



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE IBARRA**

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

*“Gestión del liderazgo y valores en la Facultad de Ingeniería Automotriz de la
Universidad Internacional del Ecuador de la ciudad de Quito, durante el período
lectivo 2011 – 2012”*

Tesis de grado

AUTOR:

Castillo Reyes José Andrés

DIRECTOR:

Herrera Sarmiento Grey Esperanza Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2012

CERTIFICACIÓN

DOCTORA

Esperanza Herrera Sarmiento

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado: "*Gestión del liderazgo y valores en la Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador de la ciudad de Quito, durante el período lectivo 2011 – 2012*" realizado por el profesional en formación: Castillo Reyes José Andrés, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, 30 julio de 2012

Mgs. Esperanza Herrera Sarmiento

.....

DIRECTORA DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

Yo José Andrés Castillo Reyes, declaro ser autor de la presente tesis 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, julio, 29, 2012

ANDRES CASTILLO
171342174-9

AUTORÍA

Yo, JOSE ANDRES CASTILLO REYES, como autor del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el mismo.

f.....

JOSE ANDRES CASTILLO REYES

CI. 171342174-9

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado a todos quienes estamos comprometidos con la formación académica de la juventud de nuestro país, en pos de obtener cada día una sociedad más culta y educada en todos los aspectos que involucran al ser humano.

Andrés Castillo

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento infinito a Dios, quien ha permitido que forme profesionalmente, a mi esposa e hijos quienes han sido mi fuente de inspiración y dedicación en todos los ámbitos de mi vida y a la Universidad Técnica Particular de Loja, que ha sabido impartir los conocimientos adecuados a través de los profesores con ética y altiva moral, formando una sociedad más profesional y con valores humanísticos

Andrés Castillo

Índice de contenidos

PORTADA	I
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR	II
AUTORÍA	II
ACTA DE CESIÓN	III
AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA	V
CERTIFICADO INSTITUCIONAL	VI
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VII
ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS	VII
RESUMEN	IX
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	5
2.1 La Gestión Educativa	5
2.1.1 Concepto	6
2.1.2 Importancia	6
2.1.3 Tipos de Gestión	8
2.2 Liderazgo Educativo	15
2.2.1 Concepto	15
2.2.2 Tipos	16
2.2.3 Características	17
2.3 Diferencias entre directivo y líder	17
2.4 Los valores y la educación	20
3. METODOLOGÍA	31
3.1 Participantes	31
3.2 Materiales e Instrumentos	34
3.3 Método y procedimiento	36
4. RESULTADOS	38
4.1 Diagnóstico	38
4.1.1 Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores	38
4.1.1.1 El manual de organización	38
4.1.1.2 El código de Ética	39
4.1.1.3 El plan estratégico	41
4.1.1.4 El plan operativo anual (POA)	42
4.1.1.5 El proyecto educativo institucional (PEI)	45
4.1.1.6 Reglamento interno y otras regulaciones.	50
4.1.2 La Estructura organizativa de la Unidad Educativa.	51
4.1.2.1 Misión y Visión	51
4.1.2.2 El Organigrama.	52
4.1.2.3 Funciones por áreas y departamentos	55
4.1.2.4 El clima escolar y convivencia con valores	61
4.1.2.4 Dimensión pedagógica curricular y valores	61

4.1.2.5 Dimensión organizativa operacional y valores	61
4.1.2.6 Dimensión Administrativa y financiera y valores	61
4.1.2.7 Dimensión comunitaria y valores	61
4.1.3 Análisis FODA	61
4.1.3.1 Fortalezas y debilidades	61
4.1.3.2 Oportunidades y amenazas	62
4.1.3.3 Matriz FODA	67
4.2 RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS	71
4.2.1. de los directivos	71
4.2.2. de los profesores	82
4.2.3. de los estudiantes	85
4.2.5. Matriz de problemáticas	92
5. DISCUSION	95
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	101
7. PROPUESTA DE MEJORA	107
8. BIBLIOGRAFÍA	109

Índice de cuadros y figuras

Tabla 1. Involucrados en la Investigación	6
Tabla 2. Directivos de la Facultad de Mecánica Automotriz clasificados por sexo y edad	36
Tabla3. Personal docente de la Institución Clasificados por sexo	36
Tabla 4. Personal docente de la Institución clasificado por edad	37
Tabla 5. Personal docente de la Institución clasificado por años de experiencia	37
Tabla 6. Personal docente de la Institución clasificado por títulos académicos.	38
Tabla 7. Personal Administrativo y de servicio de la Facultad de Mecánica Automotriz clasificados por sexo y edad	38
Tabla 8. Estudiantes de la Facultad de Mecánica Automotriz clasificados por sexo y edad	39
Fig 5.2 Organigrama Estructural	60
Tabla 9. Analisis de fortalezas	71
Tabla 10 .Análisis de debilidades	72
Tabla 11. Análisis de oportunidades	73
Tabla 12. análisis de amenazas	74
Tabla 13. Foda	76

Resumen

Este proyecto basa su contenido en el problema que existe en la facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador, en lo referente a la falta de liderazgo y práctica de valores, para lo cual se ha valido de los diversos instrumentos de investigación los que han servido como apoyo fundamental en la consecución de análisis, diagnóstico, discusión, conclusiones, elaboración de propuestas, revisión de estructuras etc.

La investigación se realizó en la Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador, ubicada en Quito en la zona central, donde existe una población estudiantil de 2893 estudiantes, 476 administrativos y 444 docentes. Para la construcción del marco teórico se utilizó libros especializados en investigación educativa, así como criterios del personal docente y administrativo de la Institución

Los métodos utilizados en la investigación, están relacionados con los resultados obtenidos, que a través de las encuestas y entrevistas permiten analizarlos y proponer la mejora del caso, misma que se enfoca en talleres de capacitación acerca de la importancia del liderazgo y práctica de valores en el proceso de enseñanza - aprendizaje.

1. INTRODUCCION

La falta de educación con la gestión del liderazgo y valores, es un problema latente en la mayoría de Instituciones, que se han visto inmersas en un mundo liberado y conflictivo, donde se han perdido costumbres y el respeto por el código del buen vivir.

La educación en la actualidad ha caído en una monotonía en la cual, el estudiante asiste a una Institución Educativa en busca de conocimiento académico, dejando de lado el aspecto de valores, ética y la gestión humanística, que forman parte de la formación integral del ser humano.

El presente proyecto de investigación se enfoca al análisis de la aplicación de una gestión de valores y liderazgo en la Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador, ya que desde su creación, hasta la actualidad, no se los ha aplicado en la gestión educativa; para lograr una Unidad Académica más fortalecida y contar con una herramienta que le sirva para gestionar y administrar sus procesos académico con la práctica de valores y liderazgo proactivo

Al ser una Facultad relativamente joven, no se registran antecedentes de estudios realizados acerca del liderazgo y valores, por ende este estudio conlleva mayor relevancia e importancia para la toma de decisiones en base a los resultados que se obtengan.

En este proyecto de grado, se propone una gestión que refleje como resultado, estudiantes con gran sentido humanístico, responsables, con ética y líderes capaces de desenvolverse en el ámbito profesional y humano de una manera responsable.

La importancia de este proyecto, radica en generar un diagnóstico sobre la aplicación de liderazgo y valores que se practican en la actualidad y proponer estrategias que determinen un sistema de calidad en la gestión, en beneficio de la institución, y los miembros de la comunicad educativa.

La importancia de incluir valores y liderazgo en el proceso de enseñanza, es fundamental; el presente proyecto tiene la finalidad de establecer normas y fortalecer

la aplicación de estos conceptos, para mejorar el entorno del ser humano en su formación profesional; así como brindar un servicio educativo de calidad, al practicar una gestión administrativa organizada, que coloque como esencia fundamental a los valores humanísticos y el liderazgo con responsabilidad.

Tomando como referencia que la calidad en la educación, es fundamental para el desarrollo de un país, el presente proyecto, que está enfocado en elevar la práctica de liderazgo, valores y la gestión, con el objetivo de fortalecer a la Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador en estos aspectos.

Al tener como antecedente, que las Carreras que oferta la Facultad de Ingeniería Automotriz son de naturaleza técnica y utilizan un modelo pedagógico constructivista, es imperiosa la necesidad de incluir en sus programas académicos, la participación de temas de carácter humanista, de liderazgo y valores.

En todo proyecto investigativo, los resultados son los que determinan y califican la efectividad de la investigación, y el presente proyecto, se enfoca en dar una solución a los problemas que afronta la Facultad de Ingeniería Automotriz, debido a la falta de una gestión de liderazgo y práctica de valores.

Desde el punto de vista administrativo, la gestión en la mejora de los procesos académicos, elevará la productividad y eficiencia en el trabajo, por parte de los funcionarios administrativos y docentes de la Unidad Académica, lo que determinará una gestión de liderazgo, unida a los valores aplicados en cada una de las acciones emprendidas.

Todo el levantamiento de información y la propuesta de mejora, será de gran beneficio para la Facultad y todos quienes de una u otra manera están involucrados con la Unidad Académica.

Los objetivos de la investigación están enfocados en mejorar la gestión de liderazgo y valores en la calidad de la educación en la Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador.

El presente proyecto, tiene como objetivo general el diagnosticar el grado de gestión, liderazgo y práctica de valores éticos y humanistas en la Unidad

Académica de estudio, para aplicar la Gestión, liderazgo y valores como propuesta de mejoramiento de la Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador durante el período lectivo 2011-2012.

Como conclusión general del presente proyecto de investigación, se logró identificar las falencias existentes en la aplicación del liderazgo y la práctica de valores por parte de la comunidad universitaria en general y de la facultad de ingeniería automotriz en particular, al mismo tiempo que se propone una mejora en la gestión humanística y académica, que con lleve al mejoramiento de la facultad en estos aspectos fundamentales de la formación humana de la persona.

2. MARCO TEORICO

2.1. La Gestión Educativa

El liderazgo y la práctica de valores, es fundamental en el desarrollo del ser humano, las Instituciones Educativas en su gestión, llevan la responsabilidad de aplicar en el proceso de enseñanza y aprendizaje la práctica de acciones humanistas, la ética y el desarrollo del pensamiento, con el objetivo de formar seres humanos competentes en lo académico y generosos de espíritu.

2.1.1. Concepto

Para Alvarado, J. (2004:47), la gestión se puede definir como un modelo administrativo participativo e integral, que aplicado a las instituciones tienen como finalidad su transformación, a través de la construcción de proyectos institucionales, es decir de innovación.

Según Mayorga, A. (2001:35), es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios demandados o necesarios, y la forma como se realizarán estas acciones y los resultados que se lograrán.

Hay muchas definiciones de gestión, pero todas se enmarcan en resaltar la correcta y ordenada forma de administrar los recursos de la Institución con el objetivo de obtener como resultado un producto que cumplan con las expectativas del consumidor, en el caso de las Instituciones educativas, se enfoca en brindar un servicio educativo de calidad.

Para Alvarado, J, (2004:47), el proceso Administrativo consta de cuatro pasos, fases u etapas fundamentales a saber: Planeación, Organización, Dirección y Control. Los dos primeros son mecánicos es decir se realizan con lápiz y papel y en un escritorio, mientras que los 2 últimos requieren de acción por eso decimos que son dinámicos.

Desde mi punto de vista, la gestión educativa es parte fundamental de la estructura administrativa de cualquier Institución, consiste en optimizar los recursos disponibles, ordenar procesos y controlar que todas las actividades se desenvuelvan con total normalidad, cabe resaltar que en toda gestión, hay que incluir a la ética y la imperiosa necesidad de valores, para que el proceso de enseñanza y aprendizaje sea significativo.

2.1.2 Importancia

Ayala, S. (2001:27), señala que los elementos de la gestión están establecidos así: planificación, organización, dirección, coordinación, y control. Esta división es con fines didácticos, pues en la práctica es un todo; es decir son interdependencias entre sí, es imposible hablar de una sin abordar las demás.”

Planificar implica que los gerentes (en mi caso Autoridades Académicas) piensan con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método, plan o lógica y no en corazonadas o supuestos posibles. Los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos. Son la guía para que la organización obtenga y comprometa los recursos que se requieren para alcanzar los objetivos.

Planificar es el proceso de selección de objetivos y metas y a las acciones más apropiadas a tomar para afrontar el futuro de la Institución con responsabilidad y objetividad.

La planificación educativa, son todas las herramientas que se utilizan para formular, aplicar y supervisar las actividades de la Institución, tales como presupuestos, cronogramas, programas, elementos y actividades académicas, etc. A más de la planificación, la organización es importante para la gestión, ya que organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización. Es la relación que se establece entre los recursos humanos y los recursos económicos que dispone la empresa para alcanzar los objetivos y metas

propuestas en el plan, significa el proveer a la empresa de la estructura social y de brindarle al organismo social los recursos necesarios para su buen funcionamiento.

La importancia de una correcta gestión educativa, permite tomar decisiones en base a evaluaciones y resultados correctos, ya que dirigir implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales, la gestión busca como objetivo lograr que todos los involucrados en una Institución, ya sea de forma directa o indirecta, cumplan con sus tareas para lograr los objetivos institucionales. La dirección significa realizar las actividades establecidas en el plan bajo las directrices de una autoridad como es el gerente o en director.

Otro elemento de la gestión es la coordinación, que se encarga de relacionar, unir y armonizar todo los actos y esfuerzos del pleno de trabajadores. El control es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas. Las autoridades que lideren la Institución educativa, debe estar seguro de los actos de los miembros de la organización que la conducen hacia las metas establecidas.

2.1.3 Tipos de Gestión

En la Educación es importante manejar algunos tipos de Gestión Educativa, no solo enfocarse en uno, esta mezcla de tipos de gestión ayudarán a englobar los aspectos a ser analizados y abre la oportunidad de mejorar las acciones que se tomen en beneficio de la Unidad Educativa.

Para analizar los tipos de gestión educativa, me voy enfocar en los principales modelos de gestión que a mi criterio, por la importancia de sus contenidos, son fundamentales para la educación.

La gestión educativa debe tender al logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los padres, de los docentes y de la comunidad toda, en pos de un modelo de país solidario, ético y participativo.

Consiste en organizar y administrar todos los recursos de una Institución educativa, aplicando valores morales y éticos, coadyuvados con el código del buen vivir.

García Leiva, L. (2000: 37) en su artículo Gestión Pública: algunas reflexiones para el tercer milenio define lo siguiente:

“La Gestión Educativa, debe tender al logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los padres, de los docentes y de la comunidad toda, en pos de un modelo de país solidario, ético y participativo.”

Gil, M. (2008:1) en su artículo, Gestión educativa para la educación a distancia define como “la organización, dirección, coordinación, elaboración del presupuesto, supervisión, evaluación y control de recursos, para garantizar una educación con calidad; en donde se involucran procesos teóricos y prácticos integrados -horizontal y verticalmente- para resolver problemas y necesidades educativas de la sociedad.”

La gestión educativa tiene que adaptarse a las nuevas tendencias administrativas o llamadas también “tecnologías administrativas”, que involucran a las nuevas tecnologías e informática para el mejor manejo de la información y los recursos disponibles. Pero el gerenciar o gestionar se lo deben hacer con mucha cautela o prudencia para modernizar, reformar o transformar a las Administraciones Públicas teniendo siempre presente al hombre y a la mujer. Aquí incluimos a la Institución u organización educativa en lo macro y en lo micro.

Una de las causas de la presente investigación es la gestión actuante en una institución educativa, para lo que hay que definir a que se refiere este tema respecto al entorno del proceso enseñanza – aprendizaje.

Hablar de administración y de gestión pareciera redundar en ciertas concepciones, pero se debe tomar en cuenta que la gestión va más allá de metas individuales y empresariales cortas, esta se desarrolla en un concepto solidario y que pretende el bienestar a todo nivel, de esta manera “la gestión educativa, debe tender al logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los padres, de los docentes y de la comunidad toda, en pos de un modelo de país solidario, ético y participativo,” de esta manera se crea una responsabilidad pluralista y que pretende lograr un cambio en nuestro entorno (García, 2000:37)

Considerando que todo proceso merece una estructura, de la misma manera la gestión contiene varios pasos interdependientes con una finalidad específica. De esta forma Gil propone una concepción basada en elementos y finalidades en donde se sugiere que la gestión se fundamenta en “la organización, dirección, coordinación, elaboración del presupuesto, supervisión, evaluación y control de recursos, para garantizar una educación con calidad; en donde se involucran procesos teóricos y prácticos integrados -horizontal y verticalmente- para resolver problemas y necesidades educativas de la sociedad.” (Gil, 2008, 1)

Considerando la influencia de las nuevas tendencias educativas en el Ecuador, el uso de las nuevas tecnologías, la integración de los ámbitos: investigación, pedagogía, comunidad y administrativos podemos considerar a la gestión educativa como el conjunto de procesos encaminados al desarrollo de las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación, en un ambiente de valores cuyo resultado está orientado al desarrollo integral de una nación.

Para enriquecer el Gerenciamiento Público y el Educativo se pueden considerar los cuatro pilares de la Educación (aportados por Delors, J. 1997):

- **Aprender a conocer,**
- **Aprender a hacer,**
- **Aprender a vivir juntos y**
- **Aprender a ser.**

Con relación a la Gestión Educativa, se la considera según el Ministerio de Cultura y Educación de la Nación Argentina, es "el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación"

Partiendo de estas definiciones, podemos acotar dentro del presente trabajo de investigación, que la gestión de Conocimiento, corresponde a la transferencia de conocimiento o a la organización sistémica, que busca encaminar y administrar todos recursos para la investigación, donde existen varios prototipos investigativos,

que generan conocimiento nuevo, a partir de conceptos, leyes o postulados ya escritos o descubiertos.

Para la Gestión Educativa es importante la revisión documental revela una serie de conceptos y definiciones realizadas por varios autores para referirse a la Gestión del Conocimiento. En la presente investigación se ha seleccionado diez definiciones de distintos autores quienes consideran básicamente tres factores elementales: conocimiento, individuo y organización.

Estas definiciones se listan a continuación:

Nonaka & Takeuch,(1987): *“Es la capacidad de una organización para crear nuevo conocimiento, diseminarlo a través de la organización y expresarlo en productos, servicios y sistemas”*.

Arthur Andersen, (1992): *“Necesidad de acelerar el flujo de la información que tiene valor, desde los individuos a la organización y de vuelta a los individuos, de modo que ellos puedan usarla para crear valor para los clientes”*.

Gopal y Gagnon (1999): *“Identificación de categorías de conocimiento necesario para apoyar la estrategia empresarial global, evaluación del estado actual del conocimiento de la empresa y transformación de la base de conocimiento actual en una nueva y poderosa base de conocimiento, rellenando las lagunas de conocimiento”*.

Thomas Davenport (1998): *“Proceso sistemático de buscar, organizar, filtrar y presentar la información con el objetivo de mejorar la comprensión de las personas en una especificada área de interés”*.

Eduardo Bueno (1985): *“Es la función que planifica, coordina y controla los flujos de conocimientos que se producen en la empresa en relación con sus actividades y con su entorno con el fin de crear una competencias esenciales”*.

ONU (1998): *“Capacidad colectiva para adquirir y crear conocimiento y ponerlo a un uso productivo para el bien común. Acción concertada para profundizar la comprensión y para gestionar y compartir conocimiento mucho más útil.”*

Tejedor & Aguirre (1999): *“Conjunto de procesos que permiten utilizar el conocimiento como factor clave para añadir y generar valor”*.

Yogesh Malhotra (1996): *“Es la combinación de sinergias entre datos, información, sistemas de información y la capacidad creativa e innovadora de seres humanos”*.

CIPHER (1988): *“Se relaciona con transformar información en un estado usable, siendo estado ideal aquel en el que se hacen todas las preguntas y se tienen todas las respuestas. La administración del conocimiento no es algo mágico y tampoco es nuevo. Se ha venido haciendo por décadas en la forma de inteligencia competitiva”*.

Karl Erik Sveiby (1999): *“Es el arte de crear valor ejerciendo influencias sobre los activos intangibles. Para hacer esto, hay que ser capaz de visualizar la organización como algo que sólo consiste en conocimiento y en flujos de conocimiento”*.

Skyrme (1981): *“Es la integración de la gestión de información (conocimiento explicitado), de procesos (conocimiento encapsulado), de personas (conocimiento tácito), de la innovación (conversión del conocimiento) y de los activos intangibles o capital intelectual”*.

Todas estas definiciones, concuerdan en que la Gestión del Conocimiento es la disciplina que promueve la generación, colaboración y utilización del conocimiento para el aprendizaje organizacional, generándole nuevo valor y elevando el nivel de competitividad con miras a alcanzar sus objetivos con eficiencia y eficacia.

Para poder implementar la correcta Gestión del Liderazgo y valores, es importante conocer los tipos y conceptos, que ayudaron a encontrar la objetividad de la investigación.

Otro tipo importante de gestión, es la estratégica, que está basada en la toma de decisiones, para lo cual, los directivos deben tener una visión objetiva y clara, con liderazgo y con colaboración participativa de cada integrante de la Institución

Es una forma de conducción del cambio, basada en un análisis participativo de la situación, de sus posibles evoluciones y en la definición de una estrategia de inversión de los escasos recursos disponibles en los puntos críticos. El diagnóstico toma en consideración los entornos, el territorio y la administración. Se consideran

principalmente las dinámicas y las actuaciones en marcha, las demandas sociales, los puntos críticos, los obstáculos y las potencialidades. Sobre la base del diagnóstico se determina la situación previsible, los escenarios posibles y la situación deseable (Imagen Objetivo). A partir de esta, se definen las acciones a emprender para llegar a ella. (Borja,1996).

Esta definición, busca generar en los integrantes de la Institución, un espíritu colaborativo y participativo, para la implementación de proyectos que generen cambios positivos en cada una de las áreas que conforman la Unidad Educativa.

A diferencia de la planificación estratégica, cuyo eje central está en el ejercicio intelectual, individual o colectivo, de definir lo que se va a hacer para cumplir los objetivos, para la Gestión Estratégica, la objetividad es la ejecución de los planes planteados.

Basa su forma de hacer y de entender las organizaciones, en el supuesto de que, como nos plantea la dialéctica, lo único permanente es el cambio y por lo tanto, no vale la pena hacer definiciones de lo que es, puesto que en el mismo minuto en que estamos haciendo la definición esta, seguramente, ya se ha dejado de representar a la realidad y se ha convertido en pasado.

La gestión estratégica debe estar acorde al cambio de escenarios que se presente con la evolución de la Institución y consiste en tomar decisiones correctas para mantener la competitividad.

Por otro lado, la gestión administrativa, es el conjunto de todas las gestiones, encaminadas y ordenadas. Tiene como finalidad garantizar que la Institución educativa brinde servicios de calidad, basados en un modelo de planificación, que contenga la planeación, la evaluación y ejecución de proyectos de mejoramiento continuo, con ayuda de valores y liderazgo, por parte de todos los que conforman la Institución.

En toda organización, existe un esquema organizacional que se constituye como organigrama de funciones, en el cual se detalla la manera correcta de funcionamiento. Las autoridades máximas lideran la institución con ayuda de

suborganismos, que tienen mucha importancia e injerencia en el rol que prestan a la Institución.

Al ser una Institución una empresa, la gestión gerencial, está ligada principalmente a un directivo que lidere todas las áreas que conforman una Institución. Existen varias definiciones de gestión gerencial, a continuación detallo algunas, que a mi juicio son importantes.

La gestión gerencial es, precisamente, el proceso que consiste en guiar a las divisiones de una empresa hacia los objetivos fijados para cada una de ellas, mediante planes y programas concretos para asegurar el correcto desarrollo de las operaciones y de las actividades (planeamiento táctico), posibilitando que sus miembros contribuyan al logro de tales objetivos y controlando que las acciones se correspondan con los planes diseñados para alcanzarlos.

Las gerencias adoptan decisiones sobre distribución y asignación de recursos, control de las operaciones y diseño de acciones correctivas. Les compete también comunicar e informar a los niveles estratégico y operativo. Las actividades elementales de cualquier gerencia son, por lo tanto, en función de la planificación estratégica, establecer objetivos, organizar, comunicar y motivar, medir y evaluar, desarrollar y formar personas y retroalimentar la planificación.

La Gestión Financiera es la gestión financiera se encarga de administrar los recursos financieros de una Institución, la gestión financiera es una de las tradicionales áreas funcionales de la gestión, hallada en cualquier organización, compitiéndole los análisis, decisiones y acciones relacionadas con los medios financieros necesarios a la actividad de dicha organización. Así, la función financiera integra todas las tareas relacionadas con el logro, utilización y control de recursos financieros.

Es decir, la función financiera integra:

- la determinación de las necesidades de recursos financieros (planteamiento de las necesidades, descripción de los recursos disponibles, previsión de los recursos liberados y cálculo las necesidades de financiación externa);

- la consecución de financiación según su forma más beneficiosa (teniendo en cuenta los costes, plazos y otras condiciones contractuales, las condiciones fiscales y la estructura financiera de la empresa);
- la aplicación juiciosa de los recursos financieros, incluyendo los excedentes de tesorería (de manera a obtener una estructura financiera equilibrada y adecuados niveles de eficiencia y rentabilidad);
- el análisis financiero (incluyendo bien la recolección, bien el estudio de información de manera a obtener respuestas seguras sobre la situación financiera de la empresa);
- el análisis con respecto a la viabilidad económica y financiera de las inversiones. Nuñez, P, (2001:68)

La Gestión de Proyectos se puede describir como un proceso de planteamiento, ejecución y control de un proyecto, desde su comienzo hasta su conclusión, con el propósito de alcanzar un objetivo final en un plazo de tiempo determinado, con un coste y nivel de calidad determinados, a través de la movilización de recursos técnicos, financieros y humanos. Incorporando variadas áreas del conocimiento, su objetivo final es el de obtener el mejor resultado posible del trinomio coste-plazo-calidad.

En resumen, la gestión de proyectos suma áreas tan distintas como la incorporación del proyecto, la gestión de costes, la gestión de calidad, la gestión del tiempo, la gestión de recursos humanos o la gestión de la comunicación (entre los miembros y el exterior). Así, la gestión de proyectos forma un ciclo dinámico que transcurre del planteamiento a la ejecución y control.

Hay una gran variedad de técnicas utilizadas en el planteamiento y control de proyecto, a saber, los gráficos de Gantt (incluyendo cronogramas, gráficos de carga, entre otros), el PERT (Program Evaluation and Review Technique) y el CPM (Critical Path Method). A nivel informático también han sido desarrolladas varias aplicaciones de apoyo al proceso de gestión de proyectos.

Gestionar, administrar, dirigir, más que palabras son retos que una persona o un grupo de personas afrontan al responsabilizarse de una empresa, un proceso, una

institución, etc., y cuyo objetivo principal es cumplir las metas trazadas ocupando de la mejor manera los recursos que se tiene al alcance.

La Gestión administra varios recursos y por ende se puede clasificar a la gestión acorde a los recursos administrados:

1. Gestión de recursos físicos y materiales
2. Gestión de recursos financieros
3. Gestión de recursos humanos
4. Gestión de recursos mercadológicos
5. Gestión de recursos administrativos

2.2 Liderazgo Educativo

El liderazgo en una Institución Educativa debe estar presente en todas las personas que la conforman, no únicamente de los directivos, el presente proyecto, tiene la finalidad de crear una conciencia colectiva de liderazgo y práctica de valores, todo esto gestionado a través de una estructura administrativa sólida con preceptos óptimos de educación.

2.2.1 Concepto

Chiavenato (2000:140) expone el concepto de Liderazgo como “la influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana.”

Chiavenato (2000:140), dice que liderazgo educativo es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección u organización de la institución educativa, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes. La esencia del liderazgo educativo está en aumentar la influencia educativa (autoridad) sobre los estudiantes por encima del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias venidas de la institución educativa. Un líder educativo debe poseer el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento y acción, la disposición de indagar, cuestionar y problematizar, la inclinación a tomar riesgos, a experimentar y evaluar consecuencias; tener las habilidades para crear espacios y prácticas que sean cuidadosas, dedicadas, respetables, respetuosas, confiables, estimulantes,

preocupadas, y que contribuyan a desarrollar comunidades de aprendizaje donde se favorezcan la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social.

El liderazgo educativo, busca influir directamente en el proceso de educación y prestación de servicios académicos, aplicando técnicas de motivación y carisma, que puedan cambiar e influir sobre la cultura y tendencias de una sociedad.

2.2.2. Tipos

Para Weber, M (2002:12), la estabilidad de los propios sistemas sociales en gran medida depende de la aceptación de los liderados del derecho de los líderes a ejercer el control sobre ellos. Esto implica la existencia de un liderazgo legitimado por sus seguidores, que Weber identificaba en tres tipos:

1. El carismático por el cual se acepta la autoridad del líder debido a creerse que el líder posee poderes personales extraordinarios, a veces mágicos (como ser: el profeta, el héroe, el demagogo).
2. El tradicional en donde el líder es legitimado porque él o los miembros de su clase o familia siempre han sido reconocidos como líderes.
3. El legal, modelo que se aplica a todos aquellos que ejercen el liderazgo debido al reconocimiento de sus competencias técnicas. En donde los liderados obedecen impersonalmente al líder con el sentimiento de cumplir el deber ante lo establecido por la ley.

Otro tipo de discernimiento de la naturaleza del liderazgo, se centraba en la identificación de los marcos de interacción identificados, esta vez, de acuerdo con sus contextos socio-históricos:

1. El democrático, en donde el líder es un delegado coyuntural de sus seguidores (y líderes potenciales) con fines y límites de acción bien precisos.
2. El de vanguardia, en donde el líder, siendo visto como el vehículo para canalizar las expectativas del grupo, es quién fija sus metas dirigiendo a la

sociedad hacia ellas, haciendo de su función un marco de carácter elitista y paternalista.

3. El orgánico en donde el líder encarna la personificación de su grupo y a su vez, su producto más logrado, creándose así un sistema jerárquico fuertemente piramidal entre el líder y sus seguidores con sus consecuentes connotaciones absolutistas y totalitarias.

Los tipos de liderazgos educacionales, se basan muchos de ellos en los fines que se desean conseguir de acuerdo a naturaleza de la Institución, pero todos ellos concuerdan en que se debe educar con valores y moral, el liderazgo se constituye en un elemento inherente del ser humano.

2.2.3 Características del liderazgo educacional

Las características del liderazgo educacional, radican en la magnitud en la cual se establezcan rasgos o características que ayudan a cumplir los objetivos de la educación. Según Adair, (2009: 17), las características son una lista de las funciones del liderazgo que pueden ser ejercidas en cualquier contexto, como el de una Institución educativa, entre las cuales están:

- a) Planeación.- Esta función comprende: definir tareas, objetivos, elaborar un plan realizable para la toma de decisiones.
- b) Inicio.- Explicar las razones sobre de la necesidad de cumplir y planes, asignar tareas a los miembros del grupo, establecer los indicadores de gestión.
- c) Control.- Determinar y controlar los procesos, los resultados, asegurar que todas las acciones se encaminen en dirección de los objetivos.
- d) Respaldo.- Orientar a las personas, motivarlos, crear un espíritu de equipo, integrar al personal y los miembros de la comunidad educativa
- e) Informes.- Proporcionar y recibir información, valorar las sugerencias e ideas
- f) Evaluación.- Evaluar los resultados de la gestión, ayudar al grupo a evaluar su propia actuación, en comparación con las normas establecidas.

2.3 Diferencia entre directivo y Líder

La diferencia principal entre directivo y líder, radica en que un directivo solo ejerce sus funciones en base a parámetros administrativos, mientras que el líder aprovecha sus cualidades y habilidades para influenciar en la conciencia colectiva de las personas, en este punto de mi proyecto de investigación haré énfasis en definir las características de un directivo y de un líder, para entender de mejor manera la diferencia que existe entre estos dos términos, que si bien tienen diferentes tamicos y definiciones, no existe éxito de un Institución educativa si sus directivos carecen de liderazgo, de ahí que van de la mano ambos conceptos.

2.3.1 Directivo

El directivo de una Institución educativa, es aquel que cumple con las funciones encomendadas a su cargo, bajo la responsabilidad de sus deberes y sus derechos.

La gestión de un directivo, se mide en el cumplimiento de objetivos y de cumplir con las expectativas de su cargo, que redundan en el engrandecimiento de la Institución donde labora. Tiene como guía un manual de procedimiento y se basa en cumplir a cabalidad cada una de las tareas encomendadas, su designación puede ser democrática o seleccionada, de acuerdo a la naturaleza y reglamentos de cada Institución.

2.3.2 Líder

El líder tiene la tendencia a ejercer influencia sobre las personas, es dinámico, carismático, con presencia y personalidad bien definida, a diferencia del Directivo, va más allá de las tareas encomendadas, busca generar cambios basados en sus pensamientos, atrae multitudes y tiene voz de convencimiento.

El líder debe cumplir con una serie de requisitos, conocimientos y habilidades:

Requisitos del líder:

- Saber enmarcar los objetivos del colectivo.
- Portador de lo nuevo, creador incesante. Apasionado por el cambio.
- Tacto psicológico para tratar de acuerdo a las características particulares.
- Saber intuir y prever los problemas. Hábil en la toma de decisiones.

- Entusiasta y motivador. Inspira con su visión de futuro.
- Diseña, propicia en entorno que facilita la acción conjunta en individual.
- Apremia, trasmite energía y desbroza el camino de la burocracia que lentifica la acción.
- Se ve a sí mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento.
- El líder resume y trasmite historia.

Conocimientos del líder:

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

Habilidades del líder:

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

El líder es una guía para sus seguidores, tiene un rol fundamental en lo personal, familiar y en lo social. Ayala Sabino (2005, p. 26) define los tres roles que diferencian a un directivo de un líder:

- En lo personal, tiene que reconocer y practicar la ética de respeto mutuo, solidaridad, confianza. Honestidad, humildad, fidelidad, honradez y amistad. Tiene que reconocer los valores positivos y actitudes de las personas, motivando a sus seguidores para que alcancen su plena realización; tiene que dirigir por medio de la palabra, inspirar por medio de la confianza y la simpatía

(carismático), poner a los demás de parte de uno y además, poder cambiar suficientemente el clima a fin de que todos puedan hacer las cosas que deben hacer.

- En lo familiar, tiene que sembrar y desarrollarse los sentimientos que conllevan a la unificación y armonía de las personas, respetando y revalorando las actitudes y valores de la familia, como el elemento fundamental de progreso social, también tiene que enseñar a sus hijos los aspectos, de la vida real, para que sean buenos padres y buenos ciudadanos.
- En el aspecto social, tiene que reconocer y practicar la ética de trabajo en equipo y la ética de progreso social, creando una comunidad humana unida por el vínculo del trabajo y la amistad, encaminando hacia la felicidad compartida.

El líder siempre está en busca de superar las expectativas y lograr mejorar la productividad y competitividad de la Institución, es generador de nuevas ideas, actúa de manera espontánea y tiene apoyo mayoritario.

2.4 Los valores y la educación

Para que una Institución Educativa pueda cumplir con sus objetivos, es fundamental la práctica de valores en cada actividad que realice la Unidad Académica. Partiendo de que el hombre es un ser afectivo y que sus actos depende de su estado de ánimo e inteligencia, La Institución Educativa que es encargada de fortalecer su cognitividad, está en la obligación de predicar con el ejemplo en la práctica de valores éticos y morales.

La Educación tiene como objetivo formar al ser humano en varios aspecto de su integridad, respetando el “Código del buen Vivir”, donde prevalece la importancia de relacionarnos afectivamente con otras personas y el medio ambiente en el cual vivimos, con armonía, respeto y consideración por lo demás.

2.4.1 Valores

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. El valor es, entonces, una propiedad de las cosas o de las personas. Todo lo que es, por el simple hecho de existir, vale. Un mismo objeto (persona o cosa) puede poseer varios tipos de valores, por ejemplo, un coche puede ser útil además de bello.

El valor es pues captado como un bien, ya que se le identifica con lo bueno, con lo perfecto o con lo valioso. El mal es, entonces, la carencia o la ausencia de bien. Se llama mal al vacío, es decir, a lo que no existe. Por ejemplo, el agujero en el pantalón, es la falta o ausencia de tela.

Existen dos tipos de bienes; los útiles y los no útiles:

Un bien útil se busca porque proporciona otro bien, es el medio para llegar a un fin. Por ejemplo, si voy a comprar un coche para poder ir al trabajo (utilidad) busco un coche de buena marca, de buen precio, que me sirva para mi fin, ir al trabajo. Un bien no útil, por el contrario, es el que se busca por sí mismo. Por ejemplo, las personas son bienes no útiles, porque valen por sí mismas, por el hecho de existir como seres humanos, tienen dignidad y no pueden ser usadas por los demás.

Los valores valen por sí mismos, se les conozca o no. Van más allá de las personas, es decir, trascienden, por lo que son y no por lo que se opine de ellos.

Todos los valores se refieren a las necesidades o aspiraciones humanas. Las personas buscamos satisfacer dichas necesidades. Los valores físicos, como el afecto y la salud, así como los valores económicos, el poseer una existencia con un mínimo de confort, satisfacen en gran medida estas necesidades básicas.

Otra definición dice que el valor es una creencia duradera de que un específico modo de conducta o un estado final de existencia es preferible a otro modo de conducta o estado final de existencia opuesto o contradictorio. O dicho de otro modo, un valor es una creencia por la que el hombre actúa por preferencia, es una concepción de lo preferible, es un modo de preferencia específica que incluye la cualidad de la obligatoriedad.

Zaleznik, (1997:78) “identifica al líder con el riesgo, el cambio la novedad. Un líder según el autor es una personas que no necesita basarse en su autoridad jerarquía para defender sus ideas, y que tiene una cierta tolerancia a la confrontación ya que no entiende que una crítica acerca de una idea, este identificada con un cuestionamiento de su autoridad”

Dentro de la vida diaria y formando parte de un sistema educativo estamos sujetos a las relaciones humanas y los valores sirven como patrones para guiar la vida de las personas. Al ser modos idealizados de conducta o de estados de existencia, orientan toda la actividad humana en las situaciones concretas de la vida. En consecuencia, el núcleo central para comprender el dinamismo funcional de la persona está en los valores, que nos sirven de pauta para autoevaluarnos y, en última instancia, determinan las actitudes y la conducta.

Los valores, como creencias propias del ser humano, tienen mayor importancia que las actitudes: un cambio en ellos tendría repercusión en éstas. De lo dicho se infieren claras diferencias entre valor y actitud ya que los valores pertenecen al ámbito de las creencias, mientras que la actitud pertenece al ámbito afectivo.

De esta forma el valor es un ideal con gran fortaleza que trasciende las situaciones, mientras que la actitud hace referencia a las situaciones concretas, es decir, atiende al objeto, tiempo, contexto y tipo de acción. Identificando la interacción entre actitudes y valores, una persona poseerá tantas actitudes como relaciones directas o indirectas tenga con objetos o situaciones específicas, y tantos valores como modos de conducta y estados de existencia idealizados haya aprendido; de este modo, poseerá centenares de actitudes y sólo unas decenas de valores.

Complementando la idea anterior, los valores tienen el rasgo de obligatoriedad, mientras que la actitud no, pues aquéllos son patrones normativos de conducta,

mientras que ésta simplemente señala la favorabilidad o des favorabilidad del sujeto hacia algo en unas circunstancias concretas.

Por esta razón los valores ocupan un lugar más central que las actitudes dentro de la estructura de la personalidad y del sistema cognitivo humano, la pérdida de los valores significa perder el rumbo en la conducta de las personas, solamente importaría decidir cosas sin pensar en las consecuencias de las acciones o normalmente crear la actitud egoísta para bien propio.

2.4.2 Valores aplicados a la educación

Existen varios criterios para la aplicación de valores en instituciones educativas, Carrasco clasifica los principales valores que se aplica en un establecimiento a través del proceso pedagógico en: “biológicos, de inteligencia, de voluntad, estéticos y religiosos”, cada uno de estos valores deben establecerse como parte de la educación integral y de una u otra manera estar escritos los que más enfatice la institución educativa como parte del proceso enseñanza – aprendizaje que se practica dentro del establecimiento. (Carrasco, 1997:89)

A continuación la definición según Carrasco de algunos valores que influyen en el comportamiento del ser humano con el fin de ser un individuo integro.

Valores Biológico Vitales.- enfocados al cuidado del ser humano desde la dimensión física tales como: la vida, que determina el respeto y defensa del derecho individual a vivir; salud e higiene, que se encamina al cuidado de la salud por medio de los hábitos de higiene en muchos casos para no afectar a nuestros compañeros; vida sana, el cual implica el desarrollo corporal, desarrollo sensoriomotor, el ejercicio físico adecuado, el equilibrio mental y emocional, alimentación racional y adecuada, y deporte.

Valores de la Inteligencia.- estos valores procuran potenciar al máximo el uso de la inteligencia para resolver problemas de la comunidad, entre estos se puede considerar: los conocimientos que pueden variar en cultura, información, afán de saber, estudio, hábitos y técnicas de trabajo intelectual para utilizar la información; la comprensión y expresión clara a través del lenguaje (verbal, matemático, plástico,

dinámico, etc.); el desarrollo de las capacidades mentales (atención, observación, memoria, razonamiento, análisis, síntesis, relación, aplicación, etc.); el sentido crítico de lo verdadero, probable, improbable, dudoso o falso, búsqueda y adhesión a la verdad, tolerancia en las opiniones y cualificación profesional en la forma de obtener una valoración de mi capacidad individual acorde a la competencia de mi trabajo y del entorno.

Valores de la Voluntad.- que deben estar presentes en la fuerza interior para luchar incluso con las debilidades propias de cada persona. Estos valores dan una característica diferente a cada persona y se puede decir que ayudan a lograr metas de manera más clara ya que significa irse contra si mismo en algunos casos para vencer tendencias o tentaciones que alivian necesidades materiales. De forma general se denota por la capacidad de decisión instituida en la prudencia, predicción, precaución, iniciativa, audacia, valentía, seguridad, confianza en sí mismo, obediencia, y docilidad.

La voluntad tiende a considerar el entorno y estos son estimados como *valores morales sociales*, dentro de los cuales podemos enunciar: el respeto a los demás como personas, que se encamina considerar las creencias del prójimo, sus ideas, bienes, la vida, integridad física y mental, el honor, etc.; el diálogo y apertura, establecido por la comunicación positiva, la veracidad, la sinceridad, la claridad, y el respeto a la opinión ajena; la colaboración, basada en la participación y ayuda en la vida familiar, escolar, profesional y social, además esta se ve complementada por la solidaridad, generosidad y agradecimiento; la justicia que consiste en dar a cada uno lo que le corresponde; el servicio caracterizado por la disponibilidad, promoción y desarrollo de los demás.

En la comunidad escolar además de los valores anteriormente mencionados como docentes se requiere integrar: la convivencia grata con elementos como la delicadeza en el trato, la amabilidad, confianza, y flexibilidad; el amor que hace posible el compañerismo, filiación y fraternidad, amistad, familia, lealtad, y fidelidad; el respeto y cumplimiento de las normas de convivencia que se las hace posible con la subordinación a la ley justa y a la autoridad y cumpliendo los deberes cívicos; la cooperación al bien común por medio del trabajo; la paz y armonía entre personas que aplicada entre varios individuos se traduce a los pueblos.

Al hablar de la existencia de valores morales sociales también se puede hablar de los valores morales individuales, que de igual forma están ligados a la voluntad de los seres humanos y que se los aplica imperativamente en los establecimientos educativos. Así puedo mencionar valores como: la honradez que está caracterizado por la rectitud, la honestidad, y la buena voluntad de las acciones; la autorrealización que pretende y fomenta el desarrollo de las capacidades personales ayuda a su autonomía y proporciona libertad; la responsabilidad que en una comunidad u organización proporciona el sentido del deber y compromiso; humildad que no significa hacerse de menos sino crear un concepto propio cimentado en autenticidad, coherencia, sinceridad, naturalidad, sencillez, modestia, identidad personal, aceptación de la propia realidad, tener un auto concepto positivo, y dignidad.

Estos valores pueden surgir por medio de otros valores morales individuales que sugiero tales como son: la fortaleza caracterizado por la magnanimidad, reciedumbre, perseverancia, constancia, paciencia, serenidad, lucha y esfuerzo personal, laboriosidad, trabajo, aprovechamiento del tiempo, acabar bien el trabajo (tarea bien hecha); la templanza con sobriedad, austeridad, decoro y la alegría que por sí misma atrae optimismo, entusiasmo y buen humor.

Se ha hecho un análisis de los valores morales individuales y sociales, pero se debe tomar en cuenta que vivimos en un mundo material en donde estamos rodeados por cosas, elementos y su uso también implica que existan *valores morales en el uso de las cosas* y ciertamente es considerable esto ya que para lograr varios objetivos depende del uso que demos a las herramientas que poseemos en este mundo.

Estos valores se los puede clasificar en: respeto, protección y conservación de la naturaleza ya que esta nos provee de todo material para conseguir lo necesitado; la sobriedad que consiste en la austeridad, orden, limpieza y conservación de lo que se usa, siempre convergiendo en la rentabilidad y buen sentido de la economía; el desprendimiento personal de lo material focalizado en compartir y consolidar la solidaridad con los necesitados.

Valores Estéticos.- vinculado a la presentación individual y grupal en una organización, que busca generar ambientes diferentes y agradables capaces de motivar a otras personas, dentro de ellos tenemos: la sensibilidad estética en que se trabaja el desarrollo del sentido estético o el buen gusto; la creatividad que explora y explota la expresión personal, plástica, musical, dinámica, etc., creando un sentido social diferenciado, el cuidado en la presentación fomentando el respeto a los demás por medio de la limpieza, el orden, y el cuidado del aspecto personal.

Valores Religiosos.- además de la tolerancia se cree en las virtudes que genera la presencia de un Dios tales como: la fe estructurado en las creencias, en el sentido trascendente de la vida, en concebir convicciones firmes y una verdadera formación religiosa; la esperanza que es la ilusión, el sentido de la filiación divina y visión trascendente de los acontecimientos; la caridad que se sintetiza en el amor a Dios y al prójimo; y la vida cristiana basada en practicar los valores y virtudes en los que se cree.

De todas estas definiciones, que son muy útiles para el presente proyecto investigativo, se entiende que el hombre es un ser humano cargado de emociones y sentimientos que influyen en su comportamiento y en medida de su educación podrá actuar de una manera correcta en base a los valores que practique.

2.4.3 Factores para la integración de valores en la educación

El establecimiento de los valores en una institución requieren de una preparación del contexto donde se va a integrar tal condición, de esta forma Barrio sostiene que para una adecuada práctica del modelado pedagógico integrando valores, se debe considerar el esfuerzo y la ayuda en sus distintas formas. (Barrio, 1997, pág. 16)

Se puede considerar entonces el esfuerzo por proponer modelos educativos por medio de personas o acciones valiosas por algún determinado concepto, que puedan ser apreciadas por el educando, en las que éste pueda hallar un eco o referente afectivo. Esto induce a que este esfuerzo motive a todos a tratar de conseguir y consolidar sus propias ideas.

Luego del esfuerzo se integra la ayuda para percibir con nitidez, los rasgos de carácter que se han de lograr o perfeccionar con esfuerzo; y la ayuda para crecer en una correcta autoestima, percibiendo también lo valioso que ya se posee.

3. METODOLOGIA

3.1. Participantes

Los miembros de la comunidad educativa, que conforman la Unidad Académica son: el Decano como representante máximo de la Facultad, el Director de Carrera, el Administrador General de la Facultad, el cuerpo docente de las jornadas diurna, vespertina y nocturna, estudiantes de las carreras de Electrónica Automotriz y Mecánica automotriz durante semestre Septiembre 2011 – Febrero 2012.

Directivos

En la parte administrativa son 3 los directivos existentes y escogidos como población a investigar tal como se describe a continuación en la tabla 1

TABLA 1: Directivos de la Facultad de Mecánica Automotriz clasificados por sexo y edad

SEXO	CANTIDAD	%	EDAD(AÑOS)
Femenino	0	0	
Masculino	3	100	25-49
Total	3	100	25-49

Fuente: Datos de Secretaría de la Facultad

Elaboración: Andrés Castillo

La muestra es la totalidad de directivos que laboran en la facultad, y están encargados de la gestión directa de los procesos educativos en la misma. Toda la población es de sexo masculino y dentro de ellos están: 1 Decano, 1 Director de Carrera y 1 Administrador. Por ser una facultad técnica, el 100% de los integrantes son de sexo masculino.

TABLA 2. Directivos de la Facultad de Mecánica Automotriz clasificados por edad

Edad	Frecuencia	%
25 – 40 años	2	66,66
41- 50 años	1	33,33
51 años en adelante	0	0
Total	7	100

Fuente: Datos de Secretaría de la Facultad de Ingeniería Automotriz

Elaboración: Andrés Castillo

La tabla 2 da como resultado un elevado porcentaje en directivos con edades en el rango de 30 a 40 años, por lo que se puede deducir que es una población relativamente joven dedicada a la gestión educativa dentro de la facultad de ingeniería mecánica automotriz, existiendo solamente una persona con la edad superior a 51 años que se la puede considerar la de mayor experiencia.

Docentes

TABLA 3: Personal docente de la Institución clasificados por sexo

SEXO	Frecuencia (f)	%
Femenino	3	9,68
Masculino	28	90,32
Total	31	100

Fuente: Datos de Secretaría de la Facultad

Elaboración: Andrés Castillo

La población en la facultad de Ingeniería Automotriz, tiene como afinidad el sexo masculino, que supera ampliamente al femenino, debido a que la naturaleza de la carrera en oferta es técnica, en cuanto al número de la población, se considera pequeño con respecto a las necesidades académicas de la Facultad, que al contar con 592 estudiantes, es la más grande de la Universidad.

Tabla 4. Personal docente de la Institución clasificado por edad

EDAD (AÑOS CUMPLIDOS)	Frecuencia (f)	%
20 – 30	2	6,45
30 – 40	24	77,41
40 – 50	2	6,45
50 – 60	3	9,68
Total	31	100

Fuente: hoja de vida de los docentes

Elaboración: Andrés castillo

La población para esta tabla fue tomada de la hoja de vida de los docentes que revela la edad de cada uno de ellos, como se puede observar los resultados revelan un 77,41 % mayoritario de profesores jóvenes que se encuentran entre los 30 y 40 años de edad, lo cual indica una renovación en la planta docente de la Facultad, seguido de un 9,68% de docentes con experiencia, dando un resultado global de que la Facultad cuenta con una fuerte cantidad de docentes jóvenes.

Tabla 5. Personal docente de la Institución clasificado por años de experiencia

Años de experiencia	Frecuencia (f)	%
0 – 5	15	48,39
5 - 10	13	41,94
10 – 15	2	6,45
15 -20	1	3,23
Total	31	100

Fuente: hoja de vida de los docentes

Elaboración: Andrés Castillo

Los datos para la elaboración de la tabla, fueron tomados en base a la información de la hoja de vida de los docentes.

Los porcentajes más altos están entre los 0 y 5 años, cabe resaltar que la Facultad tiene 10 años de creación y por ende los resultados están en su gran mayoría en estos rangos, seguido de los docentes que tienen experiencia profesional entre los 5 y 10 años, a este grupo pertenecen los docentes fundadores de la Facultad.

Tabla 6. Personal docente de la Institución clasificado por títulos académicos.

Años de experiencia	Frecuencia (f)	%
Doctorado (PHD)	0	0
Maestría	6	19,35
Especialistas	15	48,39
Tercer nivel	10	32,26
Total	31	100

Fuente: hoja de vida de los docentes

Elaboración: Andrés Castillo

Los datos para la elaboración de la tabla, fueron tomados en base a la información de la hoja de vida de los docentes. Los docentes de la Facultad tienen título de tercer nivel todos, y la mayoría de ellos ha optado por una especialización, al momento por la Ley Superior de Educación, los docentes se están capacitando en maestrías y Phds, el motivo de tener un gran porcentaje de especialistas, está en función de que la carrera es técnica y amplia en su definición.

Personal Administrativo y de servicio

TABLA 7: Personal administrativo y de servicio de la facultad de mecánica automotriz clasificados por sexo y edad

Sexo	Frecuencia (f)	%
Administrativo	3	37,5
Servicio o apoyo	5	62,5
Total	8	100

Fuente: hojas de vida del personal administrativo y de servicio de la facultad

Elaboración: Andrés Castillo

La Facultad de Ingeniería Automotriz cuenta con ocho personas entre personal administrativo y de servicio, supera el de servicio con el 62,5% en el cual se incluye al bodeguero que está considerado como personal de servicio.

Estudiantes

TABLA 8: Estudiantes de la facultad de mecánica automotriz clasificados por sexo y edad

Sexo	Frecuencia (f)	%
Femenino	13	2,20
Masculino	579	97,80
Total	592	100

Fuente: Datos de Secretaría de la Facultad

Elaboración: Andrés Castillo

En la carrera de Ingeniería automotriz se evidencia una supremacía de estudiantes del sexo masculino, debido a que la carrera es muy técnica y requiere cierta cantidad de esfuerzo físico, en cuanto a su especialidad, se oferta una sola carrera, y por ende todos tienen la misma especialidad, por tal razón tenemos un margen del 2,20 % de mujeres en la facultad, sin embargo anualmente siguen ingresando mujeres aunque en bajo porcentaje.

3.2. Materiales e Instrumentos para la investigación

Los materiales e instrumentos que ayudarán al presente proyecto de investigación, son las encuestas, y las entrevistas, cuyos formatos, fueron proporcionados y confeccionados por la UTPL, y facilitados a los maestrantes, para la recopilación de la información y de esta manera poder realizar un diagnóstico certero sobre como esta funcionando la gestión de liderazgo y valores en la Unidad Académica.

Encuestas

Las encuestas van dirigidas a directivos, docentes y estudiantes de la facultad de Ingeniería Automotriz.

Es un método de recolección de datos por medio de preguntas, cuyas respuestas se obtienen en forma escrita. Normalmente se realiza a escala masiva y generalmente son anónimas. Pueden ser abiertas o cerradas. En las primeras, el encuestado responde con total libertad las preguntas, sin limitar sus respuestas a determinadas posibilidades. Normalmente éstas son más profundas pero son difíciles de tabular. En las segundas las respuestas son breves, limitadas por el encuestado.

Entrevista

Es un método oral para recoger la información. Consiste en un diálogo planificado entre el investigador y los sujetos que constituyen la fuente de la información. Puede ser individual o grupal.

Con el fin de obtener datos más reales y confiables, se realizan las entrevistas en los que tienen participación directa los directivos de la Facultad, como responsables de la Unidad en temas concretos de gestión.

La entrevista fue aplicada a varios segmentos de la Facultad, sin especializar a discriminar a nadie, con la finalidad de que los resultados sean reales y en base a ellos elevar una propuesta acorde a las necesidades

Observación

Uno de los parámetros más importantes para poder diagnosticar la situación real de la Unidad Académica, es la observación, que da resultados medibles, en base al desenvolvimiento de la comunidad educativa con relación a los temas de investigación, que muchas veces no se pueden identificar solamente con una entrevista o una encuesta.

En la facultad de Ingeniería Automotriz, se procedió a utilizar este instrumento investigativo basándonos en la conducta de cada uno de las personas que forman parte de la Facultad, una característica adicional es que en la Facultad se manejan tres jornadas de estudio y que específicamente a la noche asisten personas que trabajan durante el día y que poseen un grado de responsabilidad elevado con

relación a estudiantes de otras jornadas, esto permite tener un criterio amplio de evaluación en función del comportamiento humano.

La Lectura

Uno de los instrumentos de la Investigación, es la lectura, que permite ampliar el espectro de conocimiento referentes al tema de gestión, liderazgo y valores, además de interpretar de la mejor manera el propósito de la investigación.

Este instrumento sirvió como medio para conocer, seleccionar y analizar los diferentes aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre gestión, liderazgo y valores.

La lectura permitió analizar los documentos que posee la facultad en cuanto a su órgano funcional, estatutos y reglamentos, para el análisis investigativo de la Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador.

Organizadores gráficos

Son instrumentos de gran ayuda, ya que permiten sintetizar y evaluar de manera objetiva, el funcionamiento de un ente académico, permiten resumir y concatenar términos, brindando una respuesta clara y precisa.

3.3 Métodos y Procedimientos

El método y procedimiento que se utilizó en la presente investigación es de exploración y análisis de resultados, en base a los reactivos de investigación como son: las encuestas, entrevistas y verificación visual de la situación actual para aplicar la propuesta de mejora correspondiente.

Esta investigación permitió analizar la situación real e intrínseca entre todas las personas que forman parte de la Facultad de Ingeniería Automotriz. La investigación tuvo como base el levantamiento de información, el análisis y la identificación de los focos de problemas para enrumbar una propuesta acorde a las necesidades. Los datos que se obtuvieron fueron analizados minuciosamente en base al tema general

del proyecto de investigación haciendo mucho énfasis en el tema principal del liderazgo y práctica de valores.

Los datos recopilados en el proceso de levantamiento de información fueron de origen cualitativos y descriptivos, el análisis cuantitativo fue muy importante para determinar la población universitaria y tener una idea más concreta de el impacto de los resultados en una comunidad grande de estudiantes y de personal docente y administrativo.

Una vez analizados los resultados y tabulados de manera correcta, se procedió a identificar el problema más grave en lo referente a el liderazgo y el estado de anímico del entorno educativo, el método inductivo- deductivo para el análisis de la situación de la facultad fue muy importante ya que permitió encontrar las razones y causas por la cual existió falencias en el aspecto del liderazgo y la falta de práctica de valores.

4. RESULTADOS

4.1. DIAGNÓSTICO

4.1.1 Instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión liderazgo y valores

La Gestión Educativa de la Facultad de Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador, es administrada por el Decano y el Director Académico, se basa en las normas y reglamentos de la Universidad Internacional Del Ecuador, en correspondencia con la misión, visión, decálogo, pentálogo y principios filosóficos.

En la siguiente sección del presente proyecto de investigación, se analiza como instrumento de la gestión educativa lo evidenciado en la Facultad de Mecánica Automotriz de la UIDE en el semestre Septiembre 2011 – Febrero 2012.

4.1.1.1 El Manual de Organización

El documento para la Facultad de Mecánica Automotriz está en proceso de estructuración y consolidación, existe la designación de funciones del personal que labora en la Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional Del Ecuador, pero se basa en la organización general de la Universidad, que define claramente los procesos organizativos de la Institución, por tal motivo se obtienen datos claros pero parciales del manual organizacional.

El manual de organización que se encuentra en construcción, está a cargo de la El Decano y el Director Académico de la Facultad y hace énfasis en la descripción de áreas de estudio y de investigación, el rol y las especialidades de los docentes, estructura física y laboratorios, asistencia de servicios y procedimientos académicos.

Selección Docentes:

Para la selección de los docentes, se toma en consideración profesional de tercer y cuarto nivel, afines a la carrera (Ingenieros Automotrices, Ingeniero Mecánicos, Ingenieros Electrónicos, Ingenieros Industriales), el proceso es totalmente transparente, donde se manifiestan los valores, al ser totalmente objetivos en la selección.

Para llevar un respaldo del desempeño del docente, se evalúa sus características en dos factores de medición: el primero a través del estudiante, donde las preguntas de evaluación, son de carácter pedagógico y metodológico, y la segunda es la realizada por el Decano y el Director Académico de la Escuela, que hacen referencia al conocimiento y gestión investigativa. (Anexo 1: Respaldo “hoja de calificaciones a docentes”)

El manual de organización es fundamental, para el normal funcionamiento de la Unidad Académica, por ende las autoridades de la facultad se encuentran terminando este manual de organización, ya que guía la acción en forma transparente, objetiva, y ordenada de los procesos a cumplirse para realizar una correcta gestión, donde se manifiesta el liderazgo dentro de la misma.

4.1.1.2 Código de Ética

La Facultad de Ingeniería Automotriz, adopta como propio, el código de ética de la Universidad Internacional del Ecuador, y adicionalmente hace propone aspectos fundamentales del ser humano.

Se establece que en una institución el código de ética “no sólo sirve de guía a la acción moral; también, mediante él, la profesión declara su intención de cumplir con la sociedad, patrocinadora de sus servicios, para servirla con lealtad y diligencia y de respetarse ella misma”, (Varios, 2009, pág. 5), el código de ética de una institución superior va encaminada a contribuir a los miembros de la misma una formación humana integral.

La UIDE, y en particular la facultad de ingeniería automotriz, cuenta dentro de su PEDI, con un manual de ética con relación directa al plan del buen vivir dado por el estado en sus principios humanos, adicionalmente se posee un decálogo en el cual se hace referencia a la importancia de la práctica de valores éticos y de responsabilidades que debe tener cada integrante de la comunidad universitaria, como su nombre lo indica, son diez parámetros fundamentales para la educación e ideología de la UIDE.

Carrasco, J (1997:89), afirma que los valores deben estar presentes y de una manera integral deben estar asociados con el proceso de formación, de la misma manera en un país la ética y valores se los debe utilizar como fuerza para el desarrollo prioritario del una nación.

Como referencia particular de la facultad de ingeniería automotriz, se tiene un documento organizativo interno dentro de su marco administrativo, el cual se enfoca en enunciar las actividades académicas y extracurricular con la práctica de valores éticos y humanistas con gran sentido de protección del medio ambiente.

Adicionalmente, como Facultad de Ingeniería Automotriz, se tiene como documento aprobado las siguientes características de código de ética:

Facultad de Ingeniería Automotriz

Aprobación de código de ética No. 0016

RESPONSABLE: Director Académico FIA.UIDE

La Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador, en base a los principios filosóficos de la Institución, se compromete a fomentar y hacer cumplir los siguientes valores:

- Luchar a favor de la paz, la libertad y la democracia.
- Fomentar el desarrollo de instituciones confiables en Ecuador y América Latina.
- Contribuir a crear una visión del futuro del País y de la persona.
- Formar emprendedores. Impulsar la creatividad, innovación y la iniciativa empresarial.
- Respetar el derecho ajeno y la Ley.
- Luchar por la seguridad jurídica en el Ecuador y en América Latina.
- Promover la ética y la lucha contra la corrupción.
- Desarrollar el sentido de solidaridad.

- Reconocer los méritos ajenos.

4.1.1.3 Plan Estratégico

La Facultad de Ingeniería Automotriz, mantiene relación directa en la planificación estratégica de su unidad, y basándose en el PEDI de la Universidad,

El plan estratégico se lo concibe como el conjunto de acciones formalmente establecidas cuyo seguimiento permite a la organización diseñar y desarrollar una o varias estrategias “para realizar su misión, alcanzar su visión y cumplir sus objetivos, de acuerdo con los principios de eficiencia y calidad” en el caso de estudio este plan se orienta a la gestión y liderazgo educativo basado en valores. (Maldonado, 2004, pág. 1). Es en esta filosofía, donde se determina realmente la gestión de liderazgo y valores que regirán a la Unidad Educativa.

El objetivo a mediano plazo de la facultad de ingeniería automotriz es ser la mejor del medio local y reconocido a nivel internacional, no solo por su formación técnica sino también por su formación integral y rica en valores humanísticos.

Dentro de las propuestas académicas y profesionales que propone la facultad, esta el tener un vínculo estrecho con empresas relacionadas al sector industrial automotriz, promover la creatividad, promover analogías entre las diferentes facultades y ofrecer un servicio preferencial al alumno. Además de ser pionera en investigación y contribuir con proyectos a la comunidad siempre iendo de la mano con la práctica de liderazgo y valores éticos.

Como se aprecia en el estudio del plan estratégico no se ha evidenciado la presencia de valores que vayan de la mano con los objetivos trazados como fórmula para encaminar a la meta final. Ayala aclara que los roles del líder se orientan a lograr un desarrollo humano sostenido; por lo que esto implica la utilización de los valores en una estrategia para obtener una meta. (Ayala, 2005:8)

Haciendo un análisis y dentro del objetivo principal no existe una idea que exprese que la meta se la conseguirá dentro de un marco de valores establecidos. Se están formando profesionales desde un punto de vista empresarial que puede liderar pero

que no asegura si los procedimientos a futuro van a estar enmarcados en una gestión de valores (Remache, A. 2011)

4.1.1.4 Plan operativo anual (POA)

El plan operativo contempla las actividades académicas y administrativo que va a llevar a cabo la Facultad de Ingeniería Automotriz en el plazo de un año, en el se encuentran las propuestas y estrategias en todos los ámbitos de funcionamiento.

El plan operativo anual es un documento formal de la Institución, el mismo que se encuentra establecido y aprobado de manera anual, por parte de los directivos educativos y se detallan los objetivos a conseguir durante un período educativo de un año. Este plan operativo anual debe estar alineado con el de la facultad, y su determinación sirve para concretar, además de los objetivos a conseguir cada año, la manera de alcanzarlos y los pasos que debe seguir cada establecimiento, analizando los procesos académicos y reglamentos.

Durante el período de estudio, la facultad tiene su POA enfocado en dos pilares importantes, el primero es el socio-económico, en el cual se establece la gestión financiera y temas de vinculación con la colectividad y el segundo se enfoca en procesos de mejoramiento de la calidad de la educación, partiendo de los principios éticos y en relación al modelo educativo establecido.

Dentro de la proyección anual de la facultad se considera como factor importante, la accesibilidad a prácticas pre-profesionales de los estudiantes, donaciones de material didáctico, interés de firma de convenios, relación técnica, pasantías, empleos, tener la mejor infraestructura de la especialidad en el medio, la apertura de la extensión en Guayaquil a través de convenio con el Centro de estudios Espíritu Santo como novedad para el mercado de Guayaquil, con la cual ya se tiene un avance significativo de 200 alumnos en estudio de pregrado

Analizando lo expuesto anteriormente se puede considerar que la propuesta anual de la facultad esta alineada en la práctica de valores y gestión del liderazgo, “para garantizar una educación con calidad; se deben involucrar procesos teóricos y prácticos para resolver problemas y necesidades educativas de la sociedad”, algo que se ve evidenciado en los planes operativos de la Facultad. (Gil, 2008:1), donde como

eje transversal están involucrados los valores dentro de su plan de estudios integral, como lo evidencian sus mallas académicas (Anexo 2: malla académica)

Los planes operativos anuales de la facultad han ido mejorando conforme se avanza de manera significativa en los procesos de acreditación de la universidad, la cual ha obligado a una mejora continua en todos los planes, tomando como referencia el PEDI institucional y los principios filosóficos.

Concluyendo, podemos decir que es muy aceptable el POA de la facultad y está en concordancia con el tema principal de esta investigación, sin embargo los resultados de la aplicación del mismo solo se pueden evidenciar al final del año 2012, pero hasta la fecha se ha ido cumpliendo con los objetivos específicos.

4.1.2 Planes Operativos

Durante el presente año la facultad ha trazado planes operativos que ayudan al crecimiento y fortalecimiento de la Facultad, favoreciendo principalmente al estudiante quien pasa a ser la carta de presentación, donde también se evidencia la gestión de liderazgo.

El proceso operacional está basado en lo siguiente:

- Accesibilidad a prácticas profesionales
- Donaciones de material didáctico
- Interés de firma de convenios
 - Relación Técnica
 - Pasantías
 - Empleos

Lo que a nivel de gestión de liderazgo se manifiesta, porque hay una preocupación por nuestro estudiante como persona, alumnos y ser humano.

El POA para el período lectivo 2011-2012, es ambicioso en su propuesta y ayuda a la mejora de la gestión administrativa de la Facultad, trazando objetivos y administrando recurso en un período determinado.

Gil, M.(2008, p.1) aclara que para garantizar una educación con calidad; se deben involucrar procesos teóricos y prácticos para resolver problemas y necesidades educativas de la sociedad.

Tomando como referencia este citado bibliográfico, la Facultad aplica con responsabilidad el POA.

4.1.1.5 El Proyecto Educativo Institucional (PEI)

El proyecto educativo institucional se enfoca en establecer las normativas educativas en las cuales se fundamenta la razón de ser la institución educativa, y en particular de la facultad en estudio, lograr el “bien común” por el cual se trabaja. (Mena, 2007:2)

En las instituciones de educación superior los PEI determinan la orientación y el sentido de las prácticas de los docentes, así mismo que indica lo que se espera de cada profesor, otorgando un sentido a la acción de cada elemento que interviene en el proceso educativo, permite que todos trabajen en la misma dirección, establece como se usará el tiempo, el espacio y otros recursos, establece también el sistema de relaciones, y propone los sistemas de evaluación internos.

La Facultad de Ingeniería Automotriz contempla una planificación académica en su marco curricular el cual se asemeja al PEI, no existe un documento que se denomine o que contemple al cien por ciento las condiciones que he expuesto en líneas anteriores, pero tanto el marco administrativo como el marco curricular establecen los contenidos del PEI.

Ambos documentos argumentan que en la institución se forman profesionales del área siguiendo los lineamientos estratégicos de la misión de la universidad de brindar una educación de calidad para una vida exitosa, además que resalta la visión que es necesaria en la estructura de un proyecto educativo. Para la implementación de la calidad educativa, la planificación académica de la facultad menciona que los estudiantes de la carrera son personas apasionadas por la industria automotriz que a través del aprendizaje buscan satisfacer ese deseo personal de internarse en el mundo automotor y relacionarse con la pasión de los vehículos de tal forma que se la transferencia de ciencia se la puede asegurar con mayor desenvoltura.

El perfil profesional de docentes que requiere la facultad y que menciona la planificación académica son docentes profesionales que tenga prestigio y capacidad andragógica, con el objetivo de formar seres humanos con aptitud y actitud triunfadora, con liderazgo y práctica de valores en el desenvolvimiento de sus actividades, lo cual manifiesta responsabilidad como parte de los valores que aplican sus autoridades y administrativos, al escoger al mejor personal, para que imparta la educación adecuada a los estudiantes.

En los documentos en mención se analiza mucho el perfil profesional y su aplicación en el campo laboral y dice lo siguiente:

El Ingeniero en Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador es un profesional universitario dotado de capacidades, valores, habilidades y conocimientos con una visión integral y multidisciplinaria. Es emprendedor, capaz de analizar, diseñar, mantener, gestionar y optimizar los diferentes sistemas que comprende el automotor. Sus características le permiten impulsar el desarrollo científico y tecnológico, así como el desempeño efectivo y eficiente en un mundo empresarial cada vez más dinámico, competitivo y globalizado, tanto como emprendedor de su propio negocio, generando nuevas fuentes de trabajo y riqueza, como ejecutivo de empresas locales, regionales y globales

Estará en capacidad de reparar piezas y subsistemas, tanto mecánicos como electrónicos, del amplio espectro de los vehículos y máquinas automotrices actuales.

Sus habilidades le permitirá incursionar en cualquier área del Sector y la Industria, pudiendo aplicar sus conocimientos en áreas de Post-Venta, Comercial, Manufactura y Producción, Administración entre otras.

Revisión de evidencias de gestión, liderazgo, valores en la planificación:

La planificación propone varias carreras cada una con diferentes enfoques y de acuerdo a su sede, en la ciudad de Quito y durante el semestre septiembre 2011 – febrero 2012 ofrece las carreras: técnico superior en mecánica y electricidad automotriz, tecnólogo en mecánica automotriz, ingeniero en mecánica automotriz, e ingeniero en electrónica automotriz. En la sede Guayaquil por medio de una alianza

UIDE – TES con el instituto Superior Espíritu Santo, se puede obtener la mención de ingeniero en mecánica automotriz e ingeniero en transporte urbano.

El siguiente apartado esta tomado de la información general de carreras que oferta la UIDE.

Descripción de carreras:

Técnico superior en mecánica y electrónica automotriz

Revisando el objetivo primordial, los objetivos se orientan a ofrecer en un corto plazo formación técnica para desenvolverse y competir en el sector e industria automotriz contando con los conocimientos técnicos suficientes para desempeñar cargos afines a la rama.

Esta carrera es importante ya que un mecánico automotriz era una persona que poseía conocimientos empíricos. Actualmente el campo automotor va de la mano con los avances tecnológicos creando la necesidad de formar personas con altos conocimientos no solo técnicos sino también empresariales con capacidad de toma de decisiones, administración de recursos técnicos y humanos.

Así mismo se describe el perfil del estudiante definiendo que el alumno egresa con una preparación que le permite trabajar en talleres u organizaciones que realicen mantenimiento preventivo y correctivo de los distintos sistemas de vehículos automotores como motor, suspensión, frenos, sistemas de encendido, transmisión, dirección, alimentación de combustible, sistemas eléctricos, entre otros.

Se evidencia que el profesional graduado de esta área estará en la capacidad de entender el comportamiento humano dentro de una entidad laboral y posicionarla en actividades acordes a sus habilidades y desempeño personal y laboral. Los documentos definen que el mejor desarrollo lo obtendrá a nivel de asistente o mecánico de un taller de servicio y mantenimiento automotriz, sea este en un concesionario autorizado, taller particular o taller propio.

Carrera de Tecnólogo en mecánica automotriz

El objetivo que se evidencia en la facultad para los tecnólogos es ofrecer en un mediano plazo profesionales capaces de competir en el campo automotor contando con los conocimientos técnicos suficientes para desempeñar cargos afines a la rama, como también capacidades administrativas y de control como para dirigir equipos de trabajo.

El campo ocupacional del tecnólogo en mecánica automotriz muestra que el estudiante egresa con una preparación que le permitirá trabajar en talleres de servicio técnico u organizaciones que realicen mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas de vehículos automotrices

El perfil del tecnólogo en mecánica automotriz se enfoca en que este estará en capacidad de entender el comportamiento humano dentro de una organización y posicionarla en actividades acordes a sus habilidades y desempeño personal y laboral. Así mismo la facultad busca ubicar a sus nuevos profesionales en el campo ocupacional, ya que el egresado podrá enfocar su desarrollo profesional como supervisor de servicio, jefe de taller, asesor de servicio, coordinador de transporte, jefe de área de mantenimiento, gerente propietario, etc.

La LOES en el artículo 118, dispone que las universidades no pueden entregar títulos de tecnologías o intermedios a menos que este disponga de un convenio interinstitucional o alianzas estratégicas con institutos de educación superior. La facultad de ingeniería automotriz dispone de una alianza con el Instituto Tecnológico Espíritu Santo de la ciudad de Guayaquil, pero estos títulos se los oferta en la ciudad de Quito por lo que para estar enmarcados en la ley se debe realizar un cambio en la planificación académica y en el ofrecimiento de títulos ya que no cumple con la disposición. (Ley Orgánica de Educación Superior, 2010)

Si bien es cierto no existen estudiantes para las ofertas académicas anteriormente mencionadas, el documento de planificación menciona la oferta de tales títulos, por lo que lo más recomendado sería realizar una modificación en la cual se elimine estas promociones de títulos intermedios como medida para estar alineados con la Ley de Educación Superior, y para obtener una evaluación mejor para la acreditación de la carrera.

Carrera de ingeniería en mecánica automotriz

Su objetivo Formar profesionales preparados para afrontar los retos de un sector e industrias muy dinámicos, en donde los avances tecnológicos son muy rápidos y en donde la demanda de profesionales con el conocimiento necesario para atender a una demanda exigente es cada vez más creciente.

Formar Ingenieros Automotrices en un entorno que satisfaga la seguridad industrial, el control de calidad, las energías alternativas, la protección del medio ambiente y la eficiencia económica, desarrollando la investigación científica y tecnológica para la solución de problemas profesionales relacionados a la industria automotriz en un ambiente de valores establecido en la normativa de la UIDE.

Aplicar modelos físicos y matemáticos del área Automotriz asegurando la creación de nuevos sistemas automotrices y de transferencia de calor más eficientes, menos contaminantes y mejor rendimiento.

Interrelacionar los conocimientos de cada materia, con dominio, mediante problemas reales y propuestos.

Se menciona que el profesional egresado como ingeniero en mecánica automotriz de la facultad poseerá una formación fortalecida en la búsqueda de soluciones integrales en empresas de la industria como ensambladoras de vehículos, distribuidoras y concesionarias automotrices, talleres de servicio autorizados, empresas de servicios de mantenimiento industrial, empresas fabricantes de autopartes, distribuidoras de repuestos, entre otras.

El documento indica que luego de la formación académica impartida en el establecimiento el ingeniero en mecánica automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador debe ser un profesional universitario dotado de capacidades, valores, habilidades y conocimientos con una visión integral y multidisciplinaria. Es emprendedor, capaz de analizar, diseñar, mantener, gestionar y optimizar los diferentes sistemas que comprenden los sistemas automotores.

Sus características le permiten impulsar el desarrollo científico y tecnológico, así como el desempeño efectivo y eficiente en un mundo empresarial cada vez más dinámico, competitivo y globalizado, tanto como emprendedor de su propio negocio, generando nuevas fuentes de trabajo y riqueza, como ejecutivo de empresas locales, regionales y globales.

De esta forma se pretende que el Ingeniero en mecánica automotriz esté en capacidad de programar, dirigir y ejecutar programas de mantenimiento preventivo y correctivo en talleres u organizaciones, elaborar y ejecutar modificaciones y reparaciones a partes y componentes de los sistemas así como elaborar presupuestos de reparación y mantenimiento, programar sistemas de montaje automotrices, tomar decisiones técnicas e interpretar información técnica (planos, catálogos y diagramas). También se contempla que puede estar en capacidad de reparar piezas y subsistemas, tanto mecánicos como electrónicos, del amplio espectro de los vehículos y máquinas automotrices actuales.

El ambiente que plantea la planificación académica permite que el ingeniero en mecánica automotriz esté en capacidad de trabajar en equipo, de planificar, organizar, dirigir, controlar y diseñar las actividades administrativas dentro de un taller, así como diseñar y promover los servicios que este presta de una manera eficiente y efectiva, incorporando los principios de administración por calidad total.

El conjunto de habilidades que obtiene tras la carrera incluye la capacidad para entender el comportamiento humano, para comunicarse bien con otros y para motivar a las personas para que alcancen sus objetivos. Dentro de estas funciones estará en capacidad de gestionar el talento humano, los recursos materiales, financieros, informáticos y tecnológicos para conseguir determinados objetivos de una manera eficiente y eficaz. Su preparación profesional y habilidad de análisis, le permitirá incursionar en cualquier área del sector y la industria, pudiendo aplicar sus conocimientos en áreas de post-venta, comercial, manufactura y producción, administración entre otras.

En el área de liderazgo y valores se la planificación académica vislumbra que la formación tiende a formar un profesional competente en su área de acción, visionario, honesto, responsable, crítico, culto, con actitud de liderazgo y emprendedor, capaz de competir en un mundo globalizado.

El Ingeniero Mecánico Automotriz de la UIDE, puede desenvolverse en los siguientes campos de acción:

Transformación de energía, máquinas automotrices y sistemas térmicos, sistemas de automoción, sistemas de almacenamiento de fluidos, plantas industriales y de procesos automotrices, materiales, metrología, sistemas de control y protección ambiental, sistemas de gestión de la calidad, sistemas de seguridad y salud ocupacional, inspección y auditoría de seguridad, auditorías de sistemas de mantenimiento, capacitación y docencia.

El profesional en su calidad de Ingeniero en Mecánica Automotriz poseerá una formación fortalecida en la búsqueda de soluciones integrales en empresas de la industria como Ensambladoras de Vehículos, Distribuidoras y Concesionarias Automotrices, Talleres de Servicio Autorizados, Empresas de Servicios de Mantenimiento Industrial, Empresas Fabricantes de Autopartes, Distribuidoras de Repuestos, entre otras.

Será capaz de trabajar en empresas públicas o privadas que requieran personal preparado para la administración estratégica y eficiente del recurso del negocio, y desarrollando su carrera en posiciones como:

- Gerente Técnico de Servicio
- Gerente de Post Venta
- Gerente de Línea de Producción
- Gerente de Investigación y Desarrollo
- Gerente Administrativo de Post venta
- Gerente de Mantenimiento Industrial
- Gerente de Planificación e Investigación
- Gerente Propietario

Sus competencias le permitirán proponer y generar soluciones, organizar y coordinar grupos de trabajo, ejercer como motores de desarrollo de proyectos varios o emprender proyectos propios de autogestión

PROBLEMAS PROFESIONALES A RESOLVER

- Diseñar sistemas automotrices, mecanismos, estructuras, idóneos para los procesos de producción; mejorar procesos existentes; generar ambientes de trabajo, de cultura y utilizar energía convencional y alternativa en el medio.
- Dirigir la aplicación de planes y programas que optimicen la producción automotriz y de motores de combustión interna.
- Dirigir procesos de creación de empresas dedicadas al parque automotor, de producción y de servicio en el área de la ingeniería mecánica automotriz.
- Planificar, programar, dirigir y supervisar procesos de mantenimiento en motores y sistemas automotrices convencionales y con control electrónico.
- Planificar, programar, dirigir y supervisar procesos de mantenimiento de máquinas, sistemas mecánicos, mecanismos y energía renovable.
- Planificar, programar, dirigir y supervisar proyectos de investigación de base tecnológica, de economía general relacionados a procesos mecánicos.

En el ámbito de gestión para el estudiante las competencias deben ser actualizadas de tal modo que al estudiante egresado de la carrera le permitan proponer y generar soluciones, organizar y coordinar grupos de trabajo, ejercer como motores de desarrollo de proyectos varios o emprender proyectos propios de autogestión.

La necesidad de haber propuesto esta carrera y por la que es importante radica en los conocimientos científicos que se debe aplicar ya que un mecánico automotriz era una persona que poseía conocimientos empíricos, actualmente el campo automotor va de la mano con los avances tecnológicos creando la necesidad de formar

personas con altos conocimientos no solo técnicos sino también empresariales con capacidad de toma de decisiones, administración de recursos técnicos y humanos.

Carrera de ingeniería en electrónica automotriz

La misión que contempla la planificación académica respecto a la carrera de Ingeniería electrónica automotriz se fundamenta en formar ingenieros electrónicos automotrices con conocimientos técnicos, administrativos y éticos, mismos que estarán en capacidad de competir profesionalmente en el campo automotor, así como también de crear fuentes de trabajo convirtiéndose en grandes empresarios.

El conocimiento del profesional egresado de la carrera de electrónica automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador, propone al mercado laboral del sector automotor del país un profesional altamente capacitado en herramientas vinculadas a la tecnología, la práctica y la gestión de sistemas propios de la electrónica aplicada a componentes automotrices actuales y con la habilidad de interpretar o diseñar nuevos modelos en base al avance tecnológico mundial.

Para obtener los resultados deseados de la misión implantada, el ingeniero formado en esta facultad debe estar en capacidad de planear, diseñar, construir, implementar y ofrecer soporte técnico a los diferentes sistemas eléctricos y electrónicos automotrices. Los niveles de solvencia profesional serán diversos, permitiendo al egresado desarrollar sus actividades en instalaciones eléctricas básicas montadas en modelos de serie con la misma versatilidad que en sistemas electrónicos complejos de control, instrumentación, navegación, sustentación, seguridad y otros vinculados a lo referido.

Su campo ocupacional se evidencia cuando se sugiere que el ingeniero de esta área se prepara para ser parte de equipos de trabajo interdisciplinario de alto nivel jerárquico, se forma con habilidades de prestaciones administrativas de procesos empresariales de organizaciones vinculadas al sector automotor. Se motiva y favorece la habilidad de generar participación empresarial emprendiendo proyectos

competitivos. La actividad profesional extiende sus alcances a la capacidad de ofrecer servicios de consultoría técnica o peritajes especializados en lo referido. La solidez de manejo de conceptos aplicaciones prácticas faculta al Ingeniero Electrónico Automotriz a participar, desarrollar y dictar programas de capacitación e investigación.

Acompañamiento estudiantil

Un modelo de acompañamiento estudiantil permanente permite un mejor desarrollo académico, personal y vocacional. El informe de la Universidad Pedagógica Nacional de Colombia menciona que el acompañamiento estudiantil “permite la permanencia y motivación” de la población estudiantil que ingresa, de esta forma se ayuda al desarrollo de la calidad en los egresados y la culminación exitosa de los estudios a todo nivel. (UPN, 2004:1)

La planificación académica de la facultad contempla el acompañamiento estudiantil, a través de su departamento de bienestar universitario, actualmente dirigido por Sandra Benavidez, departamento que está encargado de supervigilar las actividades de los estudiantes, en cuanto a guía académica, seguro médico y servicio de psicología.

El mismo acompañamiento representa el compromiso existente entre educadores y estudiantes, lo que evita la deserción estudiantil a nivel superior representando un nivel mejorado de país en la condición educativa. De tal forma que sin existir un acompañamiento estudiantil se está cortando una comunicación directa entre docentes y estudiantes, y se debe tomar en cuenta que la educación sobre todas las cosas significa comunicación.

Capacitación del Docente

Este instrumento necesario en todo sistema educativo permite siempre permanecer competentes con las necesidades del entorno, también se capacita para educar, es decir para mejorar las capacidades en transferir los conocimientos de una persona a otra, derivando en perfeccionar el proceso de enseñanza – aprendizaje. Buele,

menciona que “la capacitación docente es una línea estratégica para el desarrollo de la educación y con ello del ser humano”, por lo que como profesor y medio para la entrega de conocimientos también es necesario estar seguros que lo que se ha enseñado haya sido aprehendido, y para ello están los nuevos conocimientos que se logra a través de la preparación. (Buele, 2008:1)

En base a los nuevos requerimientos de acreditación, se ha creado un proyecto de capacitación continua a docentes, en el documento de planificación los profesores de la facultad de ingeniería automotriz se capacitan tanto en el área técnica como en el aspecto andragógico. En lo que corresponde a la capacitación técnica se realizan cursos a nivel internacional, en Argentina específicamente con el Instituto de Diagnóstico Electrónico Automotriz (INDEA), convenio de pregrado con el Tecnológico de Monterrey en su campus de Toluca, al igual que cursos de especialización técnica de DELPHI a través del Instituto Tecnoecuatoriano. Adicionalmente se mantienen cursos en lo pedagógico con FATLA, que es un instituto de capacitación en nuevas tendencias académicas de aprendizaje.

En base a estos convenios y capacitación de los docentes, se puede establecer que la facultad tiene fortalecida la capacitación de especialidad, pero existe una deficiencia en temas de relaciones humanas y prácticas de valores

4.1.1.6. Reglamento Interno

Los reglamentos internos o manuales de convivencia institucionales a nivel educativo, son documentos que establecen normas básicas de organización, armonía, forma de funcionamiento y control de la institución educativa, en sus aspectos educacionales así como las funciones generales y específicas: académico, administrativo, financiero, laboral e institucional.

La facultad como tal se basa en cuatro reglamentos para su funcionamiento académico que son: Reglamento sobre procedimientos de admisión que controla la cantidad y calidad de nuevos alumnos, Reglamento general de exámenes dedicado a los fines de normalización de conocimientos y evaluación del grado de aprendizaje obtenido por los estudiantes, Reglamento de servicio social que es un actuador directo en la supervisión de estudiantes destacados y su programa de becas y el

reglamento general de educación superior basado en la LOES aprobada en Octubre del 2010.

“Práctica permanente en la empresa a fin de conocer las desviaciones que existen, qué causas las han originado y que soluciones se pueden proponer para corregirlas” basadas estas en la distancia que generan las acciones tomadas comparadas con las de los reglamentos. (Alvarado, 2004:48)

Mediante estos reglamentos, las autoridades pueden determinar ajustes y medir la práctica de la gestión educativa a todo nivel, como se puede evidenciar existen reglamentos pequeños para secciones específicas. Como se menciona al inicio del análisis el reglamento interno contempla los ámbitos académico, administrativo, financiero, laboral e institucional, de lo cual no existen documentos que rijan directamente la parte administrativa y financiera, lo que da lugar a que se presenten graves problemas en este aspecto ocasionando conflictos internos. Algunas de los ámbitos pueden fundarse en la Ley Orgánica de Educación Superior, pero es necesario que la institución goce de un reglamento propio elaborado de acuerdo a las necesidades propias, de su entorno y respaldadas por la ley. Se debe considerar de forma imperativa este control que pasa a ser parte de las bases de una gestión exitosa como una de las columnas principales para el éxito pedagógico.

4.1.2 Estructura organizativa de la facultad de ingeniería automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador

4.1.2.1 Misión y Visión

Visión de la facultad de mecánica automotriz de la UIDE

Ser una de las mejores carreras a nivel internacional de excelencia académica, caracterizada por su calidad científica, tecnológica, humanista, investigativa y productiva, dirigida por un sector docente profesional de alto nivel, de elevada formación científica, humanista, innovativos, de amplia experiencia, comprometidos con la visión, misión y plan estratégico de la UIDE y el desarrollo social y económico del país.

Misión de la facultad de mecánica automotriz UIDE

Formar profesionales en Ingeniería Mecánica Automotriz, de excelente desempeño profesional y humanista, capaces de destacarse en el medio Tecnológico de la Industria Automotriz y preparados para la creación de talleres y empresas de carácter productivo, prestación de servicios y asesoramiento mediante una verdadera formación elitista, científica, teórico - práctica, acorde a los avances tecnológicos de los automotores y a las necesidades del país.

4.1.2.2 Organigrama

En la Facultad de Mecánica Automotriz se cuenta con dos diagramas: el Estructural y el Funcional

Organigrama Estructural de la Facultad



Figura 5.1: Organigrama Estructural de la Facultad de Mecánica Automotriz

Fuente: Dirección de Carrera - UIDE

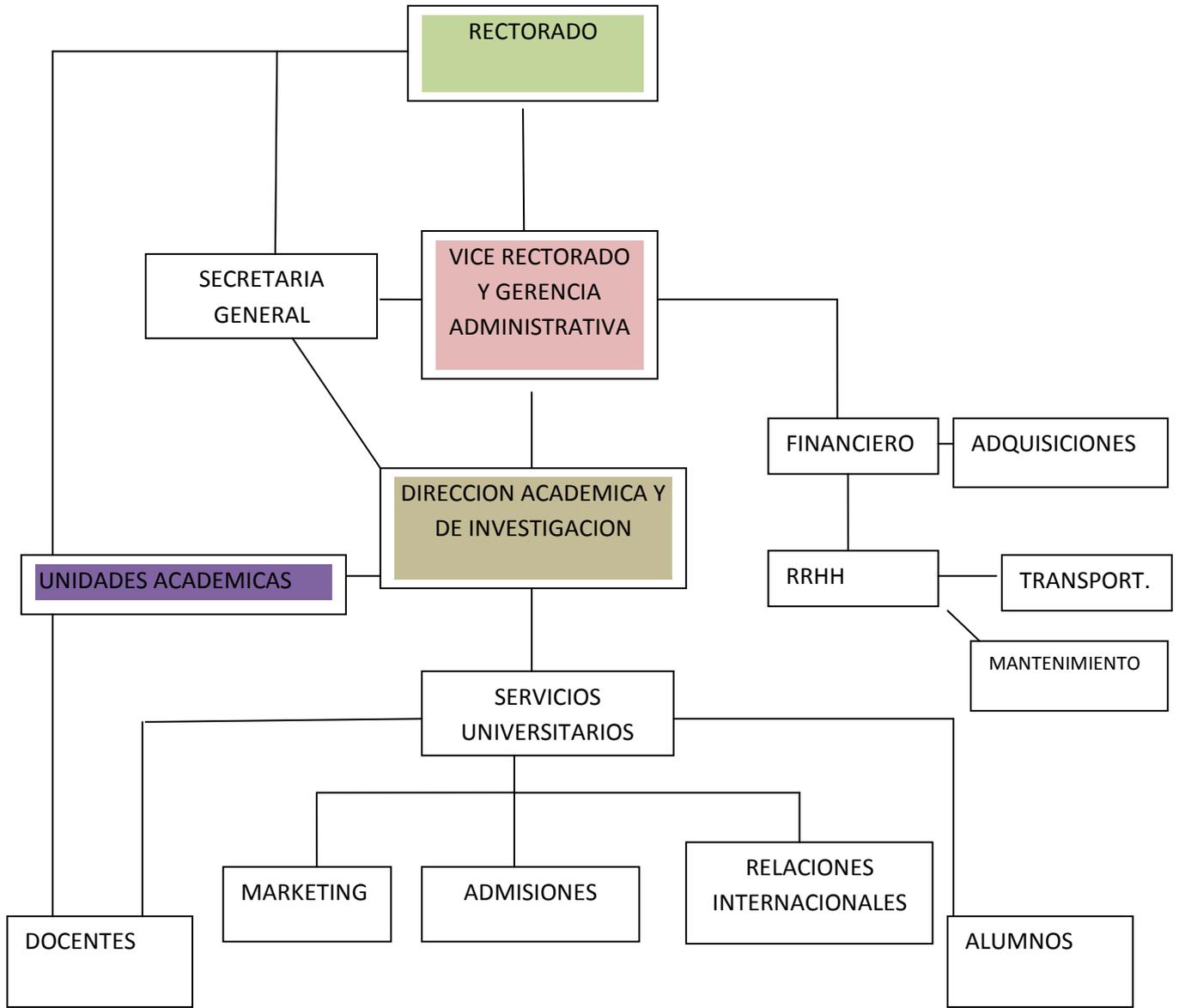


Figura 5.1: Organigrama Estructural de la Facultad de Mecánica Automotriz

Fuente: Dirección de Carrera - UIDE

Organigrama Funcional de la Facultad



Figura 5.2: Organigrama Funcional de la Facultad de Mecánica Automotriz

Fuente: Dirección de Carrera - UIDE

Análisis: en la estructura académica, los docentes constituyen un soporte en asistencia operativa, ya que son el nexo importante entre las autoridades, académicos y los estudiantes.

4.1.2.3 Funciones por áreas y departamentos

Las funciones de cada área y departamento están documentados en el manual organizacional de la facultad.

Decano de la facultad

Deberes y atribuciones

El Decano de la Facultad cumple con funciones de investigación, extensión y de formación profesional a los estudiantes en las carreras de su competencia, tomando en cuenta la gestión de liderazgo y valores

- Celar por la excelencia académica de la Facultad y de las subunidades académicas, mediante la evaluación periódica, la renovación constante y la adecuación de los pensum y perfiles profesionales a la realidad.
- Cumplir y hacer cumplir los estatutos, reglamentos y disposiciones de las autoridades superiores de la Universidad, así como las resoluciones del Consejo Directivo de la Facultad.
- Seguir y evaluar los resultados obtenidos por el personal académico y administrativo de la Facultad y adoptar las medidas pertinentes como consecuencia de dicha evaluación.
- Diagnosticar las necesidades de perfeccionamiento y de desarrollo académico del personal docente, así como las necesidades de actualización del personal administrativo, e informar del referido diagnóstico al Director Académico y Director Administrativo respectivamente, para satisfacer dichas necesidades.
- Detectar e intervenir en las situaciones disciplinarias y conductuales de los estudiantes, e informar al Director Académico si fuere necesario.
- Designar profesores interinos hasta por treinta días, y comunicar el particular al Consejo Directivo de la Facultad y al Director Académico.
- Integrar los tribunales de grado y presidirlos personalmente o por delegación.

Estas son la funciones donde se evidencia que el Decano debe aplicar en forma clara, transparente y una profunda etica, y valores valores al ser objetivo, justo y trabajar bajo indicadores para cumplir con las funciones asignadas.

Director de la escuela

Funciones y responsabilidades

Son deberes y atribuciones del Director de la Escuela planificar, organizar, orientar y coordinar las actividades académicas y administrativas específicas de su área con las políticas y directivas de la Universidad y de la Facultad.

Dentro de las funciones específicas, están:

- Supervigilar la actualización curricular de su escuela y coordinar esta actividad con el Decano.
- Guiar y controlar la actividad Docente de la Escuela
- Cumplir y hacer cumplir los Estatutos, Reglamentos y Disposiciones de las autoridades de la Universidad, así como las resoluciones del Decano.
- Seguir y evaluar los resultados obtenidos por el personal académico y administrativo de la Escuela y adoptar medidas pertinentes como consecuencia de dicha evaluación.
- Detectar e intervenir en las situaciones disciplinarias y conductuales de los estudiantes e informar al Decano si fuere necesario.
- Resolver a primera instancia las necesidades estudiantiles con referencia a matrículas, pases, exámenes, grados, calificaciones y asistencia.

Como se evidencia, estas son las funciones que manifiestan la existencia de liderazgo entre otras.

4.1.2.4 Clima Escolar y Convivencia con Valores

4.1.2.4.1 Dimensión Pedagógica curricular y valores

Dimensiones de la Pedagogía y Valores:

De acuerdo a las dimensiones que se presentan a continuación en este ambiente se puede complementar que existe un buen clima y relación entre docente y alumno y se convive plenamente con la mayoría de valores dentro de la Facultad en estudio.

4.1.2.5 Dimensión organizativa operacional y valores

Por el tipo de educación y puesto que la comunicación es menor con la organización por la forma de trabajo se ha obtenido las siguientes dimensiones

4.1.2.6 Dimensión administrativa y financiera y valores

El sistema financiero está manejado por una entidad diferente a la parte organizativa de la Facultad por lo que se puede apreciar un dimensionamiento diferente a los anteriores

4.1.2.7 Dimensión comunitaria y valores

La nueva Ley de Educación Superior asegura la participación de los procesos educativos en la comunidad. El siguiente dimensionamiento esta hecho en base a este proceso y a los procesos internos que lleva la institución, además se trata de valorar el trabajo en equipo comunitario en pos de un apoyo externo.

4.1.3 Análisis FODA

El análisis FODA es una herramienta fundamental para el análisis situacional actual de la Unidad Académica de estudio, involucra las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, que permite tomar acciones estratégicas para aprovechar los puntos más altos de la institución o Unidad Académica.

4.1.3.1 Fortalezas y Debilidades

Facultad de Mecánica Automotriz de la UIDE

Tabla 9. Análisis de Fortalezas

FORTALEZAS	OBJETIVOS	POLÍTICAS	ESTRATEGIAS ALTERNATIVAS DE CONSOLIDACIÓN
<p>1.Liderazgo en el ámbito tecnológico</p> <p>2.personal docente capacitado en valores y ética</p> <p>3.elementos de gestión bien planificados y consolidados</p>	<p>1.Capacitar a los alumnos con la técnica más actual para su desempeño en el medio</p> <p>2. Asegurar la gestión, transferencia de conocimientos y valores a través de profesionales competentes</p> <p>3.mantener una relación directa entre educandos y reglamentación</p>	<p>1.La calidad de enseñanza a través de conocimientos actualizados</p> <p>2. Responsabilidad en la instrucción a cargo de personal calificado</p> <p>3. Estar firme frente a evaluaciones externas sobre Gestión Educativa</p>	<p>1. Actualizar los laboratorios y talleres para la especialización.</p> <p>2.Capacitar semestralmente a los docentes en conocimientos, valores, y estrategias educativas</p> <p>3. Evaluar todas las destrezas valores y conocimientos para asegurar el aprendizaje integral.</p>

4. normativas de comportamiento establecidas para toda la facultad	4. Potenciar la calidad de profesionales competentes, líderes y principios éticos	4. El uso de la tecnología será parte de la formación profesional.	4. Mantener actualizados los valores y códigos para mejorar el desarrollo del país.
--	---	--	---

Elaboración: Andrés Castillo

En esta tabla, se establecen las fortalezas que evidencian aplicación de valores, liderazgo en la Facultad de Ing. Automotriz, representada por cada una de las instancias y miembros de esta comunidad educativa.

Tabla 10. Análisis de Debilidades

DEBILIDADES	OBJETIVOS	POLÍTICAS	ESTRATEGIAS ALTERNATIVAS DE CAMBIO
1. falta de seguimiento académicos a estudiantes	1. verificar que los estudiantes obtengan un conocimiento significativo	1. el director académico realizara una investigación periódica	1. crear formatos de seguimiento y gestión del conocimiento para la mejora continua
2. falta de divulgación del código del buen vivir y práctica de valores	2. fomentar la práctica de valores en cada una de las actividades a desarrollarse por parte de los	2. la UIDE tiene como políticas educar de una manera integral y multidisciplinaria	2. socializar a través de medios de comunicación interna el código del buen vivir y principios filosóficos

3. falta de involucramiento de los docentes en las decisiones de las autoridades en la práctica de valores	estudiantes 3. Crear una cultura de apoyo académico y humanístico por parte de los docentes.	a sus estudiantes. 3. involucrar temas humanísticos en los microcurrículos de cada cátedra	de la UIDE 3. elaborar un documento que normalice las funciones de docentes.
--	---	---	---

Elaboración: Andrés Castillo

En la tabla del análisis de las debilidades podemos encontrar, que si bien existen muchos aspectos negativos, todos ellos son sencillamente cambiables, a través de recursos funcionales que establezcan las autoridades de la facultad, la práctica de valores y el liderazgo es fundamental en la consecución de objetivos y es la base fundamental en la educación.

4.1.3.2 Oportunidades y Amenazas

Facultad de Mecánica Automotriz de la UIDE

Tabla 11. Análisis de Oportunidades

OPORTUNIDADES	OBJETIVOS	POLÍTICAS	ESTRATEGIAS ALTERNATIVAS DE CONSOLIDACIÓN
---------------	-----------	-----------	---

<p>1.crecimiento de la industria automotriz en el mercado local e internacional</p> <p>2.Mejoramiento en el cambio estratégico del contenido temático de cátedras</p> <p>3.nuevas tendencias educativas, ricas en valores</p>	<p>1.mejorar la calidad de los estudiantes en la práctica de valores</p> <p>2. Mejorar el nivel académico de la facultad en base a sus contenidos temáticos</p> <p>3.actualizar el conocimiento brindado a estudiantes, en base a requerimientos</p>	<p>Las políticas educativas están relacionadas con las leyes ecuatorianas</p> <p>2.Establecer normas microcurriculares y estándares de educación.</p> <p>3.normativas acorde al desarrollo académico</p>	<p>1.Estudio de las nuevas leyes para reformar y mejorar la estructura educativa.</p> <p>2.Capacitar al personal docente de la institución</p> <p>3.mejorar la calidad de contenidos temáticos</p>
---	--	--	--

Elaboración: Andrés Castillo

En la tabla se puede observar que las oportunidades llevan a un mejoramiento integral del currículo

Tabla 12. Análisis de Amenazas

AMENAZAS	OBJETIVOS	POLÍTICAS	ESTRATEGIAS ALTERNATIVAS DE CAMBIO
1. alumnos graduados con baja práctica	1.Educación con alta calidad científica y en	1.Es responsabilidad docente la	1.Evaluación sistemática de calidad de los

<p>de valores</p> <p>2.falta de capacitación docente en práctica de valores</p> <p>3.otras universidades con ofertas académicas con práctica de valores</p> <p>4.la categorización de las universidades</p>	<p>valores para crear profesionales competentes</p> <p>2.Mejorar los planes operativos, para el desarrollo docente y asegurar la enseñanza.</p> <p>3.Evitar la deserción universitaria por procesos débiles educativos</p> <p>4.Obtener las más altas calificaciones por parte de las entidades evaluadoras vigentes.</p>	<p>calidad educativa de sus alumnos</p> <p>2.Los profesores son capacitados periódicamente para su actualización</p> <p>3.Los alumnos recibirán la mejor educación vigente a cargo de sus docentes</p> <p>4.Las autoridades serán responsables de las evaluaciones internas y externas</p>	<p>planes e instrumentos de Gestión en el área de aprendizaje y docencia</p> <p>2.Planificación de capacitaciones a docentes en liderazgo y valores de acuerdo a las necesidades de la Facultad</p> <p>3.mejorar la oferta académica ofertada por la facultad</p> <p>4.mejorar para los procesos de acreditación.</p>
---	---	--	---

Elaboración: Andrés Castillo

4.1.3.3 Matriz FODA

Tabla 13. Matriz FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>Implementación de modelos educativos internacionales con estándares de calidad donde se hace énfasis en el liderazgo</p> <p>Nivel de personal docente capacitado Docentes especializados en el área automotriz, aplicando valores en la impartición de conocimientos.</p> <p>La Facultad cuenta con programas de alianza estratégica con Universidades de prestigio internacional con gran gestión de liderazgo</p> <p>Cuerpo de docentes con afiliación y dependencia laboral</p> <p>Laboratorios con tecnología de punta en los cuales se pueden impartir conocimientos que redundan en liderazgo como Institución</p> <p>Tecnologías de la información actualizadas y al alcance de Docentes y alumnos</p> <p>Estándares de modelos de evaluación y calificación</p> <p>Gestión de autoevaluación y proceso de mejoramiento continuo</p> <p>Evaluación a los modelos evaluativos</p>	<p>Crecimiento institucional a partir de las nuevas estrategias de educación en el país.</p> <p>Organización en áreas administrativas por competencias y gestión</p> <p>Instalaciones modernas con proyección a expedirse, con una topografía ideal para la educación en un ambiente ecológico.</p> <p>Capacitación y becas a docentes para especialidades</p> <p>Instituciones para prácticas y pasantías.</p>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>Carencia de una Gestión del Conocimiento con valores y liderazgo</p> <p>No existen formatos para la elección de jefaturas de especialización, por ende no hay liderazgo en toma de decisiones</p>	<p>Poca actualización docente sin la Gestión de Conocimiento</p> <p>Instituciones que brindan la misma carrera</p>

<p>Falta de actualización de mallas académicas que incluyan materias humanísticas</p> <p>Falta de un modelo de seguimiento académico</p> <p>Falta de espacio para los estudiantes</p> <p>Falta la creación de tutoriales complementarios a la nivelación de conocimiento</p> <p>Falta de compromiso con la Facultad</p>	<p>Falencias en algunos procesos administrativos por falta de liderazgo</p> <p>Falta de un manual de ética y valores por procedimientos.</p>
---	--

Elaboración: Andrés Castillo

Acorde a la matriz FODA se debe establecer un ciclo de acciones que partan del análisis institucional en las diversas áreas, el diagnóstico y el estudio de alternativas, pasando por la planificación de la acción, la asignación de recursos y las actividades técnicas específicas, hasta llegar a la interacción del servicio, esto es con las necesidades y requerimientos del contexto social, para desembocar en la evaluación y control que conducen a un nuevo análisis situacional, entre otros, los procesos de toma de decisión juegan un rol fundamental en todo el transcurso de esos procesos cíclicos, y definen la tendencia ascendente o descendente de su desenvolvimiento en el tiempo.

Melinkoff, (2001: 56), define el proceso de toma de decisiones, como la facultad de escoger la mejor y más conveniente alternativa de un conjunto posible de ellas. También expresa el autor, que para tomar decisiones, se deben aplicar técnicas como: decisiones en consenso en el sentido de que el grupo exprese sus ideas, lluvia de ideas, en el que todos y cada uno sugiere opiniones, ampliándose las mismas y generándose la solución a la situación problemática planteada.

Con fecha 16 de junio del 2011, mediante solicitud escrita, se procedió a pedir el apoyo para el presente trabajo investigativo al Decano de la facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador.

Una vez aceptada la petición, se procedió al levantamiento de la información, para lo cual se tomo en consideración las tablas y encuestas proporcionadas por la UTPL, en su portal EVA, las cuales fueron muy útiles y permitieron a sacar conclusiones muy importantes, fue dirigida a todo el personal que forma parte de la facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador.

Los instrumentos de investigación utilizados fueron de gran ayuda para poder identificar los aspectos positivos y negativos de la Unidad Académica.

Los resultados y tabulación de las encuestas permitieron analizar la gestión, liderazgo y valores en la facultad y con sentir la opinión individual entre docentes, estudiantes y personal administrativo.

La observación fue un instrumento muy importante, ya que permitió analizar la perspectiva del funcionamiento de la Facultad de Ingeniería Automotriz.

Como en todo proyecto, la bibliografía jugó un papel fundamental, en el proceso investigativo, tomando en consideración que la teoría es una herramienta gigantesca para la ejecución.

En el proceso investigativo los método descriptivo, analítico – sintético y el inductivo– deductivo, fueron importantes para el análisis del FODA y reactivos de investigación.

Análisis interno

En este paso se evalúa la condición actual de la organización, para identificar las fortalezas que podrían asistir a la mejora de la institución, y las debilidades que requieren ser fortalecidas para mejorar las probabilidades de éxito. El análisis interno abarca el análisis de la visión, misión, objetivos y estrategias de la organización. También requiere de la revisión del desenvolvimiento y optimización de los recursos humanos, tecnológicos, económicos, de infraestructura, de equipos, de producto, cultura organizacional, etc.

Misión, Visión, Objetivos y Estrategias

Lo primero que se debe hacer en el análisis interno es determinar cual es la misión, visión, objetivos y estrategias existentes. De no existir o ser incompletas u obsoletas, es procedente definir o redefinir cada uno de estos aspectos.

La misión es la declaración de lo que somos y de lo que hacemos en la actualidad. La visión está relacionada con nuestros propósitos a 5 o 10 años. “Una visión estratégica es un mapa del futuro de la empresa que proporciona detalles específicos sobre su tecnología y su enfoque al cliente, la geografía y los mercados de producto que perseguirá, las capacidades que planea desarrollar y el tipo de compañía que la administración está tratando de crear”. (strickland). Los objetivos contemplan los resultados que la organización desea obtener en un período determinado. Antes de fijarlos, es necesario evaluar internamente nuestras fortalezas y debilidades, y considerar cuáles son las amenazas y oportunidades resultantes del análisis externo.

Las estrategias son las acciones o caminos hacia la consecución de los objetivos planteados. La formulación de las mismas se respalda en la visión, y los recursos y capacidades de la institución.

Análisis Externo o Entorno

Este análisis permitirá a la Facultad de Ingeniería Automotriz de la UIDE determinar su posición estratégica actual dentro del marco local, regional y global. El análisis de entorno considera los factores externos que directa, indirecta o potencialmente condicionan el desempeño de la institución. Se puede analizar el entorno indirecto como el internacional y el nacional, y el entorno directo como el local o regional. El entorno indirecto responde a variables de orden macroeconómico, social, cultural y político. El entorno directo se limita a variables que afectan más directamente a la institución como los clientes, proveedores, competencia, política local, tecnología, servicios, etc. Una vez determinado las oportunidades y amenazas que ofrece el entorno, se procede a ingresarlas en la Matriz de Evaluación del Factor Externo (EFE) para definir cuál es la posición estratégica externa. De acuerdo con Elizabeth Vidal, sobre la matriz de evaluación de factores externos.

La Matriz FODA: Herramienta para la generación de estrategias

La matriz FODA (también llamada DAFO, FADO), que recoge las iniciales de las palabras fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, es una gran herramienta para formular estrategias alternativas. La aplicación de la Matriz FODA contempla la formación de combinaciones que dan como resultado una variedad de estrategias, según se indican a continuación:

FO. Fortalezas/Oportunidades: Utiliza las oportunidades en el entorno para aplicar y afianzar las fortalezas.

FA. Fortalezas/Amenazas: Se hace uso de las fortalezas para minimizar o eliminar el impacto de las amenazas externas.

DO. Debilidades/Oportunidades: Se aprovecha las oportunidades para eliminar o atenuar las debilidades

DA. Debilidades/Amenazas: Estrategias orientadas a superar las debilidades y a atenuar las amenazas del entorno.

4.2 RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

4.2 RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

Se realizaron entrevistas a los sectores planteados en la investigación, según los formatos establecidos por la Universidad Técnica Particular De Loja, en colaboración directa con todas las personas a las cuales fueron dirigidas las encuestas en la Universidad Internacional del Ecuador. Cabe resaltar que en el proceso de levantamiento de información hubo colaboración positiva por parte de los actores.

4.2.1 DE LA ENCUESTA A DIRECTIVOS

Tabla 14. Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo

Forma de organización		f	%
a.	El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre.	3	42,9
b.	Coordinadores de área.	2	28,6
c.	Por grupos de trabajo.	2	28,6
d.	Trabajan individualmente.	0	0,0
e.	No contestan	0	0,0

Fuente: Encuestas a Directivos de la Facultad de Ingeniería Automotriz UIDE

Elaboración: Andrés Castillo

Una estrategia muy importante es tomar en consideración el criterio de los directivos, la forma organizativa de trabajo directivo grupal es necesaria en temas de liderazgo y mantenimiento general, para conseguir las metas institucionales. En los resultados se observa que el director, en nuestro caso el Decano, cumple las tareas mayoritarias en la toma de decisiones en total el 42,9% de las tareas, siendo común en una institución educativa que la dirección organice una cantidad superior de actividades que los coordinadores y grupos de trabajo. En cuanto a los docentes, el 28.6% del trabajo se lo realiza de manera grupal y el resto de manera individual.

Tabla 15. Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización

Aspectos		F	%
a.	El número de miembros de la institución.	3	42,9
b.	Los resultados obtenidos en la institución.	1	14,3
c.	Valor y tiempo empleados en la institución.	0	0,0
d.	Otros.	2	28,6
e.	No contestan.	1	14,3

Fuente: Encuestas a directivos de la facultad de ingeniería automotriz UIDE

Elaboración: Andrés Castillo

La respuesta mayoritaria en este aspecto, nos da como resultado que los directivos tienen el pensamiento de que en base al número de estudiantes se obtiene el crecimiento institucional, si bien es positivo que la Universidad tenga gran aceptación en el medio debido al incremento de estudiantes, hay que analizar si este crecimiento proyecta realmente un icono de calidad de educación o simplemente se considera un factor numérico de crecimiento en marco global. El número de miembros de la Institución obtuvo una puntuación ponderante de 42,9%, sin embargo hay que tomar en consideración que no siempre el tamaño es sinónimo de calidad, en todo caso hay que analizar objetivamente la relación porcentual obtenida en base a los resultados que en este caso nos dio un número de 14,3% que es bajo en base a criterios de calidad.

La visión directiva respecto a los aspectos principales por los que se verifica el crecimiento institucional en la actualidad deben ser analizados muy directamente, tomando en cuenta que la calidad es producto de un esfuerzo, y no de un tamaño particular, visto desde ese punto de vista la directiva presenta un enfoque limitado en un 42,9% refiriéndose a que el crecimiento institucional está basado en el número total de individuos y no a la calidad o a los resultados finales (14,3%) que obtiene la institución educativa. Existe un 14,3% que no contesta de donde se puede intuir que no hay la formación acorde para el manejo adecuado de una organización educativa.

Tabla 16. Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas

Aspectos que se toman en cuenta		f	%
a.	Sí	2	28,6
b.	No	5	71,4
TOTAL		7	100,0

Fuente: Encuestas a Directivos de la Facultad de Ingeniería Automotriz UIDE

Elaboración: Andrés Castillo

El manual de normas de la Institución se encuentra en la página web de la Universidad Internacional del Ecuador, este abarca todas normas, deberes, derechos, obligaciones y sanciones para estudiantes y la gestión administrativa de la misma, a más de esto se les entrega a los estudiantes en las matrículas en base a las disposiciones establecidas por parte de las máximas autoridades, los resultados de la

encuesta nos da un valor elevado de respuestas negativas alcanzando un 71,4%, esta información se la puede afirmar ya que como se analizó en el diagnóstico, carece de una correcta vía de socialización, ya que es de reciente construcción y solamente el 28,6% de los directivos lo han leído. El manual de procedimientos en cuanto a sus contenidos, debe contener normas adecuadas para el normal desarrollo de las actividades de la Institución

Tabla 17. El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones

Quien lidera		F	%
a.	Decano	3	42,9
b.	Director académico de carrera	4	57,1
c.	Consejo Directivo	0	0,0
TOTAL		7	100,0

Fuente: Encuestas a Directivos de la Facultad de Ingeniería Automotriz UIDE

Elaboración: Andrés Castillo

En la Facultad de Ingeniería automotriz de la universidad Internacional del Ecuador, el director académico es la persona que más toma decisiones con un alto grado de responsabilidad, en gran medida esto se debe que es la persona que más contacto tiene con los estudiantes y conoce las fortalezas y debilidades de los mismos.

En lo referente a la toma de decisiones, el Director Académico lidera este aspecto con un 57,1%, esto debido a que él maneja la estructura académica y el decano la administrativa, por tal razón tiene el 42,9%. Si bien la toma de decisiones están en base a los criterios profesionales de las máximas autoridades académicas, hay decisiones que se toman de manera grupal, en consenso con docentes y demás administrativos

Tabla 18. Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos

Aspectos que se toman en cuenta		f	%
a.	Sí	6	85,7
b.	No	1	14,3
TOTAL		7	100,0

Fuente: Encuestas a Directivos de la Facultad de Ingeniería Automotriz UIDE

Elaboración: Andrés Castillo

La delegación a grupos colaboradores para la toma de decisiones en conflictos según los resultados es muy positiva, existe un 85.7% en la delegación de toma de decisiones para la solución de problemas en la Facultad y un 14,3% de las decisiones son hechas individualmente. Esto es positivo ya que una solución en grupo siempre será menos descentralizada y no autoritarista, lo que permite que la decisión tomada tenga objetividad, justicia y coherencia ética.

Tabla 19. La administración y liderazgo del centro educativo promueve

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	f	%	f	%
A	Excelencia académica	6	85,7	1	14,3	0	0
B	El desarrollo profesional de los docentes.	4	57,1	2	28,6	1	14,3
C	La capacitación continua de los docentes.	2	28,6	3	42,9	2	28,6
D	Trabajo en equipo.	5	71,4	1	14,3	1	14,3
E	Vivencia de valores institucionales y personales.	6	85,7	1	14,3	0	0
F	Delegación de autoridad a los grupos de decisión.	1	14,3	6	85,7	0	0

Fuente: Encuestas a Directivos de la Facultad de Ingeniería Automotriz UIDE

Elaboración: Andrés Castillo

Como aspectos principales se determina que la excelencia académica y la vivencia de valores institucionales ocupan un 85,7% en las preferencias directivas y de liderazgo, de esta manera la tendencia hacia la mejora de la calidad en los conocimientos adquiridos por los estudiantes está presente y puesta en consideración dentro de la administración de la institución. En cuanto a capacitación se tiene un porcentaje del 14,3%, aspecto que hay que tomar en consideración ya que esta bajo para un Institución Educativa. Refiriéndonos directamente a los docentes, se define que no existe un plan de capacitación establecido, el 28,6% en capacitación a profesores afirma que es meritorio crear un programa que ayude a resolver este tema.

Tabla 20. Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución.

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
A	Son innatas	4	57,1	2	28,6	1	14,3
B	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre el liderazgo.	5	71,4	2	28,6	0	0
C	Se adquieren a partir de la experiencia.	5	71,4	2	28,6	0	0
D	Se desarrollan con estudios en gerencia.	4	57,1	2	28,6	1	14,3
E	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión.	5	71,4	1	14,3	1	14,3

Fuente: Encuestas a Directivos de la Facultad de Ingeniería Automotriz UIDE

Elaboración: Andrés Castillo

Los resultados muestran que los directivos desarrollan nuevas alternativas de mejora, en base a sus habilidades. De este modo el 71,4% de los directivos aceptan su responsabilidad.

Un 57,1% de directivos se enfocan en determinar que las habilidades de gestión y liderazgo se obtienen mediante el aprendizaje en esta área de conocimiento y gestión. Este porcentaje refleja que no existe una diferenciación entre lo que es liderazgo y gerencia, por ende deben tener coherencia y sinergia.

Tabla 21. Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	f	%	f	%
A	El uso de la información de resultados de desempeño de los estudiantes, docentes y directivos como referencia para	1	14,3	3	42,9	3	42,9

	saber qué les falta mejorar.						
B	La disminución del número de estudiantes por aula.	3	42,9	2	28,6	2	28,6
C	La mejora de los mecanismos de control.	3	42,9	3	42,9	1	14,3
D	La existencia de ambientes cordiales de trabajo.	4	57,1	3	42,9	0	0

Fuente: Encuestas a Directivos de la Facultad de Ingeniería Automotriz UIDE

Elaboración: Andrés Castillo

Los resultados demuestran que el (57,1%) de los directivos afirman encontrarse acordes al ambiente cordial de trabajo, el (42,9%) de alumnos quisiera que se disminuya el número de estudiantes por aula para poder tener una mejor comunicación y personalizada con el docente, y de igual manera el (42,9%) indican que el ambiente universitario es diferente al colegial.

Los resultados de desempeño o evaluaciones de desempeño, ayudan a toda Institución al mejoramiento continuo, En la Facultad de Ingeniería Automotriz, existe poca información acerca de los resultados obtenidos en base a las evaluaciones (14,3%).

Tabla 22. Organismos que integran la institución

Orden	Se encuentran	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	F	%
A	De Dirección (director (a), Consejo Escolar, Consejo Académico, etc.)	3	42,9	3	42,9	1	14,3
B	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	4	57,1	3	42,9	0	0
C	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	5	71,4	1	14,3	1	14,3

D	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	6	85,7	1	14,3	0	0
E	Otros (¿cuáles?) (Administración)	1	14,3	0	0	0	0

Fuente: Encuestas a Directivos de la Facultad de Ingeniería Automotriz UIDE

Elaboración: Andrés Castillo

La falta de presencia de los directivos de la Facultad en actividades que se desarrollan es vital los resultados muestran un 14,3% de no presencia, son de la Dirección académica y Decanato, lo que puede ser un tema común en líderes que están en constante movimiento dentro y fuera de la organización en temas variados que se encuentran dentro de las programaciones, comunicación interinstitucional, convenios, reuniones, etc.

El porcentaje elevado de no presencia de los principales integrantes de los departamentos hace que se creen conflictos, ya que siempre la autoridad máxima es sinónimo de respeto y orden, o que no se puedan resolver ciertos problemas en el tiempo necesario. De ahí que es conveniente la delegación de funciones en cada área. Como punto sumatorio tenemos que se añade la presencia de un administrador en la sección otros, quien como parte de la estructura organizacional de la facultad se encuentra incluido en las encuestas y que hace constancia dentro de ellas ratificando su labor. El porcentaje de 14,3% es considerable ya que fue la única persona la que argumentó su propia presencia.

Tabla 23. Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores

Orden	Actividades a cargo	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
A	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos.	4	57,1	3	42,9	0	0
B	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	3	42,9	3	42,9	1	14,3

C	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.	4	57,1	2	28,6	1	14,3
D	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.	6	85,7	1	14,3	0	0

Fuente: Encuestas a Directivos de la Facultad de Ingeniería Automotriz UIDE

Elaboración: Andrés Castillo

La convivencia grupal es indispensable para trabajar y los resultados muestran un 42,9% lo que puede derivar en la disminución del interés de los estudiantes en su tarea de aprendizaje. Aunque los directivos mantienen una idea clara que el ambiente debe ser mejorado para considerar una mejora en los resultados educativos no hay muestra de que se esté proponiendo tal actitud de cambio. Este resultado está asociado comúnmente a la suposición de que el clima de convivencia es bueno y no requiere de muchos cambios, tal situación también se ve afectada por que los conflictos son tratados con 57,1% de forma coordinada siendo este porcentaje muy bajo, tomando en cuenta que la actividad principal del establecimiento es educar y tratar todos los temas relacionados a esta tarea.

Por otro lado las actividades de enseñanza y aprendizaje muestran un 85,7% de acción en las tareas que normalmente se realizan por parte del equipo didáctico, estos son buenos números, ya que se evidencia planificación en el trabajo.

Tabla 24. Los departamentos didácticos y sus acciones

Orden	Los Departamentos se encargan de:	Si		No	
		f	%	f	%
A	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.	2	28,6	5	71,4

B	Formular propuestas al equipo directivo y claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	4	57,1	3	42,9
C	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.	2	28,6	5	71,4
D	Mantener actualizada la metodología.	2	28,6	5	71,4
E	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.	3	42,9	4	57,1
F	Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.	4	57,1	3	42,9
G	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.	2	28,6	5	71,4
H	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.	1	14,3	6	85,7
I	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.	2	28,6	5	71,4
J	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.	2	28,6	5	71,4

Fuente: Encuestas a Directivos de la Facultad de Ingeniería Automotriz UIDE

Elaboración: Andrés Castillo

Los resultados en general son bajos, en el caso de la facultad los equipos didácticos se encuentran conformados por los jefes de área quienes son los encargados directos de las acciones investigadas. Iniciando por la proporción más baja, el 14,3% indica que las propuestas de cambio tienden a ser bajas hacia el equipo directivo, esto como

respuesta al desconocimiento de las obligaciones que debe cumplir el equipo de jefes de área y por qué en sí su implementación es nueva en la facultad.

Los valores nos indican que el 28,6% de porcentaje dan a notar que son dos los directivos que están al corriente de las nuevas actividades asignadas a los equipos didácticos. Esto puede causar un gran conflicto en la organización, no olvidando que en el diagnóstico se comprueba que no hay un programa integral de gestión del conocimiento o la formación y socialización de las áreas comúnmente habituales en las facultades de ingenierías, encaminadas a trabajar en los puntos didácticos y de aprendizaje. Se puede decir que es necesario implementar dicho programa, ya que como figura existen jefes de área pero no existe tal programa, ni una evidencia que demuestre que está funcionando el departamento encaminado a la solución de ciertas tareas.

Tabla 25. La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones

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.	5	71,4	2	28,6

Fuente: Encuestas a Directivos de la Facultad de Ingeniería Automotriz UIDE

Elaboración: Andrés Castillo

Los resultados indican que el 71,4% indica que los directivos son muy capaces en las decisiones que toman para mejorar el entorno universitario, de lo que se puede establecer que se están tomando las medidas pertinentes para fomentar tales propósitos de acuerdo al lugar en el que se ubica. Lo que se afirma a modo de observación es que se han tomado todas las medidas para aprovechar la naturaleza y geografía del sector, tomando en cuenta todas las ordenanzas que actualmente rigen el distrito metropolitano de Quito, ya que es estrategia de la Universidad tener un campus sustentable.

Tabla 26. Materiales de planificación educativa

Orden	MATERIAL DE PLANIFICACIÓN	SI		NO	
		f	%	f	%
A	Reingeniería de procesos.	1	14,3	6	85,7
B	Plan estratégico.	5	71,4	2	28,6
C	Plan operativo anual.	5	71,4	2	28,6
D	Proyectos de capacitación dirigida a directivos y docentes.	1	14,3	6	85,7

Fuente: Encuestas a Directivos de la Facultad de Ingeniería Automotriz UIDE

Elaboración: Andrés Castillo

Como punto principal es la no existencia de un programa de reingeniería de procesos en la planificación educativa (14,3%), ya que no existe un equipo principal de gestión que se reúna a tratar dichos temas y tampoco el manual de normas lo establece. La capacitación es fundamental en una Institución Educativa y enfocarse en plasmarlo en sus planes estratégicos y operativos

De la misma forma no hay un plan de capacitación eficiente (14,3%), la misma que ayude a mantener a los directivos a la superación en temas de gestión educativa y a los docentes a mejorar los medios de enseñanza y actualización de conocimientos para la profesionalización de los estudiantes. Hay que ver que el 71,4% menciona que se ha utilizado un POA y un Plan estratégico, el mismo que debería alcanzar un 100% porque son documentos socializados entre los docentes y gestores institucionales.

4.2.2 DE LOS PROFESORES

Tabla 27. Encuesta a docentes

DECLARACIONES		SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
1.	El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.	6	31,6	8	42,1	5	26,3

2.	El liderazgo de la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.	12	63,2	4	21,1	3	15,8
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.	6	31,6	7	36,8	6	31,6
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.	13	68,4	6	31,6	0	0
5.	Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	10	52,6	5	26,3	4	21,1
6.	En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.	15	78,9	4	21,1	0	0

7.	Resistencia en los compañeros director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	8	42,1	6	31,6	5	26,3
8.	Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.	14	73,7	3	15,8	2	10,5
9.	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	6	31,6	7	36,8	6	31,6
10.	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	5	26,3	8	42,1	6	31,6
11.	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/ Rector del centro educativo.	11	57,9	7	36,8	1	5,26
12.	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	6	31,6	5	26,3	8	42,1
13.	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera.	11	57,9	5	26,3	3	15,8
14.	Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	12	63,2	5	26,3	2	10,5
15.	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	12	63,2	4	21,1	3	15,8

Fuente: Encuestas a Docentes de la Facultad de Ingeniería Automotriz UIDE

Elaboración: Andrés Castillo

La comunidad universitaria es un conglomerado de personas que buscan el beneficio común de la Institución. El numeral ocho afirma que un 73,3% de los docentes no se sienten integrados al equipo de la facultad, lo que puede causar que la visión o los

objetivos académicos de la facultad no se hagan realidad. Para unir tales distanciamientos es necesaria la acción directiva y su liderazgo influenciado en el grupo humano a cargo, pero el liderazgo demostrado por las autoridades no es el adecuado en el establecimiento, ya que los profesores no se sienten integrados o no están conformes con la dirección y gestión relacionada al área académica. Así solo el 26,3% de docentes mantienen una admiración por el liderazgo y gestión de los representantes de la facultad y de la misma forma se evidencia que la gestión y liderazgo en el área académica desde el punto de vista de los profesores solo ocupa un 31.6%.

Este resultado se encuentra relacionado con el programa de capacitación que exigen los docentes y la resistencia a innovaciones planteadas por docentes hacia los directores de la institución (42,1% pregunta 7). El cambio de mentalidad y la innovación son necesarios para el adecuado funcionamiento de una institución, así como la integración de los profesores en varias decisiones académicas ya que son los principales actores de la tarea educativa.

Las competencias y procesos educativos deben mantenerse establecidos como parte de una formación integral, los procesos de enseñanza fundados en valores (78,9%) en la pregunta 6 y los valores en las decisiones de directivos y profesores (63.2%) de la pregunta 15, demuestran que existe una convivencia con dichos valores, lo que hace que el personal mantenga una línea adecuada en el comportamiento profesional y permitan la docilidad en decisiones para mejora en equipo.

4.2.3 DE LOS ESTUDIANTES

Tabla 28. Encuesta a estudiantes

DECLARACIONES		SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
1.	El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	10	50,0	4	20,0	6	30,0
2.	Las autoridades hablan más que escuchan a los problemas de los estudiantes.	12	60,0	6	30,0	2	10,0

3.	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	14	70,0	3	15,0	3	15,0
4.	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	8	40,0	7	35,0	5	25,0
5.	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	5	25,0	14	70,0	1	5,0
6.	Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	4	20,0	6	30,0	10	50,0
7.	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	8	40,0	8	40,0	4	20,0
8.	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	10	50,0	5	25,0	5	25,0
9.	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	4	20,0	5	25,0	11	55,0
10.	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	13	65,0	6	30,0	1	5,0
11.	El profesor es quien decide qué se hace en esta clase.	17	85,0	3	15,0	0	0,0
12.	Se realizan trabajos en grupo (equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	11	55,0	6	30,0	3	15,0

13.	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	9	45,0	7	35,0	4	20,0
14.	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	18	90,0	2	10,0	0	0,0

Fuente: Encuestas a estudiantes de la Facultad de Ingeniería Automotriz UIDE

Elaboración: Andrés Castillo

Los resultados muestran que desde la percepción estudiantil acerca de la gestión, liderazgo y valores tiene una aceptación 50%, los estudiantes responden sus sugerencia deben tener mayor peso para el desarrollo de la facultad, con el fin de mejorar la relaciones entre el estudiante y los directivos de la facultad.

Con respecto a la innovación en la manera de dictar clases el (40%) de los estudiantes afirman que no se ha renovado la manera de impartir clases, lo cual hace un monotonía no bien aprovechada en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

La motivación es una estrategia educativa, enfocada en valores y habilidades, de lo que los estudiantes aseveran que solo un 20% de profesores aplica tal motivación, debido a este porcentaje bajo podemos indicar que esto ya se considera una amenaza, ya que se ve afectad la relación entre el docente y el estudiante, que visto de otro modo, es como que existe un divorcio en la manera de relacionarse los dos entes principales del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Los esfuerzos grupales ayudan a la gestión académica en todo tipo de proceso, por lo que el ítem 13 muestra que un 45% de docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades desde la perspectiva estudiantil. Como se expresa un equipo sólido internamente se lo ve sólido externamente, por lo que el trabajo de gestión debe direccionarse hacia la unión del equipo humano.

4.2.4 ENTREVISTA A DIRECTIVOS

Tabla 29. Resultados de entrevista a Directivos

Nº	Pregunta	Respuesta positiva	F	Respuesta Débil	F
1.	<p>¿Qué es la comunicación para usted?</p> <p>¿En qué se diferencia de la información?</p>	<p>Es el proceso mediante el cual se transmite una información de un lado a otro con un objetivo</p> <p>Es la transmisión de información por medio de un canal adecuado donde siempre existen dos o mas involucrados</p>	5	<p>Cuando se comunica algo a alguien.</p> <p>Son los medios que permiten entablar una relación con otra persona.</p> <p>Es expresar lo que uno quiere decir a través de un medio</p>	2
2.	<p>¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?</p>	<p>El manual que contiene la información sobre temas de liderazgo y otros relacionados con el código del ben vivir y práctica de</p>	5	<p>Se desconoce de la existencia de un manual.</p>	2

		valores éticos esta en los principios filosóficos de la UIDE, que se encuentran en la web page y al alcance de todos			
3.	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	Se tomaría como primera opción el dialogo y la cordialidad, basándonos en reglamentos se adaptarían las soluciones que contenga una sustentación idónea.	4	Escuchar y plantear alternativas Hacer reuniones frecuentes para analizar el conflicto	3
4.	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	Un líder educativo debe tener coherencia entre sus acciones y sus palabras, deber ser siempre gentil y honroso, aplicar ética y valores en sus decisiones y ser ecuánime con sus dirigidos.	4	Ser capaz de tomar decisiones correctas	3
5.	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y	Por parte de la dirección, el liderazgo es muy aceptable y participativo, por	3	Existe un liderazgo normal que permite el funcionamiento de la	4

	alumnado?	parte de la docencia es bien flexible y en el alumnado se encuentran varios criterios, debido a la inmadurez de cierto sector de estudiantes y en base a la realidad social de nuestro país.	facultad.	
6.	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	En base al los principios filosóficos de la UIDE, los valores que deben predominante están en el pentálogo y decálogo, los cuales hacen énfasis en el respeto, la cordialidad, la amabilidad, el liderazgo, et.	3 El respeto y la responsabilidad.	4

7.	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	<p>Todo ser humano que se encuentre relacionado con la educación debe practicar valores de honestidad, respeto, amabilidad y sobre todo el respeto a los derechos humanos y en base a esto educar y ser educado</p>	<p>Respetando el código del buen vivir y todo lo que involucre a la educación.</p>	5
8.	En el caso de existir antivalores, ¿cuáles son?	<p>Todo aquello que atenta contra la integridad de las personas es un valor negativo y debe ser aplicado el reglamento universitario.</p>	<p>La falta de respeto a los demás</p>	1

Fuente: Entrevistas a Directivos de la Facultad de Ingeniería Automotriz UIDE

Elaboración: Andrés Castillo

Los resultados de las entrevistas realizadas a los directivos y autoridades académicas, demuestran la manera de cómo ellas llevan a cabo la gestión educativa y la práctica de valores. El desarrollo diario de actividades no refleja con claridad la problemática interna que puede existir, la capacidad para dialogar y comunicarse con la comunidad universitaria es la clave del éxito de un líder y la manera en la cual puede solucionar los problemas que se presenten.

La dirección y administración de un entidad educativa con lleva a una responsabilidad muy grande, las personas que se encuentran al mando en la toma de decisiones debe hacerlo con coherencia y con bases fundamentadas en reglamentos y normativas que permitan que la solución tenga sustentabilidad y no atente contra los derechos de nadie, una mala decisión puede terminar en afectaciones que afecten a la institución y cree un ambiente negativo.

Tabla 30. Matriz de problemáticas

Problemas Observados	Causas	Efectos
Problema 1. La carencia de un proceso de gestión de calidad en educación con práctica de valores y una dirección académica adecuada.	Organización con falta de experiencia	Baja en la competitividad con relación a otras universidades
	Falta de conocimiento de las normativas de la UIDE	Falta de acreditación de la UIDE con el órgano gubernamental.
	Falta de presupuesto para la gestión de proyectos integradores y extracurriculares	Distanciamiento entre los estudiantes, docentes y directivos.

Problema 2. Desconocimiento de reglamentos y normativas académicas de la facultad	Falta de elaboración de proyectos de investigación a falta de conocimiento en procesos.	Poca aplicación del reglamento de estudiantes y docentes.
	Falta de unión en los involucrados en el proceso de enseñanza	Se comenten muchas faltas y algunas atentatorias contra el código de ética de la UIDE.
	Falta de organización en la programación académica semestral	Descoordinación en el desarrollo de las actividades académicas
Problema 3.- falta de un sistema de capacitación a los docentes en especialidades y temas educativas	Bajo nivel de educación en especialidades	Falta de proyectos de investigación y proyectos de gestión de vinculación.
	Descontento en estudiantes por monotonía en el aula y la falta de alternativas educativas	Falta de pertenencia por parte de los docentes hacia a institución educativa.
	Falta de planificación en el modelo	Baja calidad de contenidos temáticos

	educativo que se implanta en la institución	y carencia de laboratorios de especialidad.
--	---	---

Fuente: Análisis de problemáticas de la Facultad de Ingeniería Automotriz de la UIDE

Elaboración: Andrés Castillo

La matriz de problemática tiene como finalidad diagnosticar a la institución, en función de los aspectos más negativos que puedan presentarse, la realidad y exactitud con la cual se tomen los datos, dará una objetividad más puntual en la propuesta o alternativa para la mejora del caso, con el análisis de nuestra matriz, se identifica con mayor relatividad la falta de conocimiento de las normativas de la Institución y la falta de aplicación de los reglamentos en la toma de decisiones.

Como en toda institución, siempre habrá errores, pero algunos pueden costar hasta la propia existencia, lo importante es determinar el grado de problemática y de la manera más idónea, establecer estrategias que permitan realizar actividades que minoraren las falencias encontradas y se pueda realizar una transformación temporalmente bien estipulada.

Las causas y efectos que se dan en base a los problemas son directos en estado y en involucramiento con la comunidad universitaria, lo importante es ir solucionando los problemas desde los más afectados.

5. DISCUSIÓN

La discusión está basada en temas puntuales que se identifican teóricamente del diagnóstico y sus referencias en el desarrollo educativo.

5.1 El liderazgo y la excelencia académica

Los datos del diagnóstico muestran que el 49 % de directivos establece que se ha realizado una gestión del liderazgo aceptable y en función de aquello la institución tiene un funcionamiento normal, sin embargo se encuentran falencias en la administración y dirección de la facultad, aparentemente no caótica la situación pero sí con cifras altas de falta de liderazgo.

Como parte del liderazgo de los directivos, la visión y los reglamentos internos dicen que se busca una excelencia académica, en la tabla 18 se puede determinar que la visión de excelencia académica está presente y puesta en consideración en un 85,7% dentro de la administración de la institución; entonces el problema radica en la no familiarización de los directivos académicos con la normativa institucional, si no en la ejecución de la misma, existiendo un conflicto de creencias o de no aceptación a los perfiles que exige la facultad.

Analizando las amenazas y debilidades se encuentran falencias muy bien establecidas en base a los problemas presentes de la facultad, evidenciando la falta de gestión educativa y la práctica de normativas en base a fundamentos del PEDI institucional.

Al hablar de excelencia académica se debe considerar todos los aspectos que forman parte de la educación, entre esos los valores éticos y humanos, así como la formación técnica de especialización, para lo cual es fundamental tener indicadores de calidad para poder evaluar el desempeño de cada uno de los involucrados.

5.2 Capacitación

La capacitación es un tema fundamental en la calidad de educación de una entidad educativa.

En la tabla 25, el 14.3% de las respuestas de los directivos nos muestra que por parte de las autoridades académicas se ha invertido en este ámbito de capacitación, lo cual indica un porcentaje muy bajo para fines de mejoramiento de la calidad en educación, ya que la capacitación es parte fundamental para la actualización de conocimiento.

Con la finalidad de fortalecer el sistema educativo de la facultad de ingeniería automotriz, existe un programa de capacitación para los docentes, refiriéndose a la especialidad técnica, este programa incluye paquetes educativos tanto a nivel técnico como en capacitación educativa, uno de los inconvenientes radica en que los docentes debido a su carga horaria, carecen de tiempo para poder acceder a todos estos cursos de capacitación y actualización. Otro de los inconvenientes es que varios de estos cursos no son totalmente gratuitos para los docentes, lo cual crea un inconveniente en la economía de los profesores y por ende no se accede a la capacitación.

La globalización a nivel mundial abarca todos los aspectos del ser humano, en especial la educación, de ahí la importancia de la capacitación y actualización de conocimientos, la facultad de ingeniería automotriz, comprometida con la mejora académica en su estructura curricular, se ha incluido dentro de su marco administrativo la capacitación al docente como uno de los pilares fundamentales de crecimiento institucional, se considera que la capacitación no solo sirve como un ente de mejoramiento institucional, sino también, que brinda al capacitado autoestima y confianza, que desde el punto de vista académico, permite que el docente gane en seguridad y convicción, siendo esto un aporte significativo para el proceso de enseñanza – aprendizaje.

5.2 Gestión de procesos educativos

Refiriéndose a los resultados, los valores de gestión se encuentran entre los márgenes del 14,3% al 57,9% en la totalidad de la tabla 23, indicando estos que existe una carencia de un manual organizativo que cumpla con la organización de la facultad de ingeniería automotriz. En la tabla 25, indica que la reestructuración de gestión en la facultad es muy baja sien el índice del 14%, debido a este índice, es imperativa la necesidad de crear un organismo que regule las funciones y procesos de gestión en la facultad, para mejorar los procesos administrativos y académicos.

Dentro del organigrama no se contempla formalmente la administración académica por áreas del conocimiento, existe una designación de jefaturas de áreas, pero al no encontrarse formalmente constituidas, carecen de gestión y por ende no se evidencia resultados de gestión en este ámbito, si bien en el marco administrativo de la facultad se nombran a las áreas d conocimiento, estas no están formalmente instaladas debido al aspecto legal y de contratos para los docentes que estén a cargo de las mencionadas áreas.

La gestión debe enfocarse en identificar las falencias y crear procesos adecuados y bien canalizados para brindar una solución viable a cada problema que se presente, la gestión deber ser parte fundamental de la planificación académica, ellas envuelve en el aspecto académica a la micro curricular, macro curricular y meso curricular, detallando la especialización y los modelos pedagógicos adecuados en base a la afinidad de la carrera.

El mejoramiento en la gestión educativa para la facultad de ingeniería automotriz, debe estar enfocada en crear normativas y estamentos en los cuales se involucre toda la comunidad universitaria, el involucramiento de los docentes en la elaboración del manual de organización, es fundamental, ya que de esta manera no solo se garantiza el conocimiento de los procesos adecuados de gestión, sino también que son parte activa de la organización.

5.3 Comunicación e Integración

Los resultados de la Tabla 26, establece que en un 73% los profesores no se consideran como parte de la gestión académica, debido a la falta de una mala comunicación o desconocimiento de reglamentos y su correcta difusión. Parte fundamental de la integración, es la comunicación, y es importante que se incorpore a medios adecuados, la información básica y de ejecución de varios procesos, siempre es necesaria tener una gran predisposición por parte de todos los involucrados en la comunicación, por ejemplo en la facultad tanto docentes, administrativos como estudiantes, tienen un correo electrónico institucional, el mismo que no es eficiente por la falta de utilización del mismo, el entorno de comunicación y de integración es fundamental en la educación, por tal razón es recomendable mantener un diálogo permanente con todos los personeros encargados de la comunicación educativa.

5.5 Motivación y valores

Basándome en los resultados del diagnóstico, el 40% de alumnos de la facultad indican que falta creatividad en la planificación de las clases y no existe innovación en las cátedras (tabla 27). De igual manera en otras preguntas del diagnóstico se muestran resultados de separación académica entre docentes y estudiantes, haciendo que el docente no se interese mucho por el desenvolvimiento estudiantil de los alumnos, ya sea por su motivación o porque no se inculcan valores y en porcentaje es el 20%. Para el docente Abel Remache, el Código de ética de la facultad y el decálogo de la UIDE exteriorizan las normativas internas de los docentes, alumnos y personas que trabajan en la institución, de esta manera queda claro que no es un problema de desconocimiento del procedimiento sino de la aceptación y motivación interna de la Facultad.

Sin una adecuada motivación humana no se logran resultados, la voluntad consigue y posibilita que exista una sinergia y crea ambientes diferentes dentro de un entorno. De la misma forma la voluntad y necesidad de alcanzar algo debe estar limitada por los valores que ayudan a mantener buenas relaciones y no afectan a la integridad de las personas dentro y fuera de una organización. Está claro que la motivación se orienta

al deseo de hacer una gran cantidad de esfuerzo por alcanzar las metas de la organización educativa, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual (evitando el egoísmo), de ahí que esta motivación debe venir desde las altas jerarquías y debe ser aceptada a todo nivel para lograr resultados.

Con respecto al párrafo anterior se concluye que los docentes, actores directos del proceso de enseñanza, no se encuentran motivados para su tarea diaria o no están socializados con el plan estratégico y con los lineamientos institucionales. El sentimiento de apartamiento de los alumnos también está afectado por la inexistencia de un proceso que se pudo evidenciar la sección de diagnóstico al verificar que no existe acompañamiento estudiantil dentro de la planificación académica, por lo que también es otro factor incidente por el cual los alumnos afirman que no existe interés de los profesores y directivos en resolver sus dificultades, este criterio tomado de varios docentes y publicado de igual manera en otra tesis de grado que apunta mejorar los procesos administrativos de la facultad.

Respecto a los valores se debe acotar que la misión, visión y varios documentos de la institución no incluyen tales valores como medio de consecución de objetivos propuestos, cuestión que debe ser corregida ya que es necesaria para la obtención de una cultura interna que diferencia y resalta la calidad del establecimiento. Estos valores ayudaran a mejorar las actitudes profesionales de educadores y gestores así como para corregir el de los estudiantes en su formación profesional.

5.6 Liderazgo administrativo en la Facultad

En base a los resultados de la tabla 28, se puede entender que existe conocimiento de la gestión académica de la Universidad en general y de la facultad en particular. El conocimiento del mismo no garantiza que se aplique en toda su magnitud, de ahí que se identifica una falta de liderazgo por parte en algunos procesos educativos. De la misma manera el grupo de directivos enfatiza que las decisiones y la gestión principal solamente están dirigidas por el decano en un 42,9% y el director de carrera con un 57,1% como máximas autoridades pudiendo derivar en un monopolio.

Existen ciertas confusiones en la caracterización del liderazgo, y se afirma que dentro de la institución existe un liderazgo variable que ciertas veces fomenta valores pero que siempre quiere calidad esto se contrasta en la evidencia que algunos documentos actualmente se encuentran en construcción.

Las autoridades máximas de la facultad, tienen distintas capacidades de liderazgo, ellas han hecho que la actividad académica se desarrolle sin ningún inconveniente, sin embargo en el análisis de este proyecto de investigación, se puede identificar las falencias, relacionadas sobre la falta de liderazgo y práctica de valores éticos en la unidad académica de estudio. Hay que considerar varias características básicas de los directivos como líderes gerenciales en instituciones educativas tales como destreza mental, lucidez emocional, necesidad exclusiva de logro, habilidad para resolver problemas, empatía y representatividad, por lo cual se entiende que la situación actual de la facultad no es caótica, pero tiene mucho que mejorar.

Es importante para la facultad de ingeniería automotriz, la existencia de una administración que cumpla a cabalidad sus funciones destacando sobre ellas el liderazgo transformacional que volqué los aspectos negativos en positivos, como medio para desarrollar una gestión educativa con una misión y visión organizacional compartida, que le ayuden a planificar su trabajo y a la vez le sirva para controlar, orientar, dirigir y evaluar a los docentes y demás miembros que participan en el proceso educativo como partes implicadas que apoyan a las instituciones escolares hacia una transformación social y educativa, tomando en cuenta que el éxito de una organización depende del crecimiento y desarrollo de quienes la integran.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

6.1. Conclusiones

- Las nuevas tendencias educativas, hacen imperiosa la necesidad de incorporar a su sistema de gestión, la práctica de valores y liderazgo a todo sentido que involucra a los alumnos, docentes, representantes y comunidad, para de este modo tener una unidad académica sólida.
- Como conclusión principal, se puede enunciar la falta de conocimiento de los estatutos y reglamentos internos por parte de varios sectores de la comunidad universitaria, lo que han hecho que se retrase el desarrollo de proyectos de gran impacto social, cultural y de investigación.
- La facultad de ingeniería automotriz, ha venido funcionando de una manera normal, pero en el análisis se encuentra que ha existido una baja calificación en el aspecto de la práctica de liderazgo, por tal razón se evidencia la falta de comunicación y difusión de información.
- Los directivos de la facultad deben aplicar las normas existentes para poder elevar la calidad en la administración educativa de la unidad académica, el liderazgo es fundamental en la toma de decisiones y sobre todo es importantes que los directivos tenga afinidad con toda la comunidad universitaria en función de la aplicación del código del buen vivir. La práctica de valores es fundamental como parte de la dirigencia académica.
- Se pudo determinar que la estructura organizativa actual de la facultad no está bien definida en base a las obligaciones y responsabilidades de los directivos, están muy enfocadas en la parte técnica, pero carece de la aplicación del liderazgo y aplicación de valores, lo cual es fundamental en la academia universitaria.
- Otra factor importante identificado en la facultad de ingeniería automotriz, es la falta de pertenencia por parte del cuerpo docente, con respecto a los

procedimientos y operaciones académicas tales como: proyectos de investigación, vinculación con la colectividad, proyectos de desarrollo social, entre otros.

- Dentro el presente proyecto investigativo se pudo encontrar los problemas latentes de falta de liderazgo y práctica de valores.

6.2 Recomendaciones

- Tomando como referencia los resultados obtenidos en el diagnóstico, en el cual se identifica la falta de liderazgo en algunos procesos académicos, se recomienda que la propuesta de mejora considere como base fundamental a la capacitación en todos los aspectos, partiendo desde el liderazgo y practica de valores, hasta la capacitación en canales adecuados de comunicación.
- En varias tablas, los resultados se enmarcan en valores críticos de gestión, por tal razón se debe tomar los correctivos del aso para no tener problemas en las auditorías de acreditación universitaria
- Como parte integral de la formación del ser humano es indispensable que los estudiantes tengan foros y cursos extracurriculares en temas referentes a la práctica de valores y cómo influyen estos en el entorno social en el cual se desenvuelven.

7. PROPUESTA DE MEJORA

7.1.1. TITULO DE LA PROPUESTA:

“Capacitación en gestión y liderazgo educativo, en base a los requerimientos de la nueva Ley Orgánica de Educación Superior con el fin de lograr una apropiada administración académica e integral”

7.1.2. JUSTIFICACIÓN

Una vez identificado los problemas, mediante el análisis descriptivo de cada acción que se realiza en la facultad de ingeniería automotriz, es imperiosa la necesidad de corregir los errores mediante soluciones viables y confiables que den como resultado una facultad con práctica de valores éticos, con líderes que ejecuten sus obligaciones de manera ecuánime y equitativa en todos los aspectos.

Para poder justificar cualquier proyecto, es necesario evaluar cada una de las variables, en mi caso los elementos de mayor ponderación, son los alumnos, docentes y directivos, teniendo como factores determinantes, el desconocimiento de procesos, marco administrativo y PEDI institucional, para lo cual en base a esto, la capacitación es muy importante en cada uno de los aspectos del análisis, ya que se podrá llegar a cada uno de los educando de una manera concreta que permita una comunicación futura en términos iguales.

La presente investigación, a través de la capacitación pretende cambiar el estado situacional actual de la facultad de ingeniería automotriz, se ha considerado a la capacitación con ente principal para la propuesta de mejora, debido a que al ser una institución educativa, toda la comunidad está identificada con los términos de capacitación y cursos de especialización, lo cual permitirá captar de mejor manera la información que se requiere dar.

Con respecto a los nuevos procesos de acreditación por parte de la SENECYT, es importante que exista un medio continuo de capacitación y actualización de conocimientos para los docentes, lo cual ayuda a la universidad a tomar a la capacitación como una de las actividades de cumplimiento y de esta manera contribuir a la formación de profesionales con amplio criterio de respeto y

consideración a la vida, fundamentando sus conocimiento con la práctica de valores y ejecución de liderazgo.

Varios autores consideran que la capacitación es un medio por el cual se desea transmitir información que ayude al ser humano a mejorar íntegra y multidisciplinariamente, por tal razón mi propuesta se enfoca en gran medida en brindar talleres formativos en los cuales se haga relevancia a la práctica de valores.

La capacitación es una herramienta muy importante para el sector educativo, gracias a la capacitación se puede dar conocimiento a los docentes y estudiantes de varios reglamentos y normativas de la universidad, así como socializar el PEDI institucional, el cual se basa en principios filosóficos y en concordancia con el código del buen vivir.

7.3 OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Objetivo General

Crear una propuesta en capacitación integral, que contenga la generación de conocimiento, práctica de valores y lidererazgo dirigida a la Facultad de mecánica automotriz, utilizando los medios y procesos adecuados que ayuden a la calidad educativa en un lapso semestral.

Objetivos Específicos

- Diseñar los procesos y las metodologías del sistema de gestión educativa orientada al liderazgo y valores, analizando la realidad de la comunidad universitaria, para la implementación de la capacitación.
- Generar herramientas de conocimiento para captar de mejor manera la idea global de mejorar en la práctica de valores y liderazgo.

- Incentivar a la comunidad universitaria en la práctica de valores y liderazgo como parte fundamental del desarrollo humano

7.4 ACTIVIDADES

Para la implementación de la propuesta de mejora, se realizarán talleres que contribuyan a logara el objetivo general, como parte integral de la capacitación, esta la interacción de todos a quienes va dirigida la capacitación, con el afán de enriquecer los conceptos teóricos y llevarlos a la práctica:

1. Taller 1: Redacción del plan.- para comenzar a ejecutar la propuesta de mejoramiento, está el esquematizar y caracterizar la propuesta indicando cuáles son sus expectativas, su contexto, los recursos, etc., que sean necesarios para conseguir la implementación del presente proyecto de investigación, así como analizando la viabilidad de las actividades propuestas.

2. Taller 2: Investigación con recursos.- se basa en analizar los recursos teóricos y prácticos para la implementación de la propuesta, la búsqueda de un respaldo teórico que sirva de guía y que debe estar presente durante todo el proceso de mejora, por medio de bibliografía idónea para el proceso

3. Taller 3: Fundamentación teórica.- Poner las bases esenciales que sustenten la propuesta elegida, para lo cual se designará líderes para cada grupo de trabajo, quienes sean los encargados de guiar en los talleres, fundamentados en una base teórica sostenible.

4. Taller 4: Diseño de la propuesta.- Delinear los procesos, tareas, métodos, etc., que serán implementados en la capacitación de gestión, una vez que se ha estudiado la sustentación teórica y los s adecuados.

5. Taller 5: Implementación.- Socialización de la propuesta, capacitación e integración dentro de los parámetros dispuestos, en base a cronogramas y designación de temas de capacitación que consten dentro de un diario temático para poder tener evidencia del avance significativo en la capacitación.

6. Taller 6: Capacitación.- en busca de mejorar la práctica de valores y el liderazgo, las actividades van enfocadas en primera instancia a la capacitación en todos los aspectos humanos y éticos, dirigidos tanto al personal docente como al personal discente, con concordancia a los temas y fechas preestablecidas.

7. Evaluación.- Valoración del funcionamiento y de los resultados de la capacitación impartida bajo instrumentos válidos y confiables, ya que es importante medir los resultados obtenidos para el análisis de la consecución de objetivos

8. Mejora de la Propuesta.- De acuerdo a la evaluación realizada, efectuar cambios que propongan perfeccionar la propuesta.

7.5 LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La propuesta tiene como objetivo ser implementada en la facultad de ingeniería mecánica automotriz, que se encuentra ubicada en la parte periférica de la ciudad de Quito. Este proyecto incluye a los encargados de la administración, directivos y docentes con el fin de modificar todos los procesos que afectan de manera directa a los alumnos en su calidad educativa y la concepción de valores. Hay que acotar que aún siendo una facultad nueva ha mantenido un crecimiento estudiantil acelerado en los últimos semestres y por tanto necesita una pronta asistencia.

7.6 POBLACIÓN OBJETIVO

Los actores involucrados en la propuesta a ser implementada en la facultad están compuestos por el Decano como representante máximo de la facultad, el Director de Carrera, el Administrador general de la facultad, el cuerpo docente conformado por los profesores de la sección diurna, vespertina y nocturna. De la misma forma para la toma de datos y evaluación del programa están inmersos los estudiantes de las carreras de electrónica automotriz y mecánica automotriz.

7.7 SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

La propuesta es llevadera ya que se cuenta con el recurso humano, con la capacidad y el conocimiento necesario para construir y diseñar la propuesta, además la institución provee los recursos técnicos y tecnológicos necesarios para realizar las tareas precisas en la consecución de resultados.

El entorno de la facultad provee el espacio físico en donde las labores encaminadas a resolver la problemática de la institución pueden ser realizadas sin ningún inconveniente. De cierta forma las políticas institucionales y la organización permiten la realización de esta propuesta ya que se encuentran enmarcadas dentro de los lineamientos internos.

La viabilidad económica se asegura ya que existen recursos institucionales que están enfocados a la mejora institucional y permiten este tipo de adecuaciones en pos de crear excelencia educativa.

7.8 PRESUPUESTO

La siguiente tabla indica los costos aproximados de los recursos necesarios para el desarrollo del proyecto. Los valores contemplados son una media de lo más común en el mercado.

Tabla 31. Presupuesto de la propuesta

ACTIVIDAD	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Recurso Humano Y Conocimiento	3	800	2400
Implementación de la propuesta	1	150	250
Socialización	2 promociones	100	200
Taller integral	1	200	200
Costos material didáctico y de la propuesta	1	90	90
Varios	1	100	100
Total			3240 usd

Elaboración: Andrés Castillo

7.2. Se concluye, que para la implementación de esta propuesta, se requieren \$ 3.240,00 dólares.

7.9 CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Propuesta de “Capacitación en gestión y liderazgo educativo, en base a los requerimientos de la nueva Ley Orgánica de Educación Superior con el fin de lograr una apropiada administración académica e integral”

		FECHAS Noviembre.				Diciembre.				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre.			
ACTIVIDADES		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Difusión de capacitación																																												
2	Elaboración del plan de mejora																																												
3	Bibliografía																																												
4	Levantamiento de información																																												
5	Análisis de alternativas																																												
6	justificación																																												
7	Propuesta de talleres																																												
8	Implementación																																												
9	Evaluación																																												
10	conclusiones																																												

Elaboración: Andrés Castillo

8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Adair, J. (1990), *Liderazgo Basado en la Acción*. Mexico, Editorial Mc.Graw - Hill.
2. Anthony, R. (1987), *Sistema de Planeamiento y Control*. / Robert Anthony. Londres: Ed. Orbis,. - 218p.
3. Beckhard, R. , Hesselbein, F. (1997), *El líder del Futuro*. Ediciones Deusto. 2da. reimpresión.
4. Blanco, A. (1995), *La educación en los valores, una reflexión desde la práctica educativa..* (Material mimeografiado).
5. Buxarrais, M.R. (1997). *La formación del profesorado en educación en valores*. Bilbao: Desclée De Brouwer.
6. Campoverde, J. (1993), *Visión de Líder*. Lima. Editorial Apoyo S.A.
7. Cornejo, M. (1999), *El Arte de Dirigir*. México. Colegio de Graduados de Alta Dirección.
8. Correa Carlos, *Guía didáctica "Liderazgo, Valores y Educación UTPL*
9. Dubrim, A. (2003) *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*, 2da edición, Editorial Thomson, Mexico.
10. Fremonte, E. (1993) *"Administración de las Organizaciones"* editorial Mac-Graw Hill México.
11. González, M. (2003) *Organización y gestión de los centros escolares: dimensiones y procesos*. Edit Pearson Educación. S.A. Madrid España
12. Ivancevich, J. (2006), *Comportamiento Organizacional*; Editorial: Mc.Graw-hill, 7ª edición. ISBN: 970105623.
13. Jean-François, L. (1989), *La Condición Postmoderna*, (4ª ED.) ISBN: 9788437604664; Madrid.

14. Koontz, H. (1994), *Elementos de Administración*. / Harold Koontz. D.F: Ed. McGraw-Hill/Interamericana de México.
15. Kotter, J. (1994), *La Verdadera Labor del Líder*. Editorial Norma. Bogotá.
16. Kouzes, J. (1999), *El Desafío del Liderazgo*. Editorial Gránica. México.
17. Martínez, M. (1998). *El contrato moral el profesorado. Condiciones para una nueva escuela*. Bilbao: Desclée De Brouwer.
18. Martínez, M.; Puig, J. (1991). *La educación moral. Perspectivas de futuro y técnicas de trabajo*. Barcelona: ICE/Graó.
19. McFarland, J, Senn, L. (1997), *Liderazgo para el Siglo XXI*. Mc Graw Hill. Bogotá.
20. Menguzzato, M. (1993), *La Dirección Estratégica. Un enfoque innovador del Management*. / Martina Menguzzato, J. J. Renal. Valencia. Ed. Euroed.
21. Payà, M. (1997). *Educación en valores para una sociedad abierta y plural. Aproximación conceptual*. Bilbao: Desclée De Brouwer.
22. Pérez, J. (1996), *El Liderazgo y la Gerencia*. Revista Universidad EAFIT. N° 102. Bogotá. Colombia.

ANEXOS

ANEXO # 1

MALLA CURRICULAR

PRIMER SEMESTRE

Nro.	MATERIA	CRÉDITOS	TIPO
1	Mecanismos del vehículo 1	6	
2	Electricidad del automóvil 1	6	
3	Metrología	2	
4	Aprender a aprender	3	
5	Inglés básico	3	
6	Matemática básicas	3	
7	Cultura física 1	3	

SEGUNDO SEMESTRE

Nro.	MATERIA	CRÉDITOS	TIPO
1	Motores de combustión interna 1	6	
2	Tecnología de materials	6	
3	Seguridad y salud industrial	2	
4	Matemática aplicada	2	
5	Informática básica	3	
6	Inglés 1	3	
7	Lenguaje integral	3	
8	Cultura física 2	3	

TERCER SEMESTRE

Nro.	MATERIA	CRÉDITOS	TIPO
1	Mecanismos del vehículo 2	6	
2	Electricidad del automóvil 2	6	
3	Combustibles y lubricantes	2	
4	Física aplicada	2	
5	Cultura de valores	3	
6	Inglés 2	3	
7	Liderazgo	3	

CUARTO SEMESTRE

Nro.	MATERIA	CRÉDITOS	TIPO
1	Motores de combustión interna 2	6	
2	Transmisiones automáticas	6	
3	Dibujo técnico	2	
4	Termodinámica aplicada	2	
5	Desarrollo del pensamiento	3	

6	Inglés 3	3
7	Cultura física 3	3

QUINTO SEMESTRE

Nro.	MATERIA	CRÉDITOS	TIPO
1	Carburadores y afinamiento de motores	6	
2	Inyección a gasolina y diesel	6	
3	Climatización automotriz	2	
4	Sistemas de protección	2	
5	Introducción a la administración	3	
6	Inglés 4	3	
7	Cultura física 4	3	

SEXTO SEMESTRE

Nro.	MATERIA	CRÉDITOS	TIPO
1	Programación del mantenimiento automotriz e industrial	6	
2	Reparación y trucaje de motores	6	
3	Dibujo automotriz	2	
4	Equipo de comprobación mecánico y electrónico	2	
5	Comportamiento organizacional	3	
6	Inglés 5	3	
7	Emprendedores	3	

SÉPTIMO SEMESTRE

Nro.	MATERIA	CRÉDITOS	TIPO
1	Electrónica automotriz	6	
2	Bombas de inyección diesel	6	
3	Dibujo autocad	2	
4	Motores eléctricos	2	
5	Legislación laboral	3	
6	Inglés técnico 1	3	
7	Contabilidad financier	3	
8	Prácticas pre profesionales 1 (320h)		

OCTAVO SEMESTRE

Nro.	MATERIA	CRÉDITOS	TIPO
1	Nuevas tecnologías	6	
2	Inyección electrónica a gasolina y diesel	6	
3	Sistemas hidráulicos y neumáticos	2	
4	Motores especiales	2	
5	Administración por calidad total	3	
6	Inglés técnico 2	3	
7	Contabilidad de costos	3	

8 Prácticas pre profesionales 2 (320h)

NOVENO SEMESTRE

Nro.	MATERIA	CRÉDITOS	TIPO
1	Maquinaria agrícola e implementos	6	
2	Maquinaria reconstrucción de motores	6	
3	Procesos de soldaduras	2	
4	Acabados automotrices	2	
5	Marketing operative	3	
6	Tributación	1,5	
7	Derecho societario y mercantile	1,5	
8	Actividad elective	1	
9	Práctica pre profesionales 3 (320h)		

DÉCIMO SEMESTRE

Nro.	MATERIA	CRÉDITOS	TIPO
1	Equipo caminero pesado	6	
2	Control de emisiones aire y normalización	4	
3	Administración y organización de talleres	3	
4	Investigación automotriz	2	
5	Gerencia de servicios	3	
6	Ética professional	3	
7	Prácticas pre profesionales 4 (320h)		

ANEXO # 2

9.1 ENCUESTA A DIRECTIVOS

Sres. Gestores Educativos:

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

INFORMACION GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento

educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia _____

Cantón _____

Sector: Urbano () Rural ()

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

1. TIPO DE ESTABLECIMIENTO

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

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

- a. El Director (Rector) organiza las tareas en una reunión general cada trimestre ()

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
A	Excelencia académica.			
B	El desarrollo profesional de los docentes.			
C	La capacitación continua de los docentes.			
D	Trabajo en equipo.			
E	Vivencia de los valores institucionales y personales			
F	Delegación de autoridad a los grupos de decisión.			

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

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

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

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
A	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar.			
B	La disminución del número de estudiantes por aula.			
C	La mejora de los mecanismos de control.			

D	La existencia de ambientes cordiales de trabajo.			
---	--	--	--	--

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

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
A	De dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico, etc.)			
B	De gestión (secretario, 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	Tratas de forma coordinada los conflictos que pueda 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 proyectos, planes y programaciones de la institución.
- c. (____) Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.
- d. (____) Mantener actualizada la metodología.
- e. (____) Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.
- f. (____) Colaborar con el departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.
- g. (____) Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.
- h. (____) Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.
- i. (____) Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.
- j. (____) Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.

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

SI (____) NO (____)

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

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

¡Importante!

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

9.2 ENCUESTA A DOCENTES

Sr. Profesor:

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

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada 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

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre del establecimiento educativo:

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia : _____

Cantón: _____

Sector: Urbano () Rural()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

a. Fiscal ()

b. Fiscomisional ()

- c. Municipal ()
 d. Particular laico ()
 e. Particular religioso ()

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	SIEMPR E	A VECES	NUNC A
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.			
2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.			
DECLARACIONES	SIEMPR E	A VECES	NUNC A
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 porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes-estudiantes- familias- asociación civil- padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.			
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.			
6. Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza de aprendizaje.			

7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.			
8. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.			
9. Sentirme poco integrado en la escuela entre compañeros.			
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.			
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.			
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.			
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.			
14. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área 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.			

9.3 CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

ENTREVISTA A DIRECTIVOS: Rector/Vicerrector/Director/Supervisor.

La información que le sea suministrada a través de este medio, le servirá como aporte para fundamentar su informe de tesis y para potenciar su propuesta de innovación para la Gestión de la Organización sustentada en valores y liderazgo. Las preguntas pueden cambiarse en su contenido o en el orden de aplicación.

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

—

—

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

—

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

—

—

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

—

—

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

—

—

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

—

—

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

—

—

8. En el caso de existir antivalores. ¿Cuáles son?

—

—

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

