



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
PONTIFICA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
Sede Ibarra.
MAESTRIA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

TEMA

“Gestión, liderazgo y valores en la administración del Centro Educativo Inicial y Básica “Presidente Jaime Roldos Aguilera” de la ciudad de Machala durante el año lectivo 2011-2012”

Tesis de grado

ESTUDIANTE:

Lcda. Morin Judith Cueva Camacho

DIRECTOR:

Dr. José Luis Arévalo Torres

CENTRO UNIVERSITARIO SANTA ROSA

2012

CERTIFICACIÓN

Loja Septiembre del 2012.

Dr.

José Luis Arévalo Torres

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA

Que el presente trabajo de investigación realizado por la estudiante, Morin Judith Cueva Camacho, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, ajustándose a las normas establecidas por la Universidad Técnica Particular de Loja; por lo que autoriza su presentación para los fines académicos- legales pertinentes.

.....

Dr. José Luis Arévalo Torres.

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Morin Judith Cueva Camacho, como autora del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el mismo.

Morin Judith Cueva Camacho

C.I. 0702843624

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

Yo, **Morin Judith Cueva Camacho**, 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”

Loja, septiembre del 2012.

Morin Judith Cueva Camacho.

C.I. 0702843624

AGRADECIMIENTO

Le doy gracias a Dios, por que me brindado fortaleza y perseverancia para lograr cumplir con la meta anhelada, A mi querida madre, por que sacrificó gran parte de su vida, para convertirme en una profesional, a mi esposo Walter por apoyarme en los momentos más difíciles de mi carrera siempre estuvo con su mano estirada, para apoyarme, a mis hijos, Javier Paúl y Eimy, que les privé de tantas diversiones por que mi tiempo estaba dedicado a mis trabajos, y me brindaron su apoyo incondicional para llegar a obtener mi título de Pos grado.

También un agradecimiento sincero al director de tesis, que con sus conocimientos brindados, supieron orientarme y guiarme para lograr llegar a culminar la mejor etapa de mi vida.

Un agradecimiento muy efusivo, para la UTP, a todo el cuerpo de docente que impartieron las cátedras de manera muy productiva, para obtener este grandioso título que llena de satisfacción a mi vida profesional.

Un agradecimiento especial al Mg. Ronald Vitonera y el cuerpo docente de la escuela “Jaime Roldos Aguilera” por su predisposición brindada.

Morin Judith Cueva Camacho.

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico con todo mi cariño: a mi querida madre Delia Camacho, a mi abnegado esposo Walter Vitonera y a mis queridos hijos: Javier, Paúl Eimy y demás personas que de una u otra manera me brindaron su apoyo incondicional.

Morin Judith Cueva Camacho

2. ACTA DE COMPROMISO ENTRE EL CENTRO EDUCATIVO“PRESIDENTE JAIME ROLDOS AGUILERA” DE LA CIUDAD DE MACHALA Y LA LCDA. MORIN JUDITH CUEVA CAMACHO, ESTUDIANTE DE LA MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL, DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

En la ciudad de Machala, específicamente en la parroquia nueve de Mayo a los 15 días del mes de Julio del dos mil once, comparece por una parte el Mgs. Ronald Everaldo Vitonera Cruz , Director del Centro Educativo “Presidente Jaime Roldos Aguilera”; y por otra parte la Lcda. Morín Judith Cueva Camacho, estudiante de Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, de la Universidad Técnica Particular de Loja, con el objetivo de suscribir la siguiente acta de compromiso, de conformidad a las siguientes cláusulas:

Primera: Qué el Mgs. Ronald Everaldo Vitonera Cruz, en calidad de Director se compromete a autorizar que se realice el trabajo de investigación “GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES de la institución ya mencionada, brindando todas las facilidades con el fin de que se desarrolle la investigación.

Segunda: La Lcda. Morín Judith Cueva Camacho, se compromete a mantener la absoluta reserva y confidencia sobre las limitaciones que pudiera encontrar en la investigación, y entregar a la escuela, los resultados de la investigación.

Para validez de lo acordado, firman en unidad de acto el Mgs. Ronald Everaldo Vitonera Cruz, Director del Centro Educativo, “Presidente Jaime Roldos Aguilera”; y por otra parte la Lcda. Morin Judith Cueva Camacho, estudiante de Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, de la Universidad Técnica Particular de Loja

Mgs. Ronald Everaldo Cruz
DIRECTOR

Lcda. Morín Judith Cueva Camacho.
ESTUDIANTE.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PRELIMINARES	
PORTADA.....	i
CERTIFICACION DEL DIRECTOR.....	ii
AUDITORÍA.....	iii
ACTA DE SESIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vii
CERTIFICADO INSTITUCIONAL.....	viii
RESUMEN.....	ix
1INTRODUCCIÓN.....	1
2. MARCO TEORICO.....	5
2.1. La gestión educativa.....	5
2.1.1 Concepto.....	5
2.1.2 Importancia.....	5
2.1.3 Tipos de Gestión.....	6
2.2. Liderazgo Educativo.....	11
2.2.1. Concepto.....	11
2.2.2. Tipos de Liderazgo Educativo.....	12
2.2.3. Características del Liderazgo Educativo.....	17
2.2.4. Perfil de un Líder educativo.....	18
2.2.5. Roles de un Líder.....	18
2.3. Diferencias entre directivo y líder.....	18
2.3.1 Concepto de directivo y líder.....	19
2.4. Los valores y la educación.....	19
2.4.1 Tipos de valores.....	20
2.4.2. Características de los valores.....	20
2.5 valores en la escuela.....	20
2.5.1 Valores en los alumnos.....	20
2.6 Metodología.....	23
2.6.1 Directivos.....	24
2.6.2 Docentes.....	25
2.7 Estudiantes.....	26
2.7.1 Padres de familia.....	27
2.7.2 Materiales e instrumentos.....	28
2.7.2.1 Encuestas.....	28
2.7.2.2 Entrevistas.....	29
2.8. Métodos y Procedimientos.....	29
2.8.1 Resultados.....	31
3. Código de Ética.....	31
3.1 Plan Estratégico.....	32
3.2. Plan operativo anual (POA).....	33
3.3. Proyecto Educativo Institucional (PEI).....	33
4. Reglamento Interno y otras Regulaciones.....	35
4.1 La estructura organizativa de la unidad Educativa.....	36
4.1.1 Misión.....	38

4.1.1.1 Visión.....	39
4.1.1.2 Organigrama.....	40
4.1.1.3. Funciones por áreas y departamentos.....	41
4.1.2 El clima escolar y convivencia con valores.....	46
4.1.2.1. Dimensión pedagógica curricular y valores.....	47
4.1.2.2. Dimensión organizativa operacional y valores.....	48
4.1.2.3. Dimensión administrativa y financiera y valores.	49
4.1.2.4. Dimensión comunitaria y valores.	49
4.1.3. Análisis FODA.....	51
4.1.3.1. Fortalezas y debilidades.....	52
4.1.3.2. Oportunidades y amenazas.....	53
4.1.3.3. Matriz FODA.....	54
4.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS.....	59
4.2.1 De la encuesta a Directivos.....	59
4.2.1 De la encuesta a los Docentes.....	70
4.2.3 De los estudiantes.....	74
4.2.4 De los padres de familia.....	76
4.2.5 Entrevista a los directivos.....	79
4.2.6 Matriz de Problemática.....	82
5. Discusión.....	83
6.1 Conclusiones.....	87
6.2 Recomendaciones.....	88
7. PROPUESTA DE MEJORA.....	89
7.1. Título de la propuesta.....	89
7.2. Justificación.....	89
7.3. Objetivos.....	90
7.3.1 Objetivo General.....	90
7.3.2. Objetivos específicos.....	90
7.4. Actividades.....	91
7.5. Localización y cobertura espacial.....	92
7.6. Población de Objeto.....	92
7.7. Sostenimiento de la propuesta.....	92
7.8. Presupuesto.....	94
7.9. Cronograma.....	95
7.10. Resultados esperados.....	96
8. BIBLIOGRAFÍA.....	97
9. Apéndice.....	98

RESUMEN

El presente trabajo investigado que versa sobre Gestión, liderazgo y valores en la administración del centro educativo “Jaime Roldos Aguilera” de la ciudad de Machala durante el año lectivo 2011- 2012 es un tema para vertir criterios de secuenciación y selección de Actividades curriculares y las relaciones humanas, las mismas que ayudan al desarrollo del campo científico.

Se trabajó con el siguiente objetivo general. Desarrollar la capacidad de gestión y juicio crítico sobre el desarrollo de proyectos de investigación y la planificación de propuestas alternativas a la mediación y solución de los problemas en el ámbito del liderazgo y valores, que posibiliten el mejoramiento de la calidad de la educación.

De todo esto se puede concluir que es necesario una nueva actitud de los educadores, un nuevo concepto de profesionalismo, que nos lleve a asumir individual y colectivamente la responsabilidad asignada por la sociedad.

Esperando que esta investigación sirva de referencia para la sociedad, del mundo de los lectores e investigadores para que contribuyan al fortalecimiento de una educación digna de calidad e integral para el desarrollo pluricultural de nuestro país.

1. INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas de nuestro país y en América Latina, atraviesan una notable situación, y se llega a la conclusión, de que entre tantas insuficiencias y fallas, la que más se percibe es la débil capacidad de dirección y liderazgo en valores de quienes están al frente de ellas y las representan.

No es ajeno a nuestra realidad que en la mayoría de los casos, una buena parte de los problemas que aquejan a las escuelas, los colegios, las universidades, las Direcciones Provinciales de Educación, las Subsecretarías, el Ministerio de Educación, en el país se debe a que los directores, los rectores, los decanos, los subsecretarios, y ministros tienen una baja capacidad de gestión y no saben aplicar un buen liderazgo apropiado que surja la integración, las buenas relaciones laborales en las organizaciones de nuestro país.

Sin embargo, existe bastante distancia entre la afirmación anterior y decir que ellos son los únicos responsables y que nosotros no tenemos nada que hacer en esa situación problemática. De hecho todos somos responsables de esta crisis. Por ello todos podemos y debemos ser parte de la solución.

El presente trabajo de investigación se ha realizado de acuerdo a las necesidades de las instituciones educativas, en nuestro medio es un tema que conlleva a desarrollar actividades, para mejorar el aspecto de la gestión, liderazgo y los valores, dentro del plantel educativo.

Es muy importante, porque ha servido para medir la capacidad de gestión, liderazgo integrado a los valores, en los directivos, y comunidad educativa, que permitan contribuir a elevar la calidad de la educación en los centros educativos, para su buen funcionamiento, y desarrollar de la mejor manera las actividades diarias que se presentan en la Institución.

Será un pilar fundamental el tipo de liderazgo que se utiliza en la Institución, fomentando valores que están siendo muy olvidados, para emprender proyectos.

Educativos y que tienen una enorme vigencia en la familia, escuela y sociedad y así se evitará constantemente la manifestación de conductas carentes de valores en todos los ámbitos desde la perspectiva pedagógica, razones más que suficientes que justifiquen este valioso trabajo.

La Institución educativa “Jaime Roldos Aguilera” ha crecido en los últimos tiempos, en la actualidad, cuenta con educación inicial de niños de 3-4 años, y 601 alumnos de Básica, con la ayuda de las ONG, se sigue ampliando y a futuro será un “Centro de unidad educativa con los 10 años Básicos” con la posibilidad, de un enfoque integral, del ser humano, desarrollando la buena gestión y Liderazgo en valores con toda la comunidad educativa.

La presente investigación, mantuvo una motivación muy práctica, pues permitió organizar y planificar las visitas al plantel educativo, realizar las encuestas a los docentes, alumnos, padres de familia y directivos, fue una anécdota inolvidable se notó claramente la predisposición de la comunidad educativa, que constituye un aporte importante, pues busca la filosofía del éxito educacional, basada en el cambio para mejorar la calidad de la educación.

Objetivo General.

Analizar la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores personales e institucionales y que fundamentalmente permita contribuir a elevar la calidad de la educación en el centro educativo.

Objetivos específicos.

Investigar los referentes teóricos sobre: gestión educativa, liderazgo educativo; y gestión de la calidad en los valores.

Descubrir una actitud crítica para seleccionar, procesar y presentar información valiosa sobre la gestión, liderazgo y valores en el centro educativo.

Determinar los roles y liderazgo de los directivos y jefes departamentales en la ejecución de los planes estratégicos y operativos de la institución educativa.

Asumir con responsabilidad la elaboración del diagnóstico institucional en el diferente escenario de gestión, liderazgo y valores, como eje transversal

Fortalecer el liderazgo en la toma de decisiones en situaciones arriesgadas o inciertas, identificando técnicas que los gerentes y directivos puedan utilizar para reducir las dificultades.

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

Objetivos formativos.

Conocer el desarrollo de competencias de gestión de liderazgo y valores en los centros educativos de las localidades e instituciones en las que se envuelven los profesionales en estudio de posgrado.

Asumir con responsabilidad la elaboración del diagnóstico institucional en el diferente escenario de gestión, liderazgo y valores, este último es el eje transversal de la administración educativa.

Conocer el desarrollo de competencias de gestión de liderazgo y valores en los centros educativos de las localidades e instituciones en las que se envuelven los profesionales en estudio de posgrado.

Objetivo de la propuesta.

➤ Objetivo General.

Promover la capacidad, y la habilidad del liderazgo integrando los valores personales e institucionales, que contribuyan a la calidad educativa inicial y básica del establecimiento Educativo, “Jaime Roldos Aguilera.”

➤ **Objetivos Específicos**

- Desarrollar la práctica y el ejercicio de un liderazgo transformacional en función de fomentar la responsabilidad y participación desde la gerencia educativa institucional.
- Promover la acción del liderazgo, en autoridades y personal docente de la Institución.
- Orientar al trabajo de las estructuras organizativas en relación con los estilos de liderazgo para optimizar, los talentos humanos en el desarrollo de la Institución
- Fomentar la práctica de valores desde el diseño y ejecución del plan estratégico del desarrollo institucional.

La innovación educativa y el trabajo en equipo enmarcan su orientación hacia la consecución de los objetivos y fines de la educación, ante la demanda de un mundo variable, la gestión, liderazgo y valores educacionales, los mismos que intervienen para que el proceso educativo aspire a ser de calidad y de equidad en la institución educativa.

El trabajo de investigación se realizó gracias a la buena colaboración y predisposición del director, docentes, alumnos y padres de familia del establecimiento educativo “Jaime Roldos Aguilera” que serán los únicos beneficiados de esta fructífera investigación, y a mí me servirá para enriquecer mis conocimientos, para ponerlos en práctica con los alumnos, compañeros Y toda la comunidad educativa, para generar aprendizajes que vayan a desarrollar capacidades y formar entes creativos, reflexivos, capaces de enfrentar los retos de una sociedad cambiante.

La presente investigación académica contiene información muy valiosa útil para nuestro desarrollo personal y profesional, por lo que hago extensiva la invitación a los lectores, para que hagan suyo este tema de investigación, se revistan de estos importantes conocimientos y aporten un verdadero desarrollo integral en las Instituciones Educativas.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 LA GESTIÓN EDUCATIVA

2.1.1 CONCEPTO:

Involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular. El ámbito de operación de dichas decisiones puede ser el conjunto del sistema educativo de un municipio, un partido o un departamento, una provincia, un estado o una nación. **(Aguilera 2004: 105)**

Se compone de tres dimensiones: La pedagogía y didáctica, la administrativa y el socio- humanístico o comunitario, cuyo principio es la participación de manera colectiva, para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, los resultados planeados y deseados. **(Dr. Elmer, 2005: 235).**

La gestión educativa puede considerarse como la gestión del entorno interno de la entidad docente hacia el logro de sus objetivos. Algunos autores y entidades la relacionan con los aspectos de las nuevas tendencias y transformación educativa, calidad total y uso de las tecnologías en su desarrollo. **(Vidal, 2002: 125)**

El administrador de la institución educativa, debe coordinar y optimizar los recursos para lograr la máxima eficiencia, calidad y productividad en los logros de los objetivos. Para que la institución surja hacia adelante y siempre debe partir de la realidad institucional

La gestión educativa debe estar orientada al fortalecimiento de los Proyectos Educativos en bien de la niñez, con el fin de responder a las necesidades educativa externa e interna de la institución, seleccionadas por las autoridades administrativas y así poder contribuir al desarrollo administrativo y organizacional.

2.1.2 Importancia de la Gestión Educativa

La importancia consiste en la adopción de maneras específicas en que las instituciones se organicen y conducen para cumplir sus propósitos, sin duda el rasgo central e importancia de la gestión. Los cambios científico-tecnológicos de nuestras sociedades, ligados a las transformaciones. **(Graffe, 2005 : 134).**

Otro autor dice, La importancia de una gestión educativa de calidad se ocupa del entorno adecuado en que conviven profesores, alumnos, salones, laboratorios e instalaciones deben estar bien limpias, bien iluminadas, con la infraestructura y el equipo apropiado, con los materiales didácticos suficientes. **(Terán 2006: 85)**

La importancia está en modernizar los equipos, automatizar los procesos y capacitar al personal correspondiente, habrá de conducir a la simplificación, agilización y buen trato en los procedimientos, trámites, pagos, inscripciones, registros, adquisiciones, etcétera, como asuntos que también constituyen la experiencia escolar y formativa. Entorno adecuado en que conviven. **(Ibarrola 1996: 162).**

En términos generales, la gestión educativa radica la importancia en las acciones emprendidas al logro de cambios institucionales, en función de las metas y objetivos, es decir lograr en padres de familia, docentes, estudiante y comunidad en general una actitud emprendedora, que promueva el progreso y desarrollo de la comunidad educativa, basándose en un modelo, de un país solidario ético y participativo.

Implica un compromiso de sus actores, con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas. Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución, se debe aplicar técnicas de gestión para el desarrollo y el alcance de sus objetivos.

2.1.3 Tipos de Gestión

Gestión Financiera:

Enfoca en la obtención y uso eficiente de los recursos financieros de la institución u organización. En ocasiones se relaciona la gestión docente con administración educativa. Sin embargo, va más allá, ya que la gestión educativa se enmarca en el proceso del desarrollo estratégico institucional de manera integral y coherente, **(Vidal 2008: 128-129)**

Otro autor manifiesta, que esta gestión está organizada para dar soporte al trabajo institucional. En ella se encuentran organizados todos los procesos de apoyo a la gestión académica, la administración de la planta física, los recursos y los servicios, el manejo del talento humano, y el apoyo financiero y contable **(Homans, 1981: 630).**

Según Alcázar, denomina gestión financiera (o gestión de movimiento de fondos) a todos los procesos que consisten en conseguir, mantener y utilizar dinero, sea físico (billetes y monedas) o a través de otros instrumentos, como cheques y tarjetas de crédito. La gestión financiera es la que convierte a la visión y misión en operaciones monetarias. **(Alcázar 2001: 127)**

Si bien es cierto que la finalidad de la institución educativa, ya sea pública o privada, no es de lucro, por lo que el capital es básico para el desarrollo de la institución. Una adecuada administración de los recursos financieros propicia la solvencia económica que se requieren para su funcionamiento.

El gestor debe optimizar y dar un uso eficiente a los recursos, cumplir con su rol importante para manejarles de manera equitativa, dentro de las actividades pedagógicas, del proceso enseñanza aprendizaje.

Gestión Tecnológica:

Es el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología. **(Mora1999:245).**

Otro autor manifiesta, que en el ambiente empresarial la gestión tecnológica se revela en sus planes, políticas y estrategias tecnológicas para la adquisición, uso y creación de tecnología, así como cuando se asume la innovación como eje de las estrategias de desarrollo de la organización. **(Colciencias 1998:125).**

Según Kanz, Es un sistema de conocimientos y prácticas relacionados con los procesos de creación, desarrollo, transferencia y uso de la tecnología. Algunos conciben este sistema como "una colección de métodos sistemáticos para la gestión de procesos de aplicación de conocimientos, extender el rango de actividades humanas y producir bienes y servicios" **(Kanz , 1996: 236).**

El directivo, como en los docentes, deben capacitarse, actualizarse en las nuevas tecnologías, para estar acorde con la sociedad actual, para preparar estudiantes, que adquieran conocimientos, habilidades de carácter técnico y científico sobre las Tic, y los medios de comunicación vía internet que se sientan útil, competente digno de una nueva educación en la tecnología.

Gestión Social:

Es un proceso completo de acciones y toma de decisiones, que incluye desde el abordaje, estudio y comprensión de un problema, hasta el diseño y la puesta en práctica de propuestas (**Jiménez 1999:456**)

Según Hernández La gestión social ha sido definida como la construcción de diversos espacios para la interacción social. Se trata de un proceso que se lleva a cabo en una comunidad determinada y que se basa en el aprendizaje colectivo, continuo y abierto para el diseño y la ejecución de proyectos que atiendan necesidades y problemas sociales. (**Hernández 1991: 269**)

Otro autor dice: En tal sentido la gestión social posibilita el desarrollo de ciudadanía, la creación de una cultura de corresponsabilidad, de aceptación de la diferencia, del diálogo, de la información, de la formación, y la aplicación del conocimiento para el progreso, para el desarrollo, para la inclusión social. (**Nieves 2011: 123**)

El gestor educativo, debe ser una persona sociable con toda la comunidad, debe mantener la interacción social, con todos los integrantes de la comunidad educativa, actuar con espíritu emprendedor, para promover un cambio social colectivo.

Para su éxito, es necesario reforzar los lazos comunitarios y trabajar en aprendizajes colectivos, para obtener la recuperación de la identidad cultural y de los valores personales, para la ejecución de proyectos educativos que atiendan las necesidades y problemas sociales.

Gestión de Proyecto:

Es la disciplina que se encarga de organizar y de administrar los recursos de una institución de manera tal que se pueda concretar todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido. (**Mazacon, 1990: 103**)

Barry dice La Gestión de proyecto consiste en un conjunto de procesos de especificación, planificación y control de todo el trabajo que se requiere efectuar para completar el proyecto y lograr que el resultado final alcanzado y que cumpla con los requerimientos especificados Y suficientes. (**Barry, 1996: 106**)

Según otro autor manifiesta que: La Gestión de proyectos también conocida como Gerencia, Dirección o Administración de proyectos es la disciplina de planear, organizar, asegurar y coordinar recursos y personas para cumplir con los Objetivos, Entregables y Criterios de éxito de los proyectos. **(Carpio,2006: 162)**

En una institución educativa son necesarios los proyectos, que se realizaban para encontrar soluciones a los problemas y necesidades educativas, que resultan de la aplicación del diagnóstico en la cual, se debe planificar y controlar el trabajo para determinar el cumplimiento de metas objetivos planteados. En el proyecto, especialmente se concreta al tiempo y al presupuesto requerido en el periodo del mismo, que están destinados al bienestar de la niñez y todos los integrantes de la comunidad educativa.

Gestión de Conocimiento:

Se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de conocimiento puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización. **(Cornejo,1996: 432).**

La Gestión del Conocimiento procede de la comprensión del valor crítico de los otros factores, menos "típicos" que el documento o el dato, y la conciencia de la necesidad de encontrar modos para sustentarlo y obtener de éste beneficios. **(Terry, 1994: 256)**

Otro autor opina que la gestión del conocimiento es el proceso que continuamente asegura el desarrollo y la aplicación de todo tipo de conocimientos pertinentes de una empresa con objeto de mejorar su capacidad de resolución de problemas y así contribuir a la sostenibilidad de sus ventajas competitivas **(Sieber, 1999: 137).**

Según mi aporte, La gestión del conocimiento procede del valor crítico que se aplica a las organizaciones, que es utilizado como un recurso disponible para sus integrantes pensando en la productividad e innovación eficaz.

Hoy en día las organizaciones deben enfocar sus esfuerzos en logro de objetivos corporativos, que permitan que las instituciones desarrollen su máximo potencial en el mercado sobre al cual operan.

Lo anterior supone la implantación de estrategias innovadoras que integren los diferentes departamentos sobre los cuales se sostiene la operatividad de la gestión del conocimiento.

Gestión Estratégica: Es un proceso global que apunta a la eficacia, integrando la planificación estratégica (más comprometida con la eficiencia) con otros sistemas de gestión, a la vez que responsabiliza a todos los gerentes por el desarrollo e implementación estratégicos. **(Silvestre, 1999: 321)**

En caso particular de la gestión estratégica, es muy importante que los sistemas sean llevados a cabo con total eficiencia ya que el mismo depende enteramente de la precisión con que los factores claves del éxito de la empresa son identificados y encargada de conducir a la empresa a un futuro deseado. **(Salessman1997:305)**

Según Fred. La Gestión Estratégica es una herramienta para administrar y ordenar los cambios, donde se definen los objetivos de la organización y se establecen estrategias para lograrlos y se reconoce la participación basada en el liderazgo de los ejecutivos de la empresa para tomar las decisiones que correspondan a las demandas del ambiente inmediato y futuro. **(Fred, 2003: 136)**

Según mi aporte personal, El directivo debe utilizar a la gestión estratégica como un medio para conducir a la institución a un futuro deseado, siempre proyectándose miras considerables, a satisfacer las necesidades de los educandos, es una planificación con precisión, basada en la realidad institucional, para influir directamente, en el logro de lo objetivos establecidos, y debe aportar con información necesaria, para que el administrador, tome una buena decisión, que de esto, depende el éxito de la institución educativa.

Gestión Educativa.

Según García Leiva.- Gestión Educativa, debe atender logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, padres de familia, docentes y toda la comunidad, en pos de un modelo de país solidario, ético y participativo. **(García Leiva 1985: 123)**

La gestión educativa como disciplina es relativamente joven; su evolución data de la década de los setenta en el Reino Unido y de los ochenta en América Latina. Desde entonces han surgido y se han desarrollado diversos modelos que representan

formas de concebir la acción humana, los procesos sociales y el papel de los sujetos en el interior de éstos. **(Botero, 2004: 185)**

Para otros autores, el concepto de gestión es la capacidad de alcanzar lo propuesto, ejecutando acciones y haciendo uso de recursos, técnicos financieros y humanos. De ahí que se pudiera hacer una distinción entre los conceptos de "gestión" y de "administración". Donde la gestión es el todo y la administración es una parte del todo, tiene que ver con el manejo y uso de los recursos. **(Altamirano 1999: 473).**

Según mi aporte personal: La gestión educativa se centra en las necesidades básicas educativas de los estudiantes, docentes, padres de familia y la comunidad en general, donde el directivo debe administrar utilizando las acertadas estrategias, aplicar capacidades de conocimiento para lograr el cumplimiento de objetivos y metas del establecimiento, para forjar un aprendizaje significativo y funcional acorde con la sociedad actual.

2.2. Liderazgo Educativo:

2.2.1 Concepto:

Según García. Es una capacidad innata y fundamentalmente adquirida; puede, por lo tanto, desarrollarse mediante la práctica, acompañada por una buena formación técnica. Ser líder no es más que la habilidad de ejercer influencia interpersonal por medio de la comunicación para alcanzar un objetivo común. **(García, 1991: 283)**

Otro autor dice. Dice que el liderazgo es el arte o proceso de influir en las personas para que contribuya voluntaria y entusiastamente el cumplimiento de Metas grupales, mediante la máxima aplicación de sus capacidades. **(Koontz, 1999: 245)**

Según Kotter.-El liderazgo no es otra cosa que el ejercicio de virtudes, de entre las cuales se encuentra la prudencia, la capacidad de conducir, y con visión a futuros para alcanzar objetivos. **(Kotter, 1994:145)**

El gerente educativo, siempre debe estar al servicio de la comunidad educativa, se debe convertir en guía del desarrollo, símbolo de acción y valores humanos, para formar una organización consolidada de autorrealización y autogestión, con una formación integral de sus miembros y con autoestima elevada, estipulando los nobles principios de honradez, nobleza, generosidad, prudencia, con el fin que responda a los intereses del plantel y tener

el apoyo de todos, en las tareas institucionales de la comunidad educativa, el líder educacional, busca la excelencia en su trabajo, como una necesidad, eficiencia y seguridad institucional, en la formación de profesionales, que respondan al siglo actual, la potencialidad de hacer las cosas bien hechas, que significa satisfacción personal y social dentro de una tarea planificada y fortalecer al liderazgo de alta gerencia educativa para el bienestar de todos los integrantes de la institución educativa, el liderazgo educacional inculca la filosofía educacional de la institución, mediante la comunicación profesional interna del centro educativo, para el cumplimiento de la misión y objetivos, que tiene una enorme importancia para el desarrollo cultural de la institución educativa.

2.2.2 Tipos de liderazgo

Líder autoritario

El líder autoritario da órdenes, espera una obediencia inmediata, exacta y sin cuestionamiento a su autoridad. Evita el diálogo y no permite que nadie le pida una explicación acerca de sus órdenes. El prototipo de líder autoritario se encuentra en las organizaciones militares, aunque el liderazgo autoritario también es común en las relaciones patrón-obrero. **(Finchan, 1999:530)**

Un líder autoritario generalmente siente resentimiento, el cual puede ser expresado de manera abierta o indirecta. Cuando el resentimiento se manifiesta de manera abierta, eventualmente puede llevar a la rebeldía o a la sublevación. Cuando el resentimiento no se expresa, la conformidad y aparente sumisión pueden caracterizar a la relación, tal como lo fue en la esclavitud. **(Jecson,1999: 278)**

El directivo que ejerce un liderazgo autoritario, o autocrático, no lleva a ningún adelanto de la institución educativa, por este motivo se trata de descartarlo en la educación, por que solo se encarga de dar ordenes, el administrador educativo debe cambiar este tipo de liderazgo por que produce influencias negativas, acarrea un sinnúmeros de inconvenientes, y muchas de las veces forma el caos entre el directivosdocentes y padres de familia, provocando la insatisfacción de un clima laboral y por ende el trabajo será menos productivo.

Liderazgo paternalista

Un individuo que ejerce un modelo paternalista de liderazgo puede sinceramente desear el bienestar de los otros miembros del grupo y estar motivado por un verdadero sentimiento de cariño hacia ellos. Él puede tratar a los otros miembros como un padre trataría a sus hijos, o como un padre sobre protector. **(Alvarado, 1996:287)**

Otro autor dice. Este modelo de liderazgo a menudo se encuentra en las organizaciones religiosas o caritativas, así como también en muchos programas gubernamentales y en algunas organizaciones no gubernamentales de desarrollo. El liderazgo paternalista a veces se encuentra también en organizaciones donde el líder pretende ser participativo, pero en realidad no tiene fe en las capacidades de los otros miembros y teme que las cosas se le puedan escapar de las manos. **(Stogdill, 1995: 236)**

Este tipo de liderazgo, es sobre protector no ayuda a desarrollar capacidades a los miembros del grupo, evadiéndoles las responsabilidades, que les corresponden hacer como derecho. Por lo tanto, los miembros de un grupo en el que hubo un líder paternalista a veces se resisten a los cambios de actitudes, por que están mal acostumbrados.

En las instituciones educativas, este tipo de liderazgo, es donde el directivo hace todo, no socializa piensa que todo está bien haciéndolo él solo, no da responsabilidades a los integrantes educativos no se integran al trabajo, son conformistas, y aceptan todo lo que el directivo les hace y les dice.

El liderazgo sábelo todo

Este modelo de liderazgo a menudo ocurre cuando existe una marcada diferencia entre los conocimientos o experiencias de un individuo y aquellos de los otros miembros del grupo. Como resultado, la persona con mayor conocimiento trata de dominar al grupo en base a sus conocimientos superiores. Este modelo de liderazgo a menudo se ve en los círculos académicos, entre los maestros y asesores técnicos **(Kotter John 1947 pág. 345)**

El líder sábelo todo se aprovecha de cada oportunidad para jactarse de sus conocimientos, estudios, o experiencia previa. Le gusta hablar de sus habilidades. Muchas veces trata de disminuir la credibilidad de otros miembros del grupo al ridiculizar de manera sutil sus ideas y sugerencias. **(Melone, 1998: 287).**

Hay autoridades que tienen actitud de superioridad, tienden a crear sentimientos de inferioridad entre los otros miembros del grupo, aunque el líder solicite las opiniones de ellos, muchas veces son renuentes a dar sus ideas por temor a que tengan poco valor, comparadas con los conocimientos superiores del “experto”. Así, se pierde la riqueza de conocimiento vivencial que el grupo pueda tener con respecto al tema, y el líder sabelotodo a menudo se desanima, quejándose que nadie participa ni contribuye. La falta de integración entre el líder y los otros miembros del grupo afecta tanto la unidad del grupo como la ejecución de sus tareas, y siempre se jacta de sus estudios, experiencia, y conocimientos.

El líder manipulador.

El líder Manipulador quizás sea sincero en su deseo por ayudar al grupo o estimular su participación, sin darse cuenta de cómo sus propias actitudes de superioridad obstruyen su capacidad de hacerlo. En contraste a ellos, el líder manipulador solo aparenta pensar en el bienestar de los demás, **(Maquiavelo, 2008: 212)**.

Otro autor dice. El líder Manipulador Casi siempre las personas responde a este tipo de liderazgo, que es muy común en la política, con desilusión y falta de confianza. Cuando las personas se dan cuenta de que han sido manipuladas, frecuentemente se vuelven sónicas y desconfían de cualquier organización o proyecto posterior que ofrece ayudarles **(Adair, 2010: 123)**.

Un liderazgo manipulador en una institución educativa, provocaría un clima de ambiente pésimo por sus características muy exigentes y manipuladora, aparentan en pensar en el bienestar de los demás y esconden motivos de intereses personales, no tienen confianza ni consigo mismo peor con los demás, y se sienten muy desilusionados no les gusta cooperar son personas que hacen mal su trabajo y ninguna organización educativa con este tipo de liderazgo puede alcanzar los objetivos propuestos con eficacia como se pretende.

El liderazgo democrático

Es aquel que prioriza la participación de la comunidad, permite que el grupo decida por la política a seguir y tomar las diferentes decisiones a partir de lo que el grupo opine. Tiene el deber de potenciar la discusión del grupo y agradecer las distintas opiniones que se vayan generando, cuando se está en la necesidad de resolver un problema, el líder ofrece diversas soluciones. **(Maccoby, 2007:172)**.

Liderazgo democrático: el líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores. Los criterios de evaluación y las normas son explícitos y claros. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir. **(Adair, 2010:96).**

Luego de haber analizado los 4 modelos de liderazgo, flota la pregunta ¿Qué tipo de liderazgo es el adecuado, y el que necesitamos en las instituciones educativas? Ante esta necesidad surge un nuevo tipo de líder que es el Democrático, como la solución a los distintos problemas que se han venido presentando, porque los anteriores no han satisfecho las expectativas de los participantes y siempre han salido defraudados y frustrados: El líder democrático es aquel que mas se ajusta a las necesidades y realidad de la institución educativa. Permite la participación de todos, y da la oportunidad a que el grupo decida por la política a seguir y tomar las diferentes decisiones por que la democracia hace a la persona libre y espontáneo

Cualidades de un líder democrático
Sabe qué hacer, sin perder la tranquilidad.
Todos pueden confiar en él, en cualquier emergencia
Nadie es marginado o rechazado por él. Al contrario
Sabe actuar de tal forma que cada uno se sienta importante y necesario
Se interesa por el bien del grupo. No usa el grupo para intereses personales
Siempre está dispuesto a escuchar. Se mantiene calmo en los debates.
Distingue bien la diferencia entre lo falso y lo verdadero,
Facilita la interacción del grupo. Procura que el grupo funcione armoniosamente,
Piensa que el bien siempre acaba venciendo el mal.
Sabe prever, evitar la improvisación. Piensa hasta en los menores detalles
Cree en la posibilidad de que el grupo sepa encontrar por sí mismo las soluciones,
Proporciona todas las condiciones para que el grupo funcione bien
Hace actuar, Toma en serio lo que debe ser hecho. Obtiene resultados.
Es agradable. Cuida su apariencia personal. Sabe conversar con todos
Dice lo que piensa. Sus acciones se corresponden con sus palabras
Enfrenta las dificultades. No huye, ni descarga el riesgo en los demás.

(Villarreal, 1994: 156)

Con todas estas características, que mantenga un líder, sería la solución para que la organización tenga éxito y cumpla con los objetivos planteados, un líder democrático como dirigente, se verá la efectividad, y eficacia en sus trabajos, por que este líder sabrá aplicar la nueva filosofía de la educación basada en el cambio, primero consigo mismo y luego con los demás integrantes. La actitud del líder sirve como base para los logros, de una comunicación exitosa, que a su vez se ha fundamentado de una excelente relación entre el líder o dirigente, sus seguidores y colaboradores.

El liderazgo moral

Es una cualidad innata de las personas que nacen con esas características, a medida que van creciendo lo van acentuando cada vez más hasta que llegan a una edad madura. El comportamiento mental de una persona es natural, el que nace con una inclinación a lo moral o inmoral lo lleva toda su vida. **(Anelio, 1998:65)**

En el corazón de la crisis global que atormenta a la humanidad, hay una crisis fundamental de valores, que a su vez lleva a una falta aguda de liderazgo moral en todos los niveles y dimensiones del quehacer humano, sean éstas, sociales, económicas, políticas y ambientales. Sin embargo, si hubiera un tiempo en la historia en que el mundo entero estuviera con mayor necesidad de un liderazgo moral efectivo. **(Landolfi, 1979:367)**

Es posible que estos elementos sirvan de referente para avanzar a la consecución de un líder ecuánime, con un perfil equilibrado orientado a servir y actuar a favor de todos quienes lo admiran como líder debe ser moralista con cualidad innata por que muchas de las veces las personas ya nacen con estas cualidades, de servir a la humanidad y son muy caritativos.

El maestro puede ayudar a los alumnos a desarrollar capacidades personales, interpersonales y sociales correspondientes al liderazgo moral, las mismas que servirán para aprender a desarrollar destrezas y manifestar actitudes y cualidades para lograr mejores resultados en el proceso de formación como personas.

Proponen seis elementos que consideran esenciales para un nuevo marco conceptual de liderazgo moral:

La creencia en la nobleza esencial del ser humano, el liderazgo orientado hacia el servicio, el propósito del liderazgo: la transformación personal y social la responsabilidad moral fundamental de investigar y aplicar la verdad,

La transcendencia,

El desarrollo de capacidades.

2.2.3 Características del Liderazgo.

- Responsabilidad compartida
- Dirige, coordina y supervisa las acciones del grupo.
- Experimenta situaciones perturbadoras en el seno organizativo.
- Conduce a cualidades que restan eficiencia y dinamismo
- Cultiva guía y orienta al individuo conductor de grupos sociales.
- Busca y desarrolla del potencial humano.
- Aplica el poder basado en la persuasión.
- Habilidad de articular a todos los actores instituciones.

2.3. Diferencia entre directivo y líder.

Qué es un directivo

El directivo asume una importante responsabilidad social. En su actividad, debe responder a la confianza que le ha otorgado la propiedad de la empresa con la obtención de los objetivos consensuados, dentro del respeto al ordenamiento jurídico (**Quintero, 2000:298**)

Dirigir no puede ser otra cosa que liberar talento humano para ponerlo al servicio de una causa noble. Un proceso que requiere tacto, sensibilidad y firmeza. Un trabajo que supone ir entre el realismo y el idealismo. (**Álvarez, 2005:127**)

Otro autor dice: Es aquel que motiva y dirige al trabajador, para unirlo con sus compañeros y al equipo con los departamentos para que una empresa crezca eficaz y productivamente, así mismo cumple las metas y objetivos. (**Albarracín, 2006:109**)

¿Qué es un líder?

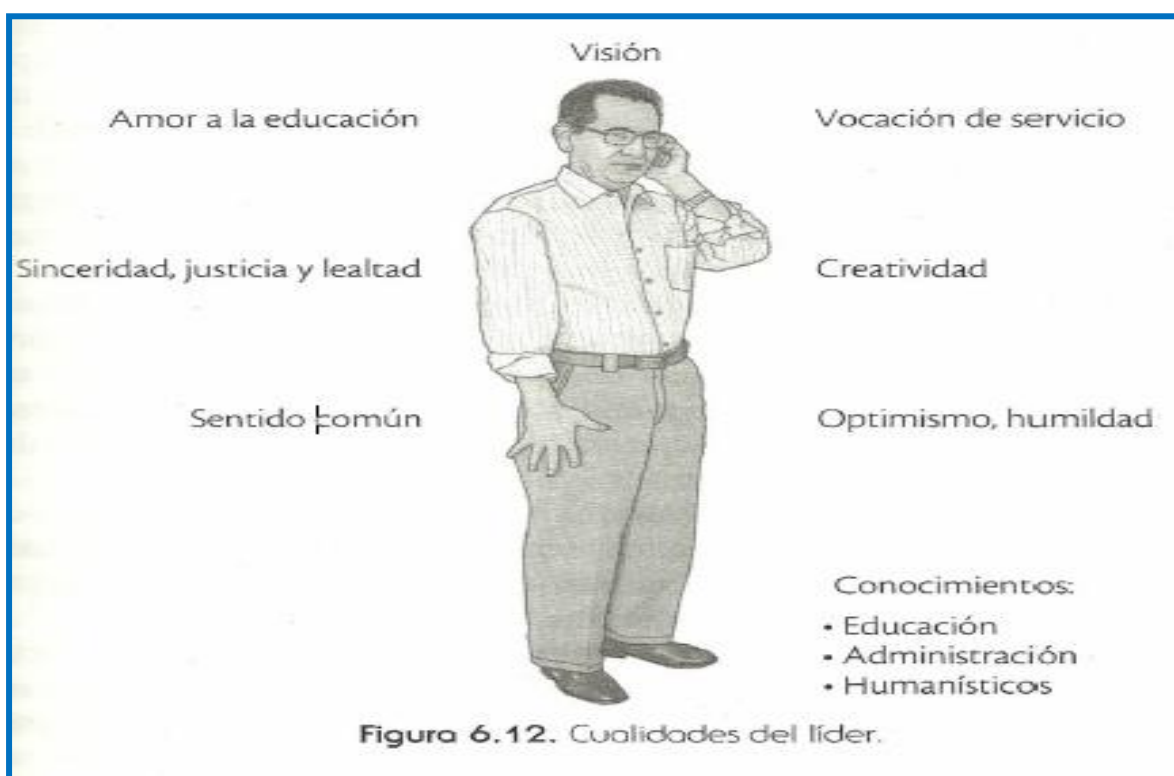
Es una persona que guía a otros hacia una meta común, mostrando el camino y creando un ambiente que permita la participación activa de todos los miembros del

equipo. Líder es una persona comprometido a llevar a adelante la misión de un proyecto esta característica debe tener el directivo de un establecimiento. **(Maquiavelo, 2008:203)**

Ser Líder tiene un significado especial porque es un gran logro. Nos hace sentir que tenemos el poder de cambiar nuestra vida, la rutina a la que le llamamos: mi existencia. **(Felguérez 2004: 120)**

Un líder es una persona que inspira confianza y respeto, que posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente lo siga por convencimiento. **(Munch, 2006:149)**

Las personas que ocupan una posición de autoridad en la comunidad educativa deben prepararse y desarrollar habilidades y competencias para ser líderes. A partir de diversos estudios, se ha determinado que un líder sugiere de los siguientes conocimientos cualidades y competencias.



Elaborado; Por Morin Cueva.

El líder es aquel que promueve al grupo y se integra a través del trabajo en equipo, reparte responsabilidades, forma otros líderes, parte de los hechos de la vida del grupo para llegar a los principios. Motiva permanentemente, brinda confianza,

respeto y lealtad suficiente para conducir y guiar a los subordinados, hacia el logro de las metas de la institución educativa.

El directivo, solo ordena el trabajo y ellos verán como lo realizan, no presta atención al diálogo, son personas que se creen por su autoridad y se valen para humillar a los demás, dándoles responsabilidades de trabajos que a ellos no le competen.

Para el directivo la autoridad un privilegio de mando, para el líder es un privilegio de servicio, el jefe ordena aquí mando yo, el líder dice aquí sirvo yo, el directivo empuja al grupo, y el líder va al frente comprometiéndose con sus acciones, el directivo hace del trabajo una carga, el líder lo hace un privilegio, Los que tienen un líder, pueden cansarse del trabajo pero jamás se fastidian porque abre las ventanas hacia los ideales, que adelantan la alegría de vivir y de trabajar.

2.4. LOS VALORES Y LA EDUCACIÓN

Valores: Son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, **(Touriñan, 200:186.)**

Valores: Son principios que guían la conducta del ser humano. **(Munch 2010: 45)**

Los valores son convicciones profundas de los seres humanos que determinan su manera de ser y orientan su conducta. La solidaridad frente a la indiferencia, la justicia frente al abuso, el amor frente al odio. **(Chavarría, 2007:66)**

Valores en la educación.La educación en los valores es tarea de toda la vida. Nunca estamos suficientemente educados en algún valor, pues siempre podemos y aspiramos llegar a más. Esto es lo que da sentido a la vida humana. Por tanto, la educación en valores es nuestra tarea, y nuestro compromiso. **(Chavarría,2007: 68)**

El valor es tanto 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, instituciones, profesiones, derechos civiles, etc., que permiten al hombre realizarse de alguna manera**(Mazacón 1999:154)**

La Reforma Curricular, muy acertadamente ha puesto entre sus premisas los ejes transversales, entre estos, los valores: que son aquellas cualidades que hacen que una persona sea aceptada. Toca a nosotros educar en la práctica de valores, para ello planteamos una hora semanal, Asociación de Clase. **(Silva, 2002:69)**

Los valores en la educación tienen una enorme vigencia, son una necesidad que existan valores en los estudiantes, en la familia y en la sociedad, los docentes y directivos en el establecimiento educativo es un compromiso inculcar valores.

La formación de la personalidad. Corresponde sobre todo a la familia, pero también a la escuela, a los medios de comunicación, al espacio público en todas sus manifestaciones. Urge por tanto, volver a valores como el respeto, la convivencia, el esfuerzo, la equidad o la utilización razonable de la libertad.

Quizás por esta razón tenemos la tendencia a relacionarlos según reglas y normas de comportamiento, pero en realidad son decisiones, es decir, decidimos actuar de una manera y no de otra con base en lo que es importante para nosotros como valor. Decidimos creer en eso y estimarlo, al llegar a una organización con valores ya definidos, de manera implícita asumimos aceptarlos y ponerlos en práctica. Es lo que los demás miembros de la organización esperan de nosotros. Tenemos algunas clases de valores.

Valores en la escuela.

Los valores de la escuela son definidos por los directivos mediante la filosofía organizacional que se difunde y practica para que la institución, asuma como forma de vida:

- Disciplina
- Responsabilidad
- Diligencia
- Honradez
- Lealtad
- Patriotismo



Valores de los alumnos.

- Compromiso
- Honestidad
- Solidaridad
- Bonda

Valores de los profesores

- Honestidad
- Humildad
- Lealtad
- Dignidad
- Sabiduría

Hablar de los valores es tratar del significado último y determinante de la vida humana. Se afirma que, valor, es todo aquello que favorece la plena realización del hombre como persona.

Elaborado por Morin cueva

Esta escala de valores debe ser explícita estar relacionada, con los objetivos educativos, para que la comunidad observe esfuerzos, y conductas dirigidas, hacia la consecución que una organización educativa, promueva y practique los siguientes valores:

Según Alcazar: define cada valor.

Puntualidad. Él valor que se construye por el esfuerzo de estar a tiempo en el lugar adecuado

Coherencia. Es el valor que nos hace ser personas, siempre de acuerdo a nuestros principios.

Sensibilidad. Es el valor que nos hace despertar hacia la realidad, descubriendo todo aquello que afecta en mayor o menor grado al desarrollo personal, familiar y social.

Crítica constructiva. Hacer una crítica constructiva para ayudar a los demás es una actitud madura, responsable y llena de respeto por nuestros semejantes.

Orden.- A todos nos agrada encontrar las cosas en su lugar, pero lo más importante es el orden interior y es el que más impacta a la vida.

Servicio.- Brindar ayuda de manera espontánea en los detalles más pequeños, habla de nuestro alto sentido de colaboración para hacer la vida más ligera.

Voluntad.-La voluntad nos hace realizar cosas por encima de las dificultades, los contratiempos y el estado de ánimo.

Serenidad.- Este valor nos enseña a conservar la calma en medio de nuestras ocupaciones y problemas, mostrándonos cordiales y amables con los demás.

Respeto y Tolerancia.- La base para convivir en sociedad. ¿Cómo afrontar las diferencias de ideas, costumbres y creencias que vemos en la sociedad?

Sinceridad.- Es un valor que debemos vivir para tener amigos, para ser dignos de confianza.

Generosidad.- Dar y darse. El valor que nos hace mejorar como personas.

Sin embargo, en cualquier ejercicio que podamos hacer en el que visualicemos un futuro deseable, no podrán soslayarse los valores. Yo me he referido fundamentalmente a los valores que deben orientar el desarrollo de los sistemas educativos y de la escuela, simplemente **(Alcázar, 1998: 235)**.

Los centros de enseñanza no pueden reducirse a una buena formación académica, sino que es imprescindible el desarrollo de valores que consigan antes que nada que los alumnos sean principalmente personas, por tanto, defiendan y postulen los valores que dignifican a todos los seres humanos como personas independientes de cualquier otra variable que las diferencie.



Elaborado: Por Morin Cueva.

La formación para la convivencia pacífica es un ejercicio de educación en valores, tiene sentido interdisciplinar, afecta de manera compartida a la familia, escuela y sociedad civil y coloca a los profesionales de la educación y al estado en un nuevo reto de arquitectura curricular ante la condición de experto en educación en valores y la real oportunidad de asistir a centros pedagógicamente programados.

Educación en valores tiene como objetivo educar en la responsabilidad y entender la dignidad humana, como un valor guía que permita elaborar un modelo de vida, tanto individual como colectiva, que facilite niveles de felicidad personal y el ejercicio de una ciudadanía comprometida.

3. METODOLÓGIA

3.1 Participantes

Para la presente investigación realizada en el centro Educativo Presidente “Jaime Roldos Aguilera” Funciona en la ciudad de Machala en la parroquia 9 de Mayo, con su máxima autoridad, Mg.. Ronald Everaldo Vitonera Cruz, representante legal que otorga la autoridad y responsabilidad necesaria para cumplir con su misión institucional.

Se fundó el 4 de Mayo de 1981 y lleva 31 años de funcionamiento, en la actualidad alberga 601 alumnos desde inicial, de 3 y 4 años y 1º hasta 7º año de educación básica, prestan sus servicios 24 docentes profesionales capacitados y actualizados con las nuevas reformas que presta la educación actual.

Cumple con la formación integral en los educandos y constituye el ideal alcanzable a la calidad educativa, su jornada de trabajo es de 7h00 am. Hasta las 15h00, los docentes y los alumnos cumplen de 7h15 hasta las 12h40. Se enmarca un modelo pedagógico constructivista, donde los estudiantes construyen, su propio aprendizaje es el eje principal de la clase y se convierte en aprendizajes significativo y funcional, para formar entes capaces de retar a la sociedad actual, y puedan hacer frente a los problemas de su diario vivir.

Durante el proceso de investigación en el Centro Educativo “Presidente Jaime Roldos Aguilera” se involucró un total de 63 participantes, entre directivos docentes estudiantes, y padres de familia, los mismos que colaboraron de manera muy espontánea, para contestar la encuesta requerida.

Los recursos y materiales aplicados son de fácil comprensión y manejo, es importante indicar que la experiencia que se adquirían en las visita de cada uno de los departamentos y en las aulas fue muy enriquecedora, los docentes, educados dieron todas las facilidades para realizar la observación, las mismas que se cumplieron en el horario establecido por el director de la institución.

Luego de realizar las entrevistas, se realizó la observación directa, en los diferentes departamentos, como es la dirección, inspección general secretaría y en las aulas de clase, para de esta manera obtener información desde el lugar de los hechos y así poder emitir un criterio basado a la realidad de la institución.

Directivos

Rango de edad y género a directivos del centro Educativo “Jaime Roldos Aguilera” de la ciudad de Machala. 2011-2012

Tabla 1

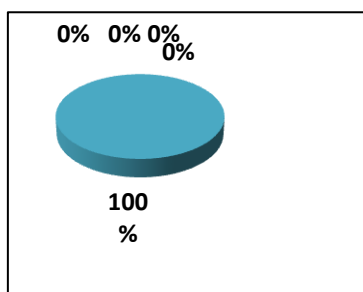
RANGO POR EDAD	HOMBRES		MUJERES.	
	f	%	f	%
Menos de 25 años	0	0	0	0
26-30 años	0	0	0	0
31-35 años	0	0	1	50
36-40 años	0	0	0	0
Mas de 40 años	1	100	1	50
TOTAL	1	100	2	100

FUENTE: Encuesta Directa a los directivos.

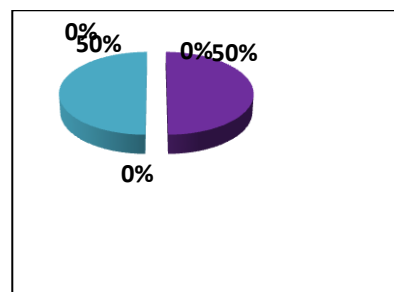
ELABORACIÓN: Morín Cueva.

Grafico 1

Hombres



Mujeres



FUENTE: Encuesta Directa a los directivos.

TABLA: 1.

En la tabla N° 1 nos muestra una población de 3 Directivos: 2 mujeres y un hombre en donde el 50% de mujeres es de 31 a 35 años, el otro 50% de mujeres es de más de 40 años, el 100% de hombres es de más de 40 años.

Esto permite una percepción, del rango de edad de los directivos es de 40 años. Quela gestión directiva toma las decisiones poniendo en juego su experiencia, pero es posible que aquellas no estén orientadas en función de los nuevos modelos de desarrollo organizacional, por este motivo necesariamente necesitan actualizarse, capacitarse con los nuevos procesos que ofrece la nueva reforma curricular.

Personal Docente

Rango de edad y género de los Docentes del Centro Educativo “Jaime Roldos Aguilera” de la ciudad de Machala. 2011-2012.

TABLA Nº 2

RANGO POR EDAD	HOMBRES		MUJERES.	
	f	%	f	%
Menos de 25 años	0	0	0	0
26-30 años	2	40	1	6
31-35 años	1	20	5	34
36-40 años	0	0	1	6
Mas de 40 años	2	40	8	54
TOTAL	5	100%	15	100%

FUENTE: Encuesta Directa a Personal Docente.

ELABORACIÓN: Morín Cueva.

Hombres

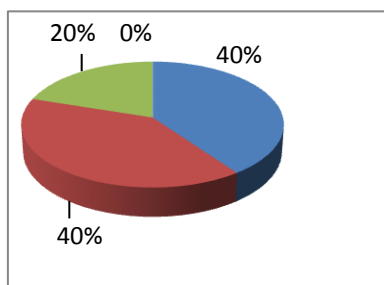
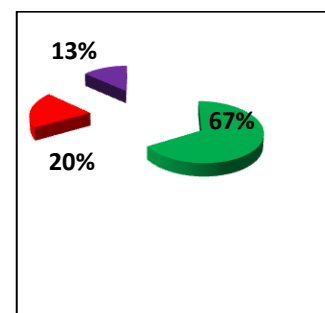


Gráfico 2

Mujeres



FUENTE: Encuesta Directa a Personal Docente.

TABLA: 2.

Lo que nos muestra la tabla 2: una población de, 5 hombres, y 15 mujeres, y tienen un rango de edad en los profesores, el 40% es de 26 a 36 años, el 20% es de 31 a 35 años y el 40% más de 40 años: En las profesoras el 6% tiene una edad de 26 a 30 años, el 34% es de 31 a 35 años, el 6% predomina la edad 36 a 40 años y el 54% es de más de 40 años, quiere decir que los maestros están en un rango de edad de más de 40 años.

Esto permite observar que la mayor parte de los docentes están en un rango de edad de más de 40 años, especialmente en las mujeres, es una edad promedio en

donde tienen experiencia suficiente, para realizar una encuesta basada en la realidad de la institución educativa, cuya información va enriquecer el trabajo de investigación.

POBLACIÓN ESTUDIANTIL

Rangos de edad y género de estudiantes del centro educativo “Jaime Roldos Aguilera” de la ciudad de Machala 2011-2012.

Tabla 3

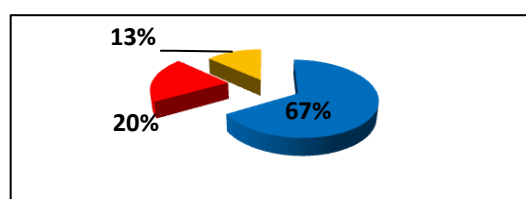
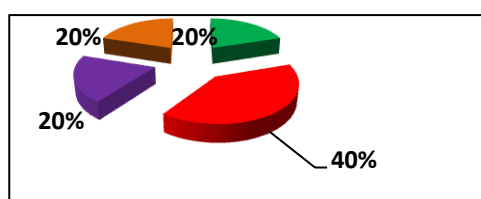
RANGO POR EDAD	HOMBRES		MUJERES.	
	f	%	f	%
11 AÑOS	1	20	10	67
12 AÑOS	2	40	3	20
13 AÑOS	1	20	2	13
14 AÑOS	0	0	0	0
15 AÑOS	1	20	0	0
TOTAL	5	100	15	100

FUENTE: Encuesta Directa a estudiantes.
ELABORACIÓN: Morín Cueva.

Hombres.

Gráfico 3

Mujeres



ELABORACIÓN: Morín Cueva

En la tabla N° 3 se puede observar que se tomo una muestra población de 5 Varones y 15 mujeres, en donde predomina la edad de 12 años, en un 40% de 11,13 y 15 años en un 20% cada uno y las alumnas presentan un rango de edad que predomina la edad de 11 años con un 67%.

Con estos resultados, se puede percibir, que la población estudiantil, en el centro educativo “Jaime Roldos Aguilera” presentan un desarrollo cognoscitivo en

concordancia con la edad cronológica y el Año de Básica que cursan, por lo tanto sus criterios vertidos en las encuestas serán de mucha validez y confiabilidad.

Población Padres de Familia

Rangos por edad y género de los padres de familia del Centro Educativo “Jaime Roldos Aguilera” de la Ciudad de Machala. 2011-2012.

TABLA 4.

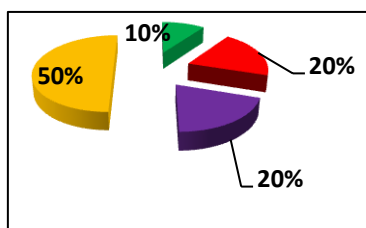
Rango por edad	HOMBRES		MUJERES	
	f	%	f	%
25-30	1	10	0	0
31-35	2	20	2	20
36-40	2	20	3	30
Más de 40 años	5	50	5	50
TOTAL	10	100%	10	100%

FUENTE: Encuesta Directa a Padres de Familia.

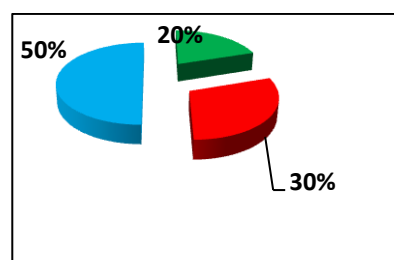
ELABORACIÓN: Morín Cueva.

Gráfico 4

Hombres



Mujeres



FUENTE: Encuesta Directa a Padres de Familia.

TABLA: 4.

En la tabla N° 4 se puede observar la presencia el 50% un rango de edad que predomina más de 40 años en madres y padres de familia, hay homogeneidad a si mismo es importante destacar en un 30% en las mujeres que predomina la edad de 36 a 40 años y el 20% tienen una edad de 31 a 35 años. En los hombres el 20% predomina de 31 a 35 años y 36 a 40 años.

Se concluye que tanto las madres y padres de familia, en su mayor parte están en una edad de más de 40 años, en donde mantienen buena experiencia y

conocimiento, para dar su opinión que es de importancia, para lograr el objetivo propuesto de manera voluntaria y predispuesta.

3.2 MATERIALES E INSTRUMENTOS

En la presente investigación se utilizaron materiales e instrumentos como copias, impresoras, cámaras, material de oficina, papel (A 4), esferográficos, cuestionarios para la encuesta, entrevista y observación de los instrumentos curriculares, los mismos que fueron aplicados a directivos, docentes, estudiantes, y padres de familia con la finalidad de: Recopilar información, que nos va a servir para tratar de solucionar ciertos problemas que aquejan a los centros Educativos.

En cuanto a las técnicas utilizadas, se aplicó:

La encuesta a los directivos, profesores, estudiantes y padres de familia para obtener información del centro educativo, relacionada con la gestión, liderazgo y valores en la administración; la organización de los equipos de trabajo, el liderazgo del administrador educativo, el dominio de currículo, la planificación didáctica, y las percepciones sobre el ambiente escolar, en función establecer el diagnóstico situacional del desarrollo organizacional del establecimiento “Jaime Roldos Aguilera”

La entrevista se aplicó a las autoridades del plantel para obtener información relacionada con la comunicación, el reglamento interno, la solución de problemas internos, los valores institucionales y antivalores, aspectos que permiten tener un conocimiento acertado de la gestión directiva del centro, el liderazgo de las autoridades y la gestión de valores desde la administración del plantel.

Con todos los materiales e instrumentos aplicados en esta valiosa investigación, ha permitido:

- Conocer cuál es el criterio de los directivos, docentes y estudiantes sobre la gestión de liderazgo en valores del establecimiento.
- Implementar un sistema de gestión de liderazgo y valores para alcanzar un alto nivel de rendimiento y mejorar la calidad de la educación.
- Investigar los referentes teóricos sobre gestión y liderazgo educativo, de calidad en valores, para que la institución crezca con actitudes dignas hacia los educandos.

3.3 Método y Procedimiento

La metodología aplicada en esta investigación es cualitativa y cuantitativa, se apoya a la información adquirida en los materiales e instrumentos que se aplicaron con el fin de comprender la problemática en estudio.

La metodología utilizada, es muy flexible tratando en lo posible de que el niño sea capaz de construir el conocimiento, el maestro más que una guía es considerado un amigo, un guía del aprendizaje, por que gracias a esto los educandos ganan confianza y se enriquecen con conocimientos y experiencia que poseen.

En el trabajo investigativo se utilizaron los siguientes métodos que son de vital importancia.

Heurístico. Se utilizó para explorar las formas de trabajo de los directivos y docentes del centro educativo, profundizando la indagación sobre los posibles problemas de la gestión directiva y haciendo razonamientos lógicos en función de auscultar a los entrevistados, los mecanismos de mejora de la realidad situacional reflejada.

Descriptivo. Nos lleva a conocer las situaciones, costumbres y actitudes, que describe la situación exacta de actividades y hechos de la problemática, a percibir la realidad de gestión liderazgo en valores de la escuela Fiscal Mixta “Jaime Roldos Aguilera”

Científico. Se utilizó en la explicación de los problemas presentados en la gestión, liderazgo y valores del centro escolar y en el desarrollo de toda la investigación especialmente en los temas del marco teórico planteados en este trabajo, reflejan la realidad investigada

Analítico. Se utilizó en el análisis de las relaciones laborales entre docentes y directivos, roles departamental y desempeño profesional de los profesores, como también fue de gran utilidad en el análisis, tabulación e interpretación de resultados de las tablas estadísticas.

Sintético.

Se utilizó en el análisis del clima organizacional de la institución como un todo, asociando juicios de valor sobre el desempeño de las unidades de investigación considerada en este proceso en función de comprender el nivel de desempeño institucional.

Inductivo.

Fue de gran utilidad en el análisis de los resultados de cada unidad de investigación para establecer las conclusiones generales sobre la realidad investigada en el centro educativo.

Deductivo.

Se utilizó para emitir juicios de valor sobre el desempeño de los directivos, docentes y personal administrativo a partir de las conclusiones generales del nivel de desempeño institucional.

Hermenéutico.

Se utilizó en la comprensión bibliográfica, en el análisis teórico conceptual a la luz de las teorías sobre Liderazgo, Gestión y Valores, emitidas por los diferentes autores.

Estadístico.

Se utilizó en la organización de las tablas y datos estadísticos, en la tabulación e interpretación de los resultados a través de porcentajes, facilitando el desarrollo de las conclusiones y recomendaciones en función del objetivo de la investigación.

La observación directa.

Nos permitió observar a docentes impartiendo clases con sus alumnos acciones situaciones objetos, instrumentos curriculares de planificación educativa, y el entorno del centro educativo, para llevar un conocimiento más directo con objetividad con el fin de implantar soluciones a la problemática.

4. RESULTADOS

4.1 DIAGNÓSTICO

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

4.1.1.1. El Manual de Organización

El Manual de Organización es un documento de control administrativo que tiene como propósito, orientar al personal de Administración en la ejecución de las labores asignadas a cada órgano administrativo; asimismo, delimitar responsabilidades, evitar duplicidades e identificar comisiones; además, sirve como instrumento de apoyo para el control, evaluación seguimiento de los objetivos institucionales, así como medio de orientación e información. **(Gutiérrez, 1987:99)**

Le plantel educativo “Jaime Roldos Aguilera” hasta la actualidad no ha diseñado un manual de organización, el desarrollo de las tareas y responsabilidades es regulado por el reglamento interno y el código de convivencia.

Es pertinente recomendar la elaboración de este instrumento de gestión en el centro educativo por cuanto ayuda a organizar roles, establecer funciones y unificar voluntades dentro de las diferentes áreas de trabajo, en función de los objetivos institucionales, prescinde de las bondades técnicas de este instrumento por lo que se cree, la falta de direccionamiento hacia la consecución del liderazgo y la práctica de valores en la institución es una de las consecuencias de no contar con el manual de organización, que en esencia permite instrumentar las políticas y estrategias administrativas permitiendo un elevado nivel de gestión interna.

4.1.1.2. Código de Ética.

El Código de Ética será el que rija las conductas de todos lo miembros del Consejo en sus relaciones con las escuelas, facultades y sus comunidades, en el ejercicio de sus funciones de evaluación y acreditación, tendrá como propósito que todos los profesionales se desarrollen sus funciones con desempeño, de acuerdo a los más altos principios éticos y morales y dentro del marco legal vigente. **(Ribera 2004:19)**

Es necesario que toda institución educativa, prevalezca el código de ética ya que dará seguridad y confianza, a todos los integrantes de la institución educativa, en el profesionalismo con la comprensión y la responsabilidad adquirida dentro de un

marco social, un comportamiento digno, responsable, honorable, trascendente y comprometido, con las funciones que desempeña, dentro de un establecimiento educativo y asegurar y facilitar al personal, la información necesaria para realizar las labores que han sido encomendadas y lograr la uniformidad en los procedimientos de trabajo, la eficiencia y la calidad esperada en los servicios, promoviendo la participación de todos.

El centro educativo “Jaime Roldos Aguilera” si cuenta con un código de ética en la actualidad donde el personal docente y directivos contribuyen con sus ejemplos y forman a los alumnos con preceptos de la verdad, honestidad e integridad, y conducir con eficiencia y eficacia en el desarrollo de las responsabilidades, independientemente de los intereses y creencias personales, por eso los docentes del plantel debemos actuar con ética profesional ser prudentes, honestos, íntegros, consigo mismos y con los demás.

4.1.1.3 El Plan Estratégico

La definición de planeación estratégica, hablar de plan estratégico es hablar de “decidir hoy lo que se hará en el futuro” y cuando hablemos de planeación estratégica, no debemos entenderla como una suma continuada de planes estratégicos como un proceso que arranca con la aplicación de un método, para obtener un estilo de dirección que permite que la institución mantenga en posición la competitividad dentro de un entorno permanente. **(Sainz,2010:47).**

El plan estratégico es un documento en el que los responsables de la institución educativa, reflejan cuales serán las estrategias a seguir, el plan estratégico se establece generalmente con una vigencia que oscila entre 1 y 5 años.

En la institución “Jaime Roldos Aguilera” ubicada en el cantón Machala se ha elaborado este plan, aunque no completo en su totalidad, teniendo en cuenta la técnica del FODA, basados en un diagnóstico de factores internos y externos que contextualice el plan estratégico. Con la participación de familias, docentes, directivos estudiantes y líderes comunitarios, teniendo en cuenta, las características que le corresponden a la institución, al cumplimiento del objetivo institucional, con una formación de calidad, cuyo fin sea la preparación de nuestros alumnos.

El Plan Operativo Anual (P.O.A)

El plan operativo es un instrumento flexible y orientador de las acciones de los proyectos sujetos a los ajustes requeridos. Constituye a la construcción de plataformas institucionales, y organizativas que faciliten procesos crecientes e innovadores y autogestión de los principios actores sociales a nivel institucional—
((Abascal,1989:69)

Es importante destacar que a través de la implementación de las líneas de acción y la ejecución de iniciativas de micro proyectos, se viene incidiendo el POA sobre los determinantes de cada distrito, comunidad, Institución Educativa y Familias. Asimismo se ha logrado fortalecer la organización social, la participación ciudadana y la gestión institucional.

El P.O.A. Son las actividades, tareas a cumplir por todos los integrantes de la comunidad educativa, para el adelanto de la Institución y debe estar perfectamente alineado, a la realidad institucional, conjuntamente con el plan estratégico, para concretar el cumplimiento de los objetivos planteados, por estas razones los directivos y la comunidad educativa será los responsables del triunfo o fracaso de la institución educativa.

Cuando este documento no ha sido planificado limita las interrelaciones entre los miembros de la comunidad educativa, se restringe la gestión por parte de los directivos, no se potencializa las habilidades y destreza de los niños y niñas, que pueden servir como soporte para las planificaciones que evidencie del mejoramiento de la calidad de la educación en el plantel.

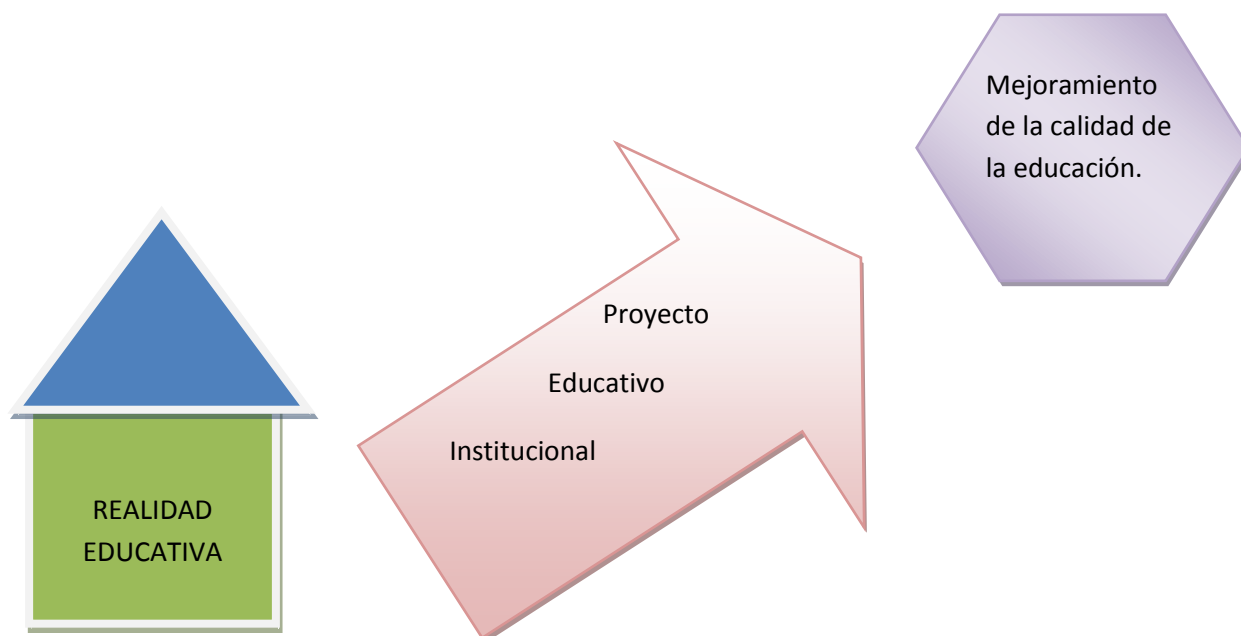
Toda institución educativa necesita tener un programa que guie sus actividades el transcurso del año lectivo, por estas razones este plantel necesita cambiar su manera de dirigir, aplicar un liderazgo motivador de trabajo en equipo para cumplir con todas estas expectativas, que son básicas en una Institución.

4.1.1.5. El Proyecto Educativo Institucional(PEI)

Es un documento que define y caracteriza la personalidad del centro de enseñanza, sintetiza un conjunto de aspiraciones y prioridades de acción educativa, cohesiona el esfuerzo institucional e integral y el esfuerzo individual, como aporte para cambiar la realidad educativa con proyección a futuro.**(Calero, 2000: 135)**

El PEI es un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva, dedicado a la planificación y gestión estratégica que requiere el compromiso de todos los

miembros de la comunidad educativa, permite en forma sistematizada, hacer visible la misión del establecimiento educativo, requiere de una programación de estrategias para mejorar la gestión de los recursos y la calidad de sus procesos, en función del mejoramiento de los aprendizajes. (DINAMEP, 2006)



Fuente: Concepto del PEI

Elaboración: Lcda. Morin cueva C.

Todo proceso institucional es planificado, con el fin de obtener el cumplimiento de metas que permitan la alta calidad de la educación, debe estar relacionado íntimamente con la realidad de la institución en el medio en que se desarrolla, para lograr una mejor efectividad en la consecución de objetivos y para que este plan tenga mayor acogida deben intervenir todos los integrantes, de la comunidad educativa, en su elaboración.

El proyecto educativo institucional es un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva en la Esc. "Jaime Roldos Aguilera" no está bien elaborado por completo, ya que este instrumento de planificación y gestión estratégica en donde deben intervenir todos los integrantes de la comunidad educativa, para su realización y estén conscientes, que es un proyecto que requiere el compromiso de todos los miembros de una comunidad educativa, que permite formar, sistematizar y hacer viable la misión del establecimiento, de sus procesos, en función del mejoramiento de los aprendizajes.

4.1.1.6. Reglamento Interno y otras regulaciones.

Zeballos. Horacio: dice que es un documento orientador que contiene las obligaciones, deberes y derechos de los trabajadores o estamentos que integran la institución. Como tal, normas las actividades administrativas, e instituciones, en orientación a las actividades pedagógicas. Articula coherentemente las disposiciones generales del macro sistemas las necesidades internas de las instituciones educativas. **(Zeballos Horacio 2003)**

Toda organización para funcionar necesita de un cierto grado de formalización, expresado por medio de un conjunto de normas reglas, y procedimientos, como lo expone Zeballos, luego de un diagnóstico situacional necesita diseñar una estructura funcional, por lo que es menester crear un instrumento legal, que conlleve al fortalecimiento de una estructura organizacional de la institución

La escuela “Jaime Roldos Aguilera” ha formado acuerdos internos de la institución en conjunto con los maestros estudiantes y padres de familia en donde todos aportan con sus criterios con sus ideas opiniones para crear en la institución, un ambiente socializador, e innovador en donde cuentan con el mutuoacuerdo.

El Reglamento Interno establece Normas y Procedimientos que debe sujetarse todo el personal que labora en la institución, a fin de facilitar su funcionamiento con el objetivo de brindar un mejor servicio dentro del marco de la calidad, para la excelencia total, en la presente etapa de un nuevo orden social en el mundo globalizado de creciente competitividad.

Utilizando los recursos propios con que cuenta la Institución Educativa impulsa y propicia una excelente gestión y capacidad de respuesta frente a los requerimientos específicos, que sirven de sostén y apoyo para la obtención de resultados de calidad en los alumnos a través de una paulatina modernización, conforme al avance de la Ciencia y Tecnología.

Generalidades.

De la naturaleza del reglamento Interno Art.1 El presente reglamento interno tiene por objeto normar el funcionamiento de la institución y orientar las acciones del director, Junta de profesores, Consejo técnicos, comisiones, maestros padres de familia, conserje, estudiantes, para mejor desenvolvimiento de sus actividades y por ende una convivencia pacífica.

De los objetivos del plantel

Art.2 Son Objetivos del presente reglamento de régimen interno, a más de los que se establecen en la ley con respecto a los planteles fiscales son los siguientes.

- Fomentar una verdadera educación integral de sus estudiantes
- Conservar las buenas relaciones humanas entre los lectores de la comunidad educativa.
- Fortalecer valores éticos, morales, cívicos y culturales, en el alumnado
- Estimular la investigación, la actividad creadora, y responsable
- Mantener el liderazgo del plantel educativo y comunidad en general.
-

4.1.2. La Estructura Organizativa de la Unidad Educativa

Para el normal funcionamiento del plantel asume la siguiente estructura orgánica conformada con los siguientes niveles.

- **Nivel Directivo.**

Máximo organismo de la comunidad educativa, Junta general de profesores

- **Nivel Ejecutivo.**

Ejecuta los planes de acción para su implantación en el plantel el Director de la escuela.

- **Nivel Asesor.**

Guía a la Institución, da un direccionamiento de alternativas de solución de los principales problemas de la institución.

- Consejo Técnico.
- Comisiones.-
- Asuntos sociales
- Asuntos culturales
- Gobierno estudiantil
- Salud y medio Ambiente
- Defensa civil
- Deportes.
- Nivel Operativo

Ejecuta directamente las actividades del plantel, en este nivel, se refleja la razón de ser de la institución.

- Personal docente.
- Alumnos
- Comité central de Padres de familia
- Padres de familia.
- Apoyo auxiliar.
- Agilita el proceso para alcanzar los objetivos de la escuela.
- Conserje.
- Aseo y limpieza de la escuela

DATOS INFORMATIVOS

Nombre de la Institución

**CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL Y DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE
1RO 7MO AÑO “PRESIDENTE JAIME ROLDÓS AGUILERA”**

Dirección:

Callejón Manuel chica, entre Av. Las Américas y Dr. José Vega

Teléfono:

2790609

Fax:

Email:

jroldos213@hotmail.com

Tipo de Establecimiento: Fiscal

Jornada:

Matutina

Régimen

Costa

Fecha de creación: 04 de Mayo de 1981

Tipo:

Hispano

Sexo:

Mixto

La aplicación curricular es el elemento primordial para el desarrollo educativo de las instituciones, en donde se ven las fortalezas y las debilidades, el pro y los contras de la aplicación metodológica por parte de los maestros, lo que conducirá a buscar mejoras en la labor educativa y así poder hablar de la calidad de la educación.

Los objetivos de la educación conducen a aplicar un modelo de enseñanza basado en el desarrollo del pensamiento y la reflexión de los educandos, es por ello la implantación de un Programa Curricular Institucional que va en general un mayor desempeño educativo no solamente por parte de los estudiantes, sino también por el rendimiento de los maestros. Ellos son los autores intelectuales de la formación académica de los niños y niñas, es importante realizar año a año un análisis curricular que sería fundamental para conocer la realidad en que se desenvuelven la labor educativa del plantel.

El Centro Educativo “Presidente Jaime Roldós Aguilera” a lo largo de su vida institucional aplicando un modelo educativo, acorde a las exigencias de la propia comunidad educativa, en donde, mediante los planes de clase e instrumentos curriculares se han ido guiando e impulsando una enseñanza regular, la misma que exige un cambio ante la presencia de la nueva tecnología que ofrece la posibilidad de orientar los estándares tecnológicos, dentro del currículo para crear innovaciones que van a mejorar la calidad educativa..

También requiere de la aplicación de una pedagogía moderna y creativa, en donde el estudiante es el propio constructor de su conocimiento, basándose en un modelo constructivista, que como resultados obtendremos entes sociales con una actitud progresista y optimista de buscar el bienestar para su familia y la sociedad en general.

Es indispensable diseñar un Programa Curricular Institucional, basado en la realidad en que el niño y niña se desenvuelven de manera autónoma, lo cual generará un mejor rendimiento y participación constante del estudiante dentro y fuera del aula de clase. Siempre partiendo de la experiencia previa que traen los alumnos y alumnas, para lograr aprendizajes significativos y funcional.

4.1.2.1. MISIÓN Y VISIÓN

Misión institucional

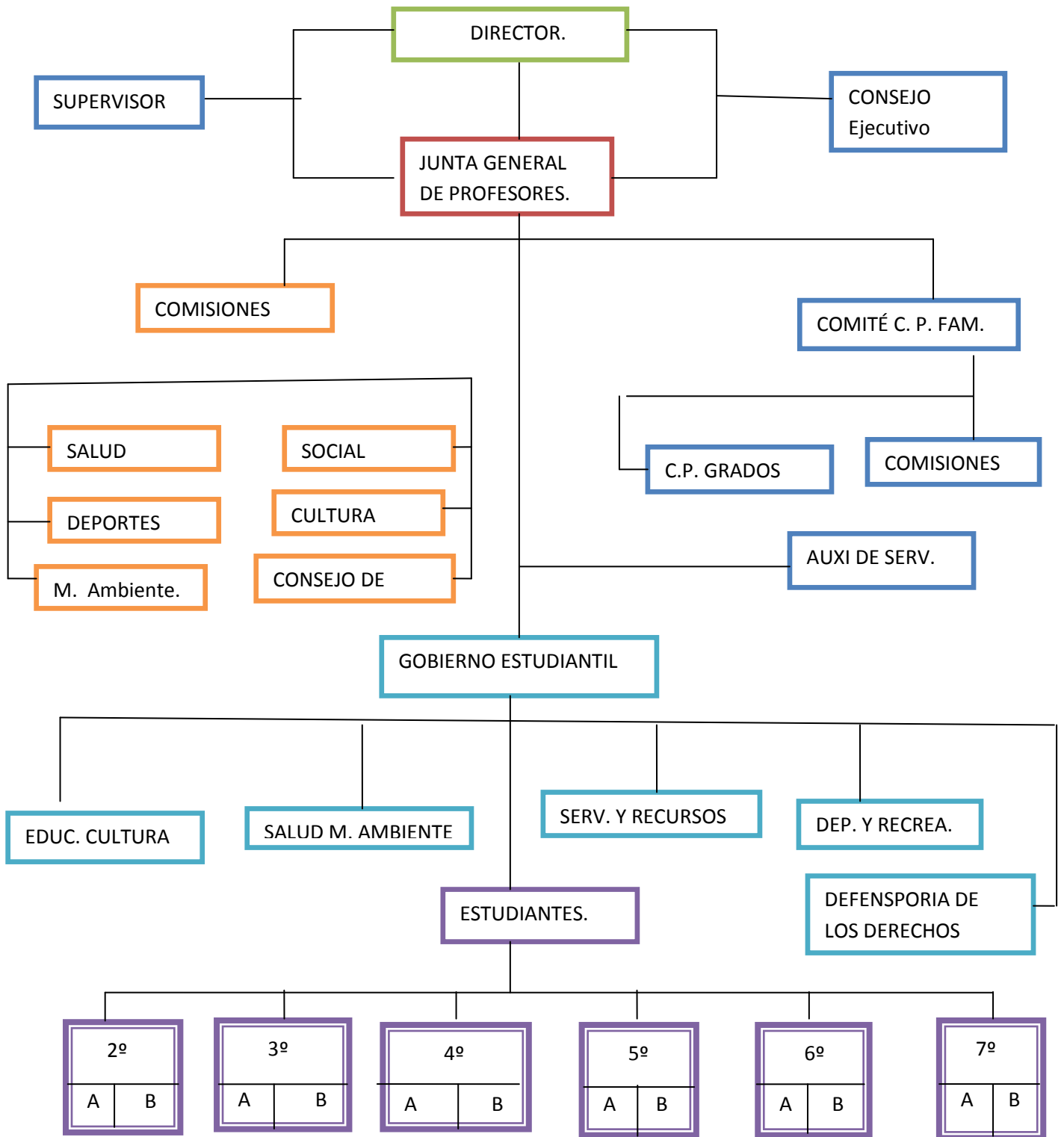
La Escuela “Jaime Roldos Aguilera” propicia la formación integral de los educandos, los maestros de esta institución, conocedores del papel protagónico del quehacer educativo, tenemos una misión fundamental de ser líderes en acción, responsables mediante la guía, la orientación y la dinamización del aprendizaje de alta preparación científica con gran sentido humano y rico en valores”. Es decir que los docentes son un modelo de enseñanza-aprendizaje, en donde prevalezca la confianza y la predisposición misma de los estudiantes, motivados por el empleo de estrategias educativas que vayan en beneficio propio del aprendizaje significativo del estudiante

Visión institucional

El centro educativo “Presidente Jaime Roldós Aguilera” en su visión institucional propone “Trabajar aplicando un Modelo Pedagógicos apegado a la realidad social y universal, a través del empleo de la nueva tecnología lo que ayudará a que refleje un cambio de actitud de los maestros, liderazgo institucional, aprovechando las potencialidades de maestros y estudiantes, lograremos alcanzar calidad y excelencia en la educación, poniendo énfasis en la educación, reflexión, criticidad, creatividad amor por la naturaleza, haciendo del educando un sujeto participativo, creativo y capaz de desenvolverse y solucionar los problemas en beneficio individual y colectivo.

Elaborado por: Lcda. Morin Cueva.

4.1.2.2. Organigrama.



Fuente: Organigrama de la institución "Jaime Roldos Aguilera"

Elaboración: LcdaMorin Cueva.

Es la representación gráfica de la estructura formal de una organización, que muestran las interrelaciones, las funciones los niveles jerárquicos, las obligaciones y líneas de autoridades.

4.1.2.3 Funciones por Áreas y Departamentos

Del representante oficial del establecimiento. Sus deberes y atribuciones son:

Art. 77.-[Deberes y atribuciones del director].- El director es la primera autoridad y el representante oficial del establecimiento. Sus deberes y atribuciones son:

- a) Cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos y más disposiciones;
- b) Responder por la administración del establecimiento;
- c) Elaborar el plan institucional durante el período de matrículas, con la colaboración de todo el personal docente, en las escuelas pluridocentes, y con la participación del Consejo Técnico, en las escuelas completas;
- d) Asesorar a los profesores del establecimiento en la planificación didáctica;
- e) Revisar la planificación didáctica y verificar su aplicación;
- f) Participar conjuntamente con cada uno de los profesores, en la evaluación de los resultados del proceso de aprendizaje;
- g) Orientar la elaboración y utilización de recursos didácticos;
- h) Dirigir la planificación, ejecución y evaluación de las acciones de recuperación pedagógica;
- i) Evaluar el trabajo del personal docente, conjuntamente con la supervisión;
- j) Dirigir, orientar y controlar el proceso de evaluación permanente de los alumnos;
- k) Promover la investigación y experimentación pedagógica, previa aprobación del plan respectivo, por parte de la supervisión; y dar a conocer los resultados a la Dirección Provincial;
- l) Mantener buenas relaciones con los profesores, alumnos, padres de familia,

autoridades y comunidad;

ll) Promover la participación de la comunidad en las actividades de la escuela;

m) Participar con todo el personal docente y de servicio en las actividades tendientes al desarrollo de la comunidad;

n) Convocar y presidir la junta general de profesores y el consejo técnico, si lo hubiere;

ñ) Llevar los libros, registros y más documentos oficiales, así como responsabilizarse de su uso y mantenimiento;

o) Mantener actualizado el inventario y responder por los bienes del establecimiento;

p) Organizar el comité de padres de familia y promover su participación en las actividades del establecimiento;

q) Conceder licencia al personal docente, administrativo y de servicio, hasta por cinco días en cada trimestre, en casos debidamente justificados e informar a la Dirección Provincial;

r) Organizar actividades culturales, sociales, deportivas, defensa del medio ambiente y educación para la salud, con participación de la escuela y la comunidad;

s) Enviar mensualmente a la supervisión un informe sobre la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio;

t) Enviar oportunamente los datos estadísticos, informes y más documentos solicitados por la Dirección Provincial;

u) Participar en las acciones de perfeccionamiento profesional, organizadas por el Ministerio o la Dirección Provincial.

v) Proponer a la Dirección Provincial cambios de personal docente, por las razones determinadas en la Ley de Escalafón y Sueldos del Magisterio Nacional y su Reglamento;

w) Permanecer en el establecimiento durante toda la jornada de trabajo.

x) Residir en el lugar de su trabajo.

En las escuelas que funcionan con doce paralelos o más, el director no tendrá grado a su cargo.

Art. 79.- [Deberes y atribuciones].-Son deberes y atribuciones de la junta general de profesores:

a) Conocer el plan anual institucional presentado por el consejo técnico y realizar las recomendaciones pertinentes;

b) Organizar las comisiones permanentes de carácter cultural, deportivo, social, económico y de salud;

c) Elegir a los miembros del Consejo Técnico;

d) Asumir las funciones del consejo técnico, cuando no lo hubiere;

e) Elaborar el reglamento interno y someterlo a la aprobación de la Dirección Provincial de Educación y Cultura respectiva, para su vigencia;

f) Promover acciones de mejoramiento de la educación y de permanente actualización y desarrollo profesional del personal directivo, docente y administrativo;

g) Cumplir con las demás actividades que señale el reglamento interno de la escuela.

Art. 82.-[Deberes y atribuciones del Consejo Técnico].-Son deberes y atribuciones del consejo técnico:

a) Elaborar el plan institucional y llevarlo a conocimiento de la asamblea general

b) Elaborar el horario general, sobre la base de los horarios preparados por cada profesor de grado, el mismo que será aprobado por el director;

c) Organizar y ejecutar acciones de mejoramiento de la educación; de actualización y desarrollo profesional;

d) Evaluar trimestralmente la ejecución del plan;

e) Colaborar en la solución de los problemas de carácter técnico administrativo que se presentaren;

f) Ofrecer asesoramiento técnico - pedagógico al director y a los profesores; y

g) Planificar, organizar, ejecutar y controlar los servicios de orientación y bienestar estudiantil, de conformidad con las regulaciones específicas de la dirección provincial respectiva.

Art. 141.-[Deberes].- Son deberes de los alumnos:

a) Participar puntualmente en el proceso de formación;

b) Asistir puntualmente a las clases y a los diversos actos cívicos, culturales, deportivos y sociales organizados por el curso o el establecimiento;

c) Guardar la debida consideración y respeto a los superiores, profesores y compañeros, dentro y fuera del establecimiento;

d) Participar, bajo la dirección de los profesores designados para el efecto, en actividades estudiantiles de carácter cultural, social, deportivo, defensa del medio ambiente y educación para la salud, utilizando sus aptitudes y capacidades especiales;

e) Rendir las pruebas de evaluación con honestidad y con sujeción al horario determinado por las autoridades;

f) Observar en todos sus actos, dentro del plantel y fuera de él un comportamiento correcto;

g) Cuidar su buena presentación en el vestido e higiene personal;

h) Velar por el prestigio y buen nombre del establecimiento;

i) Contribuir con la buena conservación del edificio, anexos, muebles, material didáctico y más pertenencias del establecimiento. Asumir la responsabilidad por el deterioro de cualquier bien ocasionado por él y pagar el costo de su reparación o reposición;

- j) Permanecer en el establecimiento durante toda la jornada de trabajo y,
- k) Cumplir las disposiciones determinadas en la ley y los reglamentos y las impartidas por las autoridades;

Art. 150.-[Funciones].- Son funciones del comité de padres de familia:

- a) Colaborar con las autoridades y personal docente del establecimiento en el desarrollo de las actividades educativas;
- b) Fomentar el fortalecimiento de la comunidad educativa;
- c) Desplegar gestiones tendientes al mejoramiento de las condiciones materiales del establecimiento;
- d) Participar en las comisiones designadas por los directivos del establecimiento.
- e) Cumplir las funciones establecidas en el reglamento interno del plantel funcionará el comité central de padres de familia, constituido de la siguiente manera:
 - a) En los jardines y escuelas primarias, con los presidentes de los comités de cada paralelo, entre quienes se elegirá al presidente, vicepresidente y tesorero; los demás actuarán como vocales. El secretario será un profesor del establecimiento, designado por la Junta General de Profesores. El director del establecimiento integrará el comité, como miembro nato;
 - b) En los establecimientos de nivel medio, con los presidentes de todos los paralelos, entre quienes se elegirá presidente, vicepresidente y tres vocales; el secretario será el titular del establecimiento; y el tesorero, el colector del mismo. El Rector, el Vicerrector y el Inspector General integrarán el comité como miembros natos;
 - c) Las unidades educativas tendrán un comité general, integrado por el presidente y vicepresidente del comité central de cada nivel, entre quienes se elegirán las dignidades mencionadas en el literal anterior. El secretario será el titular del colegio; el tesorero, el colector del mismo, los directores de jardín y de la escuela y el inspector general, el vicerrector y el rector del colegio serán miembros natos de este comité.

Comisiones permanentes.

Art. 14 las comisiones permanentes serán designadas por la junta de profesores en el periodo de matriculas. Lo integrarán las maestras por grupos en números que fueren necesarios, El director integrará todas las comisiones que son las siguientes:

- Técnico pedagógico
- Asuntos sociales
- Deportes
- Gobierno estudiantil
- Defensa civil y Medio ambiente.

Art. 15. Son deberes y atribuciones generales de la comisiones.

- a) Cada comisión elaborará su proyecto en plazo no mayor de 30 días laborables, a partir de la fecha de conformación y pondrá en consideración de la junta general de profesores para su aprobación.
- b) Elegir un representante como coordinador y un secretario para elaborar un proyecto de trabajo de acuerdo a las necesidades del plantel.
- c) Solicitar la colaboración de las maestras (os) para la ejecución de sus proyectos,
- d) Evaluar e informar trimestralmente las actividades realizadas de cada proyecto.

Para el correcto funcionamiento de la institución Educativa, es necesario que el cuerpo docente, padres de familia, y estudiantes sean conocedores de la ley de educación, es decir deberes y atribuciones de cada uno, para el cumplimiento con responsabilidad, como integrante de un establecimiento educativo y contribuir al desarrollo positivos de los procesos de enseñanza aprendizaje, para lograr el cumplimiento de los objetivos , la misión y visión del centro educativo “Jaime Roldos Aguilera” y el encomendado en cumplir y hacer cumplir es el directivo, el administrador que con la aplicación de un liderazgo educativo y un asesoramiento permanente va a producir la eficacia, la productividad y el desarrollo de la comunidad educativa

El administrador educativo debe estar actualizado en los nuevos reglamentos de la ley de educación y escalafón magisterial para que la interiorice y analice con los demás.

4.1.2.3. El Clima Escolar y Convivencia con Valores

El Estudio del clima escolar y la convivencia en los centros educativos, uno de los más completos de los que hasta ahora han realizado en nuestro país, viene

Desde una óptica serena y contrastada que la convivencia en nuestros centros educativos es buena y la vida escolar se desarrolla, en general, con un bajo nivel de conflicto. Por lo que esperamos que sirva para aquilatar conceptos, aclarar ideas y sobre todo para mostrar, de la manera más fiable posible, la realidad de esta problemática en nuestros centros, lejos de posiciones alarmistas pero con la preocupación propia de la importancia que tiene. **(García, 2006: 238)**

Otro autor dice. En este sentido, desde hace algunos años, se ha hecho evidente, con más claridad que nunca, la interdependencia que existe entre educación y valores y es por esta razón que según se hace especial énfasis en la "Urgente necesidad de intensificar la acción educativa como condición necesaria para lograr una autentica convivencia familiar basada en valores." **(Frontado 2003: 54-55)**

Aporte personal, Aprender a vivir juntos, aprender a convivir con los demás, además de constituir una finalidad esencial de la educación, representa uno de los principales retos para los sistemas educativos actuales. Son muchas las razones que hacen que este aprendizaje se considere no sólo valioso en sí mismo, sino imprescindible para la construcción de una sociedad más democrática, más solidaria, más cohesionada y más pacífica.

En la escuela "Jaime Roldos Aguilera" los maestros son conscientes de la importancia y valor que tiene un clima escolar adecuado el mismo que genera el desarrollo positivos de los procesos de enseñanza aprendizaje y en las relaciones interpersonales que se desarrollan en el mismo entre compañeros, padres de familia, estudiantes deben crear un ambiente de armonía paz y tranquilidad para que no afecte al aprendizaje de los estudiante.

El mismo que puede influir en el rendimiento de los estudiantes. La generación de un ambiente de respeto, acogedor y positivo es una de las claves para promover el aprendizaje significativo en los estudiantes, por que se les brinda la amplitud para la participación activa que genera experiencias recibidas en el medio en donde se desarrollan y vivencias los primeros aprendizajes.

4.1.2.4 Dimensión Pedagógica Curricular y Valores

El contenido de esta dimensión permitirá reflexionar acerca de los procesos sustantivos y fundamentales del quehacer de la escuela y sus actores: la enseñanza y el aprendizaje. Para ello, se requiere analizar en lo individual y en lo colectivo, lo que representan ambos conceptos, sus significados respecto de lo que se sabe de ellos y del valor que tienen en sí mismos, dentro de lo educativo y lo didáctico.

Se propone la revisión de los factores que se relacionan fuertemente con ellos, como son la planeación, evaluación, clima de aula, uso del tiempo destinado a la enseñanza y recursos de apoyo, entre los más importantes **(González, 2008:27)**

En esta dimensión, la institución “Jaime Roldos Aguilera” ha incorporado los argumentos valiosos de la Pedagogía para formar seres en base al amor, tomando como referente a la familia y a la formación integral de la persona. Su desarrollo curricular está orientado en el análisis de las formas de enseñanza y los factores asociados a ésta, la aplicación de los enfoques curriculares y contenidos Programáticos, sistematizando los procesos metodológicos, estilos y prácticas docentes predominantes, en el sentido de favorecer el mejoramiento académico de cada uno de los estudiantes.

4.1.3.5. Dimensión Organizativa Operacional y Valores

Se refiere a la organicidad interna del establecimiento educativo, comprendiendo sus subsistemas, tales como: equipo de docentes directivos y sus respectivas funciones; cuerpo docente; departamentos administrativos; departamentos de asignaturas; centros de padres y apoderados; centros de alumnos; comisiones, etc. A la vez se refiere a la interrelación que existe entre esos subsistemas en términos de su operatividad. Constituye el soporte de las otras dimensiones y las articula entre sí **(González, 2008: 29)**

En el Centro educativo, “Jaime Roldos Aguilera” esta dimensión contribuirá a identificar importancia de las formas como se organizan los actores escolares, para el buen funcionamiento, en el aprovechamiento de los alumnos la toma de decisiones mediante la cual se define la organización de las tareas de la escuela, Cómo son las relaciones que se establecen entre el personal, los padres de familia u otros miembros de la comunidad.

Para tomar las decisiones que consideran más convenientes al enfrentar diversas situaciones. Comúnmente las decisiones que en colectivo se toman buscan favorecer a los directivos y docentes, y no necesariamente los intereses de los beneficiarios directos. Un criterio fundamental que debe centrar las decisiones en las organizaciones escolares es el que tiene que ver con el logro educativo. Si todas las decisiones giran en torno a este criterio, los aprendizajes del alumnado mejorarán y sus resultados educativos serán superiores.

4.1.4.6. Dimensión Administrativa, Financiera y Valores

Acciones dirigidas a la coordinación permanente de recursos humanos, materiales, financieros y de tiempo (calendario escolar y tiempo efectivo de enseñanza, entre otros). Además de garantizar acciones de seguridad e higiene y control de la información relativa a todos los actores de la escuela, cumplimiento de la normatividad; así como la relación con la supervisión escolar en sus funciones de enlace entre las normas y disposiciones de las autoridades **(González, 2008:30)**

El análisis de esta dimensión escolar permitirá el reconocimiento de actividades que la administración escolar favorecen o no los procesos de enseñanza a aprendizaje con el propósito de que puedan modificarse para mejorar los rendimientos educativos de los alumnos y las prácticas de docentes y directivos, así como del personal de apoyo y asistencia, Como la coordinación permanente de los recursos.

En el establecimiento educativo, “Jaime Roldos Aguilera” en este sentido es pertinente recomendar que se debe forjar los procesos de una administración moderna, que cumpla todas las fases en el desarrollo organizacional a fin de lograr la formación de una cultura de trabajo participativo, que incluya la discusión de las posibles significaciones de valores sustanciales en función de la construcción de una institución altamente productiva.

Factores de la Administración de los Recursos

Los recursos son los elementos necesarios, para llevar a cabo la administración y lograr los objetivos. (Munch, 2011:23)

Los administradores educativos, del establecimiento Jaime Roldos Aguilera debe ser muy equitativo, en la coordinación permanente de recursos humanos, Materiales, financieros y de tiempo escolar, efectivo para la enseñanza aprendizaje, Además

de garantizar acciones de seguridad de higiene y control de la información relativa a todos los actores de la escuela.

El gestor educativo debe optimizar los recursos para poder lograr el cumplimiento de los objetivos, la relación con la supervisión escolar en sus funciones de enlace entre

Las normas y disposiciones, También en esta dimensión se consideran las relaciones que se establecen con el entorno social e institucional.

4.1.4.7. Dimensión de Participación Social Comunitaria y Valores

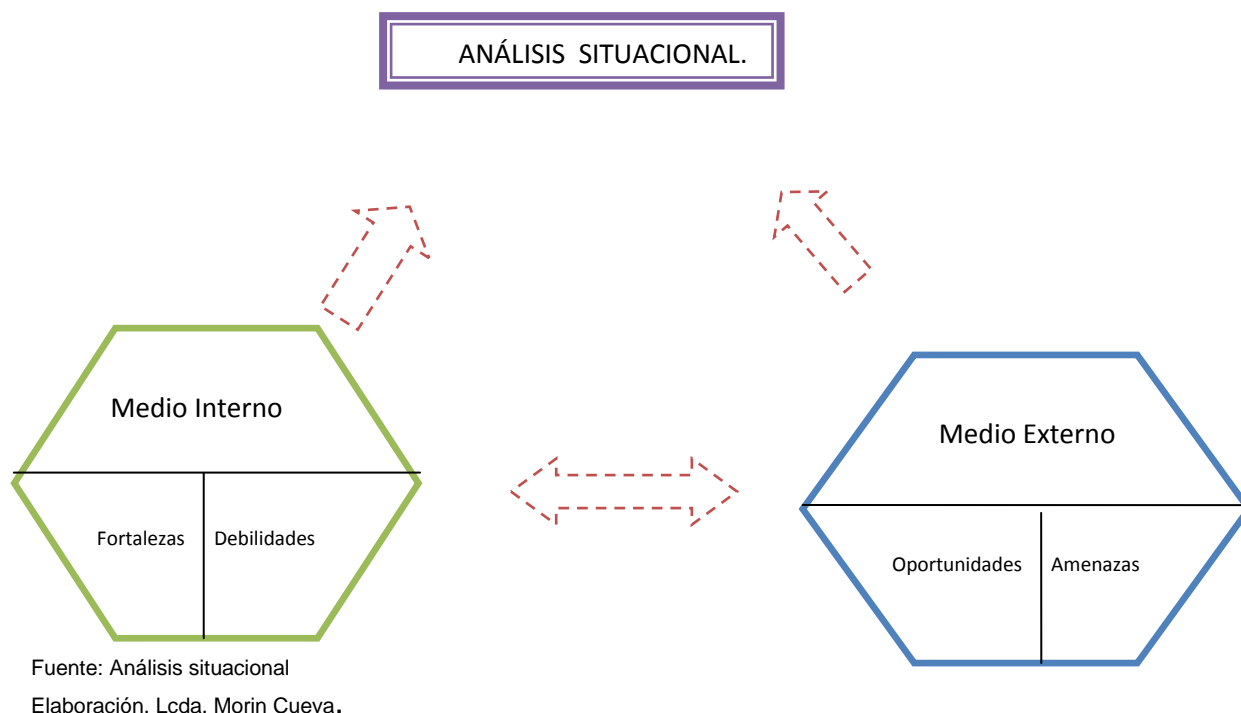
Esta dimensión involucra la participación de los padres de familia y de otros miembros de las comunidades en donde se ubica la escuela. Mediante el análisis habrá que identificar el modo ,colectivo, directivo y docentes, que comprenden y satisfacen las necesidades y demandas de los padres de familia, así como la forma en que se integran y participan en las actividades de la escuela,principalmente en aquéllas que desde el hogar pudieran favorecer los aprendizajes de los estudiantes (Gonzales, 2008:32).

También en esta dimensión se consideran las relaciones que se establecen con el entorno social e institucional, entre los que se encuentran en las organizaciones de las comunidades vecinas, barrio o colonia, así como los municipios y organizaciones civiles relacionadas con la educación.

Promover y organizar la participación de los alumnos, familias comunidad en la gestión escolar, así como el conocimiento de los mismos y su grado de satisfacción con la Institución, es por eso que los maestros estamos en condiciones de realizar proyectos comunitarios, mediante la gestión que va ha satisfacer necesidades principales de los estudiantes y comunidad en general, es por eso que con la nueva ley, los maestros debemos residir en el lugar de trabajo para una mejor interacción con la comunidad educativa y brindar apoyo a los padres de familia para lograr su total integración siempre destacando los principales valores.

4.1.3. Análisis FODA

La Matriz FODA: Es una herramienta de análisis estratégico, que permite analizar elementos internos o externos, de programas y proyectos de una institución.



Se analiza que el centro educativo “Jaime Roldos Aguilera” está orientado a dar respuestas a preguntas como establecimiento primario ¿Qué fortalezas y debilidades tenemos? Y ¿Con qué contamos?

El resultado de este análisis nos permite trazar un perfil, que muestre las fortalezas y debilidades, las cuales servirán para identificar las estrategias o alternativas de solución y de cambio, así como, Para realimentar la Misión, visión, objetivos y políticas del establecimiento.

Las Debilidades que muestra la institución. El directivo debe tratar de convertirlas en fortaleza poco a poco, por medio de las líneas de acción, o mini proyectos por medio de la gestión a entidades públicas para que pronto estas debilidades sirvan para satisfacer las necesidades de los estudiantes y de toda, la comunidad educativa con estos mini proyectos cumplidos la Institución, va ha crecer y servir de manera integral a más niños si son 601 alumnos pronto llegaran a más de 1000 alumnos y se convertirá en centro de unidad básica, con 10 años básicos.

4.1.3.1. Fortalezas y Debilidades

FACTORES INTERNOS

FORTALEZAS.

- Aulas pedagógicas
- Población educativa numerosa.
- Predisposición del Personal Docente para la capacitación y colaboración
- Reten policial
- Colaboración y responsabilidad constante de los padres de familia
- Buenas relaciones entre el personal docente, docente y padres de familia
- Destacado prestigio institucional
- Buenas influencias ante los organismos seccionales
- Vía de acceso principal
- Calles asfaltadas
- Parque Infantil
- Apoyo a la DINSE.

DEBILIDADES

- Falta de partidas docentes fiscales.
- Falta de aulas de clase
- Falta de guardián
- Falta de baterías sanitarias modernas
- Falta de mobiliario.
- Falta de implementos deportivos
- Falta de material didáctico.
- Falta de tecnología
- Falta de laboratorios (ciencias naturales)
- Contaminación del Medio Ambiente

4.1.4.2. Oportunidades y Amenazas

Factores Externo

Oportunidades

- Atención por parte del Municipio y Gobierno Provincial Autónomo.
- Apoyo de la DINSE.
- Buenas relaciones con los Padres de Familia.
- Atención de ONG.
- Desayuno escolar.
- Participación interescolar
- Convenio con la Comisión de Tránsito

Amenazas

- Insalubridad
- Venta de comida chatarra
- Falta de agua potable.
- Emigración de Padres de Familia.
- Presencia de Centros de Diversión.
- Contaminación ambiental.
- Presencia de alcohólicos y drogadictos.



Elaborado. Morin cueva

Matriz F.O.D.A

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aulas pedagógicas ▪ Población educativa numerosa. ▪ Predisposición del Personal Docente para la capacitación. ▪ Retén policial ▪ Colaboración y responsabilidad constante de los padres de familia ▪ Buenas relaciones entre el personal docente, docente y padres de familia ▪ Destacado prestigio institucional ▪ Buenas influencias ante los organismos seccionales ▪ Vía de acceso principal ▪ Calles asfaltadas ▪ Parque infantil ▪ Apoyo de la DINSE 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de partidas docentes fiscales ▪ Falta de aulas de clase ▪ Falta de guardián ▪ Falta de baterías sanitarias modernas ▪ Falta de mobiliario. ▪ Falta de implementos deportivos ▪ Falta de material didáctico ▪ Falta de Tecnología.
<p>OPORTUNIDADES.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Atención por parte del Municipio y Gobierno Provincial Autónomo ▪ Buenas relaciones con los Padres de Familia ▪ Atención de ONG. ▪ Alimentación escolar ▪ Participación inter-escolar ▪ Convenio con la Comisión de Tránsito 	<p>AMENAZAS.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Insalubridad ▪ Venta de comida chatarra ▪ Falta de agua potable. ▪ Emigración de Padres de Familia. ▪ Desorganización familiar. ▪ Presencia de centros de diversión ▪ Contaminación Ambiental ▪ Presencia de alcoholismo y drogadictos

Matriz Situacional por niveles de impacto

FORTALEZAS	NIVELES DE IMPACTO		
	A	M	B
Aulas pedagógicas	X		
▪ Población educativa numerosa.	X		
▪ Predisposición del Personal Docente para la capacitación.	X		
▪ Retén policial	X		
▪ Colaboración y responsabilidad constante de los padres de familia	X		
▪ Buenas relaciones entre el personal docente, docente y padres de familia	X		
▪ Destacado prestigio institucional		X	
▪ Buenas influencias ante los organismos seccionales		X	
▪ Vía de acceso principal	X		
▪ Calles asfaltadas	X		
▪ Parque infantil		X	

DEBILIDADES	NIVELES DE IMPACTO		
	A	M	B
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de partidas docentes fiscales ▪ Falta de aulas de clase ▪ Falta de guardián ▪ Falta de baterías sanitarias modernas ▪ Falta de mobiliario. ▪ Falta de implementos deportivos ▪ Falta de material didáctico ▪ Falta de Tecnología 	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	 <p>X</p> <p>X</p> 	

OPORTUNIDADES	NIVELES DE IMPACTO		
	A	M	B
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atención por parte del Municipio y Gobierno Provincial Autónomo. ▪ Buenas relaciones con los Padres de Familia ▪ Atención de ONG. ▪ Alimentación escolar ▪ Participación inter-escolar ▪ Convenio con la Comisión de Tránsito 	<p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p> <p>X</p>	 <p>X</p> <p>X</p>	

AMENAZAS	NIVEL DE IMPACTO		
	A	M	B
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Insalubridad ▪ Venta de comida chatarra ▪ Falta de agua potable. ▪ Emigración de Padres de Familia. ▪ Desorganización familiar. ▪ Presencia de centros de diversión ▪ Contaminación Ambiental ▪ Presencia de alcoholismo y drogadictos. 	 X	 X X	 X

En el establecimiento educativo poseen grandes fortalezas, pero así mismo hay muchas amenazas que hasta ahora el administrador educativo, no busca soluciones como se dice solo están en carpetas en los archivos de la institución.

En cuanto a las oportunidades, son excelentes, pero falta gestión en la administrador educativo, no hay un buen liderazgo educativo, se debe aprovechar las oportunidades para cumplir con las necesidades de la institución, que van en bien de la niñez.

En las debilidades, lo principal es falta de tecnología, sabemos que en nuestro medio es lo principal y un establecimiento muy numeroso, como la escuela "Jaime Roldos Aguilera" que alberga 601 alumnos, deben prepararse con el uso y aplicación de la tecnología y es una lástima que este faltando, pues es una debilidad que pronto debe transformarse en Fortaleza, para fortalecimiento y preparación del estudiantado. En la escuela tienen buenas oportunidades especialmente la colaboración del alcalde de Machala, se observó que están construyendo un bloque de aulas de doble planta, y es muy importante para los estudiantes, reciban la enseñanza aprendizaje, de manera cómoda y segura, que será de gran beneficio y satisfacción.

En las amenazas tienen la falta de agua potable es decir que no hay agua a cada momento deben hacer uso de cisternas, el agua potable son redes muy pequeñas y no abastecen a todo el Cantón.

También es una amenaza con impacto alto, que el director tiene que llamar la atención a las autoridades, para evitar la presencia de los alcohólicos y drogadictos si es obligación de ellas asumir su rol y estar pendiente de estas personas, para que los estudiantes no vean ejemplos negativos que pueden influir en su personalidad.

En las amenazas, encontramos la emigración de los padres de familia es a nivel del país, es un grave problema con los hijos, esto provoca, bajo rendimiento escolar, deserción, perdidas de año, es un mal que no se puede dar solución fácilmente.

Amenazas de alto impacto.

- Emigración de Padres de Familia
- Desorganización familiar.
- Presencia de centros de diversión
- Presencia de alcoholismo y drogadictos.
- Contaminación Ambiental

Debilidades de alto impacto

- Falta de partidas docentes fiscales
- Falta de aulas para la clases
- Falta de baterías sanitarias
- Falta de mobiliario
- Falta de material didáctico
- Falta de materiales tecnológico.

Todos los problemas las amenazas y debilidades, el directivo debe priorizarlas de mayor impacto en una matriz, de propuestas, para buscar posibles soluciones y poder satisfacer las principales necesidades de los estudiantes y comunidad educativa mediante la gestión del directivo y docentes, aprovechando las oportunidades que tienen los administradores en el centro educativo.

4.2. Resultados de Encuestas y Entrevistas

El Establecimiento Presidente “Jaime Roldos Aguilera” Es una institución fiscal Ubicado en la ciudad de Machala, en la parroquia 4 de Mayo, Actualmente está liderada por la máxima autoridad el Mg. Ronald Vitonera, quien ha facilitado el desarrollo de la investigación con la finalidad, que el centro educativo tenga la certeza del buen funcionamiento, y así poder adquirir cambios que contribuyan al desarrollo de la educación.

4.2.1. De los Directivos

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

Tabla 6

Forma de organización	f	%
a. El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre	2	67%
b. Coordinadores de área.	0	0
c. Por grupos de trabajo	1	33%
d. Trabajan individualmente	0	0
e. No contestan	0	0
Total	3	100 %

Fuente: Encuesta a Directivo
Elaboración: Lcda. Morin cueva

Según el criterio de los directivos, la forma de organizar los equipos de trabajo, en la escuela “Jaime Roldos Aguilera” El 67% responden que el director organiza las tareas en una reunión general de cada trimestre y el 33% por grupos de trabajos

Esto permite percibir que no se organizan, hay falencias, porque se reúnen solo 3 veces en el año, que no es dable cuando se imparte las tareas, se hace un seguimiento para verificar su cumplimiento, además que se debe integrar frecuentemente al padre de familia, estar en constante comunicación como pilar fundamental de los aprendizajes de los hijos, para que nos brinden su apoyo de manera espontanea en el quehacer educativo y en las tareas curriculares.

Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización

Tabla 7

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

Fuente: Encuesta a Directivo
Elaboración: Lcda. Morin cueva

Según los aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización, los criterios de los directivos, el 100% indican que lo realiza tomando en cuenta, el número de miembros de la Institución.

De esto se deduce que hay una tendencia mayoritaria de directivos a medir el tamaño de la institución, lo que demuestra un criterio equivocado, ya que no está considerando los resultados obtenidos en la institución, que es lo más importante al menos si son positivos significa que la participación de sus miembros es excelente de calidad educativa.

Los resultados de una institución es un aspecto que tienen que ver con el cumplimiento de Objetivos Misión y Visión Institucional, que debería medir el tamaño de una organización escolar, siempre se toma en cuenta los resultados del rendimiento de los estudiantes, el administrador educativo, debe tomar en cuenta este aspecto para lograr la calidad educativa en bien de la niñez, que son y serán el centro de la enseñanza aprendizaje en una Institución Educativa.

Las Tareas de los miembros de la Institución y el manual de normas

Tabla 8

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Sí	0	0
b. No	3	100
Total	3	100

Fuente: Encuesta a Directivo

Elaboración: Lcda. Morin cueva

En lo referente a las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas, el 100% de los encuestados contestan que no están escritas en el manual de normas, reglas y procedimientos.

Esto demuestra resultados no alentadores para la Institución, significa que no hay organización, control ni seguimiento en las tareas planificadas a nivel institucional, El directivo debe realizar el manual de normas para el cumplimiento efectivo de roles y actividades y se obtendrá resultados favorables para la Institución.

En una Institución educativa se debe elaborar todos los documentos curriculares, con responsabilidad y colaboración de todos sus integrantes de acuerdo a la realidad del medio en donde se desenvuelve la institución educativa y brindar resultados para evitar inconvenientes con los asesores educativos.

Cuando se planifica, toda actividad sale a la perfección, se cumplen con los objetivos propuestos, las actividades organizadas tienen buenos resultados, por eso es importante que los maestros y directivo planifiquen el manual de Normas para que tengan claro el rol a cumplir, las tareas pertinentes a realizarse para lograr el éxito en la Institución de la educativa.

La organización y coordinación de actividades escolares, son importantes para lograr éxito en las tareas diarias del trabajo del docente y los directivos, de la institución educativa unidos luchando por un mismo fin común.

El clima de Respeto y Consenso en la Toma de Decisiones esta liderado por.

Tabla 9

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
Director	3	100
Rector	0	0
Consejo Técnico	0	0
Total	3	100

Fuente: Encuesta a Directivo
Elaboración: Lcda. Morín cueva

En lo relacionado, al clima de respeto y consenso en la toma de decisiones, el 100% de los encuestados, responden que es liderado por el Director.

Lo que da una percepción, que los análisis y las propuestas de las alternativas, que provienen de los equipos de trabajo, son argumentos decisivos para la toma de decisiones del director, esto demuestra que la gestión del liderazgo se ejerce desde la administración del plantel.

Para tomar una decisión, el directivo debe realizar un diálogo sobre las opiniones de los demás no solo debe intervenir solo, para que produzca un clima de respeto, y cumplimiento en bien de la institución y cambiar la manera administrativa desarrollando capacidades, habilidades que le conlleve a una organización eficaz con buenos resultados y por ende el cumplimiento de misión visión y objetivos.

El directivo como miembro principal de la institución es el que debe mantener la integración, coordinación, comunicación para que surjan los adelantos y el éxito de la institución, para el bien de la comunidad educativa, Si todos los directivos cambiaran su manera de administrar, integrarse al trabajo con entusiasmo, amor, demostrar intereses por el grupo de trabajo, luchar todos por el mismo objetivo común, que es el adelanto de la Institución, todo va a cambiar en especial la educación, para aportar al desarrollo pluricultural de nuestro país, en toda Institución cuando un director aplica un liderazgo democrático, de servicio integrador y brinde confianza a todos los docentes, la educación, la integración, comunicación y la relación de todos será de calidad.

Delegación de la toma de Decisiones para Resolver Conflictos.

Tabla 10

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Sí	3	100
b. No	0	0
Total	3	100%

Fuente: Encuesta a Directivos
Elaboración: Lcda. Morín cueva

En lo referente a la delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos, el 100% de los directivos responden que Si delegan funciones a los grupos de colaboradores, para resolver conflictos.

Lo que demuestra que la mayoría de directivos tienden a democratizar la toma de decisiones dando apertura a la participación activa de los grupos de colaboradores, Los conflictos como siempre están presentes en las instituciones educativas de cualquier índole, se debe solucionarlos con el diálogo es el mejor método par hacerlo, el directivo es el encargado de tomar las decisiones acertadas que llevan a la solución y no a generar más problemas.

Se deduce que en un establecimiento educativo en lugar de ir a formar conflictos se dediquen a actualizarse o formarse intelectualmente para lograr los objetivos con los educandos, que ellos necesitan de vuestra ayuda, para facilitar el aprendizaje, que lo formen integralmente y sea capaz de retar a la sociedad actual.

El directivo debe utilizar un buen liderazgo en donde reine la comunicación como proceso de interacción entre todos, para evitar los conflictos y no herir subsectividades entre docentes, directivos y padres de familia más bien que reine la paz y la unión entre todos, para lograr un buen vivir con armonía y libertad.

La administración y liderazgo del centro educativo promueve

Tabla 11

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Excelencia académica	3	100	0	0	0	0
b	Desarrollo profesional de los Docentes	3		0	0	0	0
c	La capacitación continua de los docentes	1	25	2	25	0	0
d	Trabajo en equipo	1	25	2	75	0	0
e	Vivencia en valores institucionales y personales	1	25	2	75	0	0
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	2	75	1	25	0	0
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	2	75	1	25	0	0
total							

Fuente: Encuesta a directivo

Elaboración: Lcda. Morin Cueva.

En cuanto a la administración y el liderazgo que el centro educativo promueve, el 100% responden, la excelencia académica, el 100% el desarrollo profesional, el 25% la capacitación continua, el 25% el trabajo en equipo, el 25% la vivencia de valores personales e institucionales, el 75% participación de los padres de familia en las actividades programadas y el 75%, la delegación de autoridad a los grupos de decisión.

Estos resultados demuestran que la administración y liderazgo del centro educativo promueve de manera especial, la excelencia académica; falta un poco en vivencia de valores y la participación de los padres de familia, esto refleja una gestión administrativa acorde a los requerimientos de los estudiantes, en función de su perfil académico, sin embargo es necesario resaltar que también debe haber una mayor preocupación por la capacitación continua de los docentes, integrar la vivencia de valores en los estudiante, prestar mayor atención a los padres de familia.

Habilidades de Liderazgo que se requiere para dirigir una Institución

Tabla 12

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Son innatas	1	20	2	75	0	0
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	2	75	1	20	0	0
c	Se adquiere a partir de la experiencia	0	0	3	100	0	0
d	Se desarrollan con estudios en gerencia	1	20	0	0	2	80
e	Capacitación continua que combine la practica, la teoría y reflexión.	1	20	2	75	0	0

Fuente: encuesta a Directivo

Autor: Lcda. Morin Cueva.

En lo relacionado con las habilidades de liderazgo que se requiere para dirigir una institución el 75% los directivos responden, que se logran estudiando en las teorías contemporáneas sobre liderazgo, el 100% afirman que a veces se adquieren a partir de la experiencia, el 20% se desarrollan con estudios en gerencia, el 20% afirman con la capacitación continua que combine la práctica, teoría y la reflexión.

De esto se puede percibir que hay un criterio acertado sobre las concepciones del liderazgo en los docentes, que afirman que se logran estudiando, las teorías contemporáneas, no así en aquellos que opinan que las cualidades del liderazgo son innatas, sin embargo es más preocupante que una gran mayoría de docentes no consideran la capacitación continua que combine la teoría práctica y la reflexión en el desarrollo de habilidades del liderazgo, en el centro educativo en bien de la niñez ya que ellos son el eje fundamental, para que el aprendizaje se desarrolle de la mejor manera.

Los maestros deben cambiar de actitud, dejar lo tradicional por el constructivismo que nos lleva hacer mejores maestros, en donde el alumno es el centro del aprendizaje y el maestro un guía de la enseñanza, pero para esto debe recibir la capacitación que imparte el gobierno en los cursos de capacitación y formación.

Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar

Tabla 13

Fuente: encuesta a Directivo

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a.	De dirección (director (a). Consejo escolar, Consejo Académico, etc.)	3	100	0	0	0	0
b.	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	3	100	0	0	0	0
c.	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	0	0	3	100	0	0
d.	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	0	0	3	100	0	0
e.	Otros (¿cuáles?)	0	0	3	100	0	0

Autor: Lcda. Morin Cueva.

En lo referente a la promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar, el 100% de los directivos responden promueve el desempeño el director, consejo escolar, consejo académico. El 100% promueve la gestión y la comisión económica y a veces de coordinación jefe de estudio, coordinador, departamento equipo docente.

Lo que refleja que hay una ponderación de los directivos por utilizar los mecanismos más idóneos para mejorar el desempeño y progreso institucional, es así que el directivo es la parte medular de una institución, de él depende que una institución progrese con miras al futuro conjuntamente con los demás, depende del liderazgo que el imparta con sus colaboradores, para coordinar, planificar, y realizar proyectos de gestión educativa y organizar las comisiones para la realizaciones de actividades.

Organismos que integran la Institución

Tabla 14

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 que les falta mejorar.	3	100	0	0	0	0
b	La disminución del número de estudiantes por aula.	3	100	0	0	0	0
c	La mejora de los mecanismos de control.	2	75	1	25 %	0	0
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo	3	100 %	0	0	0	0

Fuente: encuesta a Directivo

Autor: Lcda. Morin Cueva.

En lo referente a los organismos que integran la institución, el 100% de los entrevistados, responden que la institución promueve el uso de la información de resultados de desempeños de estudiantes, docentes y directivos, como referencia para saber en que están fallando y poder mejorar el 100% responden que promueve la disminución de los números de estudiantes por aula. El 100% responden la existencia de ambientes cordiales de trabajo, el 75% la mejora de mecanismos de control.

De todo esto se puede percibir que los directivos si utilizan los organismos, como los resultados de desempeño, el número de estudiantes por aula, ambientes cordiales de trabajo y hay que tomar en cuenta que hay que retomar la mejora de los mecanismos de control, para lograr una integración total, de la comunidad educativa.

Es muy importante el número de estudiantes en el aula, por que cuando hay exceso de estudiantes el ambiente se vuelve antipedagógico para trabajar, no hay un buen rendimiento escolar, tomando en cuenta las diferencias individuales de cada estudiante para el aprendizaje, por eso el directivo debe dividir en paralelos con un número de estudiantes acordes, para lograr ambientes cordiales de trabajo para mejorar el desempeño educativo tanto de los estudiantes como docentes

Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores.

Tabla 15

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a.	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos	0	0	3	100	0	0
b.	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	0	0	3	100	0	0
c.	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos	3	100	0	0	0	0
d.	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos	0	0	3	100	0	0

Fuente: Encuestas a los directivos
Realizado por: Lcda. Morin Cueva.

En cuanto a las Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores, el 100% de los directivos, responden que, a veces, evalúan el seguimiento global del grupo de estudiantes y el mejoramiento del clima de convivencia; el 100% responden que, siempre tratan de manera coordinada los conflictos en función de establecer medidas de solución.

Existe falencias en coordinar las actividades de enseñanza, aprendizaje para los alumnos, eso debe ser siempre, por que esas actividades deben ser organizadas planificadas con anticipación para lograr aprendizajes de calidad, esto demuestra que los equipos educativo y didáctico como la junta de profesores se preocupan por analizar los conflictos y dar soluciones a los mismos utilizando el diálogo como medios para resolverlos, sin embargo estos equipos, le dan poca importancia a la evaluación, pues se deja de lado un proceso necesario para medir los logros de los estudiantes, esto es lo que necesita cambiar para mejorar las actividades de equipo educativo, planificar de forma activa las actividades de enseñanza aprendizaje para los estudiantes tomando en cuenta sus opiniones, ideas, necesidades, para mejorar

Los departamentos didácticos y sus acciones

Tabla 16

Orden	Los departamentos se encargan de:	Siempre		A veces	
		f	%	f	%
a.	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia	3	100		0
b.	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución	3	100		0
c.	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.	3	100		0
d.	Mantener actualizada la metodología	3	100		0
e.	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.	3	100		0
f.	Colaborar con el departamento de orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje	3	100 %		0
g.	Elaborar una memoria periódica en la que se elabore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos	3	100		0
h.	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo	0	0	3	100
i.	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas			3	100
j.	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología	3	100	0	0

Fuente: Encuestas a los directivos
 Realizado por: Lcda. Morin Cueva

En lo que respecta a los departamentos didácticos y sus acciones, el 100% de los directivos afirman que son los responsables de organizar y desarrollar la enseñanza propia de cada materia, de elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de las asignaturas o áreas correspondientes, de mantener actualizada la

metodología y de colaborar en la detección y prevención de problemas de aprendizaje; el 100% responden que no promueven la investigación educativa, tampoco elaboran memorias periódicas en la que se valoren la práctica docente y sus resultados, y no formulan propuestas al equipo directivo.

Esto nos permite hacer una percepción que los departamentos didácticos orientan su acción a todo lo relacionado con el diseño y desarrollo de la programación didáctica, enseñanza, metodología y los problemas de aprendizaje; sin embargo descuidan la valoración a los resultados de la práctica docente para fortalecer o aplicar correctivos en la investigación educativa, en función de plantear propuestas a los directivos orientadas a la utilización de nuevas alternativas que optimicen los procesos de enseñanza

La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones

Tabla 17

Orden	Acciones	Si		No	
		f	%	f	%
a.	La gestión pedagógica en el centro educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico	3	100%	0	0

Fuente: Encuestas a los directivos
Realizado por: Morin Cueva

En lo referente a la gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones, el 100% de los directivos responden que 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.

De esto se puede corregir que la gestión pedagógica atiende los requerimientos de la población estudiantil sobre la base la realidad situacional de la institución y de su contexto en el cual está inmerso.

Material de planificación educativa

Tabla 18

Orden	Material de planificación	Si		No	
		f	%	f	%
a.	Reingeniería de procesos	0	0	3	100
b.	Plan estratégico	3	100%	0	0
c.	Plan operativo anual	3	100%	0	0
d.	Proyectos de capacitación dirigidos a directivos y docentes	0	0	3	100

Fuente: Encuestas a los directivos
Realizado por: Morín Cueva.

En lo relacionado al Material de planificación educativa, el 100% de los directivos encuestados, afirman que en la institución educativa cuenta con un Plan estratégico y el Plan Operativo anual; y, en cuanto a los proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes, el 100% responde a veces, que la institución ejecuta estos proyectos, mientras que el 100% a veces, planifican Reingeniería de procesos.

Estos resultados demuestran que el centro educativo, cuentan con los instrumentos necesarios para orientar el trabajo operativo de las estructuras organizativas y del Ejercicio pedagógico, desde el nivel directivo; sin embargo, se puede apreciar que hay una inconsistencia de opinión entre directivos, en lo relacionado a la aplicación de proyectos de capacitación a directivos y docentes, pues se deduce que la ejecución de estos proyectos de capacitación constituyen una debilidad institucional.

En cuanto a los proyectos de capacitación no hay en la Institución, el directivo no planifica, ni organiza capacitaciones para los docentes en la institución son importantes por que ayudan a integrarse mutuamente, a compartir experiencias, el directivo debe revisar las falencias en su centro, y buscar temas que conlleven a la solución, y los puede capacitar en las tardes que son horas que están disponibles para recibir estas actualizaciones, las mismas que vamos a aplicar en el aula con nuestros alumnos para mejorar la enseñanza aprendizaje.

4.2.2 De los profesores

Tabla 19

DECLARACIONES	Siempre		A veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes	5	25%	2	10%	13	65%
2. El liderazgo en la unidad educativa esta intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización	10	50%	5	25%	5	25%
3. La gerencia educativa se promueve en los padres. Representantes comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.	15	75%	2	10%	3	15%
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	25%	12	60%	3	15%
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.	0	0	5	25%	15	75%
6. Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodología de enseñanza aprendizaje	16	80%	3	15%	1	5%

7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante	18	90%	2	10%	0	0
8. Resistencia en los compañeros o director / rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza	1	5%	7	35%	12	60%
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros	6	30%	4	20%	10	50%
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo	0	0	2	10%	18	90%
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas	12	60%	7	35%	1	5%
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el director / rector del centro educativo	17	85%	0	0	3	15%
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica	14	70%	5	25	1	5%
14. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa y financiera	5	25%	9	45%	6	40%
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	14	70%	6	30%		
16. Los valores predominan las decisiones de los directivos.	18	90%	2	10%		

Fuente: Encuestas a los docentes
Realizado por: Morin Cueva.

En la encuesta aplicada a los docentes, el 90% responde que el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la información integral del estudiante, el 90% los valores predominan las decisiones de los directivos, el 85% se sienten comprometidos con las decisiones tomadas por el directivo el 80%

Trabajo en equipo para tomar decisiones de cambio de metodología de enseñanza aprendizaje, el 75% responden que la gerencia educativa se promueve en los padres representantes comunidad en general,

La importancia de brindar a los estudiantes, un ambiente de aprendizaje agradable, armónico seguro y estimulante, Lo crítico que los profesores contestan el 90% de nunca hay desacuerdos continuo, en las relaciones con el director del centro educativo, el 75% hay escepticismo en los padres cuando intentan llevar a cabo nuevos métodos el 45% responden que a veces los directivos mantienen liderazgo en áreas administrativas y financieras.

Estos resultados demuestran que en los directivos, durante el ejercicio de su liderazgo, predominan los valores en sus decisiones, en cuanto a los docentes, se percibe que hay un criterio equivocado que opinan, que el rol del docente líder es tener habilidades para cuestionar las órdenes existentes; sin embargo, en cuanto a los valores, éstos lo conciben como eje transversal del proceso de enseñanza aprendizaje y en un porcentaje representativo opinan que se sienten comprometidos con las decisiones del director,

Aunque dejan entrever que a veces se sienten poco integrados en la institución con los compañeros, pues se deduce que esto se debe, a que hay un débil trabajo en equipo para tomar decisiones de cambios de metodologías es por eso que hay desacuerdos por falta de comunicación, con el directivo y padres de familia, esto se debe cambiar para que exista, integración coordinación y acuerdos entre todos tomar en cuenta todas las opiniones de forma democrática, para mejorar el convivir diario que fortalezca la armonía, unión, paz, tranquilidad, que fomenten ambientes de trabajo agradables.

Se debe fortalecer los valores en las decisiones de los directivos, a lo mejor no todos están de acuerdo en lo que deciden los directivos, por que no hay respeto en las opiniones de todos estas anomalías necesitan soluciones, para mejorar un clima agradable, armónico, seguro y estimulante.

De los estudiantes.

Tabla 20

orden	Declaraciones.	Siempre		A veces		Nunca.	
		f	%	f	%	f	%
1	El director / rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes	18	90%	2	10%	0	0
2	Las autoridades hablan más que escuchan a los problemas de los estudiantes	4	20%	3	15%	13	65%
3	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar	2	10%	15	75%	3	15%
4	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases	17	85%	2	10%	1	5%
5	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo	0		2	10%	18	90%
6	Los docentes inician las clases con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y / o comunitario	18	90%	2	10%	0	0
7	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	18	90%	2	10%	0	0
8	Los métodos de enseñanza en sus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	14	70%	4	20%	2	10%
9	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes	2	10%	3	15%	15	75%
10	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su	18	90%	2	10%	0	0

	opinión						
11	Es el profesor quien decide que se hace en esta clase	0	0	2	10%	18	90%
12	Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente	17	85%	3	15%	0	0
13	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas	5	25%	9	45%	6	30%
14	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	18	90%	2	10%	0	0

Fuente: Encuestas a los docentes
Realizado por: Morin Cueva.

En la encuesta aplicada a los estudiantes, el 90% de ellos, manifiestan que el director siempre toma en cuenta la opinión de los docentes y de los estudiantes, el 20% opina que las autoridades siempre hablan y no escuchan los problemas de los estudiantes, el 75% afirma que a veces, se observa cotidianamente el liderazgo conductual en la realización de tareas, el 85% opina que los docentes siempre llevan nuevas ideas a las clases, el 90% expresa que los docentes espera que hagan todos el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo, el 75% manifiesta que los docentes nunca se interesan por los problemas de los estudiantes, el 90% dicen que siempre en las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión, el 90% afirma que nunca el docente es quien decide lo que se hace en clase y el 90% responde que siempre los docentes se sienten comprometidos con el liderazgo de las autoridades y enseñan con el ejemplo los valores y la ética.

Estos resultados demuestran en gran medida que las autoridades saben escuchar la opinión de docentes y estudiantes, que comprometen en el trabajo a los docentes, pero en lo relacionado a los problemas de los estudiantes, más se limitan a hablar y no son escuchados, lo que se demuestra que hay una débil gestión en la solución de los problemas estudiantiles.

Respecto al trabajo de los docentes, se percibe que se mantiene el tradicionalismo en las clases, por cuanto rara vez se practican nuevas ideas en clase, aún se aplica el liderazgo conductual en la realización de tareas, hay una decisión vertical del

docente sobre lo que se debe hacer en clases, y no utilizan un método apropiado se caracteriza por la innovación, la participación y sobre todo la interacción de los estudiantes en la dinámica de la clase.

También se puede percibir que no se considera las diferencias individuales de los estudiantes en el aprendizaje, ya que no hay un elevado interés por los sus problemas, tampoco se da prioridad a la opinión personal en el desarrollo de las clases, los docentes se preocupan que todos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo esas falencias son las que hay que cambiar para mejorar el aprendizaje en los estudiantes y por ende a la calidad educativa.

4.2.3. Encuesta a los padres de familia

Tabla 21

Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1	El director del establecimiento concede matricula en el establecimiento a todos los estudiantes sin excepción de etnias, y discapacidad	15	75%	5	25%	0	0
2	Cuenta con las opiniones de los padres de familia para realizar el PEI. Y todos los documentos que realiza en la institución.	17	85%	3	15%	0	0
3	Los padres de familia asisten a talleres sobre escuela para padres o cualquier otro evento liderado por el director de la escuela	8	40%	5	25%	7	35%
4	El directivo del plantel utiliza un liderazgo adecuado, para organizar la armonía y estabilidad entre padres de familia, maestros y alumnos.	15	75%	3	15%	2	10%
5	Usted se sienten complacidos y acorde con la gestión que						

	realiza el directivo de la institución, para el bienestar de la institución.	16	80%	2	10%	2	10%
6	La ética y valores que demuestra el profesor, ante los estudiantes lo hace con el ejemplo del bienestar y el buen vivir	17	85%	1	5%	2	10%
7	El directivo o el profesor se dirigen de manera respetuosa y cordial con su representado.	18	90%	2	10%	0	0
8	Usted apoya a la administración y gestión del establecimiento. Educativo para que se desarrolle de la mejor manera.	18	90%	1	5%	1	5%
9	Su representado cumple con responsabilidad las tareas enviadas por el docente a casa	16	80%	2	10%	2	10%
10	Asisten con puntualidad, su representado al centro educativo.	18	90%	1	5%	1	5%
11	Usted asiste periódicamente al centro educativo para saber del rendimiento de su hijo.	17	85%	1	5%	2	10%
12	Los alumnos reciben charlas organizadas por el directivo del plantel.	18	90%	1	5%	1	5%
13	Usted practica en su hogar los valores como respeto, solidaridad y honradez como ejemplo para sus hijos.	18	90%	1	5%	1	5%
14	Su hijo es cordial y ejemplo de la buena disciplina en el establecimiento educativo.	17	85%	2	10%	1	5%

Fuente a Padres de Familia
Autor. Lcda. Morin Cueva.

La encuesta a los padres de familia, contestan que siempre se dirige de manera respetuosa y cordial, con su representado, el apoyo a la administración y gestión del establecimiento, que asisten con puntualidad su representado al centro educativo, los alumnos reciben charlas organizadas por el directivo del plantel, responden que usted practica en su hogar los valores como respeto, solidaridad y honradez, como ejemplos para sus hijos, todas estas preguntas responden el 90% siempre.

El 85% se cuentan con las opiniones de los padres de familia para realizar el PEI y todos los documentos que realizan en la institución, la ética y valores que demuestra el profesor ante los estudiantes lo hacen con el ejemplo, del bienestar y el buen vivir, el 85% responden que asisten periódicamente al centro educativo, para saber del rendimiento de su hijo, el 85% contestan, que el hijo es cordial y ejemplo de la buena disciplina, en el establecimiento educativo.

El 80% de siempre responden Usted se sienten complacidos y acorde con la gestión que realiza el directivo de la institución, para el bienestar de la institución, el 80% siempre su representado cumple con responsabilidad las tareas enviadas por el docente a casa

El 75% responden el director del establecimiento concede matrícula en el establecimiento a todos los estudiantes sin excepción de etnias y discapacidad, el 75% siempre responden el directivo del plantel utiliza un liderazgo adecuado, para organizar la armonía y estabilidad entre padres de familia, maestros y alumnos

Estos resultados demuestran que hay una buena gestión del liderazgo y valores en las autoridades de la escuela ya que orientan su administración en función de la comunicación permanente, con un predominio de valores en sus actitudes y la capacidad de servicio hacia los padres de familia, sin ningún tipo de discriminación, para mantener integrada a la comunidad educativa

sin, embargo se percibe un débil conocimiento en los padres de familia sobre los talleres el directivo no les motiva con unos talleres de escuela para padres, para integrar a los padres de familia, el liderazgo del directivo no es tan convencedor esta en un 75% hay que fortalecer este liderazgo, para una mejor administración del establecimiento educativo.

4.2.4. De la entrevista a los directivos

Matriz 2

Nº	Pregunta	Respuesta positiva	%	Respuesta débil	%
1.	¿Qué es la comunicación para usted? ¿En qué se diferencia de la información?	3	100	0	0
2.	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar la tarea de liderazgo?	0	0	3	100
3.	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	3	100%	0	0
4.	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	3	100	0	0
5.	▣ ¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	0	0	3	100
6.	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	3	100%	0	0
7.	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	3	100%	0	0
8.	En el caso de existir	0		3	100

Fuentes a directivos
Autor; Morin Cueva.

En la entrevista a los directivos 3 responden, el 100% respuesta positiva que la comunicación es lo que predomina en el plantel educativo y la diferencia de la información que lo realiza mediante esquelas, o convocatorias, a cada docente, cuando tiene que informarle de alguna actividad.

Para enfrentar a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado los tres directivos responden un 100% respuesta positiva, que en un conflicto tratan de resolverlo de manera pacífica y democráticamente para no herir subsectividades de compañerismo, aunque trata de evitar cualquier inconveniente para no llegar al conflicto.

Las características de un líder educativo, responden los 3 directivos respuesta positiva en un 100% un líder educativo reúne buenas características, pero él utiliza parte del liderazgo autoritario por que el maneja 20 docentes, y que si tiene que exigir para que cumplan con sus obligaciones.

Los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo? Los 3 directivos contestaron respuesta positiva en un 100% los valores del centro educativo de la escuela "Jaime Roldos Aguilera" tratan de todos los lunes inculcar valores en los estudiantes como la solidaridad, el respeto, la caridad, el amor, compañerismo, para que los interioricen y formen parte de ellos.etc.

Los valores que predominan en los profesores y alumnos, son los valores que tren desde su hogar y en la escuela se los trata de moldearlos para que formen su personalidad, y se les inculca los valores antes mencionados.

Pero en la entrevista hay 3 respuestas negativas, contestan en un 100% que el centro educativo no cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo y cuándo y quién debe realizar la tarea del liderazgo.

Cuando en una institución educativa no elaboran este manual o reglamento, no hay tareas bien organizadas y definidas que cumplir, no hay cumplimiento de roles no hay nada planificado todo se improvisano hay un horizonte institucional, todo esto nenecita cambiar para mejorar la manera de dirigir una institución educativa. Aplicando un buen liderazgo fomentado en valores.

Estas falencias ameritan cambios para mejorar la educación deben estar seguros del tipo de liderazgo que están ejerciendo los directivos y profesores, por que en la institución no cumple con todos los documentos curriculares, por eso hay un débil control administrativo y todo esta transformación sea en bien de la niñez y adelanto de la institución educativa, para aportar a la pluriculturalidad de nuestro país.

Matriz de problemática

Problemas observados	Causas	Efectos
No se atiende las diferencias individuales de los estudiantes.	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo rendimiento escolar • Deserción escolar
Falta integración directivos – docentes al elaborar documentos curriculares.	Aplicación de un liderazgo autoritario Poca comprensión del directivo	<ul style="list-style-type: none"> • Desacuerdos • Conflictos
Falta de conocimiento en la aplicación de metodología para la enseñanza aprendizaje.	Falta proyectos de capacitación a directivos y docentes	<ul style="list-style-type: none"> • Mala calidad educativa • Enseñanza aprendizaje poco significativo
Falta de integración de los padres de familia a los eventos realizados por el directivo.	El directivo no incentiva con charlas de escuela para padres de familia	<ul style="list-style-type: none"> • Desmotivación • Escepticismo en los eventos extracurriculares
Impuntualidad.	Falta de control. Costumbrismo	<ul style="list-style-type: none"> • Desorganización • Desmotivación
.inasistencia a cursos dictados por el gobierno.	Resistencia al cambio Tradicionalismo.	<ul style="list-style-type: none"> • Alumnos desmotivados • Falencia en la enseñanza aprendizaje.

Estos son los problemas priorizados que necesitan soluciones, que se pueden elaborar por medio de proyecto o mini proyectos, para llegar a las alternativas de solución. De esto se debe encargar el directivo de la institución conjuntamente de los maestros, padres de familia y estudiantes para mejorar la calidad educativa.

5. DISCUSIÓN

En la presente investigación con el tema Gestión, liderazgo en valores en la administración del centro educativo “Jaime Roldos Aguilera” de la ciudad de Machala. Se obtuvo resultados no tan favorables para la institución como se evidenció en las encuestas entrevistas, tomadas a los directivos, profesores estudiantes y padres de familia del centro educativo.

La forma de organizarse, según resultados lo realiza el director en la reunión general cada trimestre, son tres reuniones al año, falta tiempo por que a las tareas se les hace un seguimiento para verificar su cumplimiento.

Se observó que los integrantes de la institución no realizan sus trabajos en equipo existe un individualismo entre docentes, esto necesita un cambio de actitud que genere la solidaridad la integración para que compartan el trabajo, ideas opiniones, y se ayuden mutuamente, e inculcar buenas relaciones de compañerismo para lograr un trabajo productivo,

El directivo siempre requiere de ayuda de los maestros la colaboración la participación de todos por el mismo ideal común, para poder administrar de la mejor manera y no tener problemas a futuro.

Se resaltó la importancia en la administración y liderazgo del centro educativo que promueve, la vivencia de valores institucionales y personales, nos dio una firmeza de que el centro educativo falta formación en los educandos, profesores, directivos y padres de familia y es la clave fundamental, incentivar al estudiantado a revestirse de esa gama de valores, que es lo medular en un centro educativo.

Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización, los directivos responden por el número de miembros en la institución algo errado o sea ellos ven cantidad y no calidad, siempre debe ser medida por los resultados obtenidos, como base principal para darse cuenta del desempeño tanto de maestros y estudiantes es algo muy importante el clima de respeto y conceso en la toma de decisiones acertadas.

Los resultados fueron el 100% el director, efectivamente es el encargado de mantener un clima de respeto hacia los compañeros, padres de familia estudiantes, personal de servicio, debe estar capacitado para tomar decisiones,

Según Huber Los administrativos, busquen nuevas formas actualizadas con la nueva reforma y habilidades administrativas para lograr un desempeño efectivo, además que la toma de decisiones es un proceso en el cual empieza cuando se analiza un problema. Y termina cuando se ha escogido una alternativa, para realizar una buena toma de decisiones primeramente deben comprender el problema. (Huber, 2011:17)

Los directivos para tomar las decisiones debe contar con la opinión de la mayoría de maestros y en verdad para tomar una buena decisión debe comprender el problema proponer alternativas de solución, en conjunto para evitar desacuerdos, la administración y liderazgo del centro educativo debe estar bien actualizado utilizando con la nueva ley de educación para el cumplimiento de funciones de la institución.

Munch. La administración es un proceso a través del cual se coordina y optimizan los recursos de un grupo social con el fin de lograr la máxima eficiencia, calidad, productividad y competitividad. (Munch, 2010: 14 y 15)

Haciendo comparaciones con Much La administración adecuada aplica una relación directa, de la productividad, y eficacia en un centro educativo, y por eso el administrador debe reunir capacidad y habilidad para dirigir una institución, esto es precisamente lo que le falta al directivo de la escuela “Jaime Roldos Aguilera” según los resultados de las encuestas, define una necesidad de un cambio radical.

También hace referencia a la participación de los padres de familia, en actividades programadas, pero el director no planifica talleres de escuela para padres para integrarlos, los padres de familia para lograr esta participación, el administrativo debió aplicar habilidades de un buen líder, de lo contrario cuando ve un directivo enojado enfadoso de mal humor, la participación del padre de familia es negativa es un privilegio lograr esta integración, debe aprovechar esta fortaleza integrándolos aun más mediante los talleres.

Es importante la habilidad de liderazgo que se requieren para dirigir una institución, la encuesta nos dio el resultado que el dirigente algunas habilidades son innatas otras las ha logrado estudiando teorías contemporáneas sobre liderazgo, otras a adquirido por la experiencia, otras con el estudio de gerencia, lo importante que el aplica las habilidades para poder dirigir de la mejor manera el centro educativo, pero sabemos las habilidades para dirigir no son innatas estudiando teorías,

Contemporáneas, por la experiencia puede ser, según la encuesta a los docentes evidencio que no están de acuerdo con el tipo de liderazgo que practica el directivo, un liderazgo autocrático y eso provoca el distanciamiento de los docentes y la poca colaboración de los compañeros al elaborar los documentos curriculares, pero el administrador trata de sobre llevar su trabajo, estos conflictos se deben solucionarse, cambiar el tipo de liderazgo, para fomentar virtudes de un buen líder.

Munch dice un líder es una persona que inspira confianza y respeto, que posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que la gente lo siga por convencimiento, la autoridad del líder, no demanda tanto del cargo que desempeña, sino del conocimiento, cualidades, competencia, experiencia confianza respeto, lealtad suficiente para conducir y guiar a los subordinados, hacia los logros, de las metas de la institución educativa, el líder es aquel que alienta, enseña, escucha y facilita la ejecución de los planes.(Munch Lourdes y otros 2010 pág. 148)

Entonces haciendo comparaciones con el autor el administrador educativo tienen en gran parte características de un buen líder sería de fortalecer esas capacidades para que aplique las habilidades que le están haciendo falta y poder contribuir al buen funcionamiento educativo.

En la promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar, se obtuvo el uso de la información de los resultados de desempeño de estudiantes, docentes directivos, como referencia para saber que les falta mejorar, es decir es muy importante ver el desempeño de los estudiantes, docente y directivos para lograr la excelencia académica. Según los organismos que integran la institución. Se promueve al director secretario comisiones, consejo técnico, coordinación técnica todos estos los integrantes participan y velan por el bienestar del cumplimiento de los objetivos, Misión visión del centro educativo.

La Gestión pedagógica, diagnóstica, soluciones, esta gestión pedagógica en el centro educativo fomenta la producción de diagnóstico, de soluciones propias adecuadas a diversidad y potencialidades de la comunidad del entorno geográfico, es el resultado, 100% si , por que la gestión comienza desde el diagnóstico situacional que se lo realiza en la institución al iniciar el año lectivo con la técnica del FODA, para saber con que fortalezas cuento y que debilidades están atacando al centro educativo, que oportunidades y que Amenazas voy a solucionar juntos con los integrantes de la comunidad educativa.

En los materiales de planificación educativa, según resultados tenemos que existe un plan estratégico, plan operativo anual, pero falta proyectos de capacitación dirigidos a directivos y docentes y también falta una reingeniería de procesos, y manual de organización, Precisamente estos son instrumentos, de ayuda para el directivo, maestros y padres de familia,

Munch dice que el plan estratégico comprende una serie de elementos que se plasman en el plan estratégico, conocido también como plan maestro, este debe elaborarse con la participación de alta dirección y servir como base para la elaboración de mini proyectos. (Munch Lourdes, 2010 pág. 54)

En las institución educativa no cuenta con un plan estratégico totalmente completo llevan todos estos documentos para ordenar y priorizar las necesidades que tiene el establecimiento, y llevarles a soluciones posibles mediante matriz de alternativas.

Los docentes la mayoría esta de acuerdo con el liderazgo que se da en el establecimiento recibe opiniones ideas de todos, pero al mismo tiempo hay una contradicción de entre docentes y padres de familia, los unos están de acuerdo con el liderazgo los otros no por esta razón, se debe tomar en cuenta muy de cerca estos asuntos, para mejorar el liderazgo en la administración, por esta razón hay individualismo en los docentes, todo esto merece un cambio para mantener una mejor convivencia institucional.

Los estudiantes la mayoría opina, que el directivo cuenta con sus opiniones ideas, y los están siempre motivándoles, tienen oportunidad para dar sus opiniones en la clase y son respetadas por el maestro, Pero le falta al maestro interesarse por los problemas de los estudiantes, por que esto resulta el bajo rendimiento escolar, poca comprensión en los aprendizajes y hasta deserción escolar, para evitar esto hay que investigar de donde proviene el problema y dar posibles soluciones, en la entrevista a los directivos, hay respuestas positivas pero también hay muchas falencias que cambiar el directivo debe tener habilidad para hacerlo de la mejor manera y dar solución a conflictos tomar una buena decisión que esto será el éxito de la institución, lo más importante es la buena educación para los estudiantes, cuya finalidad es el desarrollo integral de los seres humanos,

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

6.1 Conclusiones

- ❖ Los directivos de la institución educativa, ejercen un liderazgo autocrático al momento de delegar las tareas, lo que impide que los docentes colaboren en el diseño de instrumentos curriculares.
- .
- ❖ Existe irresponsabilidad administrativa en el director, por cuanto delega sus funciones que por derecho le corresponden a otros compañeros.
- ❖ Hay un débil conocimiento en la aplicación de nuevas metodologías, en la enseñanza aprendizaje lo que demuestra un bajo nivel académico en los estudiantes.
- ❖ No se atiende las diferencias individuales, de los estudiantes, en la construcción de las planificaciones curriculares, pues los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.
- ❖ La gestión de liderazgo en los directivos, fomenta una débil integración en los padres de familia, en las actividades extracurriculares organizadas por la institución.
- ❖ En el centro educativo aún persiste la resistencia al cambio en los docentes por cuanto no se promueven programas de capacitación permanente.
- ❖ No se vivencia las prácticas de valores en el ejercicio docente lo que limita la formación integral de los estudiantes.
- ❖ Los docentes de la escuela " Jaime Roldos Aguilera " tienen un criterio equivocado sobre el liderazgo que creen que cuestionar ordenes de los directivos favorecen el trabajo en equipo.

6.2 Recomendaciones

- ❖ Se recomienda a los directivos ejercer un liderazgo democrático, que establezca confianza integración un verdadero trabajo en equipo para que conjuntamente laboren los documentos curriculares, de la Institución.
- ❖ Se debe tener mas responsabilidad al cumplimiento de los roles de cada uno de los integrantes de la institución, para evitar inconvenientes.
- ❖ Los docentes deben estar en constante capacitación de las nuevas metodologías inscribirse en los cursos que dictan el ministerio de educación para lograr mejoras en los aprendizajes.
- ❖ Planificar las clases de los estudiantes tomando en cuenta las diferencias individuales de los estudiantes, hacer que ellos sean el centro del aprendizaje y el maestro sea el que lo guíe.
- ❖ Se recomienda integrar a los padres de familia en las actividades extracurriculares, ya que ellos son la base fundamental del PEA de sus hijos.
- ❖ Los docentes deben predisponer un cambio de actitud desterrar lo tradicional y aplicar técnicas activas participativas que evidencien aprendizajes significativo donde el alumno aprende haciendo.
- ❖ El directivo debe tener bien claro la diferencia entre un líder y una autoridad por que con las características de un líder democrático, los docentes van ha ceder por su propia voluntad, a la colaboración y no cuando reciben ordenes.
- ❖ La escuela “Jaime Roldos Aguilera” requiere de manera urgente la elaboración de instrumentos, PCI, manual de Organización y el código de ética, más actualizados, que deben estar orientados a fomentar la práctica de valores, como la responsabilidad, puntualidad, honestidad, y amor al trabajo para mejorar la convivencia escolar.

7.- PROPUESTA DE MEJORA

7.1 Título

Seminario taller: Fortalecimiento del liderazgo y la práctica de valores en los directivos, personal docente y docente de la escuela “Jaime Roldos Aguilera” de la parroquia 4 de Mayo de la ciudad de Machala.

7.2 Justificación

La investigación realizada en la escuela “Jaime Roldos Aguilera” nos da a conocer que los docentes, directivos, estudiantes y padres de familia, determina la insuficiencia de conocimiento sobre liderazgo y la práctica de valores, esto constituye una realidad repetitiva en las organizaciones educativas.

Hoy en día los valores tienen una enorme vigencia, tanto en la familia en la escuela y en la sociedad, porque hablando pedagógicamente podemos decir que los valores, son “fuente de perfeccionamiento humano” tratándose del ser humano se observa que al desarrollar y expresar su ser su valor se matiza.

Por las necesidades educativas, que existen en las Instituciones de nuestro país se ve necesario la propuesta de investigación, con el tema “seminario taller al fortalecimiento del liderazgo y la practica de valores”, para promover cambios desde la perspectiva institucional de integración y desarrollo colectivo.

Es una base fundamental, el tipo de liderazgo que se utiliza en la institución, para emprender proyectos para alcanzar la innovación pedagógica de la escuela, uno de los factores primordiales para lograr el éxito de cualquier institución educativa, es el estilo de liderazgo en valores, para formar la personalidad, y evitar conductas carentes de valores en las instituciones educativas.

Un buen líder es una persona que inspira confianza, respeto y posee la capacidad de persuasión, no se jacta por su autoridad, si no mas bien del conocimiento que posee la habilidad para dirigir y administrar un centro educativo Se considera entonces que un líder educativo, debe poseer entendimiento, conocimiento, visión hábitos de pensamiento y por este motivo, se justifica esta propuesta para realizar esta investigación, en el establecimiento educativo “Jaime Roldos Aguilera” de la ciudad de Machala.

Los maestros de la institución deben asumir responsabilidades tener predisposición para que se haga realidad esta propuesta, que ellos serán los únicos beneficiados de esta valiosa investigación.

Desde este punto de vista se puede avizorar la inmensa necesidad de rescatar los valores perdidos, es hora de dar a la niñez y a la juventud verdaderos modales de conducta positiva, que fortalezcan los valores y transformen el comportamiento. Entonces la propuesta debe comenzar difundiendo a la comunidad educativa la acción del liderazgo en las autoridades, personal docente y docente de la escuela Fiscal Mixta “Jaime Roldos Aguilera” de la ciudad de Machala.

Objetivo de la propuesta

Objetivo General

Promover la capacidad, y la habilidad del liderazgo integrando los valores personales e institucionales, que contribuyan a la calidad educativa inicial y básica del establecimiento Educativo, Jaime Roldos Aguilera.

Objetivos Específicos

- Desarrollar la práctica y el ejercicio de un liderazgo transformacional en función de fomentar la responsabilidad y participación desde la gerencia educativa institucional.
- Promover la acción del liderazgo en autoridades, personal docente y docente de la institución.
- Orientar al trabajo de las estructuras organizativas en relación con los estilos de liderazgo para optimizar, los talentos humanos en el desarrollo de la Institución
- Fomentar la práctica de valores desde el diseño y ejecución del plan estratégico del desarrollo institucional.

Actividades

Actividades	Temas	Referencia bibliográfica.
1 Primer taller	<p>Conferencia sobre ¿Qué es un liderazgo? ¿Cómo se debe ejercer un liderazgo en la institución</p> <p>Estilos de liderazgo Participativo Autocrático , democrático Liberal , transaccional, transformador, Trascendental.</p> <p>*Relación entre líder y directivo *Factores que obstaculizan la práctica del liderazgo. *Perfil del Líder Educativo</p>	<p>García González liderazgo educativo</p> <p>Lazzati Santiago, el cambio del comportamiento en el trabajo</p> <p>García Mafalda libro de liderazgo educativo</p>
2 Segundo taller	<p>*Ética en el proceso educativo. Concepto de ética profesional</p> <p>*Liderazgo, cambio, y mejoras en la Educación Conceptos y características</p> <p>*Los valores en la educación.*Retorno de los valores.</p> <p>Concepto de valores. Conocimiento de los valores que intervienen en la educación Estrategias e implantación de los valores Responsabilidad. Concepto ¿Cuándo se lo aplica? Respeto Concepto Características</p> <p>Tolerancia.: Concepto, Características.</p>	<p>Margulies Newton libro de ética profesional.</p> <p>Libro de Educación en un mundo globalizado</p> <p>Marcela Chavarría Olarte</p> <p>Manual del docente Gonzalo Galarza Gallardo</p> <p>Libro de Orientaciones didácticas César Villarroel Morejón</p>

7.5 Localización y cobertura espacial

La propuesta, de ser aceptada, se aplicará en la ciudad de Machala, en el establecimiento “Jaime Roldós Aguilera, en la parroquia 9 de Mayo del cantón Machala.

7.6 Población objetivo

La presente propuesta está dirigida a docentes, padres de familia, Directivos y estudiantes, cuyo objetivo es promover la capacidad y habilidad del liderazgo integrando los valores personales e institucionales, que contribuyan a la calidad educativa del inicial y básica Jaime Roldos Aguilera.

7.7 Sostenibilidad de la propuesta

➤ Humanos

- Director
- Docentes
- Estudiantes
- Padres de familia
- Facilitador.

➤ Tecnológicos

- Computadora
- Impresora
- Cámara digital
- Internet
- Equipo de audiovisuales.

➤ Materiales

- Pizarra
- Texto
- Folleto
- Carteles
- Papel boom
- Marcadores
- Hojas A4
- infucus

Físicos

La Institución “Jaime Roldos Aguilera” cuenta con dos aulas amplias. Todas las aulas son aptas para realizar el programa de capacitación. Sin embargo, tiene la sala de convenciones con capacidad para 40 personas. Este sería el lugar ideal para desarrollar las actividades previstas.

Además, existen equipos de amplificación con micrófonos fijos y móviles que podrían ser utilizados, en caso de ser necesarios. El mobiliario es cómodo.

Económicos

El dinero que va a utilizar en el seminario taller, será solventado a través de la autogestión, por el gobierno autónomo del Oro.

La Institución educativa considerando que el Talento humano es el gestor de los cambios y transformaciones a través de la formación, incentiva la capacitación y pondría en agenda la ejecución de esta propuesta, como gestión de los integrantes de la Unidad de Formación y el cálculo del presupuesto que se considerará en términos de números presupuestarios.

Recursos organizacionales. se refiere a la organización del Seminario Taller, la manera de cómo se va a llevar a cabo una capacitación Se organizará con toda la comunidad educativa, quienes serán las encargadas del refrigerio de los materiales para evitar inconvenientes.

7.8 Presupuestos

Nº	Artículos	P.U.	VT
8 horas	Audiovisuales	20,00	160,00
800	copias	0,02	16,00
40	refrigerios	2,00	80,00
40	certificados	1,5000	60,00
-	Papelería	50,00	50,00
Clausura	Clausura	60,00	60,00
Total			386,00
	Recurso humano		
1	Facilitador	200,00	200,00
Total			626,00

8. BIBLIOGRAFÍA

- Abascal Rojas F. 1989 Planeación estratégica y desarrollo humano ed. UOC
- Aguilar J. C. 2004 Gestión educativa, para una organización competitiva Ed. San Pablo Bogotá.
- Alcázar S. 1998 libro de ética y virtudes para el desarrollo MacG.Colombia
- Altamirano T. 1999 Gestión educativa Manual directivo Ed. Academia la Habana
- Alvarado o, 1996 Liderazgo educativo, y liderazgo moral octava edición
- Anelio E. Otros 1998, Liderazgo moral, virtudes Editorial Universidad de Guayaquil.
- Andair J. E. 2010 Liderazgo educativo valores de la educación. Barcelona España
- Bernabé T. 1998, Libro de ética profesional y moral.Ed. LimusaS.a Ecuador.
- Calero Pérez M. 2000 proyectos educativos, Ed. A. S.A.Barcelona.
- Carballo E. 2005 gestión educativa y formación docente.
- Cornejo Rosado M. Gestión Educativas y Actualización personalizada.
- Finchan D. 1999 Liderazgo educativo y trasmisión de valores,.
- Frotando, P. 2003 Trabajo docente y Formación docente Barcelona España
- García M. 1991 Liderazgo educativo y moral Ed. Caribe.
- Gutiérrez T. 2006 Organización de los centros educativos
- Graffe G. J. 2005 Folleto de educación y formación docente. Bogotá
- Hernández J. 1991 Gestión educativa y folletos de procesos educativos
- Huber G. 2011 Toma de decisiones España Madrid
- IbarolaGallart 1996 Gestión educativa, España Madrid
- Jecson E. 1991 Liderazgo educativo, y liderazgo moral México
- Jiménez L.1999 Gestión Educativa Edición Barcelona España.
- Kotter J. 19994 Liderazgo educativo Ed. México
- Homans H. 1981 Gestión Financiera Barcelona Madrid
- Landolfil T. 1979 Libro de valores educativos.
- MaccoviM.I. 2007 liderazgo democrático.

Maquivelo N. 2008 Liderazgo educativo Madrid España.

Melore M. 1998 Liderazgo educativo U. de Guayaquil

Mora J. 1999 Transformación y gestión curricular México

Munch L. y otros 2010 administración y planeación de instituciones educativas Madrid España.

Quintero C. 2000 Liderazgo Educacional Colombia

Salesman E. 1991 Gestión educativa México

Silvestre M. J. Gestión Educativa. Bogotá

Zaleznit L. 1999 Liderazgo educativo Barcelona España.

Bibliografía consultada en la Internet

- Revista Temas #15/1998.
- Revista Apuntes #5. 2001 (suplemento). Ediciones Balcón. Escuela de Altos Estudios de Hotelería y Turismo.
- Qué es la dirección por valores. (material fotocopiado).
- Administración por valores (internet).
- Rodríguez González Roberto. Exploración de los valores organizacionales presentes en la cultura organizacional de una Fabrica Tabacalera de la provincia de Villa Clara. (internet)
- Fernández Triana María M. Exploración de los valores organizacionales presentes en una sucursal de una agencia de servicios al turismo. (internet).

9. APÉNDICES









UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESPECIALIDAD EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN 1

TEMA DE LA INVESTIGACIÓN

“GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO “PRESIDENTE JAIME ROLDOS AGUILERA” PARROQUIA. NUEVE DE MAYO, CANTÓN MACHALA”

AUTOR

Licda. Morin Judith Cueva Camacho

DIRECTORA DE TESIS

Mg. Mariana Buele Maldonado

CENTRO UNIVERSITARIO SANTA ROSA

2011-2012

ENCUESTA A DIRECTIVOS (GESTORES EDUCATIVOS)

Sr. (a) DIRECTIVOS

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino () femenino ()

Edad: 25 -30 anos () 31-35 años () 36-40 años ()
41-45 años ()

46-50 años () 51-55 años () 56-60 años ()
61 y más ()

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 ()

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

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

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

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

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

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

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

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

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	De dirección (director (a), Consejo Escolar, Consejo Académico)			
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?)			

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

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

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

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

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

13.- La gestión pedagógica en el centro educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y el entorno geográfico.

Si ()

NO ()

14.- En la institución educativa que usted dirige se ha realizado:

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

ENCUESTA A DOCENTES

Sr. (a) Profesor (a)

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

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

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

- 1. SIEMPRE
- 2. A VECES
- 3. NUNCA

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino ()

femenino ()

Edad: 25 -30 anos ()

31-35 años ()

36-40 años ()

41-45 años ()

46-50 años ()

51-55 años ()

56-60 años ()

más ()

61 y

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre del establecimiento educativo:

.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO

Provincia:.....Cantón:.....

Sector: Urbano (.....) Rural (.....)

TIPO DE ESTABLECIMIENTO

- Fiscal ()
- Fiscomisional ()
- Municipal ()
- Particular laico ()
- Particular religioso ()

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes			
2. El liderazgo en el centro de educación básica está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolaridad.			
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.			
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo por que 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.			
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.			
6. Trabajo en equipo, para tomar decisiones			

de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.			
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.			
8. Resistencia el los compañeros o director 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 del centro educativo.			
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica			
14. Los directivos mantienen 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 TRES posibles respuestas:

- a. SIEMPRE
- b. A VECES
- c. NUNCA

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO

Sexo: masculino () femenino ()

Edad: ()

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre del establecimiento educativo:

.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO

Provincia:.....Cantón:.....

Sector: Urbano (.....) Rural (.....)

TIPO DE ESTABLECIMIENTO

Fiscal ()

Fiscomisional ()

Municipal ()

Particular laico ()

Particular religioso ()

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. El director/ Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes,			
2. Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes.			
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.			
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.			
5. En las clases se espera que todos los estudiantes 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 quien decide que se hace en esta clase.			
12. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.			
13. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.			
14. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.			

ENTREVISTA A DIRECTIVOS

1. ¿Qué es la comunicación para Ud.?

.....

.....

2. ¿En qué se diferencia de la información?

.....

.....

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

.....

.....

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

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

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

.....

.....

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

.....

.....

.....

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

.....

.....

9. En caso de existir anti valores, ¿cuáles son?

ENCUESTA A LOS PADRES DE FAMILIA

Orden	Declaraciones	Siempre		A Veces		nunca	
		F	%	f	%	F	%
1	El director del establecimiento concede matricula en el establecimiento a todos los estudiantes sin excepción de etnias, y discapacidad						
2	Cuenta con las opiniones de los padres de familia para realizar el PEI. Y todos los documentos que realiza en la institución.						
3	Los padres de familia asisten a talleres sobre escuela para padres o cualquier otro evento liderado por el director de la escuela						
4	El directivo del plantel utiliza un liderazgo adecuado, para organizar la armonía y estabilidad entre padres de familia, maestros y alumnos.						
5	Usted se sienten complacidos y acorde con la gestión que realiza el directivo de la institución, para el bienestar de la institución.						
6	La ética y valores que demuestra el profesor, ante los estudiantes lo hace con el ejemplo del bienestar y el buen vivir						
7	El directivo o el profesor se dirige de manera respetuosa y cordial con su representado.						
8	Usted apoya a la administración y gestión del establecimiento. Educativo						

	para que se desarrolle de la mejor manera.						
9	Su representado cumple con responsabilidad las tareas enviadas por el docente a casa						
10	Asisten con puntualidad, su representado al centro educativo.						
11	Usted asiste periódicamente al centro educativo para saber del rendimiento de su hijo.						
12	Los alumnos reciben charlas organizada por el directivo del plantel.						
13	Usted practica en su hogar los valores como respeto, solidaridad y honradez como ejemplo para sus hijos.						
14	Su hijo es cordial y ejemplo de la buena disciplina en el establecimiento educativo.						