



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE IBARRA

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL

**“Gestión del liderazgo y valores en el Centro Educativo
Técnico Agropecuario “Alejandro Andrade Cordero” durante el
período académico 2011-2012”**

Tesis de Grado

ESTUDIANTE:

Calle Riera Janeth Cecilia

DIRECTORA:

Mgs, Cabrera Solano Paola Alexandra

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2012

CERTIFICACIÓN

Loja,

Mgs

Paola Alexandra Cabrera Solano

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado “Gestión del liderazgo y valores en la el Colegio Tèncio Agropecuario “Alejandro Andrade Cordero”, durante el período académico 2011-2012”, realizado por el profesional en formación: Janeth Cecilia Calle Riera, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, junio de 2012

.....

Mgs. Paola Cabrera Solano

DIRECTORA DE TESIS

AUTORÍA:

Yo, Janeth Cecilia Calle Riera, como autora del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el mismo.

f.....

Janeth Cecilia Calle Riera

CI. 0301126777

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Janeth Cecilia Calle Riera, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art.67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad".

Janeth Cecilia Calle Riera

0301126777

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado al ser más maravilloso que Dios y Virgen de Guadalupe me dieron: mi Madre Berthita, a ella por ser un ejemplo de perseverancia, amor, constancia, ternura y por caminar juntas en otra aventura más para lograr otra meta en mi vida profesional. A mi padre que me acompaña desde el cielo.

A mis hermanos Julito y Anita por estar presentes cuando los he necesitado. Y como olvidar a la alegría de la casa mi niño José Daniel.

Les quiero mucho Familia Querida.

GRACIAS

AGRADECIMIENTO

La ingratitud es imperdonable según mis principios, como no agradecer a las personas que contribuyeron para la elaboración de mi tesis como son los miembros de la institución donde laboro: Lcda. Pilar rectora del plantel, a mis queridos padres de familia, estudiantes, compañeros maestros Dra. Sol, Lcda. Jenny, Lcda. Caty, Lcda. Juanita, Lcda. Gloria, Agro. Darwin, Esthelita, Dra. Nancy y Dña. Ninfa. Un agradecimiento sincero.

Imposible olvidarme de los tutores de cada módulo de la Universidad de Loja. Por sus aportes que contribuyeron para la finalización de esta Maestría.

MIL GRACIAS

Contenido

PORTADA	I
CERTIFICACIÓN	II
AUTORÍA:	III
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
RESUMEN	¡Error! Marcador no definido.
1. INTRODUCCIÓN	2
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1. La gestión: Concepto, importancia, tipos.	6
2.1.1 Concepto:	6
2.1.2 Importancia:	6
2.1.3 Tipos de Gestión:	6
2.2 Liderazgo Educativo:	6
2.2.2 TIPOS:.....	7
2.3 Diferencias entre directivo y líder	8
2.4 Los Valores y la Educación	9
3. METODOLOGÍA	25
3.1. Participantes.....	25
• Personal docente por sexo y edad	25
• Población estudiantil por edad, sexo, y especialidad	27
3.2. Materiales e Instrumentos	29
3.3 Método y procedimiento	30
4. RESULTADOS	32
4.1 DIAGNÓSTICO	32
4.1.1.1. El manual de Organización:	32
4.1.1.2. El Código de Ética:	32
4.1.1.3 El Plan Estratégico:.....	33
4.1.1.4. Plan Operativo Anual (POA)	33
4.1.1.5. Proyecto Educativo Institucional (PEI)	34
4.1.1.6. Reglamento Interno y Otras Regulaciones	34
4.1.2.1 MISIÓN Y VISIÓN.....	35
4.1. 2.2. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL	37

4.1.2.3. EL CLIMA ESCOLAR Y CONVIVENCIA CON VALORES.....	38
4.1.2.4. Dimensión Pedagógica curricular y valores.....	38
4.1.3.5. Dimensión Organizativa operacional y valores	39
4.1.4.6. Dimensión administrativa y financiera y valores	39
4.1.4.7. Dimensión Comunitaria y Valores	40
4.1.3. ANÁLISIS DEL FODA.....	41
4.1.3.1. FORTALEZAS Y DEBILIDADES	41
4.4.2. OPORTUNIDADES Y AMENAZAS	42
4.1.3. MATRIZ FODA.....	43
4.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS	43
4.2.1. De los Directivos.....	43
4.2.2. De los Profesores	53
4.2.3. De los Estudiantes	54
4.2.4. De los padres de Familia.....	55
5.- DISCUSIÓN.....	59
7.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES.....	68
7. PROPUESTA DE MEJORA	71
8.- BIBLIOGRAFÍA	91
9.- APÉNDICES	93

Índice de Cuadros y Figuras

Tabla No. 1	25
Tabla No. 2	26
Tabla No. 3	26
Tabla No. 4	27
Tabla No. 5	28
Tabla No. 6	43
Tabla No. 7	44
Tabla No. 8	44
Tabla No. 9	45
Tabla No. 10	46
Tabla No. 11	46
Tabla No. 12	47
Tabla No. 13	48
Tabla No. 14	49
Tabla No. 15	50
Tabla No. 16	50
Tabla No. 17	51
Tabla No. 18	52
Tabla No. 19	53
Tabla No. 20	54
Tabla No. 21	55
Tabla No. 22	56

RESUMEN

En el análisis investigativo del Colegio Alejandro Andrade Cordero del Cantón Girón, en el periodo lectivo 2011- 2012 pude diagnosticar que los inconvenientes principales están, Uno en la parte Administrativa por la inasistencia de documentación desactualizada como: PTI, POA, por citar algunos. Mientras que en con los docentes y autoridades del Plantel se detectó la falta de comunicación y solidaridad entre todos los miembros de la comunidad. Tres, la falta de valores entre los alumnos de la institución es evidente, considerando que en su mayoría son hijos de Padres Migrantes y que se han quedado a cargo de abuelos, tíos, vecinos. Y para poder recompensar la falta de cariño les envían dinero en exceso y celulares con avanzada tecnología lo cuál a ocasionado malestar dentro de las horas clase, ya que lo utilizan a cada momento y esto ocasiona que no presten atención a los profesores.

Ante estas problemáticas trazamos un objetivo que ayudara a mejorar las relaciones interpersonales de los docentes, autoridades, padres de familia, alumnos. Por esta razón organizamos talleres motivadores sobre autoestima, liderazgo, valores, unión familiar y su importancia.

1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se ha centrado en el análisis y diagnóstico de la gestión, el liderazgo y los valores en el colegio fiscal “Alejandro Andrade”, para ello se ha emprendido un acercamiento a los miembros de la institución y documentos curriculares de la misma.

Se evidencian aspectos relevantes con respecto a la gestión educativa en el plantel, se puede constatar que el currículo diseñado y los documentos para la administración y gestión no están actualizados; por tanto la gestión ha descendido a una pasividad constante y un leve conformismo, trayendo como consecuencia un bajo protagonismo en la comunidad como se podría ver en el POA.

La práctica de los valores se ha limitado al cumplimiento de las normas establecidos por la Ley Orgánica de Educación y los lineamientos establecidos por el Reglamento Interno que también esta desactualizado, no se ha reformado hace diez años, lo que ha desencadenado en una deficiente información de los valores y en hechos lamentables de indisciplina por parte de un significativo porcentaje de estudiantes y algunos profesores. “ El autor Mario Abril manifiesta que los valores son los aspectos admirables o sobresalientes de las personas, que, adquiridos, se transforman en virtudes. Y que son como el resplandor de las actitudes profundas de un alma noble” En realidad de los valores que se podría decir que en mi institución son algo que realmente falta ya que serían la base para mejorar la conducta, los objetivos y aspiraciones, e intervinieran en gran parte en las decisiones fundamentales de nuestra vida.

En los últimos años de la vida institucional también existe un estancamiento en cuanto al diseño de proyectos y eventos que propicien la participación activa de los miembros de la comunidad educativa, lo que ha traído como consecuencia el alejamiento de la comunidad y el desprestigio de la institución.

En estos años de historia del colegio, no se han realizado estudios o investigaciones sobre la problemática antes mencionada. De parte de la Dirección de Educación del Azuay, Ministerio de Salud, han considerado nuestro establecimiento para aplicar un proyecto que ayude en la autoestima,

valores, comunicación y buen trato de los estudiantes, profesores, padres de familia, y se han entablado sesiones de trabajo con las autoridades de la institución, el departamento del DOBE, para coordinar acciones que permita ayudar a nuestros estudiantes.

Es de suma importancia y de carácter oportuno la realización de esta investigación para el colegio, ya que los problemas pueden ser vistos desde diferentes perspectivas, además dan la oportunidad para ser más críticos y objetivos en las gestiones realizadas. El hecho de contar con la información, datos reales con respecto a la gestión el liderazgo y los valores, permite constatar que la gestión, el liderazgo y los valores están en un estado pasivo y activo en la institución, esto da la pauta para acoger de buen agrado la propuesta de capacitación para los docentes en estos aspectos.

Los profesores serán los primeros beneficiarios con la capacitación que reciben en las áreas de gestión, liderazgo y valores, pues estarán en condiciones de propiciar espacios para el desarrollo integral de los estudiantes y gestionar ayuda para la institución. De esta forma se podrá contar con agentes propositivos y comprometidos en el mejoramiento de la calidad académica y humana de sus miembros.

Las motivaciones principales para la realización del presente trabajo investigativo, fueron la posibilidad de obtener un título académico de cuarto nivel después de la presentación de este trabajo investigativo; la oportunidad de conocer a fondo las causas de los problemas que se dan en la institución; y presentar una propuesta para el mejoramiento de la gestión, el liderazgo y los valores en la institución.

En el desarrollo del trabajo se ha presentado una dificultad muy notable en cuanto a la limitación del tiempo para la realización de trabajo investigativo, pues, los compromisos académicos, laborales y familiares, hacen que el trabajo se torne más apremioso, sin embargo esta la satisfacción del deber cumplido.

Los objetivos más relevantes del presente trabajo investigativo, y que tienen relación directa con la gestión, el liderazgo y los valores, son los siguientes:

Identificar los aspectos o áreas en las cuales se podría mejorar la gestión, el liderazgo y la práctica de los valores en la institución educativa.

Proponer proyectos, actividades y compromisos para mejorar la gestión administrativa y docente en la institución educativa en el proceso enseñanza aprendizaje.

Determinar objetivamente la función de los líderes de la formación académica y de esta manera mejorar la gestión, el liderazgo y el buen ejemplo en la práctica de los valores.

Desarrollar la capacidad de gestión, análisis y juicio crítico sobre el desarrollo de proyectos de investigación y la planificación de propuestas alternativas para la mediación y solución de los problemas en el ámbito del liderazgo, que posibiliten el mejoramiento de la calidad de la educación en las instituciones educativas.

Concientizar y formar a los alumnos – docentes – padres de familia del colegio “Alejandro Andrade” en las áreas de liderazgo y valores, durante el primer trimestre del año lectivo 2011-2012, para que se conviertan en entes activos y propositivos ante los problemas y necesidades, y así dar cumplimiento a los ideales establecidos en la misión del colegio, como son: La calidad académica y calidez humana.

Propiciar, para el próximo periodo lectivo, una gestión participativa y un liderazgo independiente en los educadores de la institución, que la toma de decisiones sea más democrática, acorde la problemática de la institución, y que no se vea afectada por criterios o imposiciones externas.

Fomentar una gestión en valores, de tal manera que, cada uno de los docentes sea capaz de diseñar las planificaciones para el año lectivo 2011-2012, y establecer programas destinados a socializar y promover los valores establecidos en el manual de convivencia y en los demás documentos curriculares de la institución, durante el año escolar.

Descubrir entre los docentes y estudiantes nuevos líderes, y potenciar las habilidades de los miembros de la comunidad educativa, para que haya un empoderamiento y un compromiso con las aspiraciones de la institución.

Luego de revisar los objetivos como institución nos hemos planteado un plan de mejoras, que será evaluado cada trimestre su avance, en el transcurso del año lectivo.

Después de haber realizado un trabajo investigativo objetivo, sistemático y serio, con la tendencia al mejoramiento de la gestión, el liderazgo y valores en el colegio "Alejandro Andrade"

La gestión, el liderazgo y los valores ejecutados en el colegio, adolecen de ciertas debilidades, tales como: documentos curriculares desactualizados, la dependencia en la gestión y el desconocimiento de los valores.

Con la investigación objetiva y la aplicación de los instrumentos diseñados por el investigador se ha podido determinar las funciones específicas de las autoridades y docentes, con el firme propósito de realizar una gestión participativa, un liderazgo consultivo y la vivencia de valores.

El trabajo de investigación realizado posibilita contar con una propuesta objetiva y factible para el mejoramiento de la gestión, el liderazgo y los valores en la administración educativa del año lectivo 2011 - 2012.

Se ha logrado el involucramiento y la participación activa de los miembros de la comunidad educativa para el análisis y autoevaluación de la gestión.

La gestión, el liderazgo y la vivencia de los valores, no son el resultado de la formación académica y el cumplimiento del "cargo" para el que son designadas las autoridades, son la suma de muchos factores, tales como: el apego a la legislación educativa, la consulta constante a los actores educativos y la perseverancia en los ideales propuestos por la Institución.

El presente trabajo investigativo encierra un sin número de conceptos, análisis y resultados de la gestión, el liderazgo y los valores de una institución educativa, que posiblemente tienen ciertas similitudes o diferencias con otras instituciones, por tal motivo la lectura de esta tesis podría dar ciertas luces y criterios para quienes están involucrados en el apasionante mundo de la educación.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. La gestión: Concepto, importancia, tipos.

2.1.1 Concepto:

La gestión educativa de una institución es un proceso a través del cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa del colegio y sus relaciones con el entorno (Manes, 1999). Y consiste en presentar un perfil integral, coherente y unificado de decisiones de la acción humana, demostrando la capacidad de generar y mantener conversaciones para la acción.

2.1.2 Importancia:

Es importante la gestión educativa porque promueve el aprendizaje de los estudiantes, docentes y la comunidad educativa en sentido general mediante la creación de una Unidad de Aprendizaje.

2.1.3 Tipos de Gestión:

De acuerdo a la página web www.educacióninicial.com los tipos de gestión son los siguientes:

- Normativo
- EL Prospectivo
- Estratégico Situacional
- Calidad Total
- Reingeniería
- Comunicacional

2.2 Liderazgo Educativo:

Es el origen de la autoridad de cada uno ya que ella constituye la premisa de la relación dominio – subordinación. La autoridad del líder proviene siempre de aquellos con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores.

2.2.2 TIPOS:

De acuerdo a la página web.psicologiacientifica.com son los siguientes:

Transformacional: El líder estimula intelectualmente a los demás, los reta a enfrentar nuevas técnicas para solucionar problemas y apoya las ideas innovadoras y creativas.

Los seguidores tienen confianza y respeto en el líder, se identifican con él y con su visión.

Transaccional: Relaciona con reconocimiento, recompensas y gratificaciones mediante los cuales se refuerza en los demás la aprobación o no de su desempeño.

Laissez Faire: No está presente cuando se lo necesita. Evita implicarse y asumir posiciones. Este casi no ejerce el control. Es un estilo en el que el grupo toma la iniciativa adoptando el líder un papel de facilitador.

Autocrático: Centrado en el líder quién determina la política a seguir, que y como se hace la tarea, asigna responsabilidades y selecciona a su gente y es eminentemente personal – sus comentarios. Siempre impone.

Democrático: Centrado en el grupo es el que acepta ideas para ser discutidas en el grupo, permite la intervención en el proceso de decisión y en la definición de la tarea. En este estilo se descentraliza el proceso de toma de decisiones, compartiéndolo con el grupo.

Sería mucho más fácil el éxito individual que en grupo, tomando en consideración que se pediría más para alcanzar los objetivos, con tenacidad, constancia y disciplina, en grupo se exige mucha comunicación, paz, y coordinación en las labores que se va a ejecutar, tomando en consideración que cada individuo es un mundo distinto. Un buen líder que escucha a sus colaboradores, inspira confianza, participación de todos los que trabajan para él, un líder debe ser tolerante con los errores y, lo más significativo que otorga reconocimiento al conjunto, porque el triunfo es de todos.

En mi establecimiento los reconocimientos no son notorios, por más esfuerzo que realicemos todos en especial los docentes que tienen contrato, no es suficiente para la autoridad, esto es desmotivante para los que colaboran para sacar adelante la institución. El líder educacional debería ser la persona que, antes de tomar una decisión considere las opiniones de los demás, entre ellos están como actores los estudiantes, padres de familia, docentes administrativos.

2.3 Diferencias entre directivo y líder

Directivo.- Representa eficazmente a su organización y conduce al cumplimiento de sus objetivos, cumpliendo y haciendo cumplir las normas establecidas.

Líder.- El líder educativo tiene conocimiento de los miembros de la comunidad educativa, conociendo la práctica docente, administrativa, financiera de la institución y siendo un ejemplo de valores y siendo su habilidad principal la aceptación de los integrantes de la comunidad como son y no como desearía que sean. Brovelli (2001)

DIRECTIVO	LÍDER
Busca la estabilidad y el control e intenta solucionar los problemas con rapidez	Soportan los problemas y la falta de estructura y están dispuestos a proponer una conclusión con el fin de comprender en mayor profundidad los problemas.
El interés primordial es cumplir con los objetivos en curso, le impide pensar en lo que podría obtener, mediante una reorganización para fomentar la colaboración de sus miembros	Interviene en los conflictos antes de que sean destructivos.
Existe por la autoridad	Existe por la buena

	voluntad
Considera la autoridad un privilegio de mando	Considera la autoridad un privilegio de servicio
Inspira miedo	Inspira confianza
Saben cómo hacen las cosas	Enseña cómo hacer las cosas
Le dicen a uno ¡Vaya!	Le dice a uno ¡Vayamos!
Llegan a tiempo	Llega antes
Asignan Tareas	Da el ejemplo

Tanto el Directivo como el líder deberían motivar a los que colaboran con ellos, para lo cual deben poseer una capacidad de comunicarse no solo cuando conversa con los demás, sino en sus instrucciones, sabiendo escuchar primero para poder entenderles a los que tiene a cargo. Al igual debe tener inteligencia emocional como lo dice Solovey y Mayer (1990) que debemos practicar la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, sin discriminar y utilizar la información para guiar sus pensamientos y la acción.

La capacidad de establecer metas y objetivos para el grupo, sabiendo que congruentemente se verá la capacidad del grupo, y de nada serviría tener objetivos que no podamos cumplir. Ya que una vez establecida una meta, es necesario un plan para llegar a ella.

2.4. Los Valores y la Educación

Valores: Es un bien que responde a necesidades humanas como un criterio que permite evaluar la bondad de nuestras acciones cuando hablamos de valor generalmente nos referimos a las cosas materiales, espirituales, institucionales, etc., que permiten al hombre realizarse de alguna manera. El valor es entonces una propiedad de las cosas o de las personas, Todo lo que es, por el simple hecho de existir.

Educación: 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 personalmente y la 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

Para mi criterio la escuela es un ente importante y reproductor de valores presente en las sociedades y que debe destinar un espacio para la educación en valores. Los valores debe estar presente en el reglamento Interno, Código de Convivencia, con lo cual cada institución se identificaría y sería más fácil ver que es lo que falta en nuestra institución

Por lo expuesto anteriormente uno de los problemas **principales** en nuestra institución Alejandrina es esta la falta de valores de los alumnos y la ausencia de comunicación entre los directivos y sus colaboradores, la mal utilización de la tecnología (celulares), migración “Es imposible educar sin principios educativos y sin valores. Comenzare esta problemática detectada en mi institución con el término de valores que en el transcurso de lo que anotare se citara varias veces.

Los valores están asociados con ideas como aprecio, cualidad, estima, interés, preferencia, etc. Así que se podría decir que valor es todo aquello a lo cual se aspira por considerarlo deseable, ya se trate de objetos concretos o de ideales abstractos que motivan y orientan el quehacer humano es una cierta dirección.(Garza Treviño, Juan Gerardo. Educación en Valores, México, 1999)

Considerando que en la actualidad se habla mucho de los valores, se dice que hay crisis de valores en las últimas generaciones ¿Por qué se ha perdido?, se ha olvidado la importancia de inculcar valores en la juventud. En todas las instituciones educativas se tiende a implementar programas de valores en los cuales se busca promover una serie de valores tan diversos y contrastantes, que más bien parecen haber sido seleccionados de manera arbitraria. Se habla

de promover los valores de la amistad, puntualidad, respeto, generosidad, honestidad. Puedo afirmar que en nuestra institución ningún maestro se atrevería a sancionar a un alumno por no tener algunos de los valores. Estos son los inconvenientes que se ira poniendo en la palestra para analizarlo.

“Es impensable la existencia de una escuela de educación si no tiene unos principios, sí en esta escuela no se respetan unos valores que den sentido a una idea del hombre, del mundo, de la vida y del sentido de historia” (Rubein, 1980)

Los valores son principios normativos, universalmente aceptados, que han probado en el tiempo y en la historia, su necesidad y validez para conducir y guiar las formas de pensar y actuar en los seres humanos y orientar mejor su convivencia. Además, son las creencias de la persona que poseen una carga afectiva fuerte. El sistema de valores es un requisito básico para su estar en el mundo, porque inscribe su posicionamiento ideológico, filosófico, cultural, ético y social, el marco en el que se construye la personalidad, su psicología y emotividad, el centro de donde se desprenden sus preferencias, elecciones y opciones de toda índole, el cimiento desde donde se levanta su sistema de creencias.

Los valores que afirman el yo, permiten afirmar el amor a uno mismo, al Yo humano, Yo persona. Valores como la autenticidad, la identidad, la honestidad, el amor, el optimismo, son fundamentales para el fortalecimiento del yo de cada uno de los alumnos que tiene nuestro establecimiento, tomando en consideración que nuestro entorno no es tan prometedor, ya que solo se trabaja con abuelitas, tías, hermanas, vecinas, etc.

Los valores como el respeto, equidad, tolerancias, son los que se han perdido en nuestros alumnos, ya sea esto por la sobre protección de los que viven con ellos, o nuestra rectora por decir de alguna manera, esto debe ser considerado dentro de los procesos pedagógicos con la colaboración de todos los actores de la comunicación.

Al igual que la familia, la escuela, el colegio posee la responsabilidad prioritaria ante la educación en determinadas áreas de valor. La institución da origen

cultural, creada por la sociedad para apoyar y completar la acción educativa familiar en aquellos aspectos que rebasan las posibilidades de microambiente familiar: formación intelectual profunda a través del acercamiento a la ciencia, la formación socio política y cívica al servir a los estudiantes de “puente” entre la familia y la comunidad social, la formación estética especialmente en lo que al acercamiento al arte se refiere, la educación física motriz, mediante la ejercitación en variedad de actividades de motricidad fina y gruesa. (Chavarría Olorte, 2004)

Si bien es cierto que la falta de valores en nuestra institución es una de las Debilidades, también es cierto que el otro gran inconveniente es el mal uso de la tecnología (celulares), configurando un nuevo tipo de sociedad llamada “sociedad de la información” ya que esta tecnología se encuentra involucrados en el conjunto de relaciones sociales modificando la vida social y generando una nueva estructura que se expresa como un complejo de redes conectadas a nivel global (facebook) Esto ha originado que la comunicación entre padre – hijo solo sea por “celular”, se va perdiendo las buenas costumbres, el sentarse y conversar del día a día.

Con lo que he podido detectar he visto que estas son consecuencias de una migración y la falta de amor a sus representados porque a pesar que les dejen a cuidado de (solo las madres, tíos, abuelos, vecinos, etc.) ha contribuido la falta de valores en su entorno.

Los jóvenes parecen conservar ciertos “ciclos”. Los valores universales siempre están ahí y no importa la época, siempre existieron, pero el adolescente muchas veces se acerca y se aleja de ellos continuamente. Las personas necesitamos tocar fondo algún inconveniente personal, familiar, social para acordarnos de que los bienes conducen al bien y los males nos llevan al mal

En estos últimos años la corrupción se ha evidenciado cada vez más, esto se puede verificar en los programas de televisión, en su entorno, cuando por una nota que necesitan los estudiantes, ofrezcan al profesor dinero, Estas son las cosas que no se ha podido cambiar en el colegio, porque ha sido su diario

vivir en el transcurso de los años y este ha sido uno de los factores importantes para que los valores se pierda en la institución.

Para algunos profesores, padres de familia, los valores son un tema de poca trascendencia porque los alumnos jamás aprenderán si en el hogar que es la base no se motiva las buenas normas.

En la institución la mayoría de los que conformamos la educación Alejandrina decimos que la educación, o es “en valores” o no es tal, pues los valores son el contenido de la educación. Y para empezar educándoles en valores hay que conocerlos bien e incorporarlos en los planes curriculares apropiadamente. Considerando que los valores son tarea de toda la vida, a cada instante, jamás estamos suficientemente educados en algún valor, pues siempre podemos y aspiramos llegar a conocer más de cualquier tema. Es esto lo que dará sentido a la institución, la búsqueda siempre de conocimiento.

Aun cuando no tengamos la colaboración de la familia, el colegio buscará en acción educativa la formación integral de los estudiantes, correspondiente a su ciclo de edad, a pesar que los valores no se ven por etapas pero en nuestra institución lo manejaremos con cuidado, ya que los estudiantes no son del centro del cantón si no de sus alrededores. Pero en algo que hay que destacar es el valor de la responsabilidad, en función de su razón de ser como un pilar de salida.

La familia es el holon más importante ya que de ahí aprenden los primeros valores sus hijos y a partir de ahí los acoge y acompaña toda su vida. Razón por la cual es el ámbito donde se debe trabajar educando a los representantes de los estudiantes en valores “de intimidad”, esto es, en aquellos valores relativos a la formación más propiamente humanos: esto corresponde a la formación afectiva desde sus inicios (expresión, control de sentimientos) al campo de la asimilación de principios de comportamiento con su entorno.

Por otra parte al igual que la familia el colegio tiene responsabilidad prioritaria ante la educación en determinadas áreas de valor. El colegio es una

institución de origen cultural creada por la sociedad para apoyar y complementar el desarrollo de la comunidad con un colegio Agropecuario, con formación intelectual profunda a través del acercamiento al campo, sus conocimientos vivos, estas serían una de las razones porque nuestra institución se ha alejado de los valores. Los representantes de los estudiantes se han preocupado más de lo que aprenden en la tierra que en la personalidad de los estudiantes. Por estas razón se ha querido lograr a través de la integración de todas las influencias educativas, el perfeccionamiento integral del estudiante, es decir, su mejora, madurez y plenitud progresiva en todas sus capacidades, en todas sus facultades, la comprensión de todas las esferas de valor.

Para una mejor comprensión en lo que respecta a valores abordados dentro de la educación citaré tres principios:

- 1.- 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.
- 2.- La convicción vs. Imposición, como propósito que se desea lograr, pues los valores pueden proponerse pero nunca imponerse.
- 3.- La formación de la voluntad como medio sustancial, pues el perfeccionamiento humano es decisión y tarea personal. (David Isaacs 1995 p. 40).

Otro de los obstáculos para la aplicación de los valores es su cultura, caracterizada por todos los avances tecnológicos que conocemos, ha producido tal vez sin proponernos y de manera indirecta, que se privilegien ciertos criterios valorativos sobre otros, como es en la educación. Resulta explicable la importancia que actualmente tiene la educación en valores, una educación que está tratando de dar una respuesta diferente a la educación que está tratando de dar una respuesta diferente a la educación tradicional (cultura muy arraigada) en la que solo importan las notas que saquen los hijos y se olvidaba la formación, y en la que destacaba la inteligencia pero se dejaban en un segundo plano los sentimientos y la voluntad, estas son las

realidades que viven los Alejandrinos y con la aplicación de las encuestas se ha evidenciado que necesitamos retos diferentes que involucren a todos para que sea más operativa la educación.

No podemos competir con la tecnología o recursos que mal utilizan los alumnos, sin embargo la actividad cotidiana nos llevará a un acercamiento y contribución en su aprendizaje. Nosotros como institución nos replantearemos cual es la finalidad de una educación en valores, tal vez llegar a humanizar a los padres, la falta que les han hecho con su ausencia, a los tíos, vecinos, hermanos la importancia de un buen vivir.

La meta que podríamos ponernos como docentes sería:

El estudiante aumenta su calidad de vida mientras más conocimientos adquieran y por la capacidad de ponerlos en práctica para su bien y de los demás.

Los educadores – alumnos – padres de familia, seremos más humanistas si exploramos la calidad de sentimientos que cada uno tenemos y demostremos en nuestras relaciones sociales e interpersonales.

Los seres humanos seremos libres cuándo podremos demostrar la responsabilidad que poseemos.

Los estudiantes son seres libres y capaces de integrarse a grupos homogéneos y con diferentes ideas que respetarán porque cada uno es un mundo diferente. Estos son los valores que cada persona debería llevar consigo para una mejor calidad de vida.

Es importante incorporar en la educación valores con alternativas para conseguir un mismo propósito: capacidad para encontrar soluciones a los problemas que plantea la vida. Aprender a solucionar constructivamente los conflictos que plantea el diario vivir.

Los valores que podría rescatar de los alumnos son los externos que visiblemente se puede ver pero no podremos criticar. De acuerdo a una transmisión de valores, los conflictos son un dilema entre el punto de vista del alumno y la autoridad, dado que los valores no se discuten, simplemente se aceptan y deben practicarse, porque viene del grupo de amigos que son su mundo y donde se desenvuelve el alumno.

Los valores son obra de la vida colectiva, estas son normas para la convivencia y el comportamiento personal, son acuerdos sociales para ser aceptados en una sociedad donde en primer lugar el bien de la comunidad, de la familia se pueden sacrificar, si es necesario los beneficios personales. Esto es lo que se ha ido desarrollando en nuestra comunidad educativa, por eso es tan difícil ganar un espacio al grupo que domina dentro de las filas estudiantiles.

El papel que tenemos los educadores en este instante es centrarnos en el desarrollo del juicio moral. El tener la capacidad de razonamiento moral es ser independiente de ideologías o de valores del entorno sociocultural.

“Entendiendo por moral convencional simplemente el hecho de hacer lo acostumbrado, o lo que se nos dice que hagamos. Si se pide una justificación para la observancia de una regla particular, el individuo apela a una autoridad o a lo que otras personas hacen o dicen que es correcto. En cambio un código moral racional es aquel que el individuo cree fundado en razones, percibe que podría ser de otro modo, y lo aplica con mayor reflexión” (Peters, 1984, p.10)

La educación en valores que se ha planteado en nuestra institución es una tarea que todos los educadores deberíamos diseñar para si mismos. Esto fundamentara la formación de valores partiendo del supuesto de que la persona es la responsable y creadora de su propio destino. La personalidad moral se construye a partir de las experiencias e inconvenientes de una realidad. Para poder cada uno construir una forma automática y responsable nuestra identidad se requerirá la inteligencia moral y una cultura moral, ambas condiciones desarrollaran en una persona su personalidad moral, entendiéndose como la necesidad de un conjunto de instrumentos o

capacidades que constituyen la conciencia moral, que permita enfrentarse a situaciones que presentan conflictos de valores. Y la cultura moral comprenderá una serie de elementos como productos culturales que orientan a la persona y le permiten formar su propio juicio de valores.

Con esto podríamos promover los valores desde el colegio como procesos formales e informarles de transmisión de valores. La institución es de alguna manera uno de los principales medios más importantes en la sociedad contemporánea para transmitir valores. Esta implementación de transmisión de valores desde el colegio no es nueva, desde siempre ha tenido como función principal en el campo de la educación, no solo transmitiendo información, sino formando a los estudiantes. La diferencia específica en que esta responsabilidad se está haciendo más latente en la nueva era. La escuela, colegio deberían promover valores como: responsabilidad, respeto, tolerancia, honestidad, solidaridad, etc.

Sin embargo, los valores que se promueven en la escuela son uno de los peldaños para que se fortalezcan en el colegio, como los que podría citar a continuación:

La educación formal: Esta es una tarea educativa compuesta de la actividad de toda la institución en torno a sus tareas académicas. Educación formal es la manera en que se organiza la actividad educativa en contenidos, programas, materias, metodologías, horarios, etc. Un sistema educativo tiene siempre una estructura que organiza y sistematiza la educación. Los valores en la educación formal están incorporados en la eficiencia o ineficiencia del sistema educativo, el cumplimiento, la exigencia con que se instrumentan las actividades formales de la educación.

La educación informal: Es la que se transmite de manera casual y no deliberada, es una educación que está entre líneas, no forma parte del programa ni del contenido de la materia. Es la transmisión a los alumnos de un estilo personal de enseñar, es transmitir parte de nuestra personalidad en ese complejo proceso de enseñanza y aprendizaje. La educación informal está comprendida en la convivencia del maestro con sus alumnos, en su manera

de asesorar, de resolver las preguntas del grupo y de motivar con su relación espontánea y no planteada.

La cultura del colegio: Así como las personas tenemos una personalidad, las instituciones poseen una cultura o estilo. La cultura es un escuela está conformada por sus valores, prácticas y reglamentos, La cultura es lo que hacemos y lo que dejamos de hacer, pero no sólo es eso, sino que también la integran todas las condiciones que influyen en nuestro trabajo: tradiciones, rituales y creencias.” Barba, José Bonifacio (1997) Fondo de Cultura Económica, México

RIESGOS DE LA EDUCACIÓN EN VALORES

La moda de los valores: Promover y fomentar los valores, tiene su riesgo: el primero sería en convertirlos en una moda porque la moda siempre es pasajera. La búsqueda y la realización de los valores requieren reflexión profunda y compromiso permanente. Ya que el hacer realidad los valores en una comunidad es necesario el compromiso de todos los actores que se van involucrar porque necesitan tener un objetivo en común el bienestar de todos.

Incongruencia entre el decir y el hacer: Este sería el segundo de los riesgos ya que la mayoría de la gente somos incongruentes entre nuestro diario vivir y lo que practicamos diariamente. El no ser congruentes con lo que señalamos como valores y cual importante es aplicarlos y la deshonestidad porque no lo ponemos en práctica.

Entorno adverso o contradictorio: Es el estar en una sociedad contradictoria con criterios diversos, y que el estudiante se está basando en lo que nosotros le enseñamos para mejorar su calidad de vida. El estudiante en ocasiones valorara lo que se les ha enseñado y entrara en confrontaciones en su YO, porque se acordara lo que el maestro le propuso y el comportamiento de su propia familia o las propuestas que de manera sugestiva se le plantea en los medio de comunicación. (Isaac, David, 5ª. Ed., Editora de Revistas, México, 1989)

Sin embargo para mi parecer las dificultades y problemas para la promulgación de valores, no nos queda otra alternativa que ser, como instituciones educativas, una posibilidad constructiva que verdaderamente ayude a los seres humanos a desarrollarse y crecer por sí mismos. Enseñar valores es colaborar a que los estudiantes se descubran a sí mismos con sus potencialidades y limitaciones. Educándoles a conducir a alguien a que logre conocerse verdaderamente, aceptándose y preparándose para la vida. “La educación de acuerdo con estas perspectivas no es enseñarle a alguien algo que no sabía, sino crear las condiciones para hacer de esa persona, alguien que no existía.”

La trasmisión de valores en el aula de clase es importante y decidor, desde la propuesta que todos los docentes partiríamos es desarrollando en nuestra clase experiencias de aprendizaje significativo, que significan integrar la dimensión axiológica en su propósitos o intenciones educativas.

En el aula se podría ofrecer la posibilidad de una cultura general lo suficientemente amplia de conocimientos profundos en ciertas áreas de interés particular.

Aprender hacer va más allá del objetivo pragmático de desarrollar una habilidad profesional dentro del aula, se pretendería más bien un currículo por competencias que capacite al individuo para hacer frente a situaciones y a trabajar en grupos para su autorrealización personal.

En la solución de problemas y en la toma de decisiones los estudiantes mostraran sus habilidades relacionadas con conceptos asociados a la cultura de calidad. En la educación para poder aprender a convivir juntos, se debería integrar la comprensión y el respeto al otro con la percepción de sus diversas formas de interdependencia. La formación del carácter se va construyendo con la adquisición de hábitos, virtudes de proceder que manifiesten que los valores se han hecho inmanentes exclusivamente para conocer el bien y destacar lo más importante del estudiante.

En este trascurso he podido ver la falta de valores en mi institución, pero no puedo dejar a un lado la falta de comunicación entre algunos actores de la educación como somos los docentes – docentes, autoridades – docentes.

Lo que falta en este punto por parte de las autoridades del plantel es: “Tener siempre en cuenta el lado bueno de todas las cosas, no el malo. Si una persona tiene diez cualidades buenas y una mala, mira hacia las buenas y olvida la mala. Y si una persona tiene diez cualidades malas y una buena, mira hacia ésta y olvida las diez malas” (Abdul – Bahá 1989)

Las autoridades de la institución (rectora – vicerrectora) no han conseguido una buena relación comunicacional entre los docentes y ellas, porque no han podido construir un conocimiento asertivo para llegar a todos de la comunidad, no obstante sucede con los alumnos – padres de familia.

LOS EDUCADORES SOMOS SERES QUE SIEMPRE NOS DEBEMOS COMUNICAR: La relación pedagógica es en su fundamento una relación entre seres que se comunican, que interactúan, que se construyen en la interlocución. Quienes hemos elegido la educación, hemos elegido como base de nuestra actividad una comunicación humana, una relación con el otro. Nuestra profesión esta entramada hasta las entrañas en la comunicacional. (Daniel Prieto Castillo).

Las autoridades han puesto una brecha entre los docentes y ellas, a pesar que hemos realizado una propuesta en torno a una comunicación que nos permita el autorreconocimiento, la interacción y la proyección entre todos los que formamos la institución educativa como:

La personalización: El valor de la relación entre las personas, sea de educador a estudiante o entre el propio estudiante.

La comunicación: Los educadores somos seres de comunicación y un ejemplo para los estudiantes. Nuestra función es estar siempre frente a los otros y entre ellos. No se aporta mucho al futuro de un ser de comunicación si se parte de distancias o de la incomunicación lisa y llana. Es importante la comunicación con uno mismo, la comunicación con el educador, con el

contexto es muy importante porque si falta una relación con alguno de los actores, algo sucede en la institución.

La expresión: Cuando una persona se siente bien con ella misma, lo demostrará a los demás con sus expresiones. No hay ninguna manera de construir la propia capacidad expresiva sin expresarse.

Lo Propio: Construir su propia personalidad no solo fuera de la institución si no dentro de ella. (Simón Rodríguez, Argentina 1988)

El proceso educativo no solo de las autoridades del plantel sino de todos los que conformamos la comunidad educativa está en gran medida en la capacidad de comunicarnos entre nosotros, ejerciendo una calidad de ser humano, ya que cuando nos relacionamos con alguien, cuando interactuamos e intercambiamos gestos, miradas estamos dentro de un mundo de comunicación.

El expresarnos o el saber llegar con una sonrisa habla mucho de la personalidad de cada uno de nosotros, eso es lo que cada cultura muestra a las personas que nos rodean. Porque logramos interactuar con el otro ser logrando relacionarnos con quienes nos rozan de manera circunstancial, siendo parte de nuestro ser. Ya que nos proyectamos con nuestro mensaje hacia los demás.

En nuestra institución las autoridades se comunican de una forma autoritaria y los estudiantes aprenden a recibir órdenes, y son objetos de consignas, a sentir casi incompletos, porque solo reciben órdenes, más no pueden participar (versiones de los alumnos). Se ha aprendido a frenar la espontaneidad, a no preguntar, a aceptar las disposiciones lateralmente, en su mayoría ocultan que no hay un igualamiento en opiniones.

La fuerza del aprendizaje depende de los integrantes de la institución Alejandrina, pero no por un mero voluntarismo de algunos, sino por el esfuerzo conjunto, por el encuentro entre todos y de cada grupo para seguir aprendiendo. Se trata de una voluntad de aprendizaje, que sólo será posible si existe una comunicación buena, si se respira un ambiente de tranquilidad,

independencia, confianza para opinar lo que uno piensa sin temor a que sea aislado por algún comentario no adecuado.

Por lo tanto una voluntad de aprendizaje se basa en una voluntad de comunicación. No existe la una sin la otra.

“Las oportunidades de comunicación con el contexto para promover y acompañar el aprendizaje son infinitas, pero es necesario trabajarlas desde una intención educativa.

La institución cerrada sobre sí misma no resiste, es sabido. Pero tampoco resisten las disciplinas cerradas sobre sí mismas. El punto de vista fijo, el intento de fundar una ciencia y una práctica desde sí mismas, carecen de todo horizonte en nuestro tiempo. Nunca como hoy la educación se ha vuelto una cosa pública, nunca como hoy el contexto nos interpela, para bien o para mal, en relación con el aprendizaje y nos reclama una relación constante con sus infinitas variaciones.

“Freinet” abrió las puertas del aula a la vida. Y lo hizo con una claridad preciosa en lo que a comunicación se refiere. Hoy tenemos sus experiencias y las que han venido siendo vividas a lo largo del siglo. Y se nos presenta el camino de las tecnologías como invitación a la ilusión de comunicación e involucramiento con los alumnos para que sirva como puente entre nuestra vida más cercana y las experiencias y saberes de distintos rincones de la Tierra”. (Freinet, Argentina 1989)

La comunicación: En una sociedad educativa se aplica el conocimiento que fluye cada vez más ágil y abundantemente a través de todos los medios que el ser humano ha diseñado para que lo haga y entonces el poder que encierra en sí el conocimiento, no emana ya de su simple posesión, sino ante todo de su economía en términos de acopio, selección, administración y distribución del mismo, lo que proporciona a las comunicaciones una importancia de primer orden el devenir de la sociedad institucional.(Bass B 2002)

Cuando se trabaja en una institución, la situación es distinta en la medida en que todos y cada uno de los miembros de la comunidad formada para el

desarrollo de un bien común en particular, ha de estar perfectamente informados de los pormenores del mismo, que incluyen conocimientos de diferentes áreas de competencia laboral. Es aquí donde toma sentido la afirmación de que los formadores del conocimiento, los educadores de conocimiento son objeto de la dualidad de ser especialistas en cada una de sus áreas y simultáneamente de poseer competencias intelectuales para hacerse a una cultura global del sector productivo en que se desempeñen, estas competencias son las que están asociadas al aprender haciendo.

Naturalmente esta modalidad exige mucho del sistema de comunicaciones de la institución, el que se verá permanentemente utilizado de una manera extensiva e intensiva por todos los que conforman la comunidad. También exige mucho de los propios actores de la educación que deben poseer competencias comunicativas cada vez más sofisticadas en igual medida en que dichos sistemas se hagan más sofisticados e incrementen el ritmo en que los mismos hechos de comunicación, datos, medios y procesos lo hagan.

“En el sector de la vida social como el educativo, en el que se maneja por excelencia información, la comunicación alcanza una importancia de dimensiones superiores a las de cualquier otro sector y, entonces tanto sus contenidos como sus procesos y canales intrainstitucionales tienen que ser de la más alta calidad, si se pretende ser eficaces, al mismo tiempo que evitar la formación de islas tan comunes en este tipo de entidades.

En educación, a la cultura se le prefiere llamar “currículo oculto” por no estar especificada en ningún documento, pero paradójicamente los resultados de sus acciones suelen ser más visibles a los ojos de las personas del exterior de la institución, que los mismos principios formales de la misma.

Si las autoridades de una institución educativa se preocupan por conocer lo mejor posible la existencia, componentes y funcionamiento de tal currículo oculto y su expresión más tangible, las redes naturales de relaciones, no sólo estarán conociendo mucho mejor su entidad, sino que contarán con un instrumento muy poderoso de ejecución de sus planes estratégicos, la poder identificar con mayor exactitud como fluye la información en la entidad y

cuáles son las instancias, las personas y las actividades que realmente mueven el engranaje de la misma. (Brovelli, Marta 2001. Santa Fe, Argentina)

El liderazgo y la Comunicación

Estos dos términos son importantes dentro de una institución educativa ya que el liderazgo de las autoridades es el arte de influir en las personas que contribuyen al desarrollo de la comunidad. Para ser un buen líder debe tener los tres estilos: Autocrático- democrático o participativo y liberal. Y la comunicación no puede estar a un lado ya que es una de las bases de un buen líder para un buen funcionamiento interno de la institución y para las interacciones con el ambiente externo. La comunicación es la transferencia de información de un emisor a un receptor, el cual debe comprenderla. El proceso de la comunicación empieza en el emisor, quien codifica una idea que envía en forma oral, escrita, visual o de otra especie al que el emisor desea comunicar. Esto puede resultar a su vez en cierto cambio o acción. Sin embargo, el proceso de la comunicación puede verse interrumpido por ruido, esto es, por todo aquello que entorpece la comunicación. En una organización, los administradores deben disponer de la información necesaria para la correcta realización de sus labores.

La información no sólo debe fluir en sentido descendente o ascendente por la estructura organizacional, sino también en sentido horizontal y diagonal. La comunicación puede efectuarse por escrito, pero la mayor parte de la información se comunica oralmente. Además, los individuos también se comunican a través de gestos y expresiones faciales.

La comunicación se ve entorpecida por barrera y fallas en su proceso. Comprender estas barreras y poner en práctica las sugerencias para la comunicación y escucha eficaces facilitan no sólo la comprensión, sino también la administración. Todos los que conforman una institución educativa deberíamos tener buenas relaciones interpersonales entre profesores – autoridades. Personal administrativo – personal de limpieza – alumnos – padres de familia para que surja la comunidad educativa no solo en sus relaciones sino que sea un fortalecimiento de un buen vivir.

3. METODOLOGÍA

3.1. Participantes

- **Personal docente por sexo y edad**

El personal docente del Colegio “Alejandro Andrade”, por pertenecer a una institución fiscal, se encuentra como una unidad ejecutora y la contratación del personal se la realiza directamente por parte de la rectora del colegio. Los docentes en su mayoría tienen un contrato anual, su continuidad en la institución depende del desenvolvimiento en las actividades académicas y la evaluación que la realizan los directivos.

El colegio cuenta con 23 docentes, quienes laboran en distintas áreas académicas, con experiencia en su rango y conocedores del medio en el que trabajan; ocho de ellos viven en el Cantón Girón y los quince viajan desde la ciudad de Cuenca.

DOCENTES DEL COLEGIO “ALEJANDRO ANDRADE” POR EDAD

Tabla Nº 1

Edad	f	%
20 – 25	12	48%
26 – 30	3	12 %
31 – 35	3	12 %
36 – 40	3	12 %
41 – 45	2	8 %
Total	23	100%

Elaboración: Sra. Alba Coronel

Fuente: Registro individual de Secretaría del Colegio.

Según los datos obtenidos se observa que, el mayor porcentaje de docentes se encuentran en edades comprendidas entre 20 y 25 años, lo que nos permite concluir que el personal es joven y dinámico, cualidades necesarias para un trabajo en equipo y el emprendimiento al cambio, sobre todo con perspectivas hacia las nuevas tendencias pedagógicas y curriculares.

DOCENTES DEL COLEGIO “ALEJANDRO ANDRADE” POR GÉNERO

Tabla Nº 2

Género	f	%
Masculino	9	36%
Femenino	14	64%
Total	23	100%

Elaboración: Sra. Alba Coronel

Fuente: Registro individual de Secretaría del Colegio

Con relación al género del personal docente, se identifica claramente que, el mayor porcentaje está representado por las mujeres con un 64%, y el 36% por los varones, datos que permiten deducir la inclinación y la vocación del género femenino por el trabajo educativo.

DOCENTES DEL COLEGIO “ALEJANDRO ANDRADE” POR TÍTULO ACADÉMICO

Tabla Nº 3

Título académico	f	%
Máster en CC. EE.	2	8 %
Máster en Salud Pública	1	8%
Licenciados(as) en CC. EE.	5	20 %
Licenciadas en otras ramas	8	32 %
Profesor de Segunda Enseñanza	1	4 %
Ingeniero/a Agrónomo/a	2	8 %
Licenciadas en Turismo	3	12 %
Técnico en Informática	1	8 %
Total	23	100 %

Elaboración: Sra. Alba Coronel

Fuente: Registro individual de Secretaría del Colegio

En el colegio hay una diversidad de titulaciones que tienen los profesores, un porcentaje representativo es el 8 % con el título de magister en ciencias de la educación, 20 % que corresponden a licenciados/as en ciencias de la educación, y el 32% en otras ramas, que suman un 64 % de docentes en el área educativa, con título de cuarto y tercer nivel; estas estadísticas demuestran la existencia de personal preparado en el área educativa. También se destacan otros datos, como, un 12% de docentes tienen títulos en turismo, pero se encuentran estudiando en la universidad; un 8 % de docentes tienen títulos en informática y se encuentran estudiando especialidades en informática, lo que garantiza el apoyo por parte de ellos en la Especialidad de

Aplicaciones Informáticas, la misma que se oferta el centro educativo. Los demás docentes que no tienen un título en ciencias de la educación, dan su aporte en las áreas de cultura estética.

- **Población estudiantil por edad, sexo, y especialidad**

Los estudiantes del colegio, en su mayoría, provienen de comunidades, sin posibilidad de educación media, otros son del centro urbano de la localidad.

La Institución, durante el año lectivo 2011-2012 cuenta con 187 estudiantes, con edades que fluctúan entre los 12 y 30 años de edad. En los últimos años se ha dado una considerable disminución de número de estudiantes, debido a causas como la movilidad humana y la escasez de recursos económicos para el transporte.

ESTUDIANTES DEL COLEGIO “ALEJANDRO ANDRADE” AÑO LECTIVO 2011-2012 POR GÉNERO

Tabla N° 4

Género	F	%
Hombres	120	53.54 %
Mujeres	67	46.46 %
Total	187	100%

Elaboración: Sra. Alba Coronel

Fuente: Nómina de estudiantes matriculados.

En el período lectivo 2011-2012, el mayor porcentaje de la población estudiantil es liderado por las hombres con un 53.54 %, y el 46.46 % son mujeres, esto demuestra que existe una mayor preferencia, por parte de los varones, para estudiar en este plantel, considerando que la especialidad de Agropecuaria es la que atrae más a los jóvenes.

**ESTUDIANTES DEL COLEGIO “ALEJANDRO ANDRADE” AÑO LECTIVO
2011-2012 POR PARALELOS Y ESPECIALIDAD**

Tabla N° 5

Paralelos y Especialidad	f	%
Octavo año de Educación Básica	35	25.20 %
Noveno año de Educación Básica	32	18.11 %
Décimo año de Educación Básica	30	13.39 %
Primer año de unificado	23	11.81 %
Primer año de unificado	23	11.81 %
2do de Bachillerato Agropecuaria	14	9.24 %
3ero de Bachillerato Agropecuario	16	10.24 %
3ero de Bachillerato Turismo	14	9.24 %
Total	187	100%

Elaboración: Sra. Alba Coronel

Fuente: Nómina de estudiantes matriculados

En el periodo lectivo 2011-2012 existía un solo paralelo por curso, en educación básica como en el bachillerato, el mayor porcentaje (25.20 %) de estudiantes está agrupado en el octavo año de educación básica. Así mismo se observa que, en el bachillerato el porcentaje de estudiantes disminuye considerablemente, de manera más notable en el tercero de Turismo (9.24%).

Según los datos obtenidos de secretaria y luego del análisis, se observa que el mayor porcentaje de estudiantes matriculados en el plantel se encuentran en edades comprendidas entre 13 y 15 años con un 31.50%, lo que nos permite concluir que las edades concuerdan con los cursos en los que deben estar matriculados y conforme lo establece la Ley Orgánica de Educación.

Los estudiantes encuestados estaban comprendidos en edades que van desde los 13 a 18 años, los que según los porcentajes se clasifican: De 13 a 15 años de edad 9 estudiantes, que representan el 45 %; de 16 a 18 años de edad 11 estudiantes, que representan el 55%. También se tomó la muestra de veinte profesores que laboran en la institución, de forma aleatoria, para evitar ciertos datos parcializados o subjetivos a la hora de la aplicación de las encuestas.

En cuanto al género de los docentes encuestados, la clasificación es la siguiente: 12 mujeres que representan el 60 % y 8 varones que representan el 40%, dando un total de 100%; la selección de los docentes para las encuestas se considera en el número de docentes de la institución y la disponibilidad de tiempo de los mismos.

El aporte de los directivos, a pesar de ser pocos (seis) es importante en este trabajo investigativo, pues el conocimiento, la experiencia y la gestión en la institución son fuentes valiosas de información.

3.2. Materiales e Instrumentos

El presente trabajo investigativo se apoya en, los materiales diseñados por el investigador, los documentos curriculares de la institución, el aporte de los miembros de la comunidad educativa y las técnicas de investigación científica. Los objetivos de estos instrumentos son:

- Obtener información de los miembros de la institución, relacionada con la gestión, liderazgo y valores que se evidencian en la misma.
- Conocer las fortalezas y progresos de la institución desde una fuente directa, como son los miembros de la misma institución educativa.
- Descubrir los principales problemas, necesidades y situaciones críticas que pudieran darse en la institución educativa en la que se realiza la investigación.
- Revisar y analizar los documentos curriculares de la Institución para la gestión, liderazgo y la vivencia de los valores.

Las técnicas de investigación, como son: entrevista, la encuesta y la observación científica, cada una de ellas han sido diseñadas con sus particularidades. Los recursos humanos, básicamente los miembros de la Institución, tenemos: Docentes, estudiantes, directivos y padres de familia.

Entre los recursos técnicos se registran: copiadora, cámara fotográfica, computadora y proyector de imágenes de multimedia. La tecnología virtual de la U. T. P.L., como el EVA, ha facilitado y orientado oportunamente las etapas de la investigación de la tesis.

Los materiales que se dispusieron para la investigación fueron material bibliográfico de consulta, dentro del cual se pueden mencionar libros, textos, páginas de internet y los documentos curriculares de la institución. Material de escritorio como papel, marcadores, esferográficos, resaltador, copias de documentos, papelotes, cinta adhesiva, tijeras.

La observación directa, por medio de un registro sistemático y confiable sobre la información necesaria en relación a los documentos de planificación curricular y desde ese conocimiento poder describir y sostener el problema de investigación. Para la observación, se utilice una guía de observación y la codificación necesaria para poder analizar los datos y así lograr los resultados vinculados con los objetivos planteados en la investigación.

3.3 Método y procedimiento

La investigación se realizó con el método cualitativo y cuantitativo, el mismo que se lo define como, el camino más idóneo para detallar, de manera pormenorizada, hechos actuales, es decir la realidad presente. En su proceso se siguen cinco pasos: “1. Selección del objeto de estudio, 2. Formulación de hipótesis, 3. Recolección de datos, 4. Procesamiento de datos, y 5. Redacción del informe escrito” (Celi José, 2008: 20).

Con la finalidad de abordar el tema gestión, liderazgo y valores, es pertinente la aplicación del método descriptivo, pues se presta para la aplicación del proceso de investigación, siguiendo los cinco pasos que este propone.

Aplicando el tema descriptivo en el presente trabajo, con relación al tema seleccionado, el proceso utilizado es el siguiente:

Selección del objeto de estudio.- El mismo que se eligió, con la sugerencia de la Universidad Técnica Particular de Loja, el tema es: “Gestión Liderazgo y Valores en la Administración del Colegio “Alejandro Andrade”, durante el Periodo Lectivo 2011 – 2012.

1 Formulación de hipótesis.- La situación actual del Colegio “Alejandro Andrade”, se debe a la falta de gestión, el no liderazgo y promoción de valores por parte de los miembros de la comunidad educativa.

- 2** Recolección de datos.- se recopilar los datos a partir de la aplicación de encuestas y entrevistas a estudiantes, docentes, directivos y padres de familia. Además se ha revisado los textos proporcionados por la U.T.P.L., documentos curriculares del colegio, Información virtual, revistas de la institución, textos alusivos al tema y otros.
- 3** Procesamiento o análisis de los datos.- Se realiza la lectura científica de los datos obtenidos, resaltando lo más significativo. Luego se hace un análisis estadístico de los indicadores referentes a la gestión, el liderazgo y los valores en la institución.
- 4** Redacción del informe.- De forma objetiva y crítica se redacta la tesis del trabajo investigativo, en el mismo que se destacan, la situación actual del centro educativo, las conclusiones, recomendaciones y la propuesta para el mejoramiento
- 5** La aplicación del método descriptivo se desarrolló con absoluta normalidad, siguiendo los pasos establecidos, las personas involucradas en este trabajo respondieron con voluntad y disponibilidad, aunque algunos participantes no le dieron la importancia a la investigación, esto no puede influir en los resultados. Los instrumentos y materiales proporcionados a los entrevistados y encuestados fueron aceptados y entendidos por los mismos.

4. RESULTADOS

4.1 DIAGNÓSTICO

4.1.1 LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN DONDE SE EVIDENCIA LA GESTIÓN EN LIDERAZGO Y VALORES EN EL COLEGIO TÉCNICO AGROPECUARIO “ALEJANDRO ANDRADE CORDERO”.

4.1.1.1. El manual de Organización:

Se encontraría organizado conforme la ley Organica de Educación (Art.21) y el Reglamento General de la Ley Organica de Educación: En cuanto a su estructura organizativa, la Licenciada Pilar Quintuña quien es la rectora del plantel no lo ha elaborado, considerando que muchos documentos faltaban en la institución cuando ella recién ingreso como vicerrectora, dio prioridad a otros puntos como la organización de vicerrectorado. Pero con el resultado de investigación de esta tesis puso en prioridad los dos ítems que faltan.

4.1.1.2. El Código de Ética:

El Colegio Alejandro Andrade fue regendado por otra autoridad que no le ha dado la importancia al Código de ética, y como mencioné en el párrafo anterior se tomará en cuenta para su elaboración, considerando que está basado en la misión y visión del colegio.

El manual de la Organización y el Código de Ética no existe en el establecimiento porque no le han dado la importancia necesaria, pero desde que hay un vicerrectorado estructurado y los que están desarrollados se hizo a la medida que los compañeros profesores colaboraban con la guía de la Lcda. Vicerrectora. Desde que ella vino el vicerrectorado empezó a tomar forma y lograr que las falencias que tenía el colegio se llenen con lo que nos enseñaba, siendo ella uno de los pilares fundamentales para que nuestro colegio haya salido poco a poco adelante.

4.1.1.3 El Plan Estratégico:

El Plan Estratégico del Colegio Técnico Agropecuario “Alejandro Andrade Cordero”, está basado en algunas áreas como en la de matemáticas, ciencias sociales, lengua y literatura, en las que se trata de buscar soluciones a problemas identificados en la institución con el aporte del DOBE. Cabe destacar las áreas en las que se basa el plan estratégico: infraestructura, currículo, metodología, sistema de evaluación, y formación permanente a los docentes que laboran por varios años en la institución. Es importante señalar que algunas áreas como la parte financiera, por ser una institución pública dependemos del Estado y esto nos ha recortado el presupuesto para algunos imprevistos urgentes. Considerando que según la nueva ley educativa no se podrá pedir ninguna contribución a los padres de familia para la institución (dinero), esto nos ha imposibilitado mejorar la infraestructura del establecimiento.

4.1.1.4. Plan Operativo Anual (POA)

Cada año nuestra institución evalúa las actividades realizadas, diagnosticamos la situación actual y planificamos los eventos o actividades a desarrollarse en el próximo año lectivo y sin dejar de lado los lineamientos de la ley orgánica de Educación, la Constitución de la República, el código de la Niñez y Adolescencia, establece su POA.

El Plan Operativo Anual POA del Colegio Alejandro Andrade Cordero, consta de los siguientes puntos: Datos Informativos de la Institución, Misión Visión, Datos Informativos de los directivos – docentes – diagnóstico – objetivos- áreas de gestión Cronograma de Actividades, nómina de responsables – Distributivo de trabajo -Firmas de Responsables.

1.1.5. Proyecto Educativo Institucional (PEI)

El Proyecto Educativo Institucional es un proceso principalmente académico, de carácter permanente, participativo y generalizado, cuya riqueza de resultados depende del aporte de todos y cada uno de los miembros de la comunidad.

Este documento tiene el enorme desafío de orientar y sustentar eficazmente no solo el proceso de calificación y acreditación que exige la nueva normativa y las nuevas condiciones institucionales frente a modernización de la educación, sino el desarrollo institucional en esta nueva etapa de su historia, así como facilitar la coherente orientación de todos los proyectos y las acciones académicas y administrativas, que en armonía logren la manifestación de la riqueza humana, académica y social del Colegio Alejandro Andrade Cordero de tal manera que se alcancen un proceso educativo sostenible.

El Proyecto Educativo Institucional tiene planeamientos consignados que constituyen un horizonte y un marco de referencia desde el cual se avanzará en el proceso de estructuración organizacional: estos contenidos tienen como fin dinamizar, orientar, alimentar la actividad académica de directivos, personal administrativo y de servicio, áreas académicas, orientadora vocacional. Cuerpo médico, comisiones permanentes, profesores y estudiantes, comprometidos con el mejoramiento institucional, conscientes de la necesidad del aporte persona que hoy es irremplazable.

El PEI se está reconstruyendo para mejorar la calidad académica y humana de todos los que hacen la comunidad educativa del Colegio Alejandro Andrade y se aspira a dar respuestas a la época actual y las circunstancias por las que atraviesa nuestra institución. Sin dejar de considerar los intereses de los estudiantes y sus múltiples particularidades y problemáticas.

4.1.1.6. Reglamento Interno y Otras Regulaciones

El Reglamento Interno del Colegio Técnico Agropecuario Alejandro Andrade Cordero está fundamentado en: La Constitución de la República, la Ley

Orgánica de Educación del Ecuador, El Código de la Niñez y Adolescencia y el Código de Convivencia que se está implementando este año.

Una de las cualidades del Reglamento Interno que es altamente valorada en el Colegio es el ser participativo, es decir tener un carácter firme, pero abierto para escuchar a los demás. Como muestra de aquello, me permito señalar aspectos relevantes como: la participación conjunta de todos los profesores para volver analizar el reglamento interno y presidentes delegados de los cursos, - La aplicación de medidas socio educativas, en acuerdo común con los estudiantes involucrados, - el contar con tutores para cada área de estudio para los estudiantes que mayores notas bajas tengan.

Se podría decir que el liderazgo educacional en el Colegio Alejandro Andrade, está basado en la democracia participativa organizacional, desde que se aplicó estas encuestas a estudiantes, ayudo a mejorar la comunicación entre profesor – alumno- directivo. En lo que respecta a la calidad humana y el respeto de los derechos de participación de los estudiantes, sin perder la autoridad necesaria de los líderes y sin el abuso del poder que de hecho tiene los miembros de la comunidad educativa, El reglamento interno es un documento que evidencia lo antes mencionado y que está sujeto a realizar cambios para un mejor buen vivir.

4.1.2. LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA ALEJANDRO ANDRADE CORDERO

4.1.2.1 MISIÓN Y VISIÓN.

MISIÓN

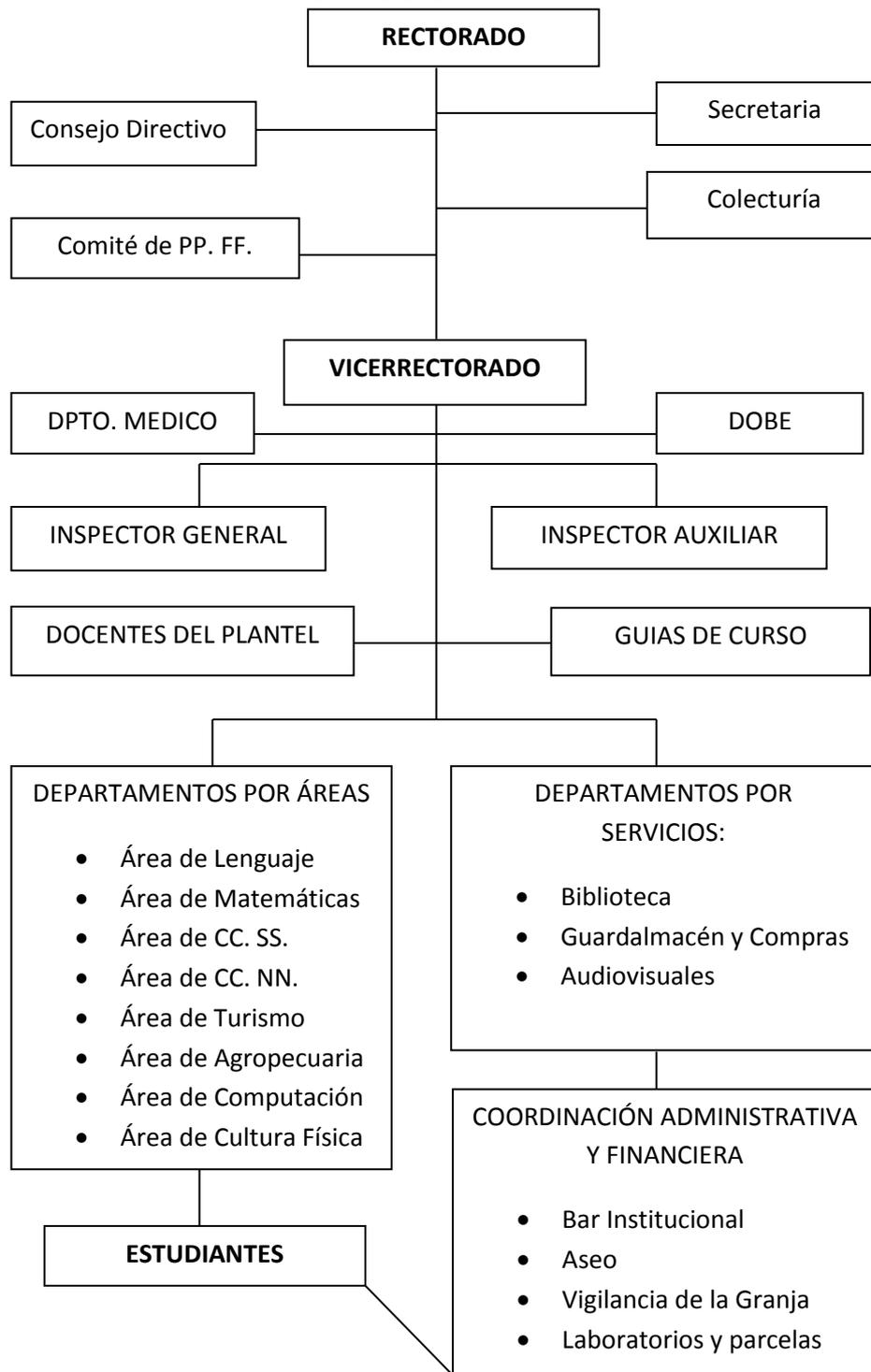
La misión del Colegio Alejandro Andrade Cordero es fundamentalmente satisfacer las necesidades del estudiante, comunidad del cantón Girón, mediante la implementación del modelo ecológico, basado especialmente a solventar las necesidades económicas, culturales, que garanticen la excelencia académica integral de los que conforman la institución. La

búsqueda constante del desarrollo transformador sostenible y sustentable de los estudiantes, Padres de Familia y la institución.

VISIÓN

El Colegio Técnico Agropecuario Alejandro Andrade aspira que en el transcurso del año cuente con mejor infraestructura que vayan de acuerdo con una excelencia académica, promoviendo la autonomía y el servicio social, pudiendo así resolver los problemas económicos que tiene la institución. Aspiramos contar con un cuerpo de docentes titulares que vele por los intereses institucionales, que sean motivadores y motiven al estudiante a fin de transmitir sus experiencias, vivencias y así fortalecer sus métodos de enseñanza para que nuestra institución sea reconocida en el cantón.

4.1. 2.2. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



Fuente: Secretaría del Colegio
Sra. Alba Coronel - Secretaria

4.1.2.3. FUNCIONES POR ÁREAS Y DEPARTAMENTOS

ÁREAS	DEPARTAMENTOS Y FUNCIONES
Área de Lenguaje e Instrumental	Rectorado
Área de Matemática y Física	Vicerrectorado
Área de Ciencias Naturales	Secretaría
Área de Ciencias Sociales	DOBE Institucional
Área de Turismo	Colecturía
Área de Agropecuaria	Médico
Área de Contabilidad y Computación	Biblioteca
Área de Cultura Física y Estética	Inspección General
	Guardalmacén
	Aseo

Fuente: Secretaría del Plantel

4.1.2.3. EL CLIMA ESCOLAR Y CONVIVENCIA CON VALORES

4.1.2.4. Dimensión Pedagógica curricular y valores

La pedagogía que se desarrolla en el Colegio Técnico Agropecuario Alejandro Andrade, se fundamenta en el constructivismo social, la misma que considera el estudiante como el protagonista de la construcción de su aprendizaje. El profesor es un facilitador para la adquisición de los conocimientos. De esta manera se ha dejado de lado el papel principal que hacía el maestro y se da paso a un trabajo conjunto en la construcción de los aprendizajes, de esta manera se está dando cumplimiento al valor de la equidad y el respeto.

Se podría destacar que en los últimos dos años se ha capacitado a los profesores por iniciativa de los directivos, un mes antes del inicio del año

lectivo, también no se podría dejar de lado los cursos gratuitos que ofrece el gobierno a la cual muchos hemos asistido. El currículo, hasta donde ha sido posible, se ha adaptado a las circunstancias y necesidades de los estudiantes, sin alejarse de los objetivos planteados en la educación básica y en las especialidades del bachillerato.

4.1.3.5. Dimensión Organizativa operacional y valores

La estructura organizativa del Colegio Técnico Agropecuario Alejandro Andrade se fundamenta en los estamentos establecidos por la ley Orgánica de Educación y en los documentos internos, los mismos que posibilitan una funcionalidad adecuada, se respeta la jerarquía del gobierno institucional pero no se abusa del poder.

Con la finalidad de operar de la forma adecuada se han establecido espacios para el análisis, la programación y evaluación mensual a través del equipo de gestión y administración; así también se ha dado amplio espacio de participación a los estudiantes a través de su ente representativo como es el consejo estudiantil.

Se ha conseguido un amplio margen de respeto a las personas y al trabajo que desempeñan los directivos, personal de servicio, profesores, estudiantes. Cabe señalar la estabilidad de los docentes contratados ya que se les renovó el contrato tres años seguidos, esto nos ha permitido la continuidad de ciertos procesos para el desarrollo académico.

4.1.4.6. Dimensión administrativa y financiera y valores

El Colegio Técnico Agropecuario Alejandro Andrade fue fundado hace 45 años, los primeros años la administración la encabezó el que fundó el colegio y dono los terrenos, luego pasaron varios Gironenses por el rectorado, siendo los dos últimos años una Cuencana la Rectora del plantel, esto origino controversias entre los profesores que son de la comunidad considerando que solo trabaja gente de la localidad y la segunda autoridad también viene de Cuenca.

Con la dirección de personas que no son del cantón, hubo cambios muy notorios como en el área pedagógica. que aportará con sus conocimientos, esto ha permitido que la rectora tenga más libertad para actuar a nivel interno, sin embargo cabe resaltar que la economía del colegio la lleva una persona que forma parte del estado por varios años, esto ha tenido consecuencias positivas y negativas, por citar: una consecuencia positiva es que los sueldos son cancelados puntualmente, los administradores no reciben dinero por ningún concepto, eso les deslinda de muchas responsabilidades, y unas consecuencias negativas podríamos citar que cuando el colegio tiene necesidades económicas urgentes por cubrir, debemos esperar a que haya fondos porque en el presupuesto no constaba ese rubro, u otra de las cosas es que si no existe en el portal de compras no se puede llegar a adquirir, aunque tenga un costo bajo, ocasionando el retraso de muchas actividades.

En las situaciones antes mencionadas, implican la vivencia de los valores por parte de los miembros de la comunidad educativa, tales como: honestidad, lealtad y fidelidad a los directivos de la institución, quienes nos dieron oportunidad de prestar o recibir sus servicios.

4.1.4.7. Dimensión Comunitaria y Valores

El Colegio Técnico Agropecuario Alejandro Andrade se ha constituido en una alternativa educativa para la comunidad del Cantón Girón, ya que acoge a los adolescentes de todos los estratos sociales y de manera preferente a aquellos que provienen de los alrededores del cantón.

Los directivos de la institución en coordinación con el DOBE Institucional, cuando ha sido necesario ha diseñado proyectos educativos para solventar algunos gastos y continuar así con la formación de los adolescentes que tengan una situación económica preocupante.

La participación de los estudiantes en algunos proyectos como el de Educación para la Salud presidido por la médica del plantel y otros han tenido un espacio para compartir con la comunidad.

A través de la formación de talleres con los estudiantes se ha fomentado la vivencia de los valores como la puntualidad y la solidaridad.

4.1.3. ANÁLISIS DEL FODA

4.1.3.1. FORTALEZAS Y DEBILIDADES

COLEGIO TÉCNICO AGROPECUARIO ALEJANDRO ANDRADE CORDERO

Aplicación de la Matriz FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Personal docente con títulos profesionales en la rama. • Coordinación con la autoridades del plantel • Conocimiento de nuevas técnicas de aprendizaje de los maestros nuevos • Trabajo en equipo y buenas relaciones entre los profesores en su mayoría. • Tutorías para los estudiantes que tengan bajas notas • Bachilleres Técnicos en Agropecuaria y Turismo. • Previsión adecuada de tachos para basura y para reciclaje. • Dispone de local propio • Dispone de los servicios básicos • Disponibilidad de espacios para prácticas de labores agropecuarias. • Biblioteca con mobiliario adecuado. • Un salón de actos (falta un poco de infraestructura) • Un laboratorio para Turismo y 	<ul style="list-style-type: none"> • No es tan buena la comunicación entre las autoridades • El no quererse actualizar con nuevas técnicas los docentes que trabajan varios años en la institución • El colegio no posee un manual de organización, El código de ética y el Organigrama institucional • La no utilización de los laboratorios que tiene la institución (química- física- ciencias naturales) • Aulas casi inadecuadas para la tarea docente: falta de luz eléctrica, falta de material didáctico. • Bar institucional no adecuado para los estudiantes (infraestructura) • Falta de comunicación entre áreas y comisiones permanentes. • Problemas de aprendizaje de los estudiantes en matemáticas. • Despreocupación de los estudiantes en cumplir sus tareas, trabajos, etc. • Poca implementación en el laboratorio de computación.

<p>sus prácticas de gastronomía (cocina)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Algunos estudiantes son reconocidos por ser buenos relatores. 	
--	--

4.4.2. OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Aceptación social de la comunidad • Prestigio a nivel del Cantón Girón. • Apoyar a las familias con problemas a causa de la migración por parte del DOBE • La disponibilidad de una vía recién reconstruida para el acceso de los estudiantes. • La belleza natural del entorno 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de políticas educativas uniformes y permanentes. • Emigración de padres y madres creando familias disfuncionales. • Alcoholismo • Violencia: familiar, ciudadana • Influencia negativa de los medios de comunicación • Acceso fácil al internet como fuente de entretenimiento y genera un bajo nivel de atención y preocupación cuando entregan la tarea escolar. • Embarazos en adolescentes de la institución. • No tener todo el cerramiento del colegio, por eso los estudiantes salen todo el tiempo

4.1.3. MATRIZ FODA

En los análisis de la matriz del FODA, se pudo ver que el uso de la tecnología dentro de las horas clase es alto y esto a traído consecuencia en su rendimiento escolar, al igual que el horario de clases como es un colegio Técnico tampoco les ha permitido quedarse en tutorías para su mejoramiento.

4.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

4.2.1. De los Directivos

Una de las políticas principales de este colegio ha sido, el máximo respeto por la dignidad, los derechos y libertad de los estudiantes, a través de un acompañamiento cercano, técnico y holístico, que le ha permitido ganarse el reconocimiento de la ciudadanía y así mismo la antipatía de algunos ciudadanos, pues algunos consideran que “no se les debe dar toda la libertad a los estudiantes”, algo ilógico, pues los estudiantes son los protagonistas de formación, y la libertad es intrínseca a las personas.

A continuación se exponen los resultados de las entrevistas y encuestas aplicadas a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, quienes forman parte del Colegio “Alejandro Andrade”

Tabla 6

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

Forma de organización	f	%
a. La rectora organiza las tareas en una reunión general cada trimestre.	1	20%
b. Coordinadores de área	1	20%
c. Por grupos de trabajo	2	60%
d. Trabajan individualmente	0	0%
e. No contestan	0	0%
f. TOTALES	4	100%

De acuerdo a los resultados obtenidos (tabla N° 6), con respecto al tema: La organización de los grupos de trabajo, se aprecia que, el Colegio “Alejandro

Andrade” cuenta con una organización basada en los equipos de trabajo, así lo manifiestan el 80% de los entrevistados, además se denota que se lo hace de forma coordinada y se evita la individualidad.

Es importante señalar que no todos están de acuerdo con la forma de integrar los grupos de trabajo y que algunos prefieren hacer un trabajo individual y se podría propiciar más la gestión del equipo directivo para solventar las necesidades que tiene la institución.

Tabla 7

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

Aspectos	f	%
a. El número de miembros de la Institución	3	60%
b. Los resultados obtenidos en la Institución	1	20%
c. Valor y tiempo empleados en la institución	1	20%
d. Otros	0	0%
e. No contestan	0	0%
Totales	5	100%

Según lo expresan los datos de la tabla 7, se considera como el principal aspecto, el número de miembros de la institución con un 60%, seguido de los aspectos como son: resultados obtenidos, el valor y tiempo empleados con un 20%. Con esto se denota que el tamaño de la organización se mide en base al número de miembros de la institución, pero es notable que únicamente el 20% de los directivos toman en cuenta los resultados para medir el tamaño de la organización, puesto que al ser la institución fiscal debería gestionar y trabajar para la obtención de los resultados.

Tabla 8

LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL DE NORMAS

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Sí	3	60%
b. No	2	40%
TOTAL	5	100%

Según los entrevistados, en un porcentaje del 60% manifiestan que las tareas que desarrollan los miembros de la institución están enmarcadas y normadas en los estamentos legales de la educación a nivel nacional y local. Pero es evidente que el 40% de los directivos manifiestan que no se toman en cuenta el manual de normas del colegio. Este dato es relevante, puesto que, de acuerdo a la observación directa del investigador se puede constatar que, no todos los documentos institucionales están actualizados y debidamente conocidos por los directivos. Esto es prueba de que no se ha hecho las gestiones pertinentes para actualizarlos y socializarlos con todo el equipo directivo.

Tabla 9

EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Sí	3	60%
b. No	2	40%
TOTAL	5	100%

El clima de respeto y consideración en la toma de decisiones lo lidera el Concejo Directivo de la institución con un 60% y está presidido por la Rectora. Según estos resultados se puede observar que las autoridades se sujetan a lo establecido por el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación del País. Es importante destacar que, a pesar de haber consenso en las decisiones, no es total, pues no se siguen todos los procedimientos para una correcta decisión, como son: La formulación del problema, las alternativas a elegir, la alternativa el acta, la ejecución de la alternativa y el seguimiento de la decisión tomada, por tanto es una debilidad que debe superar el equipo institucional.

Además, a decir de los directivos y conforme lo expresa el 40% de los entrevistados, las decisiones no siempre tienen el acuerdo de los directivos del colegio, algunos maestros, en diversas oportunidades, desapruban las decisiones ya tomadas, lo que provoca limitaciones en la gestión y el liderazgo.

Tabla 10

DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Sí	3	60%
b. No	2	40%
TOTAL	5	100%

La delegación en la toma de decisiones para la resolución de los problemas o conflictos, según los entrevistados en muchos de los casos es notoria con el 60%, existe una dependencia de los directivos del Colegio Alejandro Andrade, la misma que les condiciona a consultar o delegar la toma de decisiones. En algunos casos la delegación no es positiva, porque el hecho de decidir sin conocer a fondo la realidad interna de la institución, posibilita una actuación parcializada o superficial.

Tabla 11

SU ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE

Orden	Se promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
A	Excelencia académica	2	40%	3	60%	0	0%
B	El desarrollo profesional de los docentes	3	60%	2	40%	0	0%
C	La capacitación continua de los docentes	3	60%	2	40%		
D	Trabajo en equipo	4	80%	1	20%	0	0%
E	Vivencia de valores institucionales y personales	3	60%	2	40%	0	0%
F	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	1	20%	4	80%	0	0%
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	2	40%	3	60%	0	0%

Con respecto al apartado, administración y liderazgo en el centro educativo y lo que destaca lo siguiente: Trabajo en equipo el 80%, desarrollo profesional de los docentes 60%, vivencia de valores el 60%. Los aspectos que menos se promueven son los siguientes: Excelencia académica, la delegación de autoridad y la participación de los padres de familia en las actividades programadas. Estos datos permiten establecer que falta el liderazgo y gestión en las autoridades de la institución para mejorar la calidad académica y de vida de sus estudiantes.

Tabla 12

HABILIDADES DEL LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN

Orden	Se promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Son innatas	1	20%	4	80%	0	0%
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	4	80%	1	20%	0	0%
c	Se adquieren a partir de la experiencia.	0	0%	5	100%	0	0%
d	Se desarrollan con estudios en gerencia	3	60%	2	40%	0	0%
e	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión.	3	60%	2	40%	0	0%

Según los encuestados, las habilidades que se requieren para dirigir una institución surgen del estudio de las teorías contemporáneas sobre liderazgo 80%, de los estudios en gerencia 60% y de la capacitación continua que cambia la práctica, la teoría y la reflexión 60%. Como dato relevante se podría considerar que, los encuestados no le dan mucha importancia a las cualidades innatas que debe tener un líder, esto es algo que no siempre sucede, puesto que a veces no se necesita únicamente la formación, sino también habilidades innatas para la gestión y que se complementan con la experiencia.

Tabla 13

PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROCESO 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.	4	80%	1	20%	0	0%
b	La disminución de estudiantes por aula.	0	0%	2	40%	3	60%
c	La mejora de los mecanismos de control	0	0%	5	100%	0	0%
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo	4	80%	1	20%	0	0%

Para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar, como directivos se promueve: El uso de la información de resultados de desempeño de los estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber lo que falta mejorar 80%, la existencia de ambientes cordiales de trabajo con el 80%.

Un aspecto al que poca importancia le dan los entrevistados es el que se refiere a la disminución de estudiantes por aula 0%, ni la mejora de los mecanismos de control 0 %, esto denota que la gestión y el liderazgo de los miembros del centro educativo no se orienta a verificar los resultados cuantitativos, pues al ser una institución particular el número de estudiantes es determinante para el financiamiento y la solvencia económica.

Tabla 14

ORGANISMOS QUE SE ENCUENTRAN EN LA INSTITUCIÓN

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	De dirección (rectora), Consejo estudiantil, consejo académico, etc.	5	100%	0	0%	0	0%
b	De gestión (secretaria, vicerrectora, comisión económica, etc.)	3	60%	2	40%	0	0%
c	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	4	80%	1	20%	0	0%
d	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)						
e	Otros (¿cuáles?) Departamento de orientación y bienestar estudiantil DOBE	5	100%	0	0%	0	0%

La institución educativa, según los resultados de la tabla 14, cuenta con la mayoría de los organismos para el desempeño administrativo y docente de la misma, como lo expresan los resultados: De dirección: Rectora, Consejo estudiantil, Consejo académico o Junta de áreas académicas 100%; de Gestión: secretaria el 60%; de coordinación Jefe de Estudios o Vicerrectora el 80%; y otros, como, departamento de Orientación y Bienestar estudiantil DOBE el 100%. Cabe destacar que la institución no cuenta con una comisión económica, para satisfacer algunos imprevistos.

Tabla 15

ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO O EQUIPO DIDÁCTICO O JUNTA DE PROFESORES

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	F	%
a	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de estudiantes.	5	100%	0	0%	0	0%
b	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.	2	40%	2	40%	1	20%
c	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan sugerir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.	5	100%	0	0%	0	0%
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los estudiantes.	5	100%	0	0%	0	0%

La Junta de Profesores de cada uno de los cursos del centro educativo promueve de forma directa los siguientes aspectos: Evaluación de aprendizajes, resolución de conflictos, y coordinación de actividades de enseñanza - aprendizaje, en un 100%.

Tabla 16

LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS O ÁREAS ACADÉMICAS Y SUS ACCIONES

Orden.	Los departamentos se encargan de	Sí		No	
		f	%	f	%
a	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.	5	100%	0	0%
b	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programación de la institución.	5	100%	0	0%
c	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.	5	100%	0	0%
d	Mantener actualizada la metodología	3	60%	2	40%
e	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.	2	40%	3	60%
f	Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.	5	100%	0	0%
g	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación	4	80%	1	20%

	didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.				
h	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.	3	60%	2	40%
i	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.	5	100%	0	0%
j	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.	4	80%	2	40%

Según los datos alcanzados en la tabla 16, las áreas académicas de la institución educativa se encargan de una forma prioritaria de los siguientes aspectos: Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia 100%; formular propuestas al equipo directivo, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programación de la institución 100%; los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas 100%.

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 soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.	3	60%	2	40%

La institución educativa tiene un importante trabajo en la gestión pedagógica y de diagnóstico para dar soluciones a los problemas de los diversos grupos humanos de la comunidad, según lo expresan los encuestados, en un 60%, sin embargo se podría mejorar esta gestión, para cubrir ese 40% de deficiencia de margen de atención que expresa la tabla en análisis.

Tabla 18

MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Orden.	MATERIAL DE PLANIFICACIÓN	Sí		No	
		f	%	f	%
a	Reingeniería de procesos	2	40%	3	60%
b	Plan Estratégico	2	40%	2	40%
c	Plan Operativo Anual	0	100%	0	0%
d	Proyectos de capacitación dirigida a directivos y docentes.	2	40%	2	40%

La institución educativa cuenta con una planificación educativa, la misma que se apoya en el Plan Estratégico (40%), el Plan Operativo Anual (0%); se considera los proyectos de capacitación dirigida a directivos y docentes (40%) y la reingeniería de procesos (40%), siendo los cuatro aspectos los más deficientes por no estar actualizados.

4.2.2. De los Profesores

Tabla 19

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES (20).

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.	6	30%	10	50%	4	20%
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.	16	80%	4	20%	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.	14	70%	6	30%	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 representante-consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.	12	60%	8	40%	0	0%
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.	5	25%	11	55%	4	20%
6. Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	11	55%	9	45%	0	0%
7. El proceso de enseñanza aprendizaje, los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.	16	80%	4	20%	0	0%
8. Resistencia en los compañeros o rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	3	15%	11	55%	6	30%
9. Sentirme poco integrado en el colegio y entre los compañeros.	1	5%	7	35%	12	60%
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el Rector del centro educativo.	0	0%	8	40%	12	60%
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	7	35%	13	65%	0	0%
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Rector del centro educativo.	14	70%	6	30%	0	0%
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	13	65%	7	35%	0	0%
14. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera.	11	55%	4	20%	5	25%
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivos y socioculturales con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	13	65%	7	35%	0	0%
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	12	60%	8	40%	0	0%

Los resultados reflejados en la tabla 19, resaltan los aspectos fundamentales con respecto a las actividades, funciones, roles, y desempeño de los docentes, de los cuales se resaltan los siguientes: 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 80%; el proceso de enseñanza aprendizaje, los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante con el 80%; Me siento comprometida con las decisiones tomadas por la Rectora del centro educativo con el 70%.

4.2.3. De los Estudiantes

Tabla 20

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES

DECLARACIONES	CA		A		D		CD	
	F	%	f	%	f	%	f	%
1. La Rectora tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	7	35%	9	45%	3	15%	1	5%
2. Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes.	2	10%	10	50%	5	25%	3	15%
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observa cotidianamente en el ambiente escolar.	7	35%	9	45%	3	15%	1	5%
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	3	15%	12	60%	4	20%	1	5%
5. En las clases se espera que todos los estudiantes hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	6	30%	7	35%	4	20%	5	25%
6. Los docentes inician las clases con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar o comunitario.	4	20%	7	35%	6	30%	3	15%
7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	7	35%	8	40%	4	20%	1	5%
8. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	10	50%	6	30%	3	15%	1	5%
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	3	15%	7	35%	3	15%	7	35%
10. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su	11	55%	7	35%	1	5%	0	0%

opinión.								
11. El profesor es quien decide qué se hace en la clase.	8	40%	7	35%	3	15%	2	10%
12. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación docente.	10	50%	6	30%	3	15%	1	5%
13. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	9	45%	7	35%	4	20%	0	0%
14. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	11	55%	5	25%	3	15%	1	5%

Se resaltan aspectos en los cuales la institución debería mejorar, los mismos que los estudiantes lo destacan: Algunos docentes inician las clases con frases de motivación en “valores y virtudes”, con el 55% que significa mucho.

4.2.4. De los padres de Familia

Tabla 21

RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS A PADRES DE FAMILIA

DECLARACIONES	CA		A		D		CD	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1. La Rectora tiene en cuenta las opiniones de los padres de familia para tomar decisiones.	10	50%	9	45%	1	5%	0	0%
2. Las autoridades hablan más que escuchar los problemas de los padres de familia.	4	20%	8	40%	4	20%	4	20%
3. El liderazgo de las autoridades le lleva a usted a comprometerse con las actividades o proyectos en beneficio del colegio.	11	55%	7	35%	1	5%	1	5%
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas actividades con los padres de familia.	5	25%	7	35%	5	25%	3	15%
5. En las asambleas de padres de familia los profesores le reciben con calidez y escuchan sus opiniones.	16	80%	4	20%	0	0%	0	0%
6. Los docentes conocen de alguna manera la situación personal y familiar de los padres de familia	10	50%	7	35%	2	10%	1	5%
7. El profesor propone actividades con los padres de familia, como talleres, charlas o conferencias.	8	40%	5	25%	4	20%	3	15%
8. Los métodos de enseñanza son los más adecuados para que sus hijos se preparen de la mejor manera y afronten los desafíos de la sociedad.	11	55%	7	35%	2	10%	0	0%
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los padres de familia.	3	15%	5	25%	4	20%	8	40%
10. En las asambleas se dan oportunidades para que los padres de familia o representantes	14	70%	6	30%	0	0%	0	0%

expresen sus opiniones								
11. Las autoridades son quienes deciden qué se hace en esta institución.	6	30 %	7	35 %	4	20 %	3	15%
12. Cuando usted visita el colegio siente un ambiente de cordialidad, respeto y consideración por parte de las autoridades y profesores.	14	70 %	6	30 %	0	0%	0	0%
13. Los padres de familia se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades de la institución educativa.	8	40 %	9	45 %	3	15 %	0	0%
14. La ética y los valores se enseñan a sus hijos con el ejemplo de los profesores de su colegio.	10	50 %	9	45 %	0	0%	1	5%

CA: Completamente de Acuerdo.

A. De acuerdo

D. En desacuerdo

CD. Completamente en desacuerdo

Existen aspectos en los cuales los padres de familia, según los resultados de la encuesta, sugieren de una forma implícita ciertos cambios, entre los que se destacan: Las autoridades son quienes deciden qué se hace en esta institución (30 % CA y 35% A); Los docentes no se interesan por los problemas de los padres de familia. (15 % CA y 25% A). Algunos profesores proponen actividades con los padres de familia, como talleres, charlas o conferencias (20% D y 15% CD).

4.2.5. De la entrevista a directivos

Matriz 2

Tabla No.22

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS

Nro.	Pregunta	Respuesta Positiva	f	Respuesta Débil	f
1	¿Qué es la comunicación para usted? ¿En qué se diferencia de la información?	5	100%	0	0%
2	¿El colegio cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	2	40%	3	60%
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	5	100%	0	0%

4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	4	80%	1	20%
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	4	80%	1	20%
6	¿Cuáles son los valores institucionales que se busca desarrollar en el centro educativo?	3	60%	2	40%
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y estudiantes?	4	80%	1	20%
8	En el caso de existir anti valores, ¿Cuáles son?	3	60%	2	40%

Los resultados reflejados en la matriz 2, resaltan los aspectos fundamentales con respecto al análisis de los directivos sobre sus actividades directivas y administrativas, obteniendo los datos más relevantes: Existe claridad a la hora de definir y diferenciar los conceptos de comunicación e información (100%); Ante un eventual conflicto entre la dirección del centro y el profesorado, (100%), existen criterios definidos para actuar con eficiencia ante dicho evento; el liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado, según los encuestados es el democrático-participativo, con un 80%.

Matriz de problemáticas

Problemas observados	Causas	Efectos
Problema 1. No existe una claridad, ni se especifican los valores que se desarrollan en el centro educativo, según los documentos alusivos a los valores.	Falta de liderazgo y gestión de los profesores y directivos para la promoción de los valores y responsabilidades de los estudiantes.	Alteraciones en la convivencia y comportamiento de los estudiantes.
	Falta de gestión para realizar seminarios y talleres de socialización de los valores.	Deshonestidad y falta de transparencia en el desarrollo de las evaluaciones de aprendizajes.
	Falta de liderazgo para tomar decisiones y de aplicar el Código de convivencia.	Estudiantes y docentes se toman atribuciones indebidas.

<p>Problema 2.</p> <p>Desmotivación de los estudiantes para el estudio y bajo rendimiento académico.</p>	<p>No existe un liderazgo marcado para contrarrestar la desmotivación de los estudiantes y el desinterés de algunos padres de familia.</p>	<p>Deserción escolar y ranchas continuas por parte de algunos estudiantes.</p>
	<p>Los docentes no inician las clases con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar o comunitario</p>	<p>Los estudiantes no se sienten motivados en las clases y su participación es limitada.</p>
	<p>Los docentes no lideran el acercamiento a las situaciones problemáticas de los padres de familia.</p>	<p>Desconocimiento de la situación familiar de sus estudiantes y toman decisiones apresuradas.</p>
<p>Problema 3.</p> <p>Falta de la actualización de la metodología por parte de los docentes.</p>	<p>Un liderazgo muy limitado a la hora de emprender metodologías actualizadas.</p>	<p>Índice elevado de estudiantes que reprueban el curso.</p>
	<p>Falta de comunicación y coordinación entre áreas académicas.</p>	<p>Las clases que se imparten se tornan rutinarias.</p>
	<p>La falta de liderazgo de los maestros se reflejada en la resistencia para desarrollar nuevos métodos de enseñanza.</p>	<p>Planificaciones curriculares e instrumentos de evaluación deficientes.</p>

5.- DISCUSIÓN

La gestión, el liderazgo y los valores de una institución educativa son amplios estadios que involucran a los actores de la educación, el hecho de abordarlos implica un análisis minucioso de los conceptos, su importancia y el alcance de los mismos.

El presente análisis hace referencia a los resultados obtenidos en las diferentes encuestas y entrevistas, aplicadas a los estudiantes, directivos, docentes y padres de familia del colegio “Alejandro Andrade”, además la revisión bibliográfica que hacen alusión a la gestión, el liderazgo y los valores, y finalmente el aporte de las experiencias educativas del autor del presente trabajo investigativo.

El desconocimiento de los valores, su mala interpretación y la deficiente enseñanza de los mismos, pueden ser algunos obstáculos para que la sana convivencia y la relación con los demás se torne tortuosa, y en algunos casos algo insoportable para la comunidad en general.

Las entrevistas y encuestas aplicadas a los principales actores del colegio dejan algunos aspectos relevantes, los que analizamos a continuación:

La institución educativa cuenta con una organización, respaldada en los equipos de trabajo (60% de los encuestados, tabla estadística 6), Es importante señalar que no todos están en de acuerdo con la forma de integrar los grupos de trabajo y que algunos prefieren hacer un trabajo individual y se podría propiciar más la gestión del equipo directivos para solventar las necesidades que tiene la institución.

En el colegio “Alejandro Andrade” se está trabajando en un porcentaje mayoritario en equipos, pero un determinado grupo de directivos expresan en la tabla N° 7, sin embargo los resultados juegan un papel importante para medir el tamaño de la organización y el grado de la gestión, puesto que al ser la institución fiscal, casi siempre se depende del Estado y de autogestión de rectorado.

Las tareas que desarrollan los miembros de la institución están enmarcadas y normadas en los estatutos legales de la educación a nivel nacional y local. (Tabla estadística 8). Este dato es relevante, puesto que, de acuerdo a la observación directa del investigador se pudo constatar que no todos los documentos institucionales estaban actualizados y debidamente conocidos por los directivos. Esto es prueba de que no se ha hecho las gestiones pertinentes para actualizarlos y socializarlos con todo el equipo directivo.

El clima de respeto y consideración en la toma de decisiones lo lidera el Concejo Directivo de la Institución con un 100% y está presidido por la Rectora. Según estos resultados se puede observar que las autoridades se sujetan a lo establecido por el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación del País (Tabla estadística 9).

La libertad y la independencia para la gestión son factores preponderantes en la gestión del colegio, pero según lo ponen de manifiesto los directivos de la institución, existe un cierto descontento porque las decisiones no siempre tienen el acuerdo de los directivos del colegio, lo que provoca limitaciones en la gestión y el liderazgo.

La delegación en la toma de decisiones para la resolución de los problemas o conflictos, no se la delegan a otra persona o funcionario, con un porcentaje de 80%, y un mínimo de directivos delegan a otro funcionario con el 20%, lo que se puede entender que cada directivo asume sus roles. (Tabla estadística 10). De esta forma se da cumplimiento al sexto principio del Sistema Educativo Ecuatoriano, de participación, que permita incorporar a toda la población ecuatoriana tanto en los procesos de desarrollo como, también, en las decisiones locales y nacionales. Es importante el hecho de que se tomen las decisiones en equipo, pues así se da paso a un debate propositivo, un análisis objetivo de los problemas y la elección de la mejor alternativa, de esta forma se consideran las tareas que normalmente se asignan a los grupos que ayudan en la toma de decisiones, estas son: "1. Análisis del problema. 2. Identificación de las alternativas de solución. 3. Elección de la alternativa adecuada. 4. Instrumentación de la alternativa seleccionada. 5. Seguimiento y control de la alternativa ejecutada" (Huber, 2008) Los pasos señalados para la toma de

decisiones nos demuestran que es importante tener equipos de gestión y decisión dentro de una institución educativa, pues esto nos garantiza en gran medida el éxito de las actividades emprendidas para el beneficio de los educandos.

Con respecto al apartado administración y liderazgo en el centro educativo y lo que promueve, de destaca lo siguiente: Trabajo en equipo, desarrollo profesional de los docentes, vivencia de valores. Los aspectos que menos se promueven son los siguientes: La excelencia académica, la delegación de autoridad y la participación de los padres de familia en las actividades programadas.

Los datos antes mencionados, permiten establecer que, falta el liderazgo y gestión en las autoridades de la institución para mejorar la calidad académica y de vida de sus estudiantes. (Tabla estadística 11). Según las experiencias vividas en los últimos años en la institución y revisando los resultados, se percibe que, la participación de los padres de familia y el involucramiento de los mismos en las actividades académicas de sus hijos o representados es mínima; con esta actitud, por una parte, no se está respaldando la iniciativa de los docentes y directivos, y por otra, los padres de familia no se informan, de la situación emocional y académica de sus hijos.

Otro de los problemas graves por los que atraviesa la institución es, la disminución considerable de estudiantes en los últimos tres años, esto tendría que ver con la falta gestión para promover medidas estratégicas para mejorar la calidad de la educación y la falta de promoción de los servicios educativos, sin embargo, la falta de estas medidas sigue siendo un detonante para que los ingresos económicos de la misma se hayan disminuido. Todo esto deja notar la falta de gestión y el liderazgo de los miembros del centro educativo para orientar sus actividades a la búsqueda de resultados cuantitativos, al ser una institución fiscal, el número de estudiantes es determinante para el contrato de profesores titulares sobre todo en la rama de Turismo.

En la institución educativa, como lo expresan los resultados de la tabla estadística 13 el 80% cuenta con la mayoría de los organismos para el desempeño administrativo y docente de la misma, sin embargo, los resultados

no evidencian una gestión y un liderazgo oportuno, ante esto un reto importante sería el de socializar a través de los medios de comunicación, la oferta académica y beneficios que dispone la institución.

El liderazgo de los miembros de la entidad educativa se ha limitado exclusivamente al área académica, dejando de lado las gestiones ante los organismos seccionales para adquirir fondos para el mejoramiento y desarrollo económico de la institución. A esto se suma la falta de una comisión de ventas y márketing que promueva los servicios de colegiatura.

La calidad académica de los estudiantes de la institución, en un buen porcentaje, ha mejorado, y en comparación con los centros educativos del medio ha adquirido competencia, respeto y admiración. Es notorio que la institución no establece acciones para mejorar la convivencia de sus miembros, esto es un aspecto a tomarse en cuenta, pues no se han realizado las gestiones para mejorar la convivencia de sus miembros, y esto ha traído consecuencias, tales como la indisciplina y el bajo rendimiento académico.

Las autoridades del colegio han sido muy cuidadosos en el cumplimiento de las disposiciones dadas por los organismos de la Dirección de educación al tener establecidos los departamentos didácticos conforme lo establece el del Reglamento de la Ley Orgánica de Educación del Ecuador, artículo N°113 .Se podría destacar como una debilidad de las áreas académicas, la falta de la actualización de la metodología (tabla estadística N° 16), siendo este un aspecto fundamental y de la competencia de las áreas académicas; esto puede ser consecuencia de la falta de gestión de los directivos ante las autoridades del Ministerio de educación o universidades de la zona para obtener los medios adecuados y técnicos para la capacitación y actualización de los docentes.

La institución educativa tiene un importante trabajo en la gestión pedagógica y de diagnóstico para dar soluciones a los problemas de los diversos grupos humanos de la comunidad, según lo expresan los encuestados, en un 60%, se podría mejorar esta gestión, para cubrir ese 40% de margen de atención que expresa la tabla en análisis. (Tabla estadística 17).

El colegio cuenta con un Plan Operativo Anual POA, en el cual fundamenta su accionar durante el año lectivo esta desactualizado, sin embargo, sus directivos no han emprendido las gestiones pertinentes para definir una planificación destinada a la actualización del Plan Estratégico y la capacitación de los profesores y directivos (tabla estadística N° 18).

Los docentes son un elemento importante en la formación integral de los estudiantes, por ello es importante analizar las falencias que estos puedan tener con la finalidad de mejorar, (tabla estadística N° 19, se detectan aspectos, tales como: Falta de trabajo en equipo, falta participación y compromiso en las decisiones con respecto al cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje, resistencia en los compañeros o rectorado cuando se intenta desarrollar nuevos métodos de enseñanza y la poca presencia de los valores a la hora de tomar decisiones, además existen un número significativo profesores poco integrados a sus compañeros .

Los docentes, según los resultados del análisis, existe una cierta resistencia a la actualización en lo que se refiere a metodología, y falta de coordinación para emprender nuevas estrategias de enseñanza aprendizaje, y además no existe una total integración del grupo de docentes.

Los estudiantes son el pilar fundamental e indispensable en el proceso de enseñanza aprendizaje, por eso es muy importante considerar sus criterios y opiniones conforme lo establecen los múltiples documentos de la educación y de la legislación ecuatoriana, que señala: “Uno de los derechos fundamentales de los niños y adolescentes es la educación. Las niñas, niños y adolescentes gozarán de los derechos comunes al ser humano, además los específicos de su edad... a la educación y cultura, al deporte y recreación...”(Art. 45 de la Constitución Política de la República C.P.E.).

Los estudiantes al referirse al desenvolvimiento de sus profesores admiran las enseñanzas de sus maestros, pero así mismo, cuestionan algunos aspectos en los cuales se debería mejorar. Los estudiantes consideran que sus maestros deben interesarse más por su situación personal y familiar, proponer actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen; los métodos de enseñanza deben ser más innovadores para promover la reflexión,

participación e interacción con los estudiantes. Estos resultados reflejan la falta del liderazgo de los profesores para promover la investigación y mejorar la calidad académica de los estudiantes.

Los padres de familia son tan importantes como sus hijos en el ámbito educativo, en tal razón, los educadores, deben dar la cobertura e importancia a las observaciones, ideas y sugerencias planteadas por los representantes de los educandos. Los resultados reflejados en la tabla estadística N° 21, resaltan los aspectos fundamentales con respecto al sentir de los padres de familia encuestados, obteniendo los datos más relevantes: Los padres de familia se sienten integrados y valorados al ser partícipes de las actividades a las cuales son invitados por las autoridades del colegio, sienten que su aporte es valioso para la gestión de las actividades educativas, sin embargo consideran que se deberes tomar más en cuenta sus opiniones a la hora de tomar decisiones, y que se les debería notificar periódicamente para estar más involucrados en las tareas de sus hijos., y que los profesores deberían disponer de más tiempo para escuchar sus inquietudes y sus preocupaciones por el bien de sus hijos.

Los valores pueden ser practicados, descubiertos e incorporados por el ser humano. Justamente en esta triple posibilidad reside su importancia pedagógica. Por ello se puede hablar de la educación como la realización de los valores y podemos hablar de una pedagogía de los valores. El descubrimiento, la incorporación y la realización de los valores son tres pilares básicos de la tarea educativa; de ahí que se debe hacer una revisión y análisis periódico de la vivencia y la práctica de los valores en los centros educativos.

En lo referente a la vivencia de los valores en la institución educativa, los resultados reflejados en matriz 2, resaltan los aspectos fundamentales con respecto al análisis de los directivos sobre sus actividades directivas y administrativas, obteniendo los datos más relevantes: No existe una claridad y no se especifican los valores que se desarrollan en el centro educativo; También se destacan la existencia de anti valores, tales como la deshonestidad académica y la impuntualidad, el colegio no cuenta con un documento actualizado y falta socializar con todos los miembros de la institución educativa,

para que cada uno conozca con claridad las actividades, derechos y deberes que debe ejecutar.

El tema de los valores en el colegio “Alejandro Andrade”, no ha tenido la atención y el análisis profundo por parte de todos los actores de la educación. Los docentes, según sus respuestas, conocen y practican en una gran medida los valores dentro y fuera de la institución, sin embargo, al parecer, no han transmitido u orientado de la mejor manera a los estudiantes, esta limitación ha promovido casos de indisciplina y alteraciones en la convivencia estudiantil. Por ello valdría la pena profundizar el tema de los valores en la institución.

La gestión educativa es uno de los temas que está en boga y se presenta como un tema de interés para los involucrados en la docencia, más aún cuando en el contexto educativo ecuatoriano se está por ponerse en marcha una innovación en la educación a partir de la propuesta para Nueva Ley de Educación intercultural, que para unos educadores provoca satisfacción, pues creen que se le está dando la atención y el interés que merece la educación, y para otros les provoca ciertos recelos o cautela, pues se cree que la nueva Ley no dará los resultados esperados.

La gestión educativa debe ser entendida como el conjunto de procesos, de toma de decisiones y la ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación. Esto implica el involucramiento de todos actores de la educación, la conformación de equipos de trabajo para tomar decisiones acertadas y posteriormente la ejecución de la o las alternativas elegidas para el mejoramiento de la educación de los clientes, finalmente una evaluación de las actividades realizadas, estas, no deben hacérselas por un mero cumplimiento a las disposiciones dadas por las autoridades superiores del magisterio, sino más bien, como una oportunidad para mejorar y motivar a los miembros de la institución educativa.

En la actualidad, con el progreso de la ciencia, de la tecnología, y sobre todo con el progreso del ser humano en cuanto al conocimiento de sus deberes y derechos, es importante, que cada uno de los docentes debemos actuar con el suficiente profesionalismo y eficiencia para atender a las necesidades de los estudiantes. De manera especial el rol del líder educacional debe dominar las

funciones y tareas de su puesto de trabajo, demostrando competencia profesional, para lograr el cambio permanente en el centro educativo al que presta sus servicios, todo esto acorde a las dimensiones de la tarea directiva educacional y en continua coordinación con sus compañeros de trabajo.

Los valores en la educación es un reto en la tarea educativa del siglo XXI, pues los avances de la tecnología, la ciencia y la facilidad con la que se transmite la información, hacen que el tema de “los valores en la educación” sea algo insoslayable dentro de la tarea educativa. Los valores en la educación no están de moda, sino que es, la acción misma de la educación. Es importante puntualizar que, los valores y su vivencia, no son tareas exclusivas de los docentes, sino de todos los ciudadanos.

El colegio es una institución creada por la sociedad para apoyar y complementar la acción educativa de las familias, en las áreas: cognitiva, sociopolítica, cívica, estética, artística, psicológica y humanística; pero la familia, será el lugar prioritario para la formación ética y moral de los hijos; por eso es importante que, exista una comunicación permanente entre padres de familia y educadores, para que la formación de los hijos sea más real y apropiada a la situación de los mismos.

Al finalizar este análisis se puede visualizar que el nivel de gestión y liderazgo han llegado a un nivel medio, los directivos y docentes podrían ser más operativos, emprendiendo proyectos para el mejoramiento de la situación económica y académica de la institución. La carencia de recursos económicos no es la justificación para el debilitamiento de los servicios académicos para los cuales fue creado el colegio, el potencial humano es un recurso importantísimo que debería ser más explotado para la solución de varios problemas y necesidades. También se ha podido verificar que, no se ha hecho una promoción explícita, objetiva y oportuna de los valores que se quiere practicar en la institución, por tal motivo los estudiantes están más sujetos a la casuística que a los principios y normas establecidas en los estatutos de la institución. La falta de liderazgo para el emprendimiento de una promoción interna y externa para el mejoramiento de la práctica de los valores ha sido notoria; la difusión de

los valores de forma explícita e implícita sigue siendo una tarea pendiente para los docentes y directivos de la institución.

7.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

Las conclusiones detalladas son el resultado de un trabajo investigativo objetivo, que se ha fundamentado en el análisis de los documentos curriculares de la institución, la revisión bibliográfica, la observación científica, la aplicación de encuestas, el desarrollo de entrevistas y el aporte crítico del investigador.

- Se ha logrado establecer que, la gestión, el liderazgo y la práctica de los valores en el colegio “Alejandro Andrade”, adolecen de ciertas debilidades tales como la falta de documentos curriculares actualizados, la dependencia de la gestión por parte de las autoridades de la institución y la falta de conocimiento de los valores delimitados para el buen vivir de los miembros de la institución educativa.
- Con la investigación objetiva y la aplicación de los instrumentos diseñados por el investigador se ha podido determinar las funciones específicas de las autoridades y docentes, con el firme propósito de realizar una gestión participativa, un liderazgo consultivo y la vivencia de los valores, a partir de una bibliografía actualizada, la Ley Orgánica de Educación y los documentos curriculares de la institución.
- El trabajo de investigación realizado posibilita contar con una propuesta objetiva y factible, para el mejoramiento de la gestión, el liderazgo y los valores en la administración educativa del año lectivo 2011.2012, de tal manera que se acorten las distancias entre lo ideal y lo real.
- Con la realización de la propuesta de mejora, con el tema: Formación en liderazgo y la práctica de valores para los docentes, se ha logrado motivar y comprometer a los educadores para que cada uno de ellos sean líderes emprendedores. Como resultado de los talleres, se han formado nuevos equipos de trabajo, tales como: equipo de gestión, club de comunicación
- Después de la realización de los talleres de la propuesta de mejora, se ha logrado asumir nuevos desafíos y compromisos por parte de los directivos de la Institución, los mismos que son: Incluir en la comisión de gestión a un representante de padres de familia, Incluir oficialmente a los estudiantes y

padre de familia en las Juntas de Curso, realizar talleres de gestión, liderazgo y valores dirigidos a los padres de familia

- La gestión, el liderazgo y la vivencia de los valores no son simplemente el resultado de la formación académica y el cumplimiento del “cargo” para el que somos designados, sino es el resultado de la armonía de muchos factores, el apego a la legislación educativa, la consulta constante a los actores educativos y la perseverancia en los ideales propuestos por la institución a la que pertenecemos.

Recomendaciones Generales

El presente trabajo investigativo no se queda en el cumplimiento de un requerimiento para la graduación, sino que, a partir de los resultados obtenidos en la investigación y la realización de la propuesta de mejora, se hacen las recomendaciones a los involucrados en la labor docente, con la finalidad de optimizar las actividades y los recursos destinados a la gestión, el liderazgo y vivencia de los valores. Las que más deberían tomarse en cuenta son las siguientes:

- Propiciar la actualización inmediata de los documentos curriculares, tales como: PTI, Código de Convivencia y Manual de organización; ya que una gestión sin un fundamento legal y acorde a la realidad local, puede desencadenar en una mala administración y en una institución pasiva.
- Los directivos del colegio, deberían crear más equipos de trabajo, para que la gestión y el liderazgo no se transformen en funciones meramente burocráticas o de mero cumplimiento, sino que la misma sea una fortaleza interna y externa.
- Los estudiantes, deben hacer uso de sus derechos y de los espacios establecidos por la legislación educativa, para que así no se queden en meros espectadores de las actividades y proyectos propuestos por las autoridades del establecimiento educativo al que pertenecen.

7. PROPUESTA DE MEJORA

Título de la propuesta

“FORMACIÓN EN GESTIÓN Y LIDERAZGO EN VALORES, Y CONFORMACIÓN DE UN EQUIPO TÉCNICO DESTINADO A LA ESCUELA PARA PADRES, DEL COLEGIO ALEJANDRO ANDRADE CORDERO DEL CANTÓN GIRÓN, PROVINCIA DEL AZUAY, DURANTE EL PERÍODO LECTIVO 2011-2012”

Justificación

La gestión, el liderazgo y los valores son los elementos sustanciales de la educación, y cuando estos no tienen el correcto desenvolvimiento dentro del proceso educativo, se convierte en una limitación para todos los miembros de la institución educativa.

Luego del análisis de la realidad educativa en el colegio “Alejandro Andrade”, se ha demostrado que, el problema central de la institución es el limitado liderazgo de las autoridades y profesores, quizá debido al desconocimiento de las atribuciones y competencias.

La investigación realizada evidencia que, la institución no cuenta con los documentos actualizados, disminución considerable de estudiantes, falta de protagonismo del colegio en la comunidad cantonal, la pasividad de los docentes, la desmotivación de los estudiantes, la excesiva dependencia administrativa, todo esto cuestiona el liderazgo de las autoridades y profesores, lo que me da la pauta para emprender múltiples alternativas de solución.

Los problemas o debilidades del liderazgo en la institución demandan de acciones inmediatas para el mejoramiento de la misma, entre las principales se podrían mencionar: La formación en gestión y liderazgo de los docentes y la capacitación padres de familia en valores, la actualización de los documentos curriculares, el diseño y socialización del código de convivencia, y la revisión de la estructura administrativa.

El liderazgo y la vivencia de los valores deben ser emprendidos de forma técnica por los educadores, como un testimonio vivo hacia la perfección del ser humano y la formación académica, y que la situación actual de la institución

amerita un cambio de gestión; es oportuno optar por la formación de los docentes del colegio “Alejandro Andrade” en las áreas de gestión y liderazgo, y la concienciación de los padres de familia en cuanto a los valores.

Con la aplicación de esta alternativa y la consecuente formación de los docentes y padres de familia, se logrará un mayor involucramiento en la formación de los estudiantes, para que estos a su vez mejoren la convivencia y la calidad académica. Además se podrán realizar nuevas actividades y proyectos para el desarrollo integral de los educandos.

Objetivos Específicos

La propuesta planteada no quiere ser la “varita mágica” para el cambio de administración y gestión, ni tampoco la solución de los problemas de la institución, sino que quiere facilitar ciertas herramientas para el mejoramiento de la gestión, el liderazgo y los valores en la institución, los objetivos priorizados son:

- Concientizar y formar a los docentes del colegio “Alejandro Andrade” en las áreas de liderazgo y valores, durante el primer trimestre del año lectivo 2011-2012, para que se conviertan en entes activos y propositivos ante los problemas y necesidades, y así dar cumplimiento a los ideales establecidos en la misión del colegio, como son: La calidad académica y calidez humana.
- Propiciar, una gestión participativa y un liderazgo independiente en los educadores de la institución, para que la toma de decisiones sea más democrática, acorde a la problemática de la institución, y que no se vea afectada por criterios o imposiciones externas.
- Fomentaría la gestión, el liderazgo y los valores, a través de la formación de nuevos equipos de trabajo con los docentes para mejorar la calidad académica de los estudiantes y la vinculación con la comunidad.
- Descubrir entre los docentes y estudiantes nuevos líderes para que emprendan proyectos orientados a la formación en valores.

- Mejorar las relaciones intrafamiliares de los estudiantes de la institución en la búsqueda del desarrollo personal e integral con el programa de escuela para padres.

Actividades.

Las actividades que a continuación propongo, están previstas de acuerdo a las condiciones de la institución y a la disponibilidad de los recursos que cuenta la misma y con la participación de los miembros de la comunidad.

ACTIVIDADES	RESPONSABLES
Elaboración de un diagnóstico de la gestión y Liderazgo de la Insitución	Departamento del DOBE Departamento Médico
Diseño y Ejecución de Talleres para todos los miembros de la Comunidad Educativa	Departamento del DOBE Departamento Médico
Ejecución del taller dirigido a docentes sobre los tipos de líderes Educativos	Departamento del DOBE Departamento Médico Profesionales Invitados
Talleres de Gestión del Talento Humano y Educación en Valores dirigido a docentes	Departamento del DOBE Departamento Médico Profesionales invitados
Talleres a Padres de Familia sobre el Código de la Niñez y Adolescencia y Roles – Funciones referentes familiares.	Departamento del DOBE Departamento Médico Profesionales Invitados

Seguimiento: Todo este proyecto tendrá una evaluación en cada trimestre por las autoridades del plantel y por los departamentos que la promueven el DOBE Institucional y Departamento Médico

Localización y cobertura espacial.

El colegio está localizado en el Cantón Girón, provincia del Azuay. Para las actividades de supervisión se lo ha enmarcado en la UTE 4, junto a otros 3 colegios. El centro educativo se encuentra en medio de un cantón comercial y turístico, por lo cual merece exaltar sus características admirables.

El Cantón Girón, es muy destacado por su producción, sus áreas más fuertes son: Agricultura, ganadería, comercio y turismo. La agricultura, la misma que se concentra en el cultivo de la papa; la hojas de achira y en la ganadería por ser un aporte fundamental para la elaboración de cárnicos y lácteos Girón, por encontrarse en la zona Turística y en medio de dos ciudades muy importantes como Cuenca y Machala, se ha convertido en un punto clave para el comercio, pues muchos ciudadanos se han dedicado al comercializar los productos que abundan en las provincias del Oro y Azuay. También se comercializan otros artículos como: Ropa, artesanías, y otros.

Como ya es conocido a nivel nacional, en esta zona del Austro se encuentra el Chorro, La Casa de los Tratados, que hace gala de sus paisajes, su clima y el calor de su gente; por ello se ha convertido en una zona turística, recibe constantemente la visita de muchos ciudadanos que disfrutan de sus atractivos, tales como: hosterías, comidas típicas, balnearios, etc.

Vista Panorámica del Colegio Técnico Agropecuario “Alejandro Andrade”



Fuente: Archivo del Colegio - Secretaría

La Institución fue fundada el 6 de noviembre del año 1966, por iniciativa y gestiones del Alcalde de esa época y la comunidad, el primer rector del Colegio “Alejandro Andrade”, fue el Dr. Alejandro Andrade Cordero quién fundó el colegio con su nombre y por petición de la comunidad se hizo cargo del desenvolvimiento de la institución. El colegio se encuentra ubicado en el centro cantonal, en la Av. 7 de septiembre No. 8-69. Su estructura es muy amplia, cuenta con 10 aulas, 6 oficinas, 2 laboratorios desactualizados, servicios sanitarios, y dos canchas.

El Colegio es de tipo fiscal, condición que le ha permitido acoger a estudiantes con diferentes tendencias religiosas. Cuando escuchamos de un centro educativo fiscal, se nos vienen a la mente la idea de que, “es un colegio gratuito”, “todo es gratis” sin embargo, el colegio es fiscal por las siguientes características:

- Desde sus inicios acogió adolescentes con problemas de conducta y desintegración familiar, pues ellos habían sido acogidos porque la educación es para todos y después al emprender su formación académica,

no eran aceptados por otras instituciones, y viendo que la mayor producción del cantón es la ganadería se opta en fundar al colegio”.

- El centro educativo cuenta con un alto porcentaje de estudiantes de escasos recursos económicos, y de los alrededores.
- Los educadores del colegio, en su mayoría, se han familiarizado con la misión y visión del colegio, por ello se han comprometido más con su labor educativa, a pesar de que, en algunas oportunidades por falta de capital, no han recibido las remuneraciones adecuadas (contratados).
- Algunos padres de familia, al no tener el protagonismo en un colegio particular “de élite” han optado por llevar a sus hijos a otros establecimientos; sin embargo, el colegio sigue con su visión y misión al servicio de la comunidad.
- En la actualidad el colegio se encuentra en una difícil situación económica, por tal motivo, sus directivos se encuentran gestionando ante el Ministerio de Educación, para que nos otorguen un presupuesto en caja chica, considerando que todo acto sale de los profesores.

Población objetivo

La propuesta a realizarse, por estar orientada al mejoramiento de la calidad educativa del Colegio “Alejandro Andrade”, involucra a todos los miembros de la institución educativa y a los responsables la supervisión de la educación, de manera primordial los involucrados de forma directa en la propuesta son:

a. Los Docentes

Son los veinte y tres docentes que prestan sus servicios en el colegio, a quienes estarán dirigidos los talleres y seminarios, pues ellos serán los responsables de su formación y luego, con estos avances, mejorar la calidad académica de los estudiantes.

b. Los Padres de familia o referentes familiares

Considerando que la educación en valores es una tarea que se inicia en la familia y que los padres son los primeros responsables de la formación de sus hijos, esta propuesta de formación a través de Talleres, estará

destinada a los padres de familia que tienen sus hijos en educación básica y bachillerato.

c. Los Estudiantes:

Los estudiantes serán quienes perciban el mejoramiento de sus actividades educativas, por la innovación y el perfeccionamiento de sus maestros, en tal razón se convierten en los actores principales de los procesos de enseñanza aprendizaje.

d. Los directivos y administrativos:

Se consideran directivos beneficiarios de la propuesta a los siguientes miembros: Rectora, Vicerrectora, Inspectores, Consejo Directivo, miembros del equipo técnico del DOBE; así como a los miembros de servicio como secretaria y colectora.

Sostenibilidad de la Propuesta

Los recursos necesarios que permitirán la organización y ejecución de la propuesta serían los siguientes:

Humanos

La realización de los talleres de formación para docentes y padres de familia de la institución que se plantean en la propuesta, implican la responsabilidad y coordinación de los directivos con los equipos de trabajo de la misma, en tal razón se consideran como recursos humanos los siguientes: Veinte Docentes del colegio, dos directivos, un facilitador, coordinador del DOBE y noventa padres de familia.

Tecnológicos:

Un computador portátil, un proyector multimedia, una cámara fotográfica y una impresora.

Materiales:

Papelotes, Marcadores, cinta masking, pizarra, Registros de asistencia, Esferográficos, Lápices, Bocaditos y otros

Físicos:

Instalaciones del colegio, tales como: Sala de audio visual y cuatro aulas para trabajo en grupos.

Económicos:

Aporte de caja chica del colegio para el pago de: facilitadores, material didáctico, refrigerios y otros imprevistos

Organizacionales.

La coordinación y gestiones para la realización de esta propuesta la encabezará la rectora, con el respaldo del equipo técnico pedagógico, y quien hace esta propuesta. Los documentos con los cuales se debe contar para la aplicación de esta propuesta son: Aprobación de la rectora del plantel, cronograma de actividades de cada uno de los talleres y la certificación de la Dirección de Educación para la entrega de certificados a los participantes y del DOBE Provincial.

Presupuesto

El presupuesto de la propuesta se sustentará en el apoyo de la Institución educativa, ya que la realización de los talleres beneficiará directamente a la misma y la calidad académica mejorará notablemente. Todo esto representará una mayor alternativa para los clientes de la comunidad educativa.

PRESUPUESTO PARA LA REALIZACIÓN DE TRES TALLERES

Actividades	Recursos		Recursos		Total
	Humanos	Costo	Materiales	Costo	
Elaboración de la propuesta de mejora por parte del investigador	Consultor (40 horas)	\$160	Copias Empastado Papelotes Impresiones	2 10 2 4	178
Aprobación de la propuesta por parte de la autoridad y el consejo directivo.	Consultor Consejo Directivo (10 horas)	\$40	Refrigerio	10	50
Diseño y ejecución de un taller de asesoramiento a los docentes sobre: "Nociones y Tipos de líderes educativos".	Facilitador (8 horas)	\$80	Copias Papelotes Cinta masking Marcadores Refrigerios	3 1 1 2 20	107
Diseño y ejecución un taller de asesoramiento a los docentes sobre: "La Gestión del Talento Humano".	Facilitador (8 horas)	\$80	Copias Papelotes Cinta masking Marcadores Refrigerios	3 1 1 2 20	107
Diseñar y ejecución un taller de asesoramiento docente con el tema: "Educación y Valores".	Facilitador (8 horas)	\$80	Copias Papelotes Cinta masking Marcadores Refrigerios	3 1 1 2 20	107
Elaboración y aplicación del "Plan de acompañamiento para verificar la gestión, el liderazgo y la vivencia de los valores en la institución".	Facilitador (10 horas)	\$90	Copias Papelotes Cinta masking Marcadores Refrigerios	3 1 1 2 20	117
TOTAL		\$530		\$136	\$ 666

Cronograma

ACTIVIDADES	AÑO LECTIVO 2010-2011			AÑO LECTIVO 2011-2012								
	III TRIMESTRE			I TRIMESTRE			II TRIMESTRE			III TRIMESTRE		
1. Elaboración de la propuesta de mejora por parte del investigador.	x											
2. Aprobación de la propuesta para el mejoramiento de la Gestión, el liderazgo y valores, por parte de los directivos del colegio.	x											
3. Primer Taller de asesoramiento a los docentes: El comportamiento humano en las organizaciones.				x								
4. Segundo Taller de asesoramiento a los docentes: Gestión del talento en las instituciones educativas.				x								
5. Tercer Taller de asesoramiento docente, con el tema: El liderazgo.				x								
6. Cuarto Taller dirigido a los padres de familia, con el tema: Código de la niñez y adolescencia.						x						
7. Quinto Taller dirigido a los padres de familia, con el tema: Tipos de familias, desde la perspectiva legal y funcional.						x						
8. Sexto Taller de dirigido a los padres de familia con el tema: Roles y Funciones de los referentes familiares.						x						
9. Séptimo Taller dirigido a los padres de familia con el tema: Jerarquías, alianzas y límites de las familias.							x					

PRIMER TALLER: EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

Duración: 1 día

NOMBRE DEL EVENTO: Seminario – taller sobre El comportamiento humano en las organizaciones.

Objetivo de desempeño: Los maestros y maestras del Colegio “Alejandro Andrade”, al finalizar el proceso de asesoramiento docente, estarán en la capacidad de conocer el ámbito personal y grupal del comportamiento humano en las organizaciones.

PERÍODOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	RESPONSABLE
07h30 A 08h15	Establecer un ambiente agradable y motivador entre los integrantes del grupo para el desarrollo del taller.	El comportamiento humano en las organizaciones.	Actividades preliminares: <ul style="list-style-type: none"> • Salud y bienvenida. • Inauguración del taller. • Registro de participantes. • Recopilación de expectativas. • Presentación de objetivos del taller. • Establecimiento de compromisos de trabajo. 	Copias de documentos, papelotes, marcadores, proyector de imágenes de multimedia, cinta adhesiva.	Registro de inscripción.	Dra. Nancy Pesantez Lcda. Janeth Calle
08h15 a 09h00	Analizar detenidamente el ámbito organizacional	El ámbito del comportamiento organizacional.	Taller pedagógico <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos de trabajo. • Establecer las actividades a realizar. • Asignar tareas a los grupos • Realizar una plenaria para establecer consensos. 	Proyector de imágenes de multimedia. Papelotes, marcadores, pizarra, esferográficos, cartulinas, borrador de pizarra.	Escala descriptiva	Dra. Pesantez Lcda. Janeth Calle
09h00 a 09h45	Analizar detenidamente el comportamiento personal.	El comportamiento personal	Taller pedagógico <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos de trabajo. • Establecer las actividades a realizar. • Asignar tareas a los grupos • Realizar una plenaria para establecer consensos. 	Proyector de imágenes de multimedia. Papelotes, marcadores, pizarra, esferográficos, cartulinas, borrador de pizarra.	Escala descriptiva	Dra. Pesantez Lcda. Calle

09h45 a 10h15	RECESO Y ENTREGA DE REFRIGERIO					
10h15 a 11h00	Analizar detenidamente el comportamiento grupal..	El comportamiento grupal	Taller pedagógico <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos de trabajo. • Establecer las actividades a realizar. • Asignar tareas a los grupos • Realizar una plenaria para establecer consensos. 	Proyector de imágenes de multimedia. Papelotes, marcadores, pizarra, esferográficos, cartulinas, borrador de pizarra.	Escala descriptiva	DOBE
11h00 a 11h45	Analizar detenidamente el comportamiento en las organizaciones.	El comportamiento en las organizaciones	Taller pedagógico <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos de trabajo. • Establecer las actividades a realizar. • Asignar tareas a los grupos • Realizar una plenaria para establecer consensos. 	Proyector de imágenes de multimedia. Papelotes, marcadores, pizarra, esferográficos, cartulinas, borrador de pizarra.	Escala descriptiva	DOBE
11h45 a 12h30	Definir estrategias para formar equipos de trabajo.	Cómo integrar los equipos de trabajo	Taller pedagógico <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos de trabajo. • Establecer las actividades a realizar. • Asignar tareas a los grupos • Realizar una plenaria para establecer consensos. 	Proyector de imágenes de multimedia. Papelotes, marcadores, pizarra, esferográficos, cartulinas, borrador de pizarra.	Escala descriptiva	DOBE
12h30 a 13h00	Evaluación del Seminario - Taller	El ámbito del comportamiento organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una plenaria para establecer consensos. • Establecer lo positivo, debilidades y sugerencias. 	Papelotes, marcadores.	Escala descriptiva	DOBE

SEGUNDO TALLER: GESTIÓN DEL TALENTO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Duración: 1 día

NOMBRE DEL EVENTO: Seminario – taller con el tema: Gestión del talento en las instituciones educativas dirigido a los docentes del Colegio “Alejandro Andrade”.

Objetivo de desempeño: Los maestros y maestras del Colegio “Alejandro Andrade”, al finalizar el proceso de asesoramiento docente, estarán en capacidad de conocer los diversos tipos de gestión en el área educativa.

PERÍODOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	RESPONSABLE
07h30 A 08h15	Establecer un ambiente agradable entre los integrantes del grupo para el desarrollo del taller.	Gestión del talento en las instituciones educativas	Actividades preliminares: <ul style="list-style-type: none"> • Salud y bienvenida. • Inauguración del taller. • Registro de participantes. • Recopilación de expectativas. • Presentación de objetivos del taller. 	Copias de documentos, papelotes, marcadores, proyector de imágenes de multimedia, cinta adhesiva.	Registro de inscripción.	DOBE
08h15 a 09h00	Analizar las Implicaciones de la gestión en las instituciones educativas	Implicaciones de la gestión en las instituciones educativas.	Taller pedagógico <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos de trabajo. • Establecer las actividades a realizar. • Asignar tareas a los grupos • Realizar una plenaria para establecer consensos. 	Proyector de imágenes de multimedia. Papelotes, marcadores, pizarra, esferográficos, cartulinas, borrador de pizarra.	Escala descriptiva	DOBE
09h00 a 09h45	Analizar La gestión del conocimiento	La gestión del conocimiento	Taller pedagógico <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos de trabajo. • Establecer las actividades a realizar. • Asignar tareas a los grupos • Realizar una plenaria para establecer consensos. 	Proyector de imágenes de multimedia. Papelotes, marcadores, pizarra, esferográficos, cartulinas, borrador de pizarra.	Escala descriptiva	DOBE

09h45	RECESO Y ENTREGA DE REFRIGERIO					
10h15 a 11h00	Analizar detenidamente la gestión de la calidad	La gestión de la calidad	Taller pedagógico <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos de trabajo. • Establecer las actividades a realizar. • Realizar una plenaria para establecer consensos. 	Proyector de imágenes de multimedia. Papelotes, marcadores, pizarra, esferográficos, cartulinas, borrador de pizarra.	Escala descriptiva	Lic. Mario Eguez
11h00 a 11h45	Analizar detenidamente la gestión por competencias	La gestión por competencias	Taller pedagógico <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos de trabajo. • Establecer las actividades a realizar. • Realizar una plenaria para establecer consensos. 	Proyector de imágenes de multimedia. Papelotes, marcadores, pizarra, esferográficos, cartulinas, borrador de pizarra.	Escala descriptiva	Lic. Mario Eguez
11h45 a 12h30	Analizar el tipo de relaciones laborales.	Relaciones laborales	Taller pedagógico. <ul style="list-style-type: none"> • Establecer las actividades a realizar. • Asignar tareas a los grupos • Realizar una plenaria para establecer consensos. 	Proyector de imágenes de multimedia. Papelotes, marcadores, pizarra, esferográficos, cartulinas, borrador de pizarra.	Escala descriptiva	Lic. Mario Eguez
12h30a13h00	Evaluación del Seminario - Taller	Gestión del talento en las instituciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer lo positivo, debilidades y sugerencias. 	Papelotes, marcadores.	Escala descriptiva	Lic. Mario Eguez

TERCER TALLER: EL LIDERAZGO LA PERSPECTIVA LEGAL Y FUNCIONAL.

Duración: 1 día

NOMBRE DEL EVENTO: Seminario – taller con el Tema: Tipos de familias, desde la perspectiva legal y funcional.

Objetivo de desempeño:

Los padres de familia al finalizar el proceso de capacitación conocerán los diferentes tipos de familias y sus características.

PERÍODOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	RESPONSABLE
07h30 A 08h15	Establecer un ambiente agradable entre los integrantes del grupo para el desarrollo del taller.	Tipos de familias desde la perspectiva legal y funcional.	Actividades preliminares: <ul style="list-style-type: none"> • Salud y bienvenida. • Inauguración del taller. • Registro de participantes. • Recopilación de expectativas. • Presentación de objetivos del taller. • Establecimiento de compromisos de trabajo. 	Copias de documentos, papelotes, marcadores, proyector de imágenes de multimedia, cinta adhesiva.	Registro de inscripción.	Lic. Pilar Quintuña
08h15 a 09h00	Conocer el fundamento legal de la familia.	Las familias desde el marco legal.	Taller pedagógico <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos de trabajo. • Establecer las actividades a realizar. • Asignar tareas a los grupos • Realizar una plenaria para establecer consensos. 	Proyector de imágenes de multimedia. Papelotes, marcadores, pizarra, esferográficos, cartulinas, borrador de pizarra.	Escala descriptiva	Lic. Pilar Quintuña
09h00 a	Analizar y conocer la familia desde el ámbito social.	La familia desde la perspectiva social.	Taller pedagógico <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos de trabajo. • Establecer las 	Proyector de imágenes de multimedia. Papelotes, marcadores, pizarra, esferográficos,	Escala descriptiva	Lic. Pilar Quintuña

09h45			<p>actividades a realizar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asignar tareas a los grupos • Realizar una plenaria para establecer consensos. 	cartulinas, borrador de pizarra.		
09h45 a 10h15	RECESO Y ENTREGA DE REFRIGERIO					
10h15 a 12h00	Determinar los elementos que constituyen una familia.	Las familias desde su composición..	<p>Taller pedagógico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos de trabajo. • Establecer las actividades a realizar. • Asignar tareas a los grupos • Realizar una plenaria para establecer consensos. 	<p>Proyector de imágenes de multimedia.</p> <p>Papelotes, marcadores, pizarra, esferográficos, cartulinas, borrador de pizarra.</p>	Escala descriptiva	Lic. Pilar Quintuña
12h00 a 12h30	Evaluación del Seminario - Taller	Tipos de familias desde la perspectiva legal y funcional.	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar una plenaria para establecer consensos. • Establecer lo positivo, debilidades y sugerencias. 	Papelotes, marcadores.	Escala descriptiva	Lic. Pilar Quintuña

CUARTO TALLER: ROLES Y FUNCIONES DE LOS REFERENTES FAMILIARES.

Duración: 1 día

NOMBRE DEL EVENTO: Seminario – taller con el Tema: Roles y funciones de los referentes familiares.

Objetivo de desempeño:

Los padres de familia al finalizar taller conocerán los roles y funciones de los referentes familiares.

PERÍODOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	RESPONSABLE
07h30 A 08h15	Establecer un ambiente agradable entre los integrantes del grupo para el desarrollo del taller.	Roles y funciones de los referentes familiares.	Actividades preliminares: <ul style="list-style-type: none"> • Salud y bienvenida. • Inauguración del taller. • Registro de participantes. • Recopilación de expectativas. • Presentación de objetivos del taller. • Establecimiento de compromisos de trabajo. 	Copias de documentos, papelotes, marcadores, proyector de imágenes de multimedia, cinta adhesiva.	Registro de inscripción.	DOBE
08h15 a 09h00	Conocer el tratamiento de los roles dentro de las familias.	Tratamiento de los roles dentro de las familias.	Taller pedagógico <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos de trabajo. • Establecer las actividades a realizar. • Asignar tareas a los grupos • Realizar una plenaria para establecer consensos. 	Proyector de imágenes de multimedia. Papelotes, marcadores, pizarra, esferográficos, cartulinas, borrador de pizarra.	Escala descriptiva	DOBE
09h00 a 09h45	Definir las familias funcionales y sus componentes.	Las familias funcionales y sus componentes.	Taller pedagógico <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos de trabajo. • Establecer las actividades a realizar. • Asignar tareas a los 	Proyector de imágenes de multimedia. Papelotes, marcadores, pizarra, esferográficos, cartulinas, borrador de	Escala descriptiva	DOBE

			<p>grupos</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar una plenaria para establecer consensos. 	pizarra.		
09h45 a 10h15	RECESO Y ENTREGA DE REFRIGERIO					
10h15 a 12h00	Definir las familias disfuncionales y sus componentes	Las familias disfuncionales y sus componentes.	<p>Taller pedagógico</p> <ul style="list-style-type: none"> Formar grupos de trabajo. Establecer las actividades a realizar. Asignar tareas a los grupos Realizar una plenaria para establecer consensos. 	<p>Proyector de imágenes de multimedia.</p> <p>Papelotes, marcadores, pizarra, esferográficos, cartulinas, borrador de pizarra.</p>	Escala descriptiva	DOBE
12h00 a 12h30.	RECESO Y ENTREGA DE REFRIGERIO					
12h30 a 13h30	Conocer las funciones de los integrantes de las familias	Funciones de los integrantes de las familias	<p>Taller pedagógico</p> <ul style="list-style-type: none"> Formar grupos de trabajo. Establecer las actividades a realizar. Asignar tareas a los grupos Realizar una plenaria para establecer consensos. 	<p>Proyector de imágenes de multimedia.</p> <p>Papelotes, marcadores, pizarra, esferográficos, cartulinas, borrador de pizarra.</p>	Escala descriptiva	DOBE
13h30 a 14h30	Evaluación del Seminario - Taller		<ul style="list-style-type: none"> Realizar una plenaria para establecer consensos. Establecer lo positivo, debilidades y sugerencias. 	Papelotes, marcadores.	Escala descriptiva	DOBE

QUINTO TALLER: JERARQUÍAS, ALIANZAS Y LÍMITES DE LAS FAMILIAS.

Duración: 1 día

NOMBRE DEL EVENTO: Seminario – taller con el Tema: Jerarquías, alianzas y límites de las familias.

Objetivo de desempeño:

Los padres de familia al finalizar taller conocerán las jerarquías, alianzas y límites de las familias.

PERÍODOS	OBJETIVOS DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	EVALUACIÓN	RESPONSABLE
07h30 A 08h15	Establecer un ambiente agradable entre los integrantes del grupo para el desarrollo del taller.	Jerarquías, alianzas y límites de las familias.	Actividades preliminares: <ul style="list-style-type: none"> • Salud y bienvenida. • Inauguración del taller. • Registro de participantes. • Recopilación de expectativas. • Presentación de objetivos del taller. • Establecimiento de compromisos de trabajo. 	Copias de documentos, papelotes, marcadores, proyector de imágenes de multimedia, cinta adhesiva.	Registro de inscripción.	DOBE
08h15 a 09h00	Conocer las jerarquías familiares	Definición de jerarquías familiares	Taller pedagógico <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos de trabajo. • Establecer las actividades a realizar. • Asignar tareas a los grupos • Realizar una plenaria para establecer consensos. 	Proyector de imágenes de multimedia. Papelotes, marcadores, pizarra, esferográficos, cartulinas, borrador de pizarra.	Escala descriptiva	DOBE
09h00 a 09h45	Conocer cuáles son las alianzas familiares.	Las alianzas familiares.	Taller pedagógico <ul style="list-style-type: none"> • Formar grupos de trabajo. • Establecer las actividades a realizar. • Asignar tareas a los 	Proyector de imágenes de multimedia. Papelotes, marcadores, pizarra, esferográficos,	Escala descriptiva	DOBE

			<p>grupos</p> <ul style="list-style-type: none"> Realizar una plenaria para establecer consensos. 	<p>cartulinas, borrador de pizarra.</p>		
09h45 a 10h15	RECESO Y ENTREGA DE REFRIGERIO					
10h15 a 12h00	Conocer cuáles son las alianzas familiares	Las alianzas familiares.	<p>Taller pedagógico</p> <ul style="list-style-type: none"> Formar grupos de trabajo. Establecer las actividades a realizar. Asignar tareas a los grupos Realizar una plenaria para establecer consensos. 	<p>Proyector de imágenes de multimedia.</p> <p>Papelotes, marcadores, pizarra, esferográficos, cartulinas, borrador de pizarra.</p>	Escala descriptiva	DOBE
12h00 a 12h30.	RECESO Y ENTREGA DE REFRIGERIO					
12h30 a 13h30	Definir los límites familiares	Los límites familiares.	<p>Taller pedagógico</p> <ul style="list-style-type: none"> Formar grupos de trabajo. Establecer las actividades a realizar. Asignar tareas a los grupos Realizar una plenaria para establecer consensos. 	<p>Proyector de imágenes de multimedia.</p> <p>Papelotes, marcadores, pizarra, esferográficos, cartulinas, borrador de pizarra.</p>	Escala descriptiva	DOBE
13h30 a 14h30	Evaluación del Seminario - Taller	Jerarquías, alianzas y límites de las familias.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar una plenaria para establecer consensos. Establecer lo positivo, debilidades y sugerencias. 	<p>Papelotes, marcadores.</p>	Escala descriptiva	DOBE

8.- BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar R. (1990) *Universidad Técnica Particular de Loja*
- Bass B. (2002). *Liderazgo y Organizaciones que aprenden.*
- Boris A. Diccionario de Sinónimos y Antónimos, Edit. Brasa Lima.
- Brovelli, M. (2001). *Nuevos Viejos roles en la gestión Educativa.* Santa Fé, Argenta
- Buele M. (2009) *Guía Didáctica de Evaluación de Instituciones Educativas.* Loja
- Buele M. (2010) *Guía Didáctica, Instructivo para elaboración de tesis Proyecto de Grado II.* Loja
- Carrera X. (2009) *Guía Didáctica, Instructivo para elaboración de tesis.* Loja
- Celi J.(2008) *Descubriendo el mundo.* Quito Ecuador
- Chavarría M. (2004)
- Chiavenato I. (2007) *Administración de recursos humanos.* Edit. Interamericana editores S.A. México.
- *Código de la Niñez y Adolescencia del Ecuador* (2003). Ministerio de Bienestar Social. Ecuador:
- *Constitución Política de la República del Ecuador.* (2008). Asamblea Nacional Constituyente. Montecristi Ecuador
- Prieto D. *La Comunicación en la Educación.*
- David I.,(1995) *la educación de las virtudes humanas Minos,* México, pag.40
- *Documento Digital de la Ley Orgánica de Educación del Ecuador,* UTPL. (2009)
Editor. Gráficas Iberia
- Fishmach S. (1997). *Técnicas de terapia familiar.*Edit. Paidós, Barcelona.
- Gallegos M. *En vivo y directo: Las cualidades del dirigente.*
- George, (2007). *Análisis del Currículo.* México.
- Guillén G.(2006). *Ética en las Organizaciones.* Edit. Pesaron. Madrid.
- Hernández A. (2005).*Familia ciclo vital y psicoterapia sistemática breve.* Edit. El Búho, Bogotá.
- *Plan decenal de Educación del Ecuador* (2006). MEC, Ecuador

- Raths, L.(1967). *El sentido de los valores y la enseñanza*. Cómo emplear los valores en el salón de clases. Uthea, México-
- Valenzuela J.(2008). *Evaluación de Instituciones Educativas*. Edit. Trillas ITESM. México.
- PAGINAS WEB
- Barcelona, I.,Bilbac.(1999). Intervención en dificultades del aprendizaje.Recuperado el 21 de diciembre del 2001 del sitio Web Educación – Docencia –enseñanza y aprendizaje: <http://educaciònydocencia.com/liderago/enelaula>.
- Cheverría, M.(2006). Los valores Morales y sus Características. Recuperado el 5 de mayo del 2005. Del sitio web Valores Humanos: <http://www.valores/chavarria.htm>
- Romero,D.,Pernalate (1999)Liderazgo y Gerencia. Recuperado el 30 de octubre del 2005 del sitio Web Funciones Administrativas o Gerenciales: <http://liderazgo/gerencia.com>
- Martínez, W.(1999)Psicología científica. Recuperado el 21 de mayo del 2009.del sitio Web Psicología General: <http://www.psicologiacientifica.com>
- Muñoz, G., Seúlveda (2000) Psicología y Desarrollo Evolutivo. Recuperado el 10 de noviembre del 2009 del sitio Web Psicología Evolutiva: <http://www.educaciòninical.com>

9.- APÉNDICES

Formato de Encuestas

ENCUESTA A DIRECTIVOS (GESTORES EDUCATIVOS)

Sr.(a) Gestores Educativo

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

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

1. TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

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

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

.....

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

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

.....

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

SI (_____)

NO (_____)

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

Director ()

Rector ()

Consejo Directivo ()

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

SI (_____)

NO (_____)

Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

No	Se Promueve	Siempre	A veces	Nunca
A	Excelencia académica			
B	El desarrollo profesional de los docentes			
C	La capacitación continua de los docentes			
D	Trabajo en equipo			
E	Vivencia de valores institucionales y personales			
F	Participación de los padres de familia en las actividades programadas			
G	Delegación de autoridad a los grupos de decisión			

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

No	Se Promueve	Siempre	A veces	Nunca
A	Son innatas.			
B	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo			
C	Se adquieren a partir de la experiencia.			
D	Se desarrollan con estudios en gerencia			
E	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión			

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

No	Se Promueve	Siempre	A veces	Nunca
A	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar			
B	La disminución del número de estudiantes por aula			
C	La mejora de los mecanismos de control			
D	La existencia de ambientes cordiales de trabajo			

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

Nro.	Se encuentran en la institución	Siempre	A veces	Nunca
a	De dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.)			
b	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)			
c	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)			
d	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)			
e	Otros (¿cuáles?)			

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

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

Las preguntas 13 y 14 deben ser respondidas con términos sí o no.

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

- a. Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia
(_____)
- b. Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución
(_____)
- c. Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente
(_____)
- d. Mantener actualizada la metodología
(_____)
- e. Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros
(_____)
- f. Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje
(_____)
- g. Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos
(_____)
- h. Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo
(_____)
- i. Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas
(_____)

j. Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología
(_____)

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

Si () No ()

En la institución educativa que usted dirige se ha realizado:

a) Un reingeniería de procesos

(_____)

b) Plan estratégico

(_____)

c) Plan operativo Anual

(_____)

d) Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes.

(_____)

¡Importante!

Aplicar el cuestionario a los directivos, miembros del consejo directivo, jefes departamentales, entre otros.

ENCUESTA A DOCENTES

Sr. Profesor:

El Inventario de Situaciones de Enseñanza (I.S.E.) contiene 55 declaraciones que se refieren a aspectos de la actividad del profesor.

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de los parámetros establecidos. A continuación responda, SEGÚN SU PROPIA EXPERIENCIA PERSONAL, en qué medida cada situación HA REPRESENTADO UN PROBLEMA DURANTE SU EXPERIENCIA DOCENTE.

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. Siempre
2. A veces.
3. Nunca.

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento

educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

a. Fiscal ()

b. Fiscomisional ()

c. Municipal ()

d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

CUESTIONARIO

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

14. Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera			
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.			
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.			

ENCUESTA A ESTUDIANTES

Estudiante:

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

Le pedimos que **LEA ATENTAMENTE** cada una de estas situaciones.

Cada declaración tiene cinco posibles respuestas:

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

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

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

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

Quando se haya decidido marque con una X en una de las opciones.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento

educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

MATERIA DE ESTUDIO

a. Fiscal ()

b. Fiscomisional ()

c. Municipal ()

d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

CUESTIONARIO

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

ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA O REPRESENTANTES

Señor(a) Padre de familia o representante.

Este cuestionario intenta recabar sus opiniones acerca de la ADMINISTRACIÓN, GESTIÓN Y LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES DEL CENTRO EDUCATIVO en que *actualmente* estudian sus hijos. El cuestionario evalúa sus opiniones sobre su PARTICIPACIÓN, EL APOYO QUE RECIBE, EL LIDERAZGO DE PROFESORES Y AUTORIDADES, EL AMBIENTE Y LA ACOGIDA que usted percibe en colegio.

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

CA Si está COMPLETAMENTE DE ACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo, su participación y apoyo que recibe.

A Si está DE ACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo, su participación y apoyo que recibe.

D Si está EN DESACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo, su participación y apoyo que recibe.

CD Si está COMPLETAMENTE EN DESACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo, su participación y apoyo que recibe.

Quando se haya decidido marque con una X en una de las opciones.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

MATERIA DE ESTUDIO

a. Fiscal ()

b. Fiscomisional ()

c. Municipal ()

d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

CUESTIONARIO

DECLARACIONES	CA	A	D	CD
1. El Rector tiene en cuenta las opiniones de los padres de familia para tomar decisiones.				
2. Las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los padres de familia.				
3. El liderazgo de las autoridades le lleva a usted a comprometerse con las actividades o proyectos en beneficio del colegio.				
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas actividades con los padres de familia.				
5. En las asambleas de padres de familia los profesores le reciben con calidez y escuchan sus opiniones.				
6. Los docentes conocen de alguna manera la situación personal y familiar de sus estudiantes.				
7. El profesor propone actividades con los padres de familia, como talleres, charlas o conferencias.				
8. Los métodos de enseñanza son los más adecuados para que sus hijos se preparen de la mejor manera y afronten los desafíos de la sociedad.				
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los padres de familia.				
10. En las asambleas se dan oportunidades para que los padres de familia o representantes expresen sus opiniones.				
11. Las autoridades son quienes deciden qué se hace en esta institución.				
12. Cuando usted visita el colegio siente un ambiente de cordialidad, respeto y consideración por parte de las autoridades y profesores.				
13. Los padres de familia se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.				
14. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo de los profesores de su colegio.				

Anexo 2. Formato de Entrevistas.

ENTREVISTAS A DIRECTIVOS:

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento
educativo.....

Cargo que desempeña:

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia..... Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

Tipo de establecimiento: Fiscomisional () Fiscal ()
Particular ()

2. CUESTIONARIO

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de estas preguntas, luego responda de forma objetiva y sincera. La información será confidencial.

¿Está considerado un espacio establecido para el diálogo entre directivos, profesores y estudiantes?

.....
.....
.....
.....

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

.....
.....
.....
.....

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

.....
.....
.....
.....

¿Cómo está organizado el profesorado de su centro educativo?

.....
.....
.....
.....
.....

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

.....
.....
.....
.....
.....

¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?

.....
.....
.....
.....
.....

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

.....
.....
.....
.....
.....

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

.....
.....
.....
.....

¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y estudiantes?

.....
.....
.....

.....
.....

En el caso de existir antivalores, ¿Cuáles son?

.....
.....
.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**Colegio Técnico Agropecuario “Alejandro Andrade”
Girón – Azuay.**

Avda. 7 de Septiembre 8-69 Teléfonos: 2275 -113 Fax: 2276 579.

ESCALA DESCRIPTIVA DE PARTICIPACIÓN EN LOS TALLERES

Nombre del evento: Seminario – taller “El comportamiento humano en las organizaciones, dirigido a los docentes del Colegio “Alejandro Andrade”.

Nº	Nómina	Indicadores											
		Colabora en trabajo grupal			Aporta con ideas en trabajo grupal			Participa en exposición de trabajos			Aporta con ideas en plenaria		
		Siempre	A veces	nunca	Siempre	A veces	nunca	Siempre	A veces	nunca	Siempre	A veces	nunca
1	Arevalo Silvana	x			x			x			x		
2	Arias Mérida	x			x				x		x		
3	Bolaños Brayán	x			x			x				x	
4	Baculima Edgar	x			x			x			x		
5	Balarezo Juan	x			x				x		x		
6	Castro Clara	x			x			x			x		
7	Carrión Diana	x				x		x			x		
8	Cevallos Alejandra	x				x		x	x		x		
9	Galán Miguel	x			x			x				x	
10	Gualpa Norman		x		x							x	
11	Guzmán Jonatan	x			x				x		x		
12	Mena Elias		x		x						x		
13	Narváez Patricio	x			x			x			x		
14	Ordoñez Jhony	x			x				x		x		
15	Ochoa Gabriela	x			x			x				x	
16	Panamá Jhon	x				x		x			x		
17	Rodríguez Johanna	x			x			x				x	

18	Roldan Juan	x			x			x			x		
19	Sasaguay Mayra	x			x			x				x	
20	T enecota Carmen	x			x			x			x		
Total		18	2		17	3		15	5		14	6	

Colegio “Alejandro Andrade”

Girón – Azuay.

Avda. 7 de Septiembre 8-69 Teléfonos: 2275 -113 Fax: 2276-579

EVALUACIÓN FINAL DEL TALLER: “EL COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES”

Objetivo: Determinar el criterio de los docentes del colegio “Alejandro Andrade”, con respecto al proceso de asesoramiento docente sobre El comportamiento humano en las organizaciones.

Instrucciones: Por favor lea detenidamente cada interrogante y señale con una X solo una de las opciones que se presenta.

Nº	Interrogante	Criterios		
		Muy interesante	Interesante	Poco interesante
1	¿Los temas desarrollados en el taller de asesoramiento docente fueron:			

Nº	Interrogante	Criterios		
		Totalmente	Parcialmente	Nada
2	¿Los temas desarrollados en el taller de asesoramiento docente pueden aplicarse en su trabajo:			

Nº	Interrogante	Criterios		
		Mucho	Poco	Nada
3	¿Los temas desarrollados en el taller de asesoramiento docente le ayudarían en el desarrollo de la función docente:			

Nº	Interrogante	Criterios		
		Mucho	Poco	Nada
4	¿Los temas desarrollados en el taller de asesoramiento docente servirían para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje:			

Nº	Interrogante	Criterios		
		Muy clara	Poco clara	Ninguna
5	Luego de haber desarrollado los talleres de asesoramiento docente usted tiene una idea sobre los modelos pedagógicos:			

Nº	Interrogante	Criterios		
		Mucho	Poco	Nada
6	¿Los temas desarrollados en el taller de asesoramiento docente son aplicables en su área de trabajo.			

Gracias por su colaboración / Dra. Nancy Pesantez – Lcda. Pilar Quintuña- Lcda. Calle

Fotografía No.1



**Lcda. Pilar Quintuña Coronel
RECTORA DEL PLANTEL**

Fotografía No.2



Estudiantes de segundo de Turismo

Fotografía No, 3



Estudiantes de 2do. De Explotaciones Agropecuarias