los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.

Algo importante que falta en algunos docentes es integrarse más en la institución y con los compañeros de trabajo, para erradicar la resistencia de ellos en el desarrollo de nuevos métodos de enseñanza.

Todas las consideraciones anteriores nos muestran claramente que la gestión, liderazgo y valores desde la óptica de los docentes se desarrollan dentro de un ambiente normal.

5.5.3. De los Estudiantes

Tabla 20

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES

DECLARACIONES	CA		A		D		CD	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes	10	50	6	30	2	10	2	10
2. Las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los estudiantes	4	20	12	60	3	15	1	5
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar	4	20	10	50	6	30	0	0
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases	8	40	8	40	1	5	3	15
5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo	4	20	10	50	4	20	2	10
6. Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes“, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario	6	30	8	40	3	15	3	15
7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen	11	55	6	30	2	10	1	5
8. Los métodos de enseñanza en tus clases se	9	45	8	40	3	15	0	0

caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes								
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes	1	5	9	45	3	15	7	35
10. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes participen	12	60	8	40	0	0	0	0
11. Es el profesor es quien decide qué se hace en esta clase	12	60	8	40	0	0	0	0
12. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión	12	60	8	40	0	0	0	0
13. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente	13	65	5	25	0	0	2	10
14. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas	8	40	9	45	3	15	0	0
15. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo	16	80	3	15	1	5	0	0

FUENTE : Encuesta directa a los estudiantes

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

La Tabla 20 nos muestra que los estudiantes están completamente de acuerdo en que la ética y los valores se enseñan con el ejemplo de las autoridades educativas y del hogar.

Un porcentaje normal de estudiantes está satisfecho de que se realizan trabajos en grupo con instrucciones claras y participación del docente.

También están completamente de acuerdo en porcentajes normales de que en las clases tienen oportunidades de expresar su opinión pero que es el profesor quien decide qué se hace en clase.

En porcentajes normales están completamente de acuerdo que el profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.

Están conformes de que el Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.

Un normal está completamente de acuerdo que los métodos de enseñanza en las clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes. Se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.

A un pequeño porcentaje de estudiantes les falta sentir frases de motivación en valores y virtudes, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario,

Un bajo porcentaje de estudiantes opina que las autoridades hablan más que escuchan a los problemas de los estudiantes, que el liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que se observa cotidianamente. No se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo.

Todas las consideraciones anteriores nos muestran claramente que la Gestión, Liderazgo y Valores desde la óptica de los estudiantes se desarrollan dentro de niveles adecuados comparados en función de los fines que persigue la institución y manifestados en su Misión y Visión. Poquísimos son los estudiantes que opinan que no se les toma en cuenta.

5.5.4. De los Padres de Familia

Tabla 21

RESULTADO DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

DECLARACIONES	CA		A		D		CD	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1. El Rector, vicerrector e inspector toman en cuenta las opiniones de los docentes, estudiantes y padres de familia.	3	20	8	53,4	3	20	1	6,6
2. Las autoridades educativas escuchan los problemas que exponen los padres de familia.	0	0	10	66,7	4	26,7	1	6,6
3. Se observa liderazgo conductual en la realización de actividades que realizan los padres de familia.	4	26,7	9	60	2	13,3	0	0
4. Se llevan a cabo nuevas ideas en las reuniones de padres de familia en armonía con las autoridades educativas.	1	6,6	9	60	5	33,4	0	0
5. En las reuniones se espera que todos los padres hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo para las festividades y otros programas.	4	26,7	4	26,7	6	40	1	6,6
6. Siente influencia de las autoridades educativas con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	6	40	5	33,3	4	26,7	0	0
7. Siente que los profesores proponen actividades innovadoras para que los padres de familia las desarrollen.	5	33,3	8	53,3	2	13,4	0	0
8. Le ha comentado su representado que los métodos de enseñanza en las clases se caracterizan por la innovación, la	7	46,7	6	40	2	13,3	0	0

variedad, la participación y la interacción con los docentes.								
9. Los docentes dialogan con los padres de familia cuando hay problemas con los estudiantes.	0	0	5	33,3	8	53,3	2	13,4
10. En las reuniones con los padres de familia se dan oportunidades para que participen.	10	66,7	5	33,3	0	0	0	0
11. Son los padres de familia los que también deciden qué hacer en la planificación de la institución educativa.	8	53,3	3	20	4	26,7	0	0
12. En las reuniones se dan oportunidades para que los padres expresen su opinión.	11	73,3	3	20	1	6,7	0	0
13. Se realizan trabajos concernientes a los padres en equipo con instrucciones claras y participación de los directivos.	7	46,7	7	46,7	1	6,6	0	0
14. Los padres de familia se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	8	53,3	5	33,3	2	13,4	0	0
15. Siente que la ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	9	60	6	40	0	0	0	0

FUENTE : Encuesta directa a los padres de familia

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

La tabla 21 muestra que a un alto porcentaje de padres de familia se les da oportunidades para expresen su opinión, para que participen en las actividades de la Unidad Educativa y sean partícipes del proceso de enseñanza-aprendizaje de sus representados. En altos porcentajes también los padres opinan que la ética y los valores se enseñan con el ejemplo. Les interesa involucrarse en la planificación de la institución educativa y quieren sentirse comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas. Por otro lado y en porcentajes normales los padres de familia manifiestan que reciben comentarios de sus representados de que los métodos de enseñanza en las clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes. Están conscientes de que en

algunas tareas académicas de sus hijos ellos deben involucrarse como parte del equipo con instrucciones claras dadas por parte de los directivos.

Un porcentaje normal de padres opina que sienten la buena influencia de las autoridades educativas con frases de motivación en y actitudes cargadas de valores y virtudes.

Están conformes con los profesores por sus propuestas innovadoras de involucrarlos en la educación de sus hijos en las reuniones con ellos no se espera que todos los padres hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo para las festividades y otros programas.

Muestran conformidad al considerarse que las autoridades del plantel les toman en cuenta en las programaciones sociales y curriculares.

Todas las consideraciones anteriores nos muestran claramente que la, liderazgo y valores desde la óptica de los padres de familia se desarrollan dentro de un ambiente normal.

5.5.5. De la entrevista a directivos

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS

Nro.	Pregunta	Respuesta positiva	f	Respuesta débil	f
1	¿Está considerado un espacio establecido para el diálogo entre directivos, profesores y estudiantes?	5	83,3	1	16,7
2	¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?	5	83,3	1	16,7
3	¿La unidad educativa, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	6	100	0	0
4	¿Cómo está organizado el profesorado de su unidad educativa?	4	66,7	2	33,3
5	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su unidad educativa y el profesorado?	5	83,3	1	16,7
6	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	5	83,3	1	16,7
7	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	4	66,7	2	33,3
8	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar la unidad educativa?	6	100	0	0
9	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	5	83,3	1	16,7
10	En el caso de existir antivalores, ¿cuáles son?	5	83,3	1	16,7

FUENTE : Entrevista directa a los gestores educativos

AUTOR : Víctor Figueroa Pérez

Hay unanimidad en los gestores educativos al responder que cuentan con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo.

También hay unanimidad en reconocer que hay valores institucionales que se buscan desarrollar.

En porcentajes altos se nota que hay respuesta positiva para el diálogo entre directivos, profesores y estudiantes, para saber actuar frente a un conflicto entre la dirección y el profesorado, para saber las características de un líder educativo, para conocer los valores que predominan entre los profesores y alumnos y para distinguir lo que son antivalores.

Todos tienen un panorama aceptable sobre la diferencia entre comunicar e informar. Lo primero lo toman como una característica de liderazgo. Lo segundo como una característica de un jefe.

Hay respuesta positiva para saber cómo está organizado el profesorado de la Unidad Educativa y para saber cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado.

No se manifiesta que haya antivalores excepto quizá la impuntualidad que caracteriza a algunos docentes para el cumplimiento de sus responsabilidades. Este dato es sacado de la única respuesta débil manifestada por un gestor educativo.

Por el alto porcentaje de respuestas positivas, los directivos conocen la teoría de la gestión, liderazgo y valores y su desenvolvimiento es normal y estable dentro de la institución educativa a la cual pertenecen.

5.5.6. Matriz de problemáticas

Problemas observados	Causas	Efectos
Problema 1. Falta de comunicación constante entre los dueños y los directivos del colegio para una mejor gestión.	La comunicación entre los dueños del colegio y los directivos	Un vacío de gestión administrativa
	La actividad a los mecanismos de control	Promoción mediana para mejorar
	La actividad de los departamentos didácticos y sus acciones	Estancamiento de la metodología
Problema 2. Falta de capacitación constante al personal docente para que ejerza un Liderazgo normal.	La capacitación sobre el manual y reglamento de la institución a los profesores	Ignorancia en algunos aspectos
	La resistencia o escepticismo en los compañeros y directivos cuando se intenta llevar nuevos métodos de enseñanza	Inconformidad docente
	La integración de los docentes en la institución y entre compañeros.	Deserción docente
Problema 3. Carencia de un parámetro que regule la práctica de valores éticos y cristianos dentro de la institución.	Falta de interés en los problemas estudiantiles.	Debilidad de la educación en valores.
	Indiferencia a los problemas estudiantiles	Liderazgo de mediana calidad
	La apertura a los padres para las actividades del centro educativo.	Aislamiento del entorno educativo.

5.6. Discusión

La Fundación Vida Nueva tiene tres sitios donde han implementado Unidades Educativas del mismo nombre, y los tres tienen condiciones ideales para sostener una calidad de gestión educativa.

Por algunos años la Unidad Educativa se ha manejado con visión más comercial que de enseñanza. Ha crecido aceleradamente en infraestructura, en cantidad de actores educativos, en tecnología y en muchos aspectos materiales más. Los estudiantes que han pasado por sus aulas han podido defenderse en una sociedad tan competitiva con las carreras técnicas en las cuales se han educado.

Paralelamente al desarrollo material se ha planificado en los últimos años un crecimiento de servicio educativo con la implementación de valores cristianos. En la actualidad su proyecto educativo tiene como objetivo trabajar conjuntamente con todos los responsables del quehacer educativo en la toma de conciencia ética. Un 67% de docentes considera esto como un logro. Sus capacidades y competencias, mezclado con su creatividad y criticidad, considerando como medio los contenidos curriculares en estrecha relación con las destrezas, capacidades y valores, les permitirá en conjunto realizar un trabajo reflexivo con validez de las normas morales, que permita mejorar la calidad de vida de la comunidad y del país.

En nuestro país es necesario aprovechar al máximo el talento humano, es por eso que el proyecto educativo del colegio pretende frenar la deserción estudiantil, la pérdida de año, de modo que el estudiante se encuentre en condiciones de trabajar y continuar sus estudios posteriores proyectándose a un futuro progresista institucional del 80% a partir del 2009 y en constante desarrollo hasta alcanzar un 90% que se consideraría un logro satisfactorio y real. Un mediano porcentaje de estudiantes, un 50%, está completamente de acuerdo con estas condiciones que vive la institución, y un 50% está de acuerdo que los docentes ya no exigen que hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo.

Este proyecto no solamente tiene el objetivo del desarrollo del estudiantado sino que también pretende lograr el desarrollo óptimo del personal docente mediante la constante capacitación que permita el buen desarrollo del maestro en el aula. Un 60% de docentes considera que sí se han dado estos pasos y están comprometidos con el desarrollo de la Unidad Educativa. Se toma en cuenta también el acelerado

avance de la tecnología que exige la capacitación y actualización constante de las instituciones educativas, actualmente se discute mucho a cerca de las TICS, como fuente de aprendizaje pues el Vida Nueva siempre ha estado y estará a la vanguardia de la tecnología en la educación técnica.

Lo interesante de la gestión de los últimos años por parte de los directivos de la Unidad Educativa es que ya no se la quiere manejar solamente como una empresa que genere rentas sino como un centro de enseñanza que habilite al estudiante a ser líder con valores cristianos a más de profesional en la educación técnica. El 75% de docentes considera que los valores predominan en las decisiones de los directivos y docentes.

Hay un desarrollo sostenido del crecimiento material y el crecimiento en la administración y liderazgo. Se toma en cuenta que se debe seguir el camino de la excelencia académica con innovaciones en todo aspecto. En este aspecto los estudiantes están de acuerdo en un 55% que se han efectuado actividades innovadoras dentro del aula.

En el barrio su liderazgo ha mejorado porque tiene relaciones inter-institucionales de cooperación como pasantías, capacitaciones y otras. Los padres de familia están completamente de acuerdo en un 75% que se les da oportunidades de expresar su opinión. En un 54% se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.

En lo académico la Unidad Educativa cuenta con personal docente capacitado en constante actualización, cuenta también con personal técnico y personal de apoyo consolidando así un trabajo de equipo con objetivos comunes. Así lo siente un 60% de docentes. También reconocen en un 75% que se ha permitido desarrollar otras formas habituales de la escolarización como la de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante. Sobre estos cambios un 60% considera que a veces encuentra resistencia o escepticismo en los padres de familia.

La institución posee una infraestructura propia y adecuada permitiendo desarrollar con calidad el trabajo educativo.

En lo económico, dentro del colegio el nivel económico del estudiantado es de nivel medio, pero con los múltiples inconvenientes de desorganización familiar, migración, desempleo, etc. que afectan a la correcta formación del educando, dando como consecuencia que los estudiantes estén bajo la custodia de sus tíos, abuelos u otros familiares.

En lo que respecta a lo cultural existe los clubes de danza, selecciones de fútbol, básquet, bastoneras y banda estudiantil, los mismos que contribuyen a la formación integral del educando, así como al desarrollo social del entorno, dejando siempre en alto el buen nombre de la Institución.

Por tanto, su gestión tiene las siguientes características:

- Crecimiento sostenido en cuanto a los niveles de educación
- Equipamiento continuo de talleres y laboratorios tanto para las asignaturas científicas técnicas y las de cultura general.
- Oferta educativa con especialidades acorde a los requerimientos y exigencias del campo empresarial, productivo y a la demanda profesional del país.
- Implementación de mallas curriculares flexibles, que permiten la actualización constante acorde a los avances tecnológicos
- Fortalecimiento de los procesos administrativos y de control pedagógicos
- Fortalecimiento y control de proyectos extracurriculares (clubes, pasantías etc.)

Se aspira de los docentes la transformación permanente de la sociedad y avance tecnológico exige que el maestro del Vida Nueva tenga el siguiente perfil. Un 70% de docentes se sienten comprometidos con estas decisiones.

- Tener la preparación y formación en docencia
- Poseer ética profesional
- Responsabilidad social al elaborar los planes anuales y de clase según las potencialidades del educando
- Ser orientador para que los trabajos del estudiantes sean productivos
- Dominar la asignatura
- Estar sujeto a las necesidades que se presenten en la institución
- Conciencia de capacitarse permanentemente

- Ser comprensivos y tolerantes
- Ser motivadores
- Ser comunicativos
- Ser honestos
- Capaces de solucionar problemas

Para lograr excelentes resultados en la formación de los estudiantes una de las políticas que permitirá el cumplimiento de los objetivos, es la constante actualización de las mallas curriculares de cada especialidad, sin dejar de lado los contenidos mínimos exigidos por el Ministerio de Educación del Ecuador. Un 90% de docentes considera que los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.

Estos reajustes se los realizara año a tras año según las exigencias y experiencias de los resultados que se logren en su desarrollo, parte importante en las actualizaciones del currículo será los resultados y sugerencias realizadas por las empresas de producción y servicios, con quienes año tras año trabajamos en el programa de pasantías, quienes con su amplia experiencia son fuente confiable de información.

Dentro de sus políticas una estricta selección del personal docente de acuerdo con la ley y reglamentos de educación y trabajo, la Unidad Educativa establece los mecanismos adecuados para el mejoramiento del recurso humano parte importante del hecho educativo.

Para lograr una cultura de planificación se establece que el POA de la Unidad educativa contenga aspectos como el plan de desarrollo institucional, cronograma de actividades anual, planificaciones mensuales del área administrativa, planificaciones pedagógicas del personal docente (área, anual, unidad, y de clase), planes de servicio a la comunidad mediante la microempresa educativa y control sistemático del cumplimiento de las actividades planificadas

El modelo que se tiene en vista aplicar a sus servicios educativos es el social constructivista, porque en la actualidad es imposible pensar en el estudiante como el receptor de información, y peor aún concebir al docente como el único conocedor de la verdad y ente multiplicador de ella. Por lo tanto, es indispensable aplicar un

modelo pedagógico moderno, que potencie las capacidades del estudiante, delegando en él, la responsabilidad de aprender progresivamente, convirtiendo al profesor en el guía de su aprendizaje.

La Unidad Educativa Vida Nueva, buscando siempre estar a la vanguardia de los avances pedagógicos, adopta el Constructivismo como punto de partida en el inter aprendizaje. Como parte de esta ardua labor, ha implementa en sus aulas la clase tecnológica de avanzada, que sirve de apoyo pedagógico en la consecución de las metas planteadas: un computador conectado a la red (indispensable para cualquier actividad a realizar hoy en día), es uno de los instrumentos más utilizados en las clases de nuestra institución, proporcionando facilidades para el profesor, y un compañero de clase muy útil para los alumnos que pueden aprender en él, nuevas cosas y repasar las ya asimiladas.

Por todas estas consideraciones, la Unidad Educativa Vida Nueva tiene visión y creación en su gestión y liderazgo educativo. Así lo reconocen un 70% de docentes, un 65% de estudiantes y un 70% de padres de familia. También ha desarrollado una apertura al eje transversal de la educación como son los valores cristianos. Así lo reconoce un 90% de los actores educativos.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

Los Valores cristianos sólidos, que es el compromiso de servicio educativo por parte de la institución ante la comunidad y que consta en la misión, no cuentan con un parámetro o departamento que permita apoyar la calidad de la Gestión y el Liderazgo educacional.

Los valores éticos y cristianos son importantes en todas las dimensiones en las que se maneja la institución. En la dimensión pedagógica curricular eleva la calidad de la enseñanza. En la dimensión organizativa operacional mejora la calidad de gestión. En la dimensión administrativa y financiera promueve la honradez y el orden. En la dimensión comunitaria fortalece la convivencia sociocultural y deportiva.

En los gestores educativos hay disposición de aceptar los referentes teóricos sobre Gestión, Liderazgo y Valores y de ejecutar planes estratégicos y operativos con el fin de que el eje transversal que se lleve a efecto en el plantel tenga relación con los valores cristianos sólidos.

En la mayoría de actores educativos, especialmente docentes, hay la predisposición de capacitarse para influir positivamente con estas cualidades. También existe la conciencia de que la Gestión y el Liderazgo con Valores cristianos sólidos contribuirá a elevar la calidad de la educación en el plantel.

La infraestructura interna y externa de la institución es una fortaleza para formar líderes estudiantiles con “valores cristianos sólidos”.

Otra fortaleza es que el local está ubicado en un sitio estratégico para captar interesados, y así se lo ha hecho año tras año, porque es un sitio de mucho tránsito y un sitio de estacionamiento de personas que vienen de diversos lugares, debido a que cerca del plantel, casi al frente, están las estaciones del trolebús, de la ecovía, del metro, y de los buses interparroquiales que vienen del Valle de los Chillos y de otros lugares.

Por lo anteriormente expuesto, las recomendaciones generales son:

Establecer mecanismos de gestión con innovaciones y propaganda que permitan considerar a la Unidad Educativa no solamente como una empresa que genere

recursos económicos, sino como un centro de enseñanza y de servicio a la comunidad.

Planificar la creación de un Departamento de Orientación Espiritual, que brinde el servicio no solo de capacitar, sino de ayudar espiritualmente a los actores educativos que necesiten.

Generar continuidad a esta innovación, debido a que un aspecto importante en todo ser humano es su educación espiritual además de su formación física, mental y social.

Estas innovaciones de tipo espiritual, implementadas en el plantel, mejorarán la calidad de gestión y liderazgo y como centro de enseñanza ganará más y mejor tradición, prestigio y respeto.

7. PROPUESTA DE MEJORA

1. Título de la propuesta

Creación de un Departamento de Orientación Espiritual en la Unidad Educativa Vida Nueva, sede La Marín, para la promoción de estudiantes líderes con valores cristianos sólidos.

2. Justificación

Hacer innovaciones educativas positivas significa tener un mejor alcance e influencia. Si esas innovaciones se relacionan con la implantación de valores son importantes, porque no se puede concebir una educación sin valores.

Se ha decidido profundizar sobre la causa del problema percibido, como es la falta de un patrón de orientación espiritual del centro, directamente relacionado con la credibilidad, cuando ofrece algo que no cumple o lo cumple a medias. Despertó mucho interés en los dueños de la Unidad Educativa Vida Nueva y en sus directivos, suplir ese vacío con una propuesta que pretende beneficiar a todos los actores educativos como son: docentes, estudiantes y padres de familia de la Unidad Educativa Vida Nueva, para que tengan una visión y experiencia más amplias y efectivas de convivencia.

Por supuesto que en la Unidad Educativa Vida Nueva se pueden decidir algunas alternativas para continuar su rumbo. Una de ellas es el de obligar a sus trabajadores a prepararse por su cuenta en valores cristianos, y si no reflejan con influencia esos valores en un tiempo determinado, sustituirlos con otras personas que tengan visión innovadora. Esta medida es un poco brusca. Otra alternativa sería pasar por alto estas deficiencias, lo cual traería como consecuencia que no mejoraría la calidad de Gestión de la Unidad Educativa aunque progrese en otros aspectos, como el aumento de estudiantes y sedes. Una tercera propuesta es la de capacitar constantemente a través de un Departamento de Orientación Espiritual especializado con temas alusivos a esta variable, para que todos salgan favorecidos, tanto las personas de dentro como de fuera de la institución y dondequiera que establezca sus filiales. En esta última alternativa habría un egreso de dinero y otros

recursos, lo cual no constituiría un gasto, sino una inversión favorable para seguir creciendo como hasta hoy lo ha hecho la Unidad Educativa Vida Nueva.

La última alternativa de solución que se propone, debe ser manejado por un profesional cristiano competente, encaminado a capacitar e influir sobre valores cristianos y a promover la vivencia de los mismos dentro y fuera de la institución, empezando por los padres de familia, docentes, estudiantes y directivos.

La factibilidad de la propuesta se fortalece a partir de que los dueños de la Unidad Educativa han efectuado pequeños cambios en la Visión y la Misión de la institución para el año 2010-2011, incluyendo en su contenido el compromiso de brindar una educación con valores no solo éticos como constaba en años anteriores sino con valores cristianos sólidos.

Para empezar creo que es suficiente las sesiones periódicas de capacitación y el docente responsable elegido para este plan.

3. Objetivos de la propuesta

Objetivo general:

2. Planificar la creación del Departamento de Orientación Espiritual que contribuya a la formación de estudiantes líderes con valores cristianos sólidos.

Objetivos específicos

4. Diseñar un plan de capacitación para los docentes, de una hora semanal durante todo el año lectivo, sobre Valores cristianos sólidos asociados a la Gestión y al Liderazgo, con conferencias especializadas.
5. Promover la vivencia de valores cristianos sólidos en los hogares de los estudiantes mediante conferencias especializadas trimestrales de dos horas a los padres de familia.
6. Modificar el plan curricular del plantel, creando la asignatura de Valores Cristianos, sin dogmatismos, para ser impartida una hora a la semana en cada curso.

4. Localización y cobertura espacial

Unidad Educativa Vida Nueva, ubicada en el sector La Marín de la ciudad de Quito, provincia de Pichincha. Es una de las tres sedes que pertenecen a la Fundación del mismo nombre. Está ubicada geográficamente en una zona estratégica para captar interesados estudiantiles en la formación técnica y pedagógica. Internamente cuenta con la infraestructura necesaria para su desenvolvimiento y tiene acceso para brindar a los estudiantes otros servicios como piscina por ejemplo con el apoyo de la sede principal que se encuentra en el sector de Guamaní. Externamente su ubicación no es muy adecuada para la enseñanza aprendizaje, por la cantidad de ambientes no favorables para los jóvenes y las señoritas estudiantes, pero aquello está solucionado en gran medida gracias a la ayuda de las autoridades de control con las cuales se tiene buenas relaciones de convivencia.

5. Población objetivo

Los actores involucrados a los que se pretende alcanzar son a los gestores educativos, como el rector, el vicerrector, los jefes de área. También a los docentes, estudiantes, padres de familia y entorno, porque hay disposición de aunar esfuerzos y buscar aliados estratégicos para alcanzar una educación integral, de calidad y con valores cristianos sólidos. A partir de una población de 6 gestores educativos, 25 profesores, 368 estudiantes, se pretende alcanzar con esta propuesta.

6. Sostenibilidad

RECURSOS	ELEMENTOS	CANTIDAD	COSTOS
Humanos	Profesor cristiano	1	\$ 3500
Tecnológicos	Computador*		0
	Internet	Servicio anual	100
Materiales	La Biblia de Liderazgo de Maxwell y otros materiales de apoyo para el profesor	1	270
Físicos	Oficina de orientación espiritual*	1	0
Organizacionales	Logística de la institución (aula magna, muebles, tecnología, etc.) * El gasto sería para pequeños refrigerios en las sesiones de capacitación		270
		Total gastos	4140
Económicos	Aportes voluntarios de un dólar de los Padres de Familia		350
	Generados por actividades sociales de los profesores		150
	Presupuesto de la institución		4000
		Total ingresos	4500

* Facilitados por el plantel

7. Presupuesto

FLUJOS DE CAJA PROYECTADOS PARA EL AÑO LECTIVO 2011-2012

(Los rubros numéricos son en dólares americanos)

Cédula de ingresos proyectados

Concepto de ingresos	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.
Por donaciones de Padres de Familia										350
Por actividades sociales de los profesores				50			50			50
De la Unidad Educativa por concepto de su presupuesto anual	400	400	400	400	400	400	400	400	400	400
TOTAL INGRESOS.....	400	400	400	450	400	400	450	400	400	800

Cédula de gastos o salidas de efectivo proyectados

Concepto de egresos	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.
Salario al docente responsable	350	350	350	350	350	350	350	350	350	350
Material de apoyo				90			90			90
Servicio de internet	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Logística	20	20	20	40	20	20	40	20	20	50
TOTAL EGRESOS.....	380	380	380	490	380	380	490	380	380	500

Flujos de efectivo proyectado

	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.
Saldo inicial efectivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ingresos de efectivo proyectados	400	400	400	450	400	400	450	400	400	800
Total disponible	400	400	400	450	400	400	450	400	400	800
Menos: Gastos proyectados	380	380	380	490	380	380	490	380	380	500
= Saldo final de efectivo.....	20	20	20	-40	20	20	-40	20	20	300

(Adaptado del Modelo de presupuesto que consta en la Guía Didáctica, Presupuesto de Instituciones educativas, ciclo III, 2007: 79, 80).

8. Cronograma

ETAPAS	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA Y EJECUCIÓN												RECURSOS	RESPONSABLES	EVALUACIÓN
			S	O	N	D	E	F	M	A	M	J					
Cada mes	Impulsar la vivencia de valores cristianos	Capacitación docente	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Humanos Materiales	Profesor cristiano	Mensual
Cada trimestre	Mantener buenas relaciones con los padres de familia	Capacitación a padres				x				x				x	Humanos Materiales	Profesor cristiano	Trimestral
Cada semana	Formar líderes con valores cristianos	Capacitación a estudiantes	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Humanos Materiales	Profesor cristiano, Rector, Vicerrector	Semanal

Consideraciones finales

- Las capacitaciones para docentes del primer día laborable de cada mes se hará en el horario de 12:30 a 13:30.
- Las capacitaciones para padres de familia de cada trimestre será en el programa de entrega de certificados de calificaciones.
- El profesional cristiano dará atención constante a los estudiantes que requieran ayuda durante la semana. Su tiempo de permanencia será a tiempo completo.
- La base de las capacitaciones serán los temas 21 cualidades y 21 leyes de liderazgo que vienen incluidas en la Biblia de Liderazgo de Maxwell.
- Los medios de evaluación serán los tradicionales exámenes, ideados para razonar la vivencia de valores y para aportar con mejoras en beneficio de la entidad educativa.

8. BIBLIOGRAFÍA

GUÍAS

Álvarez Gálvez Luz Esther, Proyecto de Grado I, Guía Didáctica, UTPL, Loja, 2010.

Buele Maldonado Mariana, Proyecto de Grado II, Guía Didáctica, UTPL, Loja 2010.

LIBROS

Daniel Prieto Castillo, La Comunicación en la Educación, La Crujía ediciones, Argentina, 2005.

Idalberto Chiavenato, Administración de recursos humanos, McGraw Hill, octava edición, 2007, México.

John C, Maxwell, Las 21 leyes irrefutables del Liderazgo, Thomas Nelson, Inc. 2007, impresa en Estados Unidos de América.

John C. Maxwell, La Biblia de Liderazgo, Edición revisada, Thomas Nelson, Inc., 2007, impresa en Corea.

John C. Maxwell, Desarrolle el Líder que está en Usted, Edición revisada, Thomas Nelson, Inc., 2007, impresa en México.

Manuel Guillén Parra, Ética en las organizaciones, construyendo confianza, Pearson Educación S. A., México, 2006

Marcela Chavarría Olarte, Educación en un mundo Globalizado, Editorial Trilla, México, 2007.

White Ellen, Palabras de Vida del Gran Maestro, Pacific Press Publishing Association, 1971, USA.

REVISTAS

Revista Reformation Herald Publishing Association, volumen 48, Edición Especial, 2007, USA.

PÁGINAS ELECTRÓNICAS

bvs.sld.cu/revistas/ems/vol22_2_08/ems12208.htm - Cached - Similar

definicion.de › General - Cached - Similar

Entrevista con el Lic. Efraín González Luna Morfín, Secretario de Educación del Estado de Jalisco.

http://gdata.youtube.com/feeds/base/videos/l8eTj_ur6a8

<http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-129664.html>

<http://www.educacioninicial.com/ei/contenidos/00/1850/1895.ASP>

<http://www.monografias.com/trabajos15/liderazgo/liderazgo.shtml>

Las instituciones educativas, Cara y ceca. G. Frigerio, M. Poggi, y otras. Ed. Troquel. Bs.As. Argentina. 1992

Material teórico producido por el Dr. Gustavo Gerardo Mangisch, Psm. Luis Bidegain

Silvia Schmelkes : Profesora investigadora del Departamento de Investigaciones Educativas, CINVESTAV-IPN.

Técnicas de reuniones de trabajo. Ezequiel Ander-Egg. Ed. Humnaitas. Bs. As. Argentina. 1989.

www.educacioninicial.com/ei/.../00/.../1895.ASP - En caché - Similares