



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE IBARRA

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

TEMA: “Gestión, liderazgo y valores en la administración del Colegio Técnico Mons. Alejandro Labaka Ugarte, de la parroquia Huaticocha, cantón Loreto de la provincia de Orellana, durante el año lectivo 2011-2012.”

Tesis de grado

Autora:

Noemí Narcisa, Quinzo Noboa

Director:

Rodrigo Oswaldo, Merchán de los Marqueses, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO COCA

2012

CERTIFICACIÓN

Loja, 24 de mayo del 2012

Mgs.

Oswaldo Merchán

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe de investigación, que se ajusta a las normas establecidas por la Escuela de Ciencias de la Educación, Modalidad Abierta y a Distancia, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

.....

Mgs. Oswaldo Merchán

CI. 010273575-0

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

.....

Noemí Narcisa Quinzo Noboa

CI. 060277397-0

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Noemí Narcisa Quinzo Noboa, 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, mayo 24 del 2012

Noemí Narcisa Quinzo Noboa
C.I. 0602773970

AGRADECIMIENTO

En primer lugar a Dios por haberme guiado por el camino de la felicidad hasta ahora; en segundo lugar a cada uno de los que son parte de mi familia a mis padres y hermanos por siempre haberme dado su fuerza y apoyo incondicional que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora. A mi director de tesis Mgs. Oswaldo Merchán y a la Universidad Técnica Particular de Loja por darme la oportunidad de crecer profesional y personalmente, quienes supieron compartir sus experiencias , conocimientos y sugerencias con gran calidad humana .

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a mis queridos padres y hermanos quienes con su apoyo de siempre son mi fortaleza para culminar una meta más en mi vida, a mi pequeña hija Yuwi y mi gran amigo Tocho, fuentes de amor e inspiración, a mis estimados estudiantes y maestros con quienes aprendí a compartir inquietudes, anhelos y esperanzas.

NOEMÍ

CERTIFICADO INSTITUCIONAL

COLEGIO NACIONAL MONS. ALEJANDRO LABAKA UGARTE

ACTA DE COMPROMISO

En el Colegio Mons. Alejandro Labaka Ugarte de la Parroquia San Vicente de Huaticocha, a los 15 días del mes de julio del 2011 se reúnen los señores: Lic. Jorge Vaca Rector del Establecimiento, y la Lic. Noemí Quinzo estudiante en la Maestría de Gerencia y Liderazgo Educacional de la UTPL, para celebrar una acta de compromiso en la cual se comprometen ambas partes a:

1. El Lic. Jorge Vaca Rector del Plantel, brindara todas las facilidades para la recopilación de la información requerida para el estudio del caso y ejecutar la propuesta.
2. La Lic. Noemí Quinzo estudiante de la UTPL realizara el manejo de la información con ética profesional, a mas de ello brindara apoyo en la ejecución de la propuesta de mejora en gestión liderazgo y valores en la comunidad educativa

Por lo actuado, en común acuerdo firman en una original y dos copias del mismo tenor para constancia.

Huaticocha, julio 15 del 2011


Lic. Jorge Vaca
RECTOR DEL PLANTEL




Lic. Noemí Quinzo
ESTUDIANTE - UTPL

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	I
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR	II
AUTORÍA	III
ACTA DE CESIÓN	IV
AGRADECIMIENTO	V
DEDICATORIA	VI
CERTIFICADO INSTITUCIONAL	VII
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VIII
ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS	XI
RESUMEN	XIII
1 INTRODUCCIÓN	1
2 .MARCO TEÓRICO	4
2.1 Fundamentación legal	4
2.1.1 Constitución Política de la República del Ecuador	4
2.1.2 Ley Orgánica de Educación Intercultural	6
2.1.3 Plan Decenal de Educación del Ecuador	7
2.1.3.1 Valores del Sistema Educativo Ecuatoriano	7
2.2 Gestión educativa	8
2.2.1 Concepto	8
2.2.2 Prácticas de liderazgo que fortalecen la gestión educativa	9
2.2.3 Instrumentos de gestión educativa	10
2.2.4 Importancia de la gestión educativa	11
2.3 Liderazgo educativo	13
2.3.1 Concepto	13
2.3.2 Importancia del liderazgo en la educación	14
2.3.3 Los pilares del liderazgo	15
2.3.3.1 La Visión, misión y valores	15
2.3.3.1.1 Visión	15
2.3.3.1.2 Misión	16
2.3.3.1.3 Valores	16
2.3.4 Tipos de liderazgo en la educación	17
2.3.4.1 Liderazgo democrático	17
2.3.4.2 Liderazgo autocrático	17

2.3.4.3 Liderazgo participativo	18
2.3.4.4 Liderazgo estratégico	18
2.3.4.5 Liderazgo transformacional	18
2.3.5 Características del liderazgo	19
2.3.6 Diferencias entre liderazgo y dirección	21
2.3.7 Liderazgo y cultura escolar	22
2.3.8 Requisitos del líder pedagógico	22
2.3.9 Valores a desarrollarse en el líder pedagógico	23
2.3.10 Ámbitos del liderazgo pedagógico	24
2.4 Los valores y la educación	26
2.4.1 La transmisión de valores en el aula	28
2.4.2 La necesidad de la educación en valores	30
2.4.3 Los valores y el ambiente familiar	32
3. METODOLOGÍA	35
3.1 Participantes	35
3.2 Materiales e instrumentos	40
3.3 Métodos y Procedimientos	43
4. RESULTADOS	46
4.1 Diagnóstico	46
4.1.1 Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión liderazgo y valores	46
4.1.1.1 El manual de organización	46
4.1.1.2 El código de convivencia	47
4.1.1.3 Plan estratégico institucional	48
4.1.1.4 Plan de transformación institucional	48
4.1.1.5 Plan operativo anual	50
4.1.1.6 Proyecto educativo institucional	51
4.1.1.7 Reglamento interno y otras regulaciones	51
4.1.2 La estructura organizativa del Colegio Técnico “Mons. Alejandro Labaka”	52
4.1.2.1 Misión y Visión	52
4.1.2.2 El organigrama	53
4.1.2.3 Funciones por áreas y departamentos	54
4.1.2.4 El clima escolar y convivencia con valores	55
4.1.2.4.1 Dimensión pedagógica curricular y valores	55

4.1.2.4.2 Dimensión organizativa operacional y valores	56
4.1.2.4.3 Dimensión administrativa y financiera y valores	57
4.1.2.4.4 Dimensión comunitaria y valores	57
4.1.3 Análisis FODA	57
4.1.3.1 Fortalezas y debilidades	58
4.1.3.2 Oportunidades y amenazas	58
4.1.3.3 Matriz FODA	60
4.2 Resultados de encuestas y entrevistas	61
4.2.1 De la encuesta a directivos	62
4.2.2 De la encuesta a los docentes	73
4.2.3 De la encuesta a los estudiantes	76
4.2.4 De la encuesta a los padres de familia	79
4.2.5 De la entrevista a los directivos	81
4.2.6 Matriz de problemáticas	83
5 DISCUSIÓN	84
6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES	89
6.1 Conclusiones	89
6.2 Recomendaciones	90
7 PROPUESTA DE MEJORA	92
8 BIBLIOGRAFÍA	106
9 APÉNDICES	109

ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS

Resultados de encuestas y entrevistas

Tabla N° 1 Personal directivo clasificados por edad y sexo	36
Tabla N° 2 Personal docente clasificados por edad y sexo	36
Tabla N° 3 Personal docente por años de experiencia	37
Tabla N° 4 Personal docente clasificados por títulos académicos	38
Tabla N°5 Personal administrativo y de servicios clasificados por edad y sexo	38
Tabla N°6 Población estudiantil por edad y sexo	39
Tabla N°7 Padres de familia clasificados por edad y sexo	40
Encuesta a Directivos	
Tabla N° 8 Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo	62
Tabla N° 9 Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización	63
Tabla N° 10 Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas	63
Tabla N° 11 El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones	64
Tabla N° 12 Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos	64
Tabla N° 13 La administración y liderazgo del centro educativo promueve	65
Tabla N°14 Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución.	66
Tabla N° 15 Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar.	67
Tabla N° 16 Organismos que integran la institución	68
Tabla N° 17 Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores.	69
Tabla N° 18 Los departamentos didácticos y sus acciones	70
Tabla N° 19 La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones	71
Tabla N° 20 Material de planificación educativa	72
Encuesta a docentes	
Tabla N° 21 Resultado de la encuesta a docentes	73
Encuesta a estudiantes	
Tabla N° 22 Resultado de encuesta a estudiantes	76

Encuesta a Padres de Familia	
Tabla N° 23 Resultado de la encuesta a padres de familia	80
Entrevista a directivos	
Matriz de resultado de la entrevista a directivos	82

RESUMEN

La gestión, liderazgo y valores en la administración del Colegio Técnico “Mons. Alejandro Labaka” de la parroquia Huaticocha, cantón Loreto de la provincia de Orellana, se ve encaminada al trabajo en equipo con acciones orientadas a la innovación de los procesos de enseñanza-aprendizaje, sin embargo no se evidencia la definición de los valores que imparte la comunidad educativa en los instrumentos de gestión, por lo que no existe una verdadera formación integral de los estudiantes.

El incumplimiento de las responsabilidades de cada uno de los miembros de la comunidad educativa afecta la consecución de los objetivos plasmados en el Reglamento Interno y el Código de Convivencia, además repercute en el clima organizacional de manera negativa para con la institución y la comunidad a la cual ésta sirve.

Por tal razón, se plantea una propuesta de mejora con la aplicación de estrategias para la inducción efectiva del código de convivencia en la comunidad educativa, de tal modo que se tome conciencia de la importancia de la práctica de valores, éticos y morales en la tarea educativa.

1. INTRODUCCIÓN

La gestión educativa es un proceso amplio, integral y participativo, cuya esencia es la transformación de las instituciones educativas y que se concreta en la construcción de los proyectos educativos institucionales a través de la gerencia con un estilo de liderazgo eficaz, eficiente y ético.

La gerencia en el “Colegio “Mons. Alejandro Labaka” demuestra preocupación por el engrandecimiento del espacio físico e infraestructura, el trabajo en equipo inclinado a la innovación de los procesos de enseñanza- aprendizaje a través de alianzas estratégicas con otras instituciones educativas, entidades gubernamentales, ONGs y otras instituciones afines a la educación con el propósito de brindar un servicio de calidad.

Sin embargo la gestión del capital humano ha dado resultados poco satisfactorios, pues las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa son deficientes, debido principalmente a la poca atención que se brinda a los problemas y necesidades de los estudiantes, además a la falta de práctica de valores con el ejemplo en directivos docentes y padres de familia para la formación integral de los estudiantes, aspectos que determinan un clima escolar desfavorable a pesar de la predisposición para el trabajo en equipo del personal, convirtiéndose en una debilidad que afecta la consecución de objetivos, misión y visión institucional.

Por tal razón la propuesta de mejora con la aplicación de estrategias para la inducción efectiva del código de convivencia en la comunidad educativa Mons. Alejandro Labaka, contribuirá al fortalecimiento del liderazgo en directivos, docentes y padres de familia, de manera que la práctica de valores consolide el cumplimiento de las metas planteadas en el proyecto educativo institucional, en un clima escolar agradable.

Al tratarse de una institución ubicada en la zona rural y con pocos medios de comunicación, no se ha tenido visitas para estudios sobre esta problemática, razón por la cual se le ha dado poca o ninguna importancia al tema.

La presente investigación constituye una respuesta a la imperante necesidad de abandonar la idea de que para promover los valores basta con mencionarlos, hacer realidad los valores en un ser humano, en una familia o en una organización exige el compromiso y desarrollo de convicciones libremente aceptadas, para que exista congruencia entre lo que decimos y lo que hacemos, por tales razones es de gran importancia la ejecución de estrategias para la inducción efectiva del código de convivencia en el Colegio Mons. Alejandro Labaka como propuesta de mejora en la formación integral de los educandos y perfeccionamiento humano de todos los estamentos del plantel.

Es bien conocido a nivel mundial que la educación es la encargada de desarrollar y perfeccionar las habilidades o capacidades intelectuales y morales del educando, basándose principalmente en la instrucción docente, donde este aplica preceptos, ejercicios y ejemplos, con el fin de transmitir al educando una serie de conocimientos, sin embargo, la familia, la comunidad y la sociedad también están relacionados e intervienen en el proceso de formación, ya que les enseñan lineamientos, principios y valores que deben usar y seguir, especialmente por medio del ejemplo y la modelación.

Si bien la preocupación por incrementar la calidad de la enseñanza sigue vigente hay que precisar la importancia de la educación en valores ya que ésta condiciona poderosamente los logros académicos y el normal funcionamiento del trabajo docente dirigido a la formación integral de los estudiantes y de la sociedad en general.

Uno de los objetivos propuestos del presente trabajo de investigación ha sido analizar la capacidad de gestión, liderazgo y valores personales e institucionales y que fundamentalmente permitan contribuir a elevar la calidad de la educación en el Colegio Nacional Mons. Alejandro Labaka, de la misma manera se ha realizado la investigación de los referentes teóricos sobre: gestión educativa, liderazgo educativo, valores en educación, con el propósito de establecer comparaciones entre este y la realidad de la cultura institucional observada en el plantel con los resultados de las encuestas y entrevista, además de la evidencia de gestión, liderazgo y valores hallada en los instrumentos de gestión Institucional.

Se determinaron los roles y liderazgo de los directivos y jefes departamentales en la ejecución de planes estratégicos y operativos, para la conducción efectiva de la comunidad educativa.

Este proyecto fue factible por cuanto se contó con la aceptación del centro educativo, el asesoramiento académico del director de tesis, orientación de la guía didáctica, financiamiento de la investigación, tiempo y recursos materiales oportunos, aceptación de las autoridades universitarias, colaboración de autoridades locales para la ejecución de la propuesta y bibliografía suficiente.

El presente proyecto beneficiará a 15 profesionales que laboran en el Colegio” Mons. Alejandro Labaka “, 70 estudiantes y 35 padres y madres de familia en un total de 120 beneficiarios, incluida la comunidad.

Siendo los estudiantes los principales beneficiarios al recibir una educación que integre liderazgo y valores en su proceso de formación, permitirá su enriquecimiento personal como ciudadanos críticos, proactivos, con calidad humana tomando en cuenta que la educación es la razón del presente y el motor del futuro de la sociedad.

Gracias a la acogida que tuvo la presente investigación por parte de la comunidad educativa la planificación, ejecución y evaluación de la propuesta tendrá éxito, el mismo que se verá reflejado en una mejor organización en los directivos con un estilo de liderazgo eficiente, eficaz y ético que considere la participación de todos los estamentos en la toma de decisiones, para disponer de un clima escolar agradable, mejorar las relaciones interpersonales, demostrando con el ejemplo la práctica de valores.

Resulta muy interesante conocer cómo se ejerce la gestión, liderazgo y valores dentro de la institución educativa “Mons. Alejandro Labaka”, por lo cual se invita a dar lectura a la presente investigación.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

A partir de nuestra Constitución política, la Ley Orgánica de Educación Intercultural, el Plan Decenal de Educación 2006-2015, se ha venido implementando un proceso de cambio en la educación ecuatoriana, dando a las instituciones la autonomía para implementar sus proyectos educativos institucionales, su misión, su filosofía, su estructura curricular y el perfil de estudiante que quieren para su institución.

Teniendo en cuenta esto, el propósito general del sistema educativo ecuatoriano es brindar una educación inspirado en principios éticos pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, que promueva el respeto a los derechos humanos derechos colectivos, desarrolle un pensamiento crítico, fomente el civismo; proporcione destrezas para la eficiencia en el trabajo y la producción; estimule la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona; impulse la interculturalidad, la solidaridad y la paz. Una educación que prepare a ciudadanos para la producción de conocimientos y para el trabajo.

2.1.1. Constitución Política de la República del Ecuador (RO 449: 20/10/2008)

Artículo 27 “La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar”.

“La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional”.

Artículo 44 “El Estado, la sociedad y la familia promoverán de forma prioritaria el desarrollo integral de las niñas, niños y adolescentes, y asegurarán el ejercicio pleno de sus derechos; se atenderá al principio de su interés superior y sus derechos prevalecerán sobre los de las demás personas.

“Las niñas, niños y adolescentes tendrán derecho a su desarrollo integral, entendido como procesos de crecimiento, maduración y despliegue de su intelecto y de sus capacidades, potencialidades y aspiraciones, en un entorno familiar, escolar, social y comunitario de efectividad y seguridad. Este entorno permitirá la satisfacción de sus necesidades sociales, afectivo-emocionales y culturales, con el apoyo de políticas intersectoriales nacionales y locales”.

Artículo 45 “Las niñas, niños y adolescentes gozarán de los derechos comunes del ser humano, además de los específicos de su edad. El Estado reconocerá y garantizará la vida, incluido el cuidado y protección desde la concepción”.

“Las niñas, niños y adolescentes, tienen derecho a la integridad física y psíquica; a su identidad, nombre y ciudadanía; a la salud integral y nutrición; a la educación y cultura, al deporte y recreación; a la seguridad social, a tener una familia y disfrutar de la convivencia familiar y comunitaria; a la participación social, al respeto de su libertad y dignidad; a ser consultados en los aspectos que les afecten; a educarse de manera prioritaria en su idioma en los contextos culturales propios de sus pueblos y nacionalidades, a recibir información acerca de sus progenitores o familiares ausentes, salvo que fuera perjudicial para su bienestar”.

“El Estado garantizará su libertad de expresión y asociación, el funcionamiento libre de los Consejos Estudiantiles y demás formas asociativas”.

Artículo 343 “ El Estado establece un sistema nacional de educación que tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje; y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionara de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural

acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades”.

Artículo 347 numeral 11 “Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos”.(*Constitución Política de la República del Ecuador. 2008: 25, 31, 32,156.*)

2.1.2. Ley Orgánica de Educación Intercultural (RO-2s 417: 31/03/2011)

De acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural en el Artículo 2, literal *i, p* y *w* acerca de los principios afirma:

“Educación en valores.- La Educación debe basarse en la transmisión y práctica de valores que promuevan la libertad personal, la democracia, el respeto a los derechos, la responsabilidad, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a la diversidad de género, condición de migración y creencia religiosa, la equidad, la igualdad, la justicia y la eliminación de toda forma de discriminación”.

“Corresponsabilidad.- La educación demanda corresponsabilidad en la formación e instrucción de las niñas, niños y adolescentes y el esfuerzo compartido de estudiantes, familias, docentes, centros educativos, comunidad, instituciones del Estado, medios de comunicación y el conjunto de la sociedad, que se orientará por los principios de esta Ley”.

“Calidad y Calidez.- Garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades: y que incluya evaluaciones permanentes. Así mismo, garantiza la concepción del educando como el centro del proceso educativo, con una flexibilidad y propiedad de contenidos, procesos y metodologías que se adapte a sus necesidades y realidades fundamentales. Promueve condiciones adecuadas de respeto, tolerancia, y afecto, que generen un clima escolar propicio en el proceso de aprendizajes”.

En el Artículo 3 de los fines de la educación, literal *a* y el *I* manifiesta: “El desarrollo pleno de la personalidad de las y los estudiantes, que contribuya a lograr el

conocimiento y ejercicio de sus derechos, el cumplimiento de sus obligaciones, el desarrollo de una cultura de paz entre los pueblos y de no violencia entre las personas, y una convivencia social intercultural, plurinacional, democrática y solidaria”.

“La inculcación del respeto y la práctica permanente de los derechos humanos, la democracia, la participación, la justicia, la igualdad y no discriminación, la equidad, la solidaridad, la no violencia, las libertades fundamentales y los valores cívicos”.(Ley Orgánica de Educación Intercultural. 2011: 9,10, 12).

2.1.3. Plan Decenal de Educación del Ecuador (2006-2015)

2.1.3.1. Valores del Sistema Educativo Ecuatoriano

“Honestidad.- Para tener comportamientos transparentes con nuestros semejantes y permitir que la confianza colectiva, se transforme en una fuerza de gran valor, para ser honrados, sinceros, auténticos e íntegros”.

“Justicia.-Para reconocer y fomentar las buenas acciones y causas, condenar aquellos comportamientos que hacen daño a los individuos y a la sociedad, y velar para que no se produzcan actos de corrupción”.

“Respeto.-Empezando por los que nos debemos a nosotros mismos y a nuestros semejantes, al medio ambiente, a los seres vivos y a la naturaleza, sin olvidar las leyes, normas sociales y la memoria de nuestros antepasados”.

“Paz.- Para fomentar la confianza en nuestras relaciones con los demás, reaccionar con calma, firmeza y serenidad frente a las agresiones, así como reconocer la dignidad y los derechos de las personas”.

“Solidaridad.- Para que los ciudadanos y ciudadanas colaboren mutuamente frente a problemas o necesidades y conseguir así un fin común, con entusiasmo, firmeza, lealtad, generosidad y fraternidad”.

“Responsabilidad.- Para darnos cuenta de las consecuencias que tiene todo lo que hacemos o dejamos de hacer, sobre nosotros mismos o sobre los demás y como garantía de los compromisos adquiridos”.

“Pluralismo.- Para fomentar el respeto a la libertad de opinión y de expresión del pensamiento, a desarrollar libremente su personalidad, doctrina e ideología, con respeto al orden jurídico y a los derechos de los demás”.(Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador”.(Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015: 14).(http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf).

2.2. GESTIÓN EDUCATIVA

2.2.1. Concepto

“La gestión escolar representa un conjunto de acciones desarrolladas por el equipo directivo de una institución educativa con el objetivo de promover, facilitar y concretar aprendizajes de acuerdo con las metas y los fines propuestos y desarrollados en el Proyecto Educativo Institucional.”(*Tenutto, Klinoff, Boan, 2009:213*)

La gestión escolar puede ser entendida como “el conjunto de acciones, articuladas entre sí, que emprende el equipo directivo en la escuela, para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa”.(*Pozner, 2000: 8*)

Gestión Escolar “ Es el arte de organizar los talentos presentes en el sector educativo para cumplir las condiciones de calidad y eficacia que la sociedad espera de la educación, que tiene la función de socializar al niño formalmente, de educarlo, de incorporar a las nuevas generaciones los valores, costumbres y conocimientos de nuestra sociedad”.

(Carrillo L, 2006:6)www.uach.mx/extension_difusion/.../Gestios_escolar.pdf

“Gestión Escolar es aquella disciplina que enfatiza principalmente el trabajo en equipo, y, en consecuencia, el aprendizaje organizacional, tendientes a la generación de procesos que permitan diagnosticar, planificar, implementar y evaluar el hacer pedagógico de la institución educativa”.

(Vera, 2006:1)<http://trabajosfernandovera.blogspot.com/2006>.

Analizando las definiciones podemos deducir que la gestión educativa parte del ejercicio de un liderazgo personal y profesional de un equipo directivo con el fin de coordinar los esfuerzos de todos los integrantes de la comunidad educativa, optimizando recursos para resolver problemas y lograr los objetivos trazados en el PEI.

“La gestión requiere siempre un responsable con capacidad de liderazgo que no se reduce a la función exclusiva para el director, sino pone a dicha función en relación con el trabajo colegiado del personal y lo hace participar en relaciones que a su vez, se establecen entre los diferentes actores de la comunidad educativa, incluyendo la comunidad externa”.

(Vera, 2006:1) (<http://trabajosfernandovera.blogspot.com/2006/07/gestin-escolar-pre>)

La gestión educativa debe tender al logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los estudiantes, docentes, padres de familia y de la comunidad toda, en pos de un país solidario, ético y participativo. Es un proceso mediante el cual se dirige, orienta y administra una institución educativa, se reconocen problemas y plantean soluciones, mediante la toma de decisiones en equipo.

2.2.2. Prácticas de liderazgo que fortalecen la gestión educativa

- ❖ Generar aprendizaje organizacional y social.
- ❖ Resolver colectivamente problemas nuevos.
- ❖ Redefinir los valores.
- ❖ Ajustar los procesos de acción para alcanzar las metas.
- ❖ Estimular el desarrollo de nuevas formas de comprender y de actuar.
- ❖ Ampliar los procesos de mejora continua.
- ❖ Desarrollar y sostener círculos de aprendizaje profundo.

- ❖ Fortalecer competencias complejas, tanto individuales como colectivas.

(Aguerrondo, Beech , Gore , Gvirtz , 2007:48)

“El liderazgo participativo está muy ligado al rol que asume el director en la gestión educativa moderna, caracterizada por una estructura-descentralizada. Por tanto este tipo de gestión requiere mecanismos de delegación de responsabilidades, y participación estamental en la toma de decisiones pedagógicas y de optimización de la calidad de la educación”. *(Aguilera, Gutiérrez, Mayorga y Sánchez , 1999: 149)*

www.trabajosfernandovera.blogspot.com

2.2.3 Instrumentos de gestión educativa

Los siguientes instrumentos van a orientar la gestión del director y su equipo directivo en su accionar para brindar un servicio educativo de calidad acorde a las exigencias de la sociedad y enmarcados en el contexto en el cual la institución educativa se desenvuelve.

- ❖ Proyecto Educativo Institucional (PEI)
- ❖ Proyecto Curricular Institucional (PCI)
- ❖ Reglamento Interno (RI)
- ❖ Informe de Gestión Anual (IGA)
- ❖ Plan Anual de Trabajo (PAT)

“El PEI.- “Es un instrumento de gestión de la institución educativa a mediano y largo plazo, enmarcado dentro del proyecto educativo nacional. Define la identidad de la institución educativa y ayuda a orientar, conducir y definir la vida institucional.” *(UNESCO en Perú, 2011: 57)*

El Proyecto educativo institucional constituye el referente para la formulación de los demás instrumentos de gestión, su adecuada elaboración que involucre a toda la comunidad educativa, logra un trabajo colectivo, construyendo acuerdos entre docentes y autoridades, estudiantes y docentes, padres de familia, directivos, docentes y estudiantes. Es una guía que orienta la práctica y se proyecta hacia el futuro, teniendo en cuenta objetivos, procedimientos, estrategias, ideas, apelando al

consenso de la mayoría para lograr las metas propuestas, realizando una evaluación permanente, que permita una retroalimentación de los procesos.

2.2.4 Importancia de la gestión educativa

Las maneras específicas con que las instituciones se organizan y conducen para cumplir sus propósitos, es sin duda el rasgo central de la gestión.

Entre los elementos de la escuela, el que más se ha enfatizado es el relativo a las autoridades o directivos, pues de ellos se requiere ciertas capacidades de gestión importantes como son: la de reflexión sobre escenarios futuros y estrategias de cambio, la de manejo de información y comprensión sobre sus propios procesos de gestión y política educativa, la identificación y formulación de innovaciones; así como la gestión de procesos de concertación, trabajo en equipo y liderazgo. (Álvarez & Granados, 2000)

“Los cambios científico- tecnológicos de nuestra sociedad, ligados a las transformaciones políticas y culturales de la época, se constituyen en presiones al sistema educativo, para que sus escuelas den respuesta, en forma y contenido, tales requerimientos van desde ofrecer una enseñanza efectiva con estructuras curriculares flexibles” (Terán Olguín Rito 2012: 1)

(foros.anui.es.mx/media_superior/pdf/La_importancia_gestion_escuela.pdf)

Dichos cambios científicos junto a la participación colegiada de sus comunidades; la transformación de las políticas educativas en actividades concretas y programáticas; el funcionamiento de disposiciones normativas para regular y hacer eficiente el quehacer escolar; el ejercicio de un liderazgo profesional firme y con un sentido claro en lo académico.

El éxito de las escuelas, no solo radica en la organización, sino además un papel muy importante es el que cumplen los padres de familia, alumnos, docentes y directivos, para lo cual es necesario aceptar que la transformación en las instituciones educativas requiere de compromiso, apoyo técnico y financiamiento para que la institución cumpla de manera eficaz, eficiente y ética la función para la cual fue creada.

El director es responsable de la vida escolar, es quien enmarca cierta forma de hacer que funcione una institución, dentro de la cual debe realizar distintos roles educativos; primeramente debe ser un educador, propiciando las buenas relaciones entre la comunidad escolar, predicando con el ejemplo; también cumple el rol de informador y comunicador, para lo cual es necesario que sepa trabajar de forma cooperativa, respetando y delegando participación a todos los miembros de la comunidad escolar; así mismo es gestor de recursos materiales y humanos que brindan la posibilidad de crecimiento en la escuela.

El director “es un agente de cambio que tiene a su cargo seres humanos, vulnerables, sensibles, críticos, detallistas, por lo que para realizar la función ejerce un liderazgo adecuado a las circunstancias para propiciar un ambiente armonioso, de relaciones interpersonales positivas y un colectivo integrado y motivado constantemente”. (*Barraza, Jaik, 2010: 57*).

www.redie.org/librosyrevistas/revistas/praxisinv03.pdf

La organización y dirección de los centros educativos deriva de la necesidad de distribuir en un sistema integrado el amplio conjunto de elementos interconectados e interdependientes que enmarcan los procesos institucionales de enseñanza-aprendizaje, por lo cual la función organizativa-directiva se está convirtiendo en un tipo de profesionalismo de alto orden encaminadas a la solución de problemas de una manera eficaz y eficiente, así como también responder a las necesidades del contexto y a las exigencias que la sociedad presenta.

“Los equipos directivos de las escuelas son actores clave de estos procesos de reorganización institucional, porque son los responsables de promover nuevas culturas de trabajo apoyadas en el funcionamiento de equipos docentes, en la construcción de redes con otras escuelas y otras instituciones de la comunidad y en el diseño, desarrollo y evaluación de propuestas de enseñanza consensuadas”. (*Fuentes, 2007: 1*) www.educar-argentina.com.ar/AGO2007/educ239.htm

En cada centro educativo como una unidad independiente y autónoma los directores tienen que desarrollar; un sistema, los mecanismos internos necesarios para entender la cultura de la escuela, cómo se dan las mismas relaciones interpersonales, la comunicación, la motivación de los estudiantes, maestros y otro

personal. Si el director puede desarrollar este conocimiento, entonces puede entender su rol en la escuela para desarrollar y mantener: un clima organizacional saludable, un ambiente de trabajo adecuado, propiciar el desarrollo de una comunidad de aprendizaje en la que se logre la calidad académica deseada.

2.3. LIDERAZGO EDUCATIVO

2.3.1. Concepto

“Al hablar de liderazgo educativo, adquiere relevancia la comprensión de las características propias del sistema educacional en general y de los establecimientos escolares en particular, siendo en este nivel donde hay que situarse adecuadamente, ya que las mayores limitaciones que presenta el sistema educacional, proviene de la transferencia de estilos a los centros educativos, procedentes de otros contextos (políticos, empresariales), desconociendo la realidad y el objetivo por el cual existen las organizaciones educativas”. Salazar , 2007 : 10)<http://mercedessalazardiaz.blogspot.com/2007/02/ensayo-sobre-lide>

Un “buen liderazgo escolar consiste en transformar los sentimientos, actitudes y opiniones, así como las prácticas, con el objeto de mejorar la cultura de la escuela.” (UNESCO 2005: 195)

“El líder educativo es una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las ordenes existentes para, así, cambiar y transformar las formas habituales de la escolarización.”(Tenutto ,Klinoff , Boan,2009: 103).

“ Es imprescindible que el líder educativo posea el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento y acción, la disposición de indagar, cuestionar y problematizar, la inclinación a tomar riesgos y a experimentar y evaluar consecuencias, las habilidades para crear espacios y practicas cuidadosas, dedicadas, respetables, confiables, estimulantes, preocupadas y que contribuyan a desarrollar comunidades de aprendizaje donde se avance en la democracia, la equidad, la diversidad, y la justicia social.” (Tenutto, Klinoff, Boan, 2009: 102).

Una persona puede estar provocando la adhesión de sus colaboradores fruto de su buena capacidad para obtener los mejores resultados en acuerdos de negociación (Dimensión Científico- Técnica), esta misma persona puede ser admirada por su capacidad para comunicarse o por su empatía (Dimensión Psico-Afectiva) y a la vez los colaboradores pueden serle leales por entender que tal persona es siempre veras con los demás (Dimensión Ética).(Guillen, 2006: 179)

Al líder se le juzga y se le admira, no solo por su eficacia o capacidad para alcanzar bienes útiles, sino también por su atractivo, o capacidad para lograr bienes agradables y por su bondad, o capacidad para proporcionar bienes éticos.

Aunque todos estos aspectos se complementan, y puede haber liderazgo incluso cuando alguno se halle ausente, cabe pensar que el grado de influencia del líder será mayor en la medida que se den todos ellos.

2.3.2 Importancia del liderazgo en la educación

Razones de tipo Sociológico

Ningún grupo humano, mediano o grande, funciona eficazmente sin algún tipo de liderazgo, ya provenga del espacio formal o liderazgo institucional, o provenga del espacio informal o liderazgo ocasional.

Razones de tipo Psicológico

Cuando un colectivo se ve obligado a trabajar en una mínima dinámica de colaboración, impuesta por las leyes (prescripción del proyecto educativo y curricular), o por la cultura social imperante, se genera un conjunto de tensiones permanentes entre los objetivos de la institución y los intereses corporativos o personales de los miembros del grupo.

Razones de tipo Profesional

Existen dos aspectos en la gestión de un grupo mediano o grande para los que no basta la capacidad del experto a la hora de conseguir la eficacia deseada del grupo.

Estos aspectos son la consecución de resultados de calidad en función de la satisfacción del cliente y las relaciones humanas. (Álvarez, 1998 :82)

Analizando estos aspectos se puede concluir que una institución educativa funciona eficazmente bajo algún tipo de liderazgo ante diferentes recursos y situaciones, por lo tanto la importancia del liderazgo implica el logro de objetivos con y por medio de personas, es decir interesarse por el trabajo y por las relaciones humanas.

2.3.3 Los Pilares del Liderazgo

La calidad de las instituciones educativas viene determinada por la misión visión y valores de la institución, donde es indispensable que la dirección ejerza un liderazgo claro y comprometido con los proyectos de mejora, con la capacidad de comunicar una visión de futuro del plantel educativo, la capacidad de definir en equipo una misión que funcione como marco del proyecto y la configuración de un marco de valores y la configuración que actué como elemento aglutinador del equipo.

2.3.3.1 La Visión, Misión y Valores

2.3.3.1.1. Visión

La visión “es una imagen mental del futuro estado de la organización posible y deseable tan vago como un sueño y tan preciso como una meta a realizar, es una visión de futuro de la organización creíble y realista, que mejora la situación presente.” (Álvarez, 1998: 69)

La visión de la institución educativa refleja los posibles cambios en, los que está comprometida la institución; así como los valores, principios, creencias. La visión suele ser compartida por una gran mayoría de los colaboradores y que impregna todos los documentos de la institución como políticas, los proyectos y los distintos planes de actuación de la vida cotidiana y para que sea percibida por los colaboradores y personal de la institución, debe institucionalizarse a través de un proyecto o documento institucional.

La visión cumple su función cuando es comunicada tanto en forma oral como en forma escrita, a través del sistema de recompensa, tales como elogios, agradecimientos verbales, etc.

2.3.3.1.2 Misión

La misión es una declaración de intenciones que define exactamente la personalidad de la institución y los elementos esenciales que van a darle identidad. “La misión tiene una función simbólica y unificadora. Sirve de marco, guía y criterio para valorar en cualquier momento la identidad y coherencia de la organización”. (Álvarez, 1998: 69)

La misión de una institución sirve para que la gente interna se entere en pocas palabras en donde está y para qué está, debe implicar a la mayor parte del personal, ya sea en el proceso de definición, en un proceso de reflexión, discusión y aceptación, sino es posible la primera.

La visión es el sueño, la misión es el propósito de hacer realidad alguna parte importante del sueño con los recursos y fuerzas que tenemos.

“Lo importante de la misión es la tensión constante que su logro implica y que nos obliga como dice, a desplegar todas nuestras energías, para mejorar continuamente.”

(Fuentes A, 2011: 17)<http://www.educar-argentina.com.ar/AGO2005/edu101.htm>

Un líder sin una visión clara de lo que quiere en el futuro (visión) y de lo que quiere en el presente (misión), o se convierte en un perfecto burócrata que no molesta o es sustituido inmediatamente de su liderazgo.

2.3.3.1.3 Valores

Los valores entran en juego de manera casi imperceptible, aun cuando intentemos ser racionales, objetivos y profesionales.

Los líderes de carácter social como *Luther King, Gandhi, Juan XXIII, la Madre Teresa de Calcuta*, explicitaban frecuentemente su sistema de valores como

banderín de enganche o como un estilo de vida que pretendían pasar a otros. “Los estudios han demostrado claramente que los grupos humanos confían el liderazgo a aquellas personas cuyos valores son más parecidos a los valores predominantes del grupo.” (Suárez, 1998: 73)

Desde este punto de vista es fundamental que el líder comunique de forma explícita sus valores, pues constituyen la base primordial de toda institución educativa ya que el estilo de dirigir una institución queda determinado por los valores, principios y convicciones encaminados al trabajo armonioso entre estudiantes, padres de familia, docentes, directivos y comunidad.

2.3.4 Tipos de liderazgo en la educación

Los líderes educativos competentes combinan varios estilos de liderazgo para aclimatarse al lugar, la tarea y las personas.

2.3.4.1 Liderazgo Democrático

Este tipo de liderazgo “otorga gran importancia al crecimiento y desarrollo de todos los miembros del grupo permitiendo que trabajen según el principio de consenso y toma de decisiones” (Ascanio 1995: 23)

De esta manera se consigue un ambiente laboral agradable donde, prevalece el conocimiento de las necesidades e intereses de estudiantes, directivos, docentes, y, padres de familia.

2.3.4.2 Liderazgo Autocrático

“El liderazgo autocrático depende del poder que tiene la autoridad para ejercerlo, pero este poder puede ser delegado por las autoridades superiores o por los subordinados; en uno u otro caso se está dentro de una situación de autarquía” (Liendo, 1995: 13).

Desde esta perspectiva el director impone su voluntad sobre todos los miembros de la institución educativa, actitud que se ve reflejada principalmente en casos donde este amenazado el principio de autoridad del plantel.

2.3.4.3 Liderazgo Participativo

En la educación considera que los estudiantes, docentes, equipo directivo, padres de familia y más actores de la comunidad educativa tienen capacidades, a veces insospechadas, que les permite asumir responsabilidades y proponer nuevas ideas. Sabe que él es el que tiene que tomarlas últimas decisiones, pero permite que se expresen libremente. Tiene muy claro los objetivos que hay que alcanzar y corregir el rumbo cuando es necesario.

El deseo de crear un espíritu de equipo alienta los planes por lo que sus componentes tienen una motivación extraordinaria para ponerlo en marcha.

“Participar es comprometerse crítica y constructivamente con una tarea colectiva”,
(Chiñas, 2005: 10).<http://www.gestiopolis.com/recursos5/docs/ger/liderafas.htm>

Es una persona que ayuda a sus colaboradores a identificar valores profesionales, intereses de trabajo y fortalezas personales. Un facilitador tiene alta capacidad para discutir problemas, ayudar a identificar planes de largo plazo y mostrar apoyo para avanzar objetivos profesionales.

2.3.4.4 Liderazgo Estratégico

“Es el proceso de ofrecer la dirección e inspiración necesarias para crear e implementar una visión, una misión y las estrategias para lograr y respaldar los objetivos institucionales” (Lussier & Achua, 2004: 374).

El liderazgo estratégico es el pensamiento y la toma de decisiones requeridos para desarrollar y ejecutar el plan, antes de ello el líder debe conocer las acciones pasadas de su institución educativa, así como el ambiente actual existente y que tendencias le están afectando en el presente para la toma de decisiones.

2.3.4.5 Liderazgo Transformacional

El líder es capaz de generar el deseo de cambio, para lo que apela a valores e ideales como la libertad, la justicia o la igualdad, es capaz de crear un clima positivo, una atmósfera que alienta a tomar la iniciativa, cooperar y aprender, genera

confianza al procurar el desarrollo de los colaboradores como estrategia para lograr compromiso hacia un objetivo común. Se define como “una relación de influencia en la que el papel del líder consiste en provocar cambios en convicciones y actitudes para generar compromiso y adhesión”. (*Guillen ,2008:179*)

2.3.5 Características del liderazgo

2.3.5.1. Liderazgo Democrático.- En este tipo de liderazgo, el líder busca ser un miembro más del grupo o equipo, las decisiones se toman bajo consenso de estudiantes, directivos, docentes y padres de familia, de esta manera el desempeño es superior se desarrolla la creatividad, la comunicación, la responsabilidad, el compromiso y una cultura institucional donde prima el espíritu colaborativo. Este estilo de liderazgo “Logra que se alcancen las metas a través del esfuerzo sincero, la motivación, el compromiso, la confianza y el respeto, de igual manera existe una alta orientación hacia la tarea y hacia la persona”. (*Ascanio, 1995:23*).

2.3.5.2. Liderazgo Autocrático.-“El líder autocrático toma decisiones en nombre del grupo, es decir, no permite la participación de los demás del camino que ha de seguirse para alcanzar los objetivos comunes, aunque se puede producir casos en se otorga la oportunidad de voz y voto, pero con el cuidado de reservarse el poder de decidir para sí mismo”, (*Liendo 1995 :13*).

Este estilo de liderazgo se caracteriza por ser dominante, restrictivo, exigir obediencia y supervisar constantemente a sus compañeros de la institución, no permite la participación activa de los miembros de la comunidad educativa, presentando muchas limitaciones frente a la iniciativa individual y de equipo.

2.3.5.3. Liderazgo Participativo.-“La dirección participativa se basa en un concepto positivo de la posición existencial: "yo estoy bien- tú estás bien". Se considera que la gente es buena en general, aspira a lo mejor y la manera de llegar grandes logros es encaminar los esfuerzos de todos hacia un fin común”.(*López, 2002:1*)

http://www.angelfire.com/wizard2/alopez/lider_participativo.htm

Las personas tienen sus valores, motivaciones, necesidades y sentimientos que les impulsan a trabajar y colaborar este tipo de liderazgo procura encauzar las relaciones del equipo.

Los conflictos se abordan y se resuelven con la participación de las partes implicadas. El clima de trabajo es sano, positivo, motivador y la imagen de la institución educativa, gana prestigio cuando sus directivos tienen verdadero don de mando involucrando a todos en la toma de decisiones para la consecución de la visión y misión institucional..

2.3.5.4. Liderazgo Estratégico.-Los líderes estratégicos generalmente son responsables de instituciones educativas grandes y pueden influenciar por mucho tiempo y en muchas personas. Establecen la estructura de la organización, La asignación de los recursos y comunican la visión estratégica.

“Estos líderes trabajan con problemas altamente complejos, procesan la información rápidamente, evalúan alternativas basados en datos incompletos, toman decisiones y generan apoyo”.(Madrid , 2010: 6)

<http://juanpablomadrid.blogspot.com/2010/02/liderazgo-estrategico.html>

2.3.5.5. Liderazgo Transformacional.- El líder transforma y motiva a los seguidores por el carisma, la excitación intelectual y consideración individual. Además, este líder busca de nuevas formas de trabajo, mientras que trata de identificar nuevas oportunidades frente a las amenazas y trata de salir del statu quo y modificar el medio ambiente. Los seguidores de este líder sienten confianza, admiración, lealtad y respeto al líder y lo harán más de lo esperado al principio” .(Chirinos, 2011:1)

“Respecto a los alumnos el “liderazgo transformacional” tiene conciencia de que son el núcleo y el objeto fundamental de su trabajo, identifica sus intereses con el interés de la educación de los niños; este líder sabe que los resultados de los alumnos significan el éxito de su proyecto”. (Fuentes, 2005:20)

Un investigador destacado en este campo es *Bernar Bass (1988)* quien define al liderazgo transformacional como, “el comportamiento de ciertos directivos, que tienden a convertir a sus profesores en líderes de la actividad educativa”.(Fuentes, 2005: 20)<http://www.educar-argentina.com.ar/AGO2005/edu101.htm>

Lo singular de esta nueva concepción es que, al actor profesor se le demande su particular contribución a la comunidad educativa a través del ejercicio de su propio liderazgo.

“En la medida en que el liderazgo del profesorado amplía la capacidad del centro escolar más allá del director, su función debe contribuir a crear condiciones y capacidad para que cada uno de los profesores llegue a ser líder,” (Uribe, 2005:4) <http://www.slideshare.net/marcojfsduskos/liderazgo-2582118>

El liderazgo transformacional es muy complejo por cuanto significa cambiar paradigmas institucionales donde se le brinda a cada docente la oportunidad de ejercer su propio liderazgo contribuyendo a la solución de problemas y consecución de metas y objetivos institucionales.

2.3.6. Diferencias entre liderazgo y dirección

LIDERAZGO	DIRECCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Promueve y protege valores. • Crea y estimula cultura. • Define o promueve una misión para todos. • Es ejemplo de las transformaciones buscadas. • Concede importancia a los símbolos para comunicar valores. 	<ul style="list-style-type: none"> • Programa • Controla • Valora o mide • Ejecuta • Organiza • Planifica

Fuente: Alfredo Gorrochotegui (1997: 77) Escuela para Maestros (2007:104)

El liderazgo se relaciona más bien, con la autoridad informal propia de la dinámica oculta e incontrolable de las organizaciones, mientras que la dirección se refiere más bien a la autoridad institucional, siempre visible, a la que normalmente le acompañan los atributos técnicos propios del cargo.

Al director se le exige eficacia, al líder se le exige integridad, fidelidad a principios y valores que comparte con sus seguidores.

“El rol del líder exige experiencia y madurez personal y profesional. El rol del directivo exige capacidades técnicas de experto, el director afronta la complejidad de la gestión y el líder afronta el cambio”. (Tenutto, Klinoff, Boan , 2009: 102).

2.3.7. Liderazgo y cultura escolar

“La cultura escolar es la malla de significados que se usa para establecer relaciones de carácter educativo, profesor-alumno, alumno-alumno, profesor –apoderado, entre otras.”(Navarro, 2006: 4)

www.lapaginadelprofe.cl/Nadia/curriculoescolar.htm

La cultura de una institución educativa, es “su forma habitual y tradicional de pensar y hacer las cosas, que comparten en mayor o menor grado todos los miembros y que deben aprender o al menos aceptar en parte, los nuevos miembros, con el fin de ser aceptados en ella”.*<http://mercedessalazardiaz.blogspot.com/2007/02/ensayo-sobre-lide>*

En este sentido, la cultura cumple una amplia línea de conducta al interior de la institución: las habilidades y los conocimientos técnicos del trabajo, las actitudes hacia la disciplina y el castigo, los valores, las costumbres y los hábitos de conducta, los objetivos, los métodos, convicciones y tabúes.

Cuando una institución educativa logra fortalecer su cultura, donde los valores son ampliamente compartidos, donde se alienta a los profesores a aceptar riesgos e innovar en la aplicación de nuevas metodologías; donde el líder ejerce real influencia sobre los demás integrantes, se logra hacer de la calidad su principal objetivo con el compromiso individual y colectivo.

2.3.8 Requisitos del líder pedagógico

Liderar es educar y desde esta perspectiva educacional, cada educador es un líder, el mismo que reúne los siguientes requisitos:

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

- ❖ Tacto psicológico para tratar a los estudiantes de acuerdo a las características particulares de cada uno de ellos.
- ❖ Saber intuir y prever los problemas.
- ❖ Hábil en la toma de decisiones.
- ❖ Entusiasta y motivador. Inspira con su visión de futuro.
- ❖ Diseña, propicia un entorno que facilita la acción conjunta e individual.
- ❖ Apremia, transmite 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 pedagógico resume y transmite historia”. (Ortiz, 2005:17)
www.monografias.com/trabajos26/liderazgo-pedagogico/liderazgo-pedagogico.shtml

Un buen liderazgo pedagógico se fundamenta en la capacidad del profesor de fortalecer los mejores valores de lo humano, para dar paso a una constante búsqueda colectiva de soluciones, cuyo objetivo final sea una educación integral.

2.3.9 Valores a desarrollarse en el líder pedagógico

En los líderes pedagógicos deben desarrollarse 10 valores:

- ❖ Escuchar: para poder identificar la voluntad del grupo de estudiantes.
- ❖ Empatía: para comprender lo que los alumnos quieren.
- ❖ Curación: saber poner remedio a los daños que sufren los estudiantes.
- ❖ Conciencia: esforzarse a mantenerse despierto en función de lo que sucede alrededor.
- ❖ Persuasión: confiar más en esta capacidad que en la de ejercer el mando.
- ❖ Conceptualizar: capacidad para asumir grandes retos que superen la realidad diaria.
- ❖ Previsión: habilidad para prever el resultado probable de una situación.
- ❖ Administración: asumir el compromiso de administrar bien el currículo para servir a las necesidades de los estudiantes.
- ❖ Crecimiento: el líder pedagógico confía en el valor de los estudiantes y se compromete a desarrollarlo.

- ❖ Comunidad: Sensibilidad para construir una comunidad pedagógica en La institución educativa. (Ortiz, , 2005: 18)

<http://www.monografias.com/trabajos26/liderazgo-pedagogico/liderazgo-pedagogico.shtml>

“Liderazgo Pedagógico es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección de la institución educativa, más de lo que ella posibilita, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes” (Ortiz, 2005: 53)

<http://books.google.com.ec/books?id=eR22umtiXLAC&pg=PA53&lpg=PA53&dq=Liderazgo+Pedagógico>

Un líder pedagógico desarrolla valores cuando conoce, escucha, comprende a su grupo de estudiante con un alto grado de confianza y sensibilidad, asumiendo compromisos orientados a satisfacer necesidades colectivas e individuales.

2.3.10 Ámbitos del liderazgo pedagógico

El liderazgo pedagógico se desarrolla en tres ámbitos específicos:

a.- Visión de la escuela.

b.- La Gestión Curricular.

c.- Creación de un clima positivo.

a.- Visión de la escuela:

- ❖ Implicarse en construir un PEI que implique a toda la comunidad educativa.
- ❖ Transmitir / comunicar vivencialmente esa visión educativa.
- ❖ Centrar las metas en aspectos educativos esenciales
- ❖ Buscar consensos y compromisos de todos los estamentos de la comunidad sobre el tipo de educación.
- ❖ Clarificar y reflexionar colectivamente sobre las metas y objetivos educativos del centro.
- ❖ Adecuar las actividades individuales en el aula o las de pequeño grupos a esa visión colectiva y consensuada de escuela.

- ❖ Incidir en las acciones individuales de los profesores y alumnos, sobre todo cuando se han consensuado.

Al hablar del liderazgo pedagógico, asumimos que es prioritario la capacitación, la comunicación, los consensos, la reflexión colectiva de metas y objetivos, el trabajo en equipo, de tal manera que toda la comunidad educativa tenga clara la visión institucional como punto de partida.

b.- Gestión Curricular:

- ❖ Entrega apasionada al trabajo académico de profesores y estudiantes.
- ❖ Dedicar el tiempo necesario a la coordinación curricular.
- ❖ Comprometerse en las adaptaciones curriculares necesarias.
- ❖ Hacer respetar los horarios de enseñanza.
- ❖ Distribución de cursos y materias con criterios de especialización y preparación.
- ❖ Influir y fomentar la constitución de equipos de trabajo entre los profesores.
- ❖ Consensuar políticas sobre la evaluación.
- ❖ Fomentar la coherencia de las actividades del aula con la visión global de la escuela.

En la gestión curricular es imprescindible realizar las adaptaciones curriculares de acuerdo al contexto, consensuando equipos de trabajo, políticas de evaluación, coordinación curricular, mediante un trabajo apasionado de directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, al servicio de la comunidad con una educación de calidad.

c.- Creación de un Clima Positivo:

- ❖ Promover un clima de trabajo colaborativo entre los profesores.
- ❖ Establecer una comunicación clara y fluida entre el miembro de la comunidad.
- ❖ Respetar las aportaciones de cada miembro al desarrollo de la escuela.
- ❖ Crear un ambiente de trabajo riguroso y ordenado
- ❖ Expresar expectativas y refuerzo positivos sobre las actividades de los colegas, estudiantes, padres de familia y representantes legales.
- ❖ Buscar soluciones positivas y dialógicas en los conflictos.
- ❖ Adquirir capacidad de tolerancia de lo ambiguo. *(Delgado L. 2004 :205,206,207)*

http://ull.academia.edu/JuanJes%C3%BAsGonz%C3%A1lezToledo/Papers/1148287/La_funcion_de_liderazgo_de_la_direccion_escolar_una_competencia_transversal.

Uno de los aspectos más complejos en la gestión educativa, constituye mantener la armonía en el accionar dentro de la comunidad educativa, de ahí que en el PEI se debe establecer políticas de trabajo colaborativo, práctica de valores, comunicación fluida, trabajo riguroso, mantener el diálogo en la solución de conflictos, todos ellos encaminados a la creación de un ambiente positivo en el plantel.

La calidad ética personal del líder se convierte en la raíz de la generación de confianza ética, que lleva a obrar, más allá de los dictados del deber. Esta descripción es coherente con el concepto de liderazgo transformacional, en el que el líder se convierte en el ejemplo digno de ser imitado en sentido ético, precisamente por su excelencia humana, por el número de sus virtudes éticas y por su actitud de servicio

Instituciones como la familia, los medios de comunicación de masas, las asociaciones juveniles, la ONGs, etc., juegan un papel fundamental en el “choque e intercambio cultural” que se produce a lo largo de nuestro desarrollo personal, social y organizacional, por lo cual son instituciones que deben coadyuvar con el objeto de homogeneizar determinadas pautas de comportamiento consideradas deseables y por tanto claves en la formación de líderes.

2.4. LOS VALORES Y LA EDUCACIÓN

La educación en valores es un replanteamiento cuya finalidad esencial es humanizar la educación.

La educación en valores es necesaria para ayudar a ser mejores personas en lo individual y mejores miembros de los espacios sociales en los que se desarrollan.

“Si la educación pública es responsable de la búsqueda, en lo que a ella compete, de un modelo de individuo y de ciudadano, la escuela tiene que ser militante defensora de la socialización de una serie de valores claros. Es necesario optar

porque cada centro escolar tenga sus propios valores, en lugar de una escuela unificada en sus objetivos educativos fundamentales, base de la integración plurinacional y pluricultural".(Gimeno, 1996)

"Valor es toda perfección real o posible que procede de la naturaleza y que se apoya tanto en el ser como en la razón de ser de cada ente."(Chavarría, 2007:58)

El bien, la verdad y la belleza son, entonces, propiedades trascendentales del ser; en tanto que el mal, la imperfección y el error son, en este sentido, carencia de ser.

El término valor está asociado con ideas como; aprecio, cualidad, estima, interés y preferencia. Como intento de definición se podría aventurar que valor es todo aquello a lo cual se aspira por considerarlo deseable, ya se trate de objetos concretos o de ideales abstractos que motivan y orientan el quehacer humano en una cierta dirección.

Pedagógicamente hablando se puede decir que los valores son " fuente de perfeccionamiento humano," realidades sentidas y apetecidas por la perfección que guardan en sí mismos; perfecciones que pueden comunicarse al hombre.(Chavarría, 2007:59, 70)

Los seres humanos necesitan valores para el convivir social y el hombre se ha encargado de establecerlos, de ahí que, los valores son aspectos sustantivos que nos guían y se convierten en los puntales de las buenas costumbres , o sea, en la forma de actuar del hombre para con el hombre, en otras palabras se refiere al deber ser y al deber hacer del hombre, que como ser reflexivo, es capaz de darse cuenta de sus actos, de juzgarlos, de valorarlos, de orientarlos, es decir de plantearse, metas, objetivos y propósitos.

Por lo tanto, cuando se habla de los valores, se refiere a la moral, a la ética, en definitiva a las buenas costumbres y es en aquella instancia desde la cual se juzga y valora la forma cómo actúa el ser humano, en una sociedad llena de injusticias y contradicciones; y, al mismo tiempo es el espacio donde se formula principios y criterios acerca de cómo se debe comportar, y hacia donde se deben dirigir las acciones. Entonces la moral se refiere tanto al comportamiento individual como

colectivo, aspectos estos que no deben separarse y que permiten ver como el ser humano y la sociedad cambian, porque son dialécticos, mutables, dinámicos, etc.

2.4.1. La transmisión de valores en el aula

En el informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el Siglo XXI (*Delors, 1996*) se proponen cuatro pilares de educación:

- ❖ Aprender a conocer.
- ❖ Aprender a hacer.
- ❖ Aprender a convivir.
- ❖ Aprender a ser.

Desde esta propuesta puede partirse para desarrollar en el aula experiencias axiológicas en sus propósitos educativos.

“Aprender a Conocer.- no apunta a saber “almacenar” el conocimiento en el periodo escolar, sino a saber buscarlo, interpretarlo, manejarlo y actuar con él y no solo durante el periodo escolar, sino a lo largo de toda la vida.” (*Anaut, Bertran, Claramonte, 2002:35*)

Aprender a Hacer.- Va mas allá del objetivo pragmático de desarrollar una calificación habilidad o competencia profesional o técnica. Se pretende más bien una competencia que capacite al individuo para hacer frente a un gran número de situaciones y a trabajar en equipo. Se pone énfasis en el desarrollo de la creatividad, en el enfoque hacia la solución de problemas y la toma de decisiones, y en las habilidades relacionadas con conceptos asociados a la cultura de calidad.

Aquí se tropieza con un tema transversal a todos los temas transversales, pues el fomento de la competencia, las destrezas y el sentido de responsabilidad y la honestidad (coherencia entre pensamiento y acción) es algo que se desarrolla solo cuando se trabaja con temas transversales, pues exige del estudiante la búsqueda de soluciones y su implicación personal y responsable en las mismas.

Aprender a Convivir.-La educación para aprender a vivir juntos integra la comprensión del otro y la percepción de las diversas formas de interdependencia; las habilidades para aprender a manejar el conflicto y las habilidades de

comunicación, así como la tolerancia y el respeto por el pluralismo, se convierten en valores centrales desde esta perspectiva.

Aprender a Ser.- El autoconocimiento, la responsabilidad personal, y el desarrollar la capacidad de juicio y autonomía constituyen los medios para aprender a ser y lograr un desarrollo pleno de la personalidad particular de cada educando.

En líneas generales, “tres de estos pilares (aprender a ser, aprender a conocer y aprender a hacer) pertenecen al ámbito personal, significando una sólida base para el desarrollo del individuo. En cambio el cuarto pilar (aprender a vivir juntos) hace mas referencia al ambiente social. Todos juntos proporcionan la base de lo que podría llamarse genéricamente desarrollo socio personal, que a fin de cuentas reúne las grandes finalidades del sistema educativo”.(Anaut, Bertran, Claramonte, 2002:35)

La escuela es una institución de origen cultural creada por la sociedad para apoyar y complementar la acción educativa familiar en aquellos aspectos que rebasan las posibilidades del microambiente familiar.

A la familia y a la escuela se unen otros ámbitos e instituciones educativas, los clubes sociales y deportivos, los templos y parroquias, el vecindario, los ambientes virtuales que cada vez cobran mayor fuerza, etc. Se trata de conseguir, a través de la integración de todas las influencias, el perfeccionamiento integral del ser humano; es decir su mejora, madurez y plenitud progresiva en todas sus capacidades, en todas sus facultades, la asimilación de todas las esferas de valor.

Los modos o formas de abordar la acción educativa pueden ser muy variados, pero en todos los casos habrán de considerar básicamente los siguientes tres principios:

- ❖ “EJEMPLO DE LOS EDUCADORES.- Como punto de partida, con el fin de ser reflejo vivo de los valores en los que se desea formar.
- ❖ LA CONVICCIÓN VS LA IMPOSICIÓN.- Como propósito que se desea lograr, pues los valores pueden proponerse pero nunca imponerse.
- ❖ LA FORMACIÓN DE LA VOLUNTAD.- Como medio sustancial, pues el perfeccionamiento humano es decisión y tarea personal.(Chavarría, 2007: 70)

La educación bien dirigida requiere de profesionales con amplios conocimientos en las diferentes áreas, pero básicamente necesita personas con gran calidad humana

que sepan transmitir valores a través del ejemplo de tal modo que los jóvenes desarrollen su perfeccionamiento humano a partir de su propia voluntad.

2.4.2. La necesidad de la educación en valores

La escuela ha ido relegando la educación en hábitos, actitudes y valores, pensando que cada alumno podría aprender por si mismo lo bueno o malo, o en cualquier caso era una tarea de la familia.

El abandono de esta dimensión ética por parte de la escuela se explica por: En tanto la educación en valores y actitudes fue un componente de la educación religiosa confesional y en aras a una neutralidad ideológica el natural refugio en contenidos instructivos ha ido relegando – en parte- una educación moral y ha dejado en cierta medida desarmada a la escuela en general frente a las demandas de los padres de familia.

Cada acción o enunciado del profesor transmite determinadas preferencias, actitudes, valores. De modo parecido cada aspecto del centro escolar, ya sea su gestión, organización o vida cotidiana, contiene determinadas asunciones valorativas, ya sean explícitas o implícitas (currículum oculto).

Barba Zorrilla (1986) describe estas orientaciones de la siguiente manera:

“La educación es un proceso de crecimiento integral.

La educación no significa el desarrollo de habilidades y destrezas, sino aprender a vivir.

La educación no es controlar sino responsabilizar.

La educación no es individualista sino forma seres que viven en sociedad.

La educación requiere relacionar escuela vida.

La educación no está centrada en el maestro sino en el estudiante

La educación no significa encerrarse en su especialidad.

La educación es un proceso electivo personal.”(*Garza, 2000:35*)

La tarea educativa centrada en formar mejores personas debe tener como filosofía básica que el verdadero proceso de cambio no puede imponerse, sino simplemente proponerse.

Pablo Latapí (1997), destacado investigador de la educación, señala con gran acierto que para alcanzar la madurez moral, el crecimiento de los niños y de los jóvenes ha de considerar cinco dimensiones:

- ❖ “El conocimiento de sí mismos y de sus motivaciones reales.
- ❖ La apreciación de las consecuencias de sus actos.
- ❖ El conocimiento de las normas de conducta vigentes en el entorno social, así como de su razón de ser.
- ❖ La elaboración racional, dialógica y responsable de normas que correspondan a sus propias convicciones.
- ❖ La integración de las normas elaboradas, en una visión global de la vida que determine sus decisiones y acciones, y les otorgue un sentido de realización humana.” (*Garza, 2000:36*)

“Enseñar valores es ayudar a que los demás se descubran a sí mismos, con sus potencialidades y limitaciones. Educar es conducir a alguien a que logre conocerse, aceptarse, y crecer. Educación en este sentido es preparar para la vida, es enseñar una ética frente a la existencia, para que con sabiduría se aprenda a bien tener, a bien hacer, a bien vivir y a bien ser.” (*Garza, 1998*)

Los autores hacen referencia a la educación en valores como una manera de enriquecimiento personal donde toda persona está capacitada para descubrir las normas éticas, y a cada cual corresponde juzgar en conciencia conforme a esos principios, obrar libremente en cada caso concreto, haciéndose así mejor o peor persona.

La excelencia humana se logra con la práctica, que requiere la humildad para reconocer la realidad de las carencias personales. Una excelente persona suele ser consciente de sus virtudes y sus defectos, que se esfuerzan por superar.

Una de las tendencias de la educación es conseguir desarrollar actitudes y valores que formen parte de una ética para la vida. Un aprender a ser más y no solo a acrecentar un saber intelectual. *La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)* ha declarado recientemente en un documento denominado “Sobre el Futuro de la Educación hacia el Año 2000.” la

educación debe promover los valores en todos los países de tal manera que se consiga acrecentar:

El sentimiento de solidaridad y justicia.

El respeto a los demás.

El sentido de responsabilidad.

La estima del trabajo humano y de sus frutos.

Las actitudes y valores concernientes a los derechos fundamentales.

La defensa de la paz.

La conservación del entorno.

La identidad y la dignidad cultural de los pueblos.

Otros valores sociales, éticos y morales llamados a suscitar entre los jóvenes una visión más amplia del mundo.

Las instituciones educativas así como la UNESCO buscan nuevos caminos para ofrecer una educación más humanística, con más significado para los estudiantes y con más trascendencia para la sociedad.

La educación más importante para un ser humano es la que decide darse cada quien a sí mismo. Toda educación de la persona debe fundamentarse en valores, con procesos educativos que promuevan la autoeducación.

2.4.3. Los valores y el ambiente familiar

“El ambiente familiar es el ambiente donde se dan los aprendizajes iniciales y quizá los más valiosos para la vida, allí aprendemos a socializar, a querer, o a odiar, a ser responsables o irresponsables, respetuosos o irrespetuosos, justos o injustos, fieles o infieles, bondadosos o mezquinos, agradecidos o desagradecidos, etc. Desde el núcleo familiar se aprende a explotar el entorno y posteriormente el mundo”.
(Izquierdo, 2004: 66)

De ahí la importancia que tiene el ambiente familiar y sobre todo el papel que juegan los padres en este núcleo ya que estos se convierten en guías, en ejemplo a seguir de parte de los niños, adolescentes y jóvenes, a esto se suma la presencia de los educadores como orientadores del proceso educativo-formativo, mas la influencia de

la información social extranjerizante con nuevas filosofías y paradigmas ajenos a nuestra idiosincrasia y patrones sociales-comunitarios. También juegan un papel decisivo los amigos, quienes con sus acciones, consejos y presiones inciden en la formación de la personalidad de los jóvenes.

“La transmisión de valores en la familia se da a través de los vínculos de afecto que se muestran a través del trato entre sus miembros, como se pide que se realice una tarea, cómo se cumple o no la misma y en función de ella cómo se expresa la satisfacción por lo realizado o se explica la molestia por lo que no se hizo, que vocabulario utilizan y con qué tono se hablan los miembros de la familia, que menciones se hacen sobre otras personas, que cualidades se adjudican”.

El ambiente de la institución educativa en lo que tiene que ver con la educación en valores implica la interacción de varios elementos tales como:

Infraestructura física, es el medio ambiente que le rodea, los maestros, las autoridades, los estudiantes, el personal administrativo y de servicios“La escuela piensa contribuir a la formación de valores propiciando el cumplimiento de prácticas sociales basadas en el pluralismo, respeto por La dignidad humana y por la cooperación en la construcción de proyectos selectivos con compromiso social”, es importante resaltar que los valores se desarrollan en contextos concretos de interacción que permita la regulación de los comportamientos y así posibilitar el cambio de aquellas actitudes o planes que estén en disonancia con principios sociales. Mabel del Giúdice,

(www.adolescenciaalape.org/sites/www.adolescenciaalape.org/files/valoresenlafamiliaayenlaescuela)

La educación como proceso socializador, es el espacio donde el ser humano adquiere información científica, técnica, humanística y valores, en otras palabras, va creciendo en conocimientos y en el aspecto formativo, de tal forma, que el principio y fin de la gestión educativa es justamente reconocer y fortalecer la valía y dignidad del hombre y mujer como personas.

El ambiente de la institución educativa en lo que tiene que ver con la educación en valores implica la interacción de varios elementos tales como: Infraestructura física,

es el medio ambiente que le rodea, los maestros, las autoridades, los estudiantes, el personal administrativo y de servicios.

La educación bien dirigida es un proceso que genera actitudes y valores, y a través del tiempo va logrando progresivamente en los miembros de la comunidad educativa una toma de conciencia crítica, autocrítica y constructiva, que nos permite proyectarnos positivamente hacia un verdadero proyecto de vida y consecuentemente de sociedad basándose en una verdadera ética.

3. METODOLOGÍA

La presente investigación se realizó en el Colegio Técnico “Monseñor Alejandro Labaka Ugarte” con sostenimiento fiscal, mixto, con jornada matutina, sector rural, régimen sierra, el 24 de enero de 1992 es reubicado de Ciudad Blanca Km. 65 Vía Auca, perteneciente a la parroquia Dayuma, Cantón Orellana a la Parroquia Huaticocha, Cantón Loreto, Provincia de Orellana, por no contar con la población estudiantil reglamentaria para entrar en funcionamiento. Así inició legalmente sus labores en 1992 con el primer curso en las aulas de la Escuela “Cinco de Abril”. Posteriormente por gestión del Rector Lic. Mario Guamán y gracias a la donación de una área de terreno por parte de el Sr. Hernando Guzmán. Cuenta con una área de terreno y se gestionó infraestructura propia ofertando el servicio educativo hasta el ciclo básico.

En el año 2003 el Prof. Eleuterio Figueroa Rector de Plantel solicitó la creación del primer año de bachillerato con la especialidad de ECOTURISMO, el 30 de junio del 2006 el plantel brindó la primera promoción de bachilleres.

En la actualidad el Plantel cuenta con una población total de 70 estudiantes distribuidos en los niveles: octavo, noveno, décimo años de educación General Básica y primero, segundo y tercer Año de Bachillerato, especialidad Información y Comercialización Turística, quienes en un 50% son nativos de la cultura indígena Kichwa, mientras el otro 50% pertenecen a familias de inmigrantes de las diferentes provincias del país, cuenta con 4 docentes, 3 personal administrativo, 2 de apoyo y 6 directivos docentes(jefes departamentales), mismos que provenimos de diferentes regiones del país. Para el proceso de enseñanza-aprendizaje se utiliza el modelo pedagógico Constructivista basado en los tres niveles de concreción del currículo.

3.1. PARTICIPANTES

POBLACIÓN

La población total del presente trabajo investigativo comprende 70 estudiantes, 15 profesionales que laboran en la institución, 35 padres de familia.

MUESTRA

Se seleccionó una muestra de 20 estudiantes, 15 padres de familia y al total de profesionales que trabajan en la institución 15, dando un total de 50 investigados Selección que se realizó a fin de obtener datos reales involucrando a todos quienes conforman la comunidad educativa “Mons. Alejandro Labaka”.

Tabla N°1

PERSONAL DIRECTIVO POR SEXO Y EDAD

RANGOS EN EDAD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	F	%	F	%	%
Menos de 40 años	1	33,3	1	33,3	66,6
46 en adelante	1	33,3.	0	0	33,3
TOTAL	2	66,6%	1	33,3	100%

Fuente: Datos recopilados del archivo de secretaría del plantel

Elaboración: Secretaria del Plantel

El Personal Directivo está integrado por tres miembros dos varones y una mujer, el Rector cuenta con varios años de experiencia en cargos directivos.

Tabla N° 2

PERSONAL DOCENTE POR SEXO Y EDAD

RANGOS EN EDAD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	F	%	F	%	%
Menos de 30 años	0	0	7	87,5	87,5
36-40 años	1	12,5	0	0	12,5
TOTAL	1	12,5%	7	87,5%	100 %

Fuente: Archivo de la Unidad de Talento Humano

Elaboración: Jefe de Talento Humano

El Personal Docente en su mayoría son jóvenes, donde predomina el género femenino con el 87.5%.

Tabla N° 3

PERSONAL DOCENTE POR AÑOS DE EXPERIENCIA

RANGOS DE EXPERIENCIA	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	F	%	F	%	%
Más de 23 años	1	9,1	0	0	9,1
10 - 15 años	1	9,1	1	9,1	18,2
1 - 5 años	1	9,1	6	54,5	63,6
0 _ 1 años	0	0	1	9,1	9,1
TOTAL	3	27,3%	8	72,7%	100 %

Fuente: Datos recopilados de la Historia Laboral otorgada por el IESS

Elaboración: Secretaria del Plantel

El Personal docente con más de 10 años de experiencia es el personal directivo: Rector, I VOCAL, II VOCAL DEL CONSEJO DIRECTIVO, los demás tienen menos de cinco años de experiencia, corresponde al 72,70 %.

Tabla N° 4

PERSONAL DOCENTE POR TÍTULOS ACADÉMICOS

TÍTULOS	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	F	%	F	%	%
Lic. Ciencias de la educación	3	27,3	1	9,1	36.4
Ingeniería en turismo	0	0	2	18,2	18.2
Bachiller	0	0	5	45,4	45.4
TOTAL	3	27,3%	8	72,7%	100 %

Fuente: Archivo de la Unidad de Talento Humano.

Elaboración: Unidad de Talento Humano

Los Profesores que tienen titulo docente son los Directivos, existen dos maestros con titulo en ingeniería en Turismo, los demás profesores se encuentran estudiando en la universidad en ingenierías y ciencias de la educación.

Tabla N° 5

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS POR EDAD Y GÉNERO

RANGOS EN EDAD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL
	F	%	F	%	%
MENOS DE 30 AÑOS	1	25,0	1	25,0	50
36-40 AÑOS	2	50,0	0	0	50
	0	0	0	0	0
TOTAL	3	75%	1	25%	100%

Fuente: Archivo de la Unidad de Talento Humano

Elaboración: Unidad de Talento Humano

El Personal Administrativo está integrado por tres varones y una mujer, el de mayor antigüedad es el conserje con 18 años de trabajo en la institución, la secretaria y el guardián con 10 años en el plantel.

Tabla N° 6

POBLACIÓN ESTUDIANTIL POR EDAD Y SEXO

RANGOS EN EDAD	HOMBRES		MUJERES	
	F	%	F	%
Menos de 14 años	15	21,4	24	34,3
15 años	10	14,3	4	5,7
16 años	8	11,4	3	4,3
17 años	4	5,7	2	2,9
TOTAL	37	52,8 %	33	47,2 %

Fuente: Archivo de Secretaría

Elaboración: Secretaria de la institución

La Población Estudiantil es baja pues el número de habitantes de la parroquia apenas llega a 600, el cincuenta por ciento de estudiantes pertenecen a la cultura indígena Kichwa de la Amazonía que llegan de distintas comunidades de distancias hasta aproximadamente una hora de camino a pie en medio de la selva amazónica. El 70 % de estudiantes corresponden a los tres últimos años de EGB, y el 30% bachillerato.

Tabla N° 7

PADRES DE FAMILIA POR EDAD Y SEXO

RANGOS EN EDAD	HOMBRES		MUJERES	
	F	%	F	%
Menos de 25 años	1	2,9	3	8,5
26 - 30 años	6	17,1	4	11,4
31 - 35 años	0	0	16	45,7
36 - 40 años	5	14,2	0	0
TOTAL	12	34,3%	23	65,7%

Fuente: Archivo de Secretaría

Elaboración: Secretaria del Plantel.

Los padres y madres de familia en mayor número son jóvenes que tienen un grado de instrucción mínimo, por las condiciones económicas, culturales y geográficas del entorno.

3.2 Materiales e instrumentos

Los materiales e instrumentos que se utilizó en este proceso investigativo en función de los requerimientos de los distintos tipos de información son los siguientes:

Material de escritorio:

Papel Bond, para formularios de encuestas, guías de entrevistas, fichas de observación.

Equipo electrónico:

Grabadora para captar las entrevistas, equipos audiovisuales, computadora, CD, Memory flash.

La Encuesta:

La encuesta es una de las técnicas más utilizadas que se apoya en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas cuyo objetivo es obtener respuestas precisas que permiten una rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada sobre liderazgo y valores.

Tomando en cuenta el entorno social, nivel académico, edad de los participantes se elaboró diferentes encuestas dirigidas a: directivos, docentes, padres de familia y estudiantes, los cuestionarios aplicados plasmaron respuestas que reflejaron su punto de vista o criterio individual frente a la gestión, liderazgo, y valores que se viven en la realidad de la comunidad educativa.

El objetivo de las encuestas realizadas a los directivos del plantel pretende tener una visión general de la forma de conducir el plantel, el desempeño de cada uno en cuanto a gestión del liderazgo y valores en cada una de sus funciones. La encuesta realizada a los docentes tuvo el propósito de recopilar información sobre el enfoque del docente en cuanto al clima escolar y la práctica de valores en la institución. El objetivo de la encuesta a los estudiantes fue para conocer cómo llegan los procesos hacia ellos, básicamente en cuanto a la práctica de valores, efectividad en la gestión institucional y guía con un liderazgo eficaz. La encuesta a los padres de familia tuvo por objeto percibir su punto de vista de la forma de administración del plantel educativo.

Para la aplicación de la encuesta se siguió un proceso de selección de los encuestados de la siguiente manera:

- ❖ 15 profesionales que laboran en la institución: Personal Docente, Administrativo y de Servicios.
- ❖ 20 estudiantes representantes de décimo año educación general básica.
- ❖ 15 padres de familia de los estudiantes de décimo año educación general básica.

La Observación

Se aplicó la observación participante durante el desarrollo del trabajo de campo en la institución educativa seleccionada, respetando las normas de relación social por las que se rige el grupo, conviviendo con la comunidad educativa, ya que la convivencia nutre de un conocimiento experiencial.

La observación se enfocó en los instrumentos de planificación educativa en búsqueda de evidencias que revelen en la práctica liderazgo y valores en la gestión educativa.

Se observó el desempeño del personal directivo, docente, estudiantes y padres de familia, en cuanto al apoyo a la gestión de los directivos, clima laboral y convivencia con valores.

La Entrevista:

Las entrevistas en los estudios cuantitativos, esencialmente, son cuestionarios orales, implica una relación directa entre los individuos por lo que es una técnica flexible y adaptable. Se elabora un esquema de la entrevista en la cual se plantean preguntas estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas dirigidas a los directivos del Colegio "Monseñor Alejandro Labaka". Para obtener respuestas individuales que proporcionan un alto grado de objetividad y uniformidad que permitan, incluso, la comprobación y aclaración de apreciaciones del entrevistado sobre la gestión de liderazgo y valores.

Las entrevistas se basan en un encuentro cara a cara con los directivos del plantel, en el cual se averigua las aptitudes, experiencia y conocimientos con los que disponen para contribuir de manera significativa a la consecución de los objetivos institucionales.

3.3. Métodos y procedimientos:

Para el presente estudio se utilizó la investigación cualitativa y cuantitativa, por cuanto se manejó datos estadísticos verificables.

Los métodos de investigación que se aplicaron son: el descriptivo, analítico y sintético, pues nos facilitó el discernimiento del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudan a la comprensión y al conocimiento de la realidad.

Se aplicó encuestas a una muestra representativa del Colegio Mons. Alejandro Labaka, se consideró a 6 directivos, 9 docentes, 20 estudiantes y 15 padres de familia, con objeto de conocer las percepciones desde el punto de vista de toda la comunidad educativa. Los datos se procesan con técnicas estadísticas de nivel descriptivo.

Se utilizó la entrevista a 6 directivos de la institución: Rector, Vicerrector y 4 jefes de área, donde se plantearon preguntas sobre gestión, liderazgo y valores en el plantel. Se usó la observación para recopilar la información de los instrumentos de planificación en el departamento de secretaría ya que permitió la explicación y caracterización de la realidad de la gestión, liderazgo y valores en el centro educativo, lo que nos permitió aclarar conceptos, y familiarizarnos con el problema en estudio.

Método inductivo y deductivo.- Permite configurar el conocimiento y a generalizar en forma lógica los datos empíricos alcanzados en el proceso de investigación. Gracias a la información obtenida por medio de los instrumentos aplicados se conocen las diferentes apreciaciones en cuanto a la gestión, liderazgo y práctica de valores llegando a una idea general de la realidad en estudio.

El Método Estadístico.- Hizo factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de encuestas, entrevistas, que facilitan los procesos de validez y confiabilidad de los resultados. Gracias a una correcta tabulación de los resultados

de la aplicación de los instrumentos de investigación se logró definir los porcentajes de aceptación o rechazo a los ítems planteados.

El Método Hermenéutico.- Permite la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y, además, facilita el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico. Se parte de un conocimiento de la teoría para emitir valoraciones sobre los resultados obtenidos de las encuestas y entrevistas en cuanto a la práctica de valores su socialización y el compromiso que debe existir desde cada una de las funciones de los estamentos que conforman la Institución.

Para la recolección y análisis de la información teórica y empírica, se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos de investigación:

La Lectura.- Como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre liderazgo y valores.

Organizadores Gráficos.- Como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teóricos-conceptuales.

El Cuestionario.- Se utilizó para la recopilación de la información de campo. Sirve para obtener la información sobre las variables y de esta, manera construir el diagnóstico sobre liderazgo educativo y valores.

ETAPA	MÉTODOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	<ul style="list-style-type: none"> • Analítico-sintético • Descriptivo. • Hermenéutico 	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión bibliográfica, documental y por Internet.
DIAGNOSTICO	<ul style="list-style-type: none"> • Histórico-lógico • Revisión documental • Recolección de información • Medición 	<ul style="list-style-type: none"> • Observación • Encuestas • Entrevistas • Técnicas estadísticas • Análisis documental
PROPUESTA	<ul style="list-style-type: none"> • Analítico sintético 	<ul style="list-style-type: none"> • Código de convivencia

	<ul style="list-style-type: none"> • Inductivo deductivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Manual de procedimientos administrativos • Capacitación
VALIDACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Expertos 	Estándares de calidad

4. RESULTADOS

En la unidad educativa Mons. Alejandro Labaka de la parroquia Huaticocha cantón Loreto, provincia de Orellana, se a detectado la falta de liderazgo y la práctica de valores en todos los estamentos que conforman la institución luego de analizados los instrumentos de investigación cualitativa y cuantitativa que se utilizo en la misma como son la observación, la encuesta, la entrevista y la experiencia personal como miembro de esta institución en calidad de docente, es así que se concluyo que el plantel necesita estrategias que permitan la inducción efectiva del código de convivencia para lograr un ambiente de trabajo agradable donde los docentes, directivos y padres de familia brinden mayor atención en las necesidades de los estudiantes y el proyectos educativo sea un esfuerzo compartido por todos quienes conforman la comunidad educativa, fortaleciendo el trabajo en equipo y la apertura al dialogo en la solución de conflictos.

4.1. DIAGNÓSTICO

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

4.1.1.1. Manual de Organización

Es un instrumento de trabajo necesario para normar y precisar las funciones del personal que conforman la estructura organizativa, delimitando a su vez sus responsabilidades y logrando mediante su adecuada implementación la correspondencia funcional entre puestos y estructura.

De acuerdo al artículo 52 de la Ley de Servicio Público (LOSEP), de las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano, literal b) elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión del Talento Humano.

Se revisó la información en el departamento de secretaría, donde se pudo observar que el Colegio Mons. Alejandro Labaka dispone de un manual de organización que precisa las funciones de cada área y departamento, las mismas que no precisan las

funciones de liderazgo y valores en el plantel, constituyendo una debilidad dentro de la comunidad educativa por cuanto no existe la designación de esta responsabilidad. Según el análisis realizado al *Manual de Organización del Colegio Mons. Alejandro Labaka Ugarte* (2011)

4.1.1.2. El Código de Convivencia

Es un documento que brinda armonía y favorece el clima institucional y es construido por el conjunto de la comunidad educativa y hacen referencia al universo de relaciones que se dan entre todos (estudiantes, maestros, directivos, padres, administrativos, etc.) quienes pertenecen a una misma institución.

El Ministerio de Educación y Cultura, mediante acuerdo ministerial N° 1962 del 18 de julio del 2003 dispone en el Artículo 2. Elaborar en cada institución educativa sus códigos de convivencia, cuya aplicación se convierta en el nuevo parámetro de la vida escolar.

El Colegio “ Mons. Alejandro Labaka”, ha elaborado el Código de Convivencia cumpliendo con la normativa que exige el Ministerio de Educación, en base a lo estipulado en el Código de la niñez y Adolescencia donde se evidencia la gestión, liderazgo y valores por cuanto está abierto a la participación de todos los actores de la comunidad educativa plantea compromisos para resolver problemas con el objeto de fomentar el respeto a los derechos y obligaciones de la comunidad educativa priorizando la práctica de valores.

Los compromisos plasmados en el código de convivencia deben incidir en la cultura escolar, y, construir paulatinamente nuevos paradigmas que propicien el dialogo, acuerdos mínimos de convivencia, análisis de los disensos, el ejercicio de derecho de todos los actores y por tanto el fortalecimiento de valores democráticos (solidaridad, equidad, respeto, buen trato, inclusión, etc.). Busca que cada individuo este en capacidad de construir autonomía y auto-regular su conducta, esto es, reconocer y respetar los límites y los acuerdos de la convivencia.

(Según el análisis realizado al Código de Convivencia del Colegio Mons. Alejandro Labaka Ugarte, 2011)

4.1.1.3 Plan Estratégico Institucional

El Plan Estratégico del Colegio Mons. Alejandro Labaka del año lectivo 2010-2013, es un documento de gestión institucional que se elaboró en base al Art. 107, literal a del reglamento general de la Ley Orgánica de educación, en el cual se fijaron los objetivos, misión, visión, estrategias, métodos y procedimientos, este Plan Estratégico partió del análisis y evaluación tanto de las oportunidades o limitaciones que ofrece el entorno de la institución, como de las fortalezas y debilidades propias de la misma y se proyecta a futuro.

La institución basa su gestión en la implementación de 35 descriptores que plantea la Educación Técnica, mismos que pretenden orientar las actividades para mejorar los estándares de calidad del plantel. *Según las disposiciones emanadas por el Ministerio de Educación en el Proyecto de Consolidación del la Reforma del Bachillerato Técnico. (2006)*

4.1.1.4 Plan de Transformación Institucional (PTI)

El Colegio Nacional Técnico “Mons. Alejandro Labaka”, dispone del Plan de Transformación Institucional 2010 – 2013 el mismo que se trabaja en el marco de los lineamientos emanados por el Ministerio de Educación en cuanto a Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica y al Reforzamiento de la Educación Técnica, de esta manera la elaboración de los instrumentos de gestión educativa se realizan en forma conjunta con toda la comunidad educativa. El Ministerio de Educación y Cultura a través de sus respectivas instancias, ejecuta el Proyecto de Reforzamiento de la Educación Técnica- PRETEC.

El Ministerio de Educación mediante acuerdo Ministerial 468 de septiembre 29 del 2006, aprueba el marco regulador de la Administración, organización y funcionamiento de las instituciones Educativas que ofertan Bachillerato Técnico basado en estándares de calidad.

Normativa de consolidación RETEC

Acta de la Comisión Mixta Hispano Ecuatoriana

Documentos del proyecto de consolidación de la Reforma al bachillerato.

Acuerdo Ministerial 033, 05 de febrero del 2009

Acuerdo Ministerial 539, 30 de Octubre del 2006

Acuerdo Ministerial 468, 29 de septiembre del 2006

Acuerdo Ministerial 334, 18 Octubre del 2005

Acuerdo Ministerial 3425, 27 de agosto del 2004

El estándar definido, validado por profesionales del sistema, se estructura en SEIS ÁREAS DE GESTIÓN (PROCESOS, PRODUCTOS, PERSONAS, ALUMNOS, RECURSOS Y RELACIONES CON EL ENTORNO), a través de veinte y cinco procesos y TREINTA Y CINCO descriptores, que representa la situación a alcanzar por las instituciones educativas en un plazo máximo de tres años. Con la aplicación de estándar de gestión se pretende:

- ❖ Orientar a resultados la gestión de las Instituciones educativas
- ❖ Implementar procedimientos de mejora continua
- ❖ Fomentar el trabajo en equipo
- ❖ Desarrollar modelos de gestión de transparencia creciente para la sociedad tanto en los procedimientos administrativos como los resultados obtenidos por las instituciones educativas.

En el Colegio Técnico Mons. Alejandro Labaka los directivos encabezados por el Sr Rector Lic. Jorge Vaca incentiva continuamente al cumplimiento de la normativa emanada por el Ministerio de Educación, mediante la socialización y comunicación oportuna de resoluciones, acuerdos, promueve la participación activa en reuniones y eventos tanto dentro como fuera de la institución.

Además se procura mantener buenas relaciones con las deferentes instituciones de carácter político, religioso y social de la Parroquia, del Cantón y la Provincia, haciendo partícipe a la comunidad en los procesos de mejora continua de la calidad educativa.

Para el desarrollo de los descriptores se conforman varios equipos de trabajo, se mantienen reuniones periódicas con la participación activa de directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y líderes de la comunidad donde se analizan aquellos descriptores que tienen mayor factibilidad de realización considerando: las fortalezas que dispone la institución, las debilidades como limitaciones para nuestro centro educativo, también se hace un análisis del entorno o ambiente externo donde

se desenvuelve el plantel educativo, con la finalidad de identificar las oportunidades y amenazas, para plantear los objetivos, las estrategias a implementar para la consecución de los mismos, la definición de la misión y visión de la institución con miras a conseguir la excelencia académica y calidad humana gracias a la existencia de un clima escolar positivo con buena predisposición de directivos, docentes, padres de familia y estudiantes en un trabajo conjunto que persigue metas comunes mediante la toma de decisiones colegiada.

Es preciso resaltar que para cumplir con los estándares de calidad que exige la educación técnica del Ecuador, el plantel desarrolla en forma progresiva y con entusiasmo la gestión de los treinta y cinco descriptores para mejorar los procesos educativos.

4.1.1.5. El Plan Operativo Anual (POA)

El Plan Operativo Anual del Colegio Mons. Alejandro Labaka”, para el año lectivo 2011-2012, está basado en el Art. 107, literal a del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación.

El POA es un instrumento de gestión institucional que permite el seguimiento del accionar planteadas anualmente, mediante el uso eficaz y eficiente de los recursos materiales y financieros, dentro de los tiempos establecidos, prioriza las iniciativas más importantes para alcanzar distintos objetivos y metas., por lo general tiene la duración de un año.

Se investigó el plan operativo anual de la institución y se constata que las responsabilidades están distribuidas por equipos de trabajo, el mismo que guarda relación con los descriptores trabajados en el PTI, la institución se encuentra en la fase de socialización del manual de procedimientos con toda la comunidad educativa, aunque carece de lineamientos que consideren el liderazgo y práctica de valores.

Plan operativo anual de la institución determina los procedimientos, actividades, recursos, responsables y tiempo de ejecución de los distintos descriptores seleccionados del PTI, donde se demuestra trabajo coordinado, respetando las planificaciones y el compromiso adquirido por cada ente de la comunidad

educativa.(Según el análisis realizado al Plan Operativo Anual del Colegio Mons. Alejandro Labaka Ugarte, 2011- 2012).

4.1.1.6. Proyecto Educativo Institucional (PEI)

El PEI es un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere el compromiso de todos los miembros de la comunidad educativa, permite en forma sistematizada hacer viable la misión de un establecimiento, requiere de una programación de estrategias para mejorar la gestión de sus recursos y la calidad de sus procesos, en función del mejoramiento de los aprendizajes.

Se investigó sobre este instrumento de gestión y al momento la institución no cuenta con un PEI, sus labores están enmarcadas en el Plan de Transformación Institucional, cabe destacar que las renunciaciones frecuentes de los maestros, tanto de directivos como docentes han sido un impedimento para la realización de este importante instrumento de gestión.

4.1.1.7. El Reglamento Interno y otras regulaciones

De conformidad con el Art. 97 literal e) del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación que faculta elaborar el Reglamento Interno de administración del talento humano con sujeción a las normas técnicas del Ministerio de Relaciones Laborales.

El Colegio “Mons. Alejandro Labaka” elabora un reglamento interno el mismo que establece los derechos, obligaciones, prohibiciones y sanciones en el cumplimiento de las funciones de todos los involucrados en el quehacer educativo, el mismo que ha sido socializado con el personal docente, administrativo, estudiantes, padres de familia y directivos, para su respectiva aprobación y puesta en marcha, mediante la aplicación de normas de conducta y obligaciones con el objeto de evitar posibles altercados en el convivir diario del quehacer educativo.

El reglamento interno ha permitido llevar un orden en las funciones, en la delegación de responsabilidades y solución de conflictos, mejorando las relaciones interpersonales en el quehacer educativo, tendiente a ejercer un liderazgo

descentralizado. (Según el análisis realizado al Reglamento Interno del Colegio Mons. Alejandro Labaka Ugarte, 2010)

4.1.2. La estructura organizativa del Colegio Técnico “Mons. Alejandro Labaka”.

4.1.2.1. Misión y Visión

4.1.2.1.1. Misión

El Colegio Técnico Mons. Alejandro Labaka tiene la misión de formar bachilleres con pensamiento crítico participativos, comprometidos en impulsar el desarrollo del país a través del aprovechamiento sostenible de los recursos turísticos, fortalecimiento de la interculturalidad, la equidad de género, justicia social y ambiental en un ambiente de solidaridad paz y calidez.

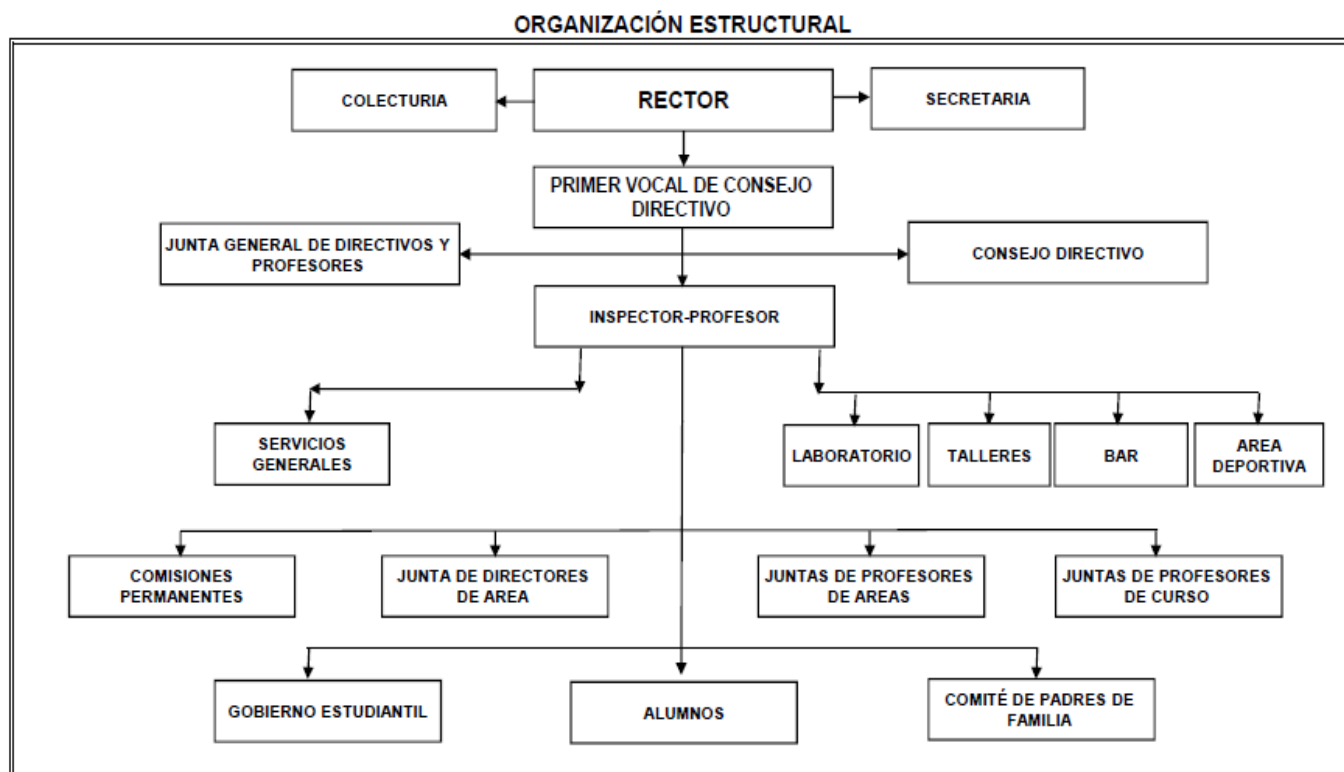
La misión del Plantel está centrada en la formación de hombres y mujeres con pensamiento crítico ante los problemas que afectan la realidad nacional, mediante el aprovechamiento de los recursos turísticos de una manera sostenible al tratarse de una institución con la especialidad de Información y Comercialización Turística aprovecha los innumerables atractivos turísticos de la zona, con iniciativas que procuran mejorar las condiciones de vida de los habitantes locales, las asignaturas y contenidos son seleccionados en reuniones de área, tomando en cuenta el contexto de los estudiantes, el plantel procura brindar un ambiente de solidaridad, paz y calidez en el desarrollo de sus actividades fomentando la práctica de valores como eje transversal del proceso educativo.

4.1.2.1.2. Visión

El Colegio Mons. Alejandro Labaka en su plan de transformación Institucional presenta una visión donde desea constituirse en una institución líder en la formación de hombres y mujeres capaces de plantear soluciones socio-ambientales que afectan a la comunidad, la región y el mundo, a través del desarrollo de competencia y capacidades para crear y trabajar.

En este contexto el plantel proyecta sus aspiraciones, hacia la formación de personas que se comprometan con la solución a los problemas de la sociedad actual, como ciudadanos emprendedores capaces de crear y transformar la realidad local regional y del mundo. (*Plan de transformación Institucional del Colegio Mons. Alejandro Labaka Ugarte, 2010-2013*)

4.1.2.2. El organigrama



Fuente: Reglamento Interno

Es la representación gráfica de la estructura formal que ha adoptado la organización educativa. Es por lo tanto la representación de la forma en que están dispuestas y relacionadas sus partes.

El Colegio “Mons. Alejandro Labaka” , refleja esquemáticamente la organización de los diferentes departamentos, las áreas que lo integran, sus niveles jerárquicos, líneas de autoridad y de asesoría por lo tanto es la forma que están dispuestas y relacionadas sus partes, el organigrama es un diseño vertical, y presenta las unidades ramificadas de arriba abajo a partir del rector en la parte superior y desagregan los diferentes niveles jerárquicos .

4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos

La dirección del Colegio Mons. Alejandro Labaka, está liderada por el Rector quien en reunión con el Consejo Directivo se encarga de designar las áreas, comisiones y departamentos con sus respectivos integrantes y funciones específicas, las reuniones de trabajo mantenidas con los distintos estamentos que conforman la comunidad educativa promueven la participación activa de los mismos, se brinda especial apoyo al gobierno estudiantil en sus propuestas de autogestión a favor de la institución, en coordinación con otras instituciones afines a la educación, de la misma manera el Comité Central de Padres de Familia está involucrado junto al Rector en la toma de decisiones ya que existe acogida a las convocatorias realizadas para desarrollar distintas actividades.

El vicerrectorado junto a los directores de área se permiten hacer las sugerencias necesarias sobre metodologías de enseñanza, instrumentos de evaluación y coordinan las tutorías de recuperación pedagógica, puesto que existe un gran número de estudiantes que no dominan el idioma español y por tanto requiere atención oportuna para evitar el fracaso escolar, con tutorías de recuperación pedagógica, el mismo que ha tenido un impacto positivo en el desempeño de los estudiantes, y buena acogida por parte de los padres de familia que se comprometen a dar seguimiento a sus representados con visitas frecuentes a la institución.

La Junta de Directores de Área, Junta de Profesores de Área, Junta de Curso, COBE y Comisiones Permanentes realizan su planificación anual en base al cronograma planteado por el Ministerio de Educación, lo establecido en la Ley de Educación, Reglamento Interno y en coordinación entre las distintas áreas y departamentos. Se desarrollan reuniones permanentes para identificar las causas de los problemas, planificar, ejecutar y evaluar actividades orientadas a la formación integral de los estudiantes, atender sus necesidades o plantear sugerencias a directivos docentes y padres de familia para la toma de decisiones.

El Área Técnica se ocupa del aprendizaje por competencias de los estudiantes, preparándolos para continuar con estudios superiores o su inserción en el mundo laboral, es así que participan junto a los estudiantes en ferias de turismo, talleres, seminarios, excursiones, etc. La participación de los estudiantes dentro y fuera de la

institución se realiza con el fin de desarrollar la capacidad de toma de decisiones como futuros líderes al servicio de la parroquia.

El COBE encaminado al bienestar de los estudiantes, gracias al apoyo entidades como: Ministerio de Salud, el Municipio de Loreto, Policía Nacional, desarrolla talleres de Educación Sexual, Seguridad Ciudadana, Seguridad Alimentaria, Autoestima, etc. los mismos que sirven para fortalecer el desarrollo de la personalidad y superación personal de los estudiantes, elevar su autoestima e inculcar la responsabilidad y respeto hacia sí mismo y hacia los demás.

La Unidad de Talento Humano junto al personal que labora en la institución se preocupa de establecer mecanismos de comunicación que promuevan un clima laboral positivo de tal forma que potencia las capacidades y habilidades de cada miembro del plantel donde prevalece el dialogo en la solución de conflictos.

La Comisión de Disciplina, en coordinación con el COBE se ocupa de encaminar a los estudiantes hacia un correcto comportamiento como personas de bien, dentro y fuera del establecimiento, mediante la socialización del reglamento interno y código de convivencia además de realizar charlas de relaciones humanas durante las horas libres, se considera también la formación cívica y en valores éticos y morales.

La Comisión de Socio-cultural y Deportes, en coordinación con el Comité Central de Padres de Familia y Gobierno estudiantil organizan programas donde prima la integración y práctica de valores en la comunidad educativa.

4.1.2.4. Clima escolar y convivencia con valores

4.1.2.4.1. Dimensión pedagógica curricular y valores

El Colegio Técnico “Mons. Alejandro Labaka” utiliza en el proceso educativo técnicas y estrategias metodológicas constructivistas, considerando su ubicación geográfica y la demanda de estudiantes Kichwa hablantes se realiza la adaptación del currículo al contexto y a las necesidades de los y las estudiantes, se utilizan los lineamientos para la actualización y fortalecimiento de la educación general básica, lineamientos para el primer año de bachillerato técnico, considerando las asignaturas

de el tronco común y bachillerato técnico, en el desarrollo didáctico de las distintas asignaturas y en todos los niveles se toma en cuenta los pilares fundamentales de la educación : aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir juntos, aprender a ser, el sistema de evaluación es permanente cuyos informes de resultados sirven para la inmediata toma de decisiones para resolver problemas académicos con todos los involucrados en el proceso educativo.

Preocupados por la pérdida de identidad cultural que está sufriendo la comunidad Kichwa se ha gestionado junto a varias instituciones gubernamentales como son : el Honorable Consejo Provincial de Orellana, Ministerio de Turismo, Ministerio de Cultura, Municipio de Loreto, Gobierno Parroquial de Huaticocha y no gubernamentales ONG (Paz y Desarrollo) varios talleres de capacitación al personal docente y estudiantes en cuanto a temas como: emprendimientos productivos, artesanías, puntura y gastronomía de la cultura Kichwa, siendo un gran aporte para el fortalecimiento de la especialidad y rescate de valores, mismos que inciden de manera positiva en los procesos de enseñanza aprendizaje que combinan la teoría y práctica, de modo que se consigue un aprendizaje significativo, duradero y propicia un cambio de actitud frente a los problemas sociales, económicos y culturales a los que nos vemos enfrentados en nuestras labores cotidianas.

4.1.2.4.2 Dimensión organizativa operacional y valores

Los profesores y directivos, así como los estudiantes y padres de familia, desarrollan su actividad educativa en el marco de la Ley de Educación y bajo ciertas normas institucionales, existe poco acercamiento hacia los problemas y necesidades de los estudiantes, debido principalmente a la falta de personal profesional en el departamento COBE, falta de colaboración de los padres de familia en el seguimiento a los problemas de rendimiento y conducta de sus representados.

Los padres de familia acuden a reuniones convocadas por el rector para plantear necesidades y soluciones a las mismas con el objeto de mejorar el servicio educativo.

4.1.2.4.3 Dimensión administrativa, financiera y valores

Las estrategias de manejo de los recursos humanos, financieros y tiempos requeridos, así como el manejo de la información en los directivos de la institución como el personal financiero busca la eficacia a través de la toma de decisiones de una manera prudente y honesta, en este contexto, la dimensión administrativa basa su accionar en las normas establecidas en el reglamento interno priorizando colectivamente las necesidades del plantel.

El Rector desarrolla reuniones de trabajo para identificar las necesidades del plantel así como para hacer conocer las disponibilidades económicas mínimas que le son asignadas al mismo, por lo cual varias obras de infraestructura y adquisición de áreas de terreno se han conseguido por una autogestión favorable y al decidido apoyo de varias instituciones quienes ven en la educación un pilar fundamental para el desarrollo y progreso de la parroquia, cantón, provincia y país.

4.1.2.4.4 Dimensión comunitaria y valores

El colegio “Mons. Alejandro Labaka” tiene un alto nivel de relación con el entorno ya que está vinculado con varias instituciones educativas, de salud, Gobierno Parroquial de Huaticocha, Municipio de Loreto, Ministerio de Turismo, Ministerio de Cultura, HCPO, etc. Existen varios convenios de cooperación mutua con varias escuelas de la localidad, hay coordinación en el uso de infraestructura del plantel así como de la comunidad para eventos que promuevan la capacitación de los estudiantes y los habitantes de la parroquia, el apoyo de la ONGs, la interacción con el entorno y sus problemas influye en la toma de decisiones de los directivos quienes buscan alianzas estratégicas para alcanzar objetivos comunes, liderados por el Rector, Jefes Departamentales, Tutores de Curso y Comité Central de Padres de Familia.

4.1.3. Análisis FODA

El análisis FODA es una de las herramientas esenciales que provee de los insumos necesarios al proceso de planeación estratégica, proporcionando la información

necesaria para la implantación de acciones y medidas correctivas y la generación de nuevos o mejores proyectos de mejora.

4.1.3.1 Fortalezas y debilidades.- Corresponden al ámbito interno de la institución, y dentro del proceso de planeación estratégica, se debe realizar el análisis de cuáles son esas fortalezas con las que cuenta y cuáles las debilidades que obstaculizan el cumplimiento de sus objetivos estratégicos

4.1.3.2 Oportunidades y amenazas.- Se consideran los factores económicos, políticos, sociales y culturales que representan las influencias del ámbito externo, que inciden en el quehacer interno, ya que potencialmente pueden favorecer o poner en riesgo el cumplimiento de la Misión institucional.

Fortalezas.-Es un recurso de tipo interno que posee la institución en mejores condiciones que su competencia y que la hacen tener ventaja sobre las demás, y por lo tanto la hace rigurosa en su accionar. La institución puede emplear estos elementos para lograr sus objetivos y mejorar su posición competitiva en el mercado. Son aquellos aspectos internos en los que somos fuertes y que debemos mantener o mejorar para posicionarnos adecuadamente en el mercado

Debilidades.-Son limitaciones, defectos o inconsistencias en la institución, que constituye un obstáculo para la consecución de los objetivos y una merma en la calidad de la gestión. Son recursos de tipo interno que poseen las instituciones y que por el solo hecho de poseerlo la hacen vulnerable en su accionar en relación a su competencia. Aspectos internos en los que debemos mejorar para lograr una posición más competitiva.

Oportunidades.-Son aquellas circunstancias o situaciones del entorno fuerzas que desde fuera de las fronteras de una organización, pero que afectan sus decisiones y acciones internas, así como sus actividades y desarrollo), son potencialmente favorables para la institución.

Amenazas.- Son aquellas circunstancias o situaciones del entorno desfavorables para la institución que pueden afectar negativamente la marcha de la institución, de no tomarse las medidas necesarias en el momento oportuno. Si la gerencia no toma

una determinada acción estratégica ante esta tendencia desfavorable, que proviene del entorno, puede llevarla a su estancamiento o incluso su desaparición.

Fortalezas

- ❖ Respuesta positiva de los padres de familia a las convocatorias realizadas por los directivos del plantel.
- ❖ Personal docente con alto grado de aceptación al trabajo en equipo
- ❖ Apertura al diálogo en la solución de conflictos
- ❖ Individualidades que promueven la formación en valores
- ❖ Elevado poder persuasivo de directivos.

Debilidades

- ❖ Departamento COBE con personal incompleto
- ❖ Falta de liderazgo en directivos, docentes y padres de familia
- ❖ Falta de consenso en la toma de decisiones
- ❖ Carencia de práctica de valores
- ❖ Incumplimiento de compromisos

Oportunidades

- ❖ Apertura de otras instituciones educativas con la firma de convenios de cooperación mutua dirigida a la orientación pedagógica con varias escuelas de la localidad.
- ❖ Preocupación del Ministerio de Salud por el bienestar físico y mental de los estudiantes.
- ❖ Apoyo del gobierno autónomo parroquial de Huaticocha con proyectos de capacitación de “rescate cultural” a la comunidad educativa.
- ❖ Apoyo logístico para docentes y estudiantes del Bachillerato por parte del Municipio de Loreto para asistir a concursos, talleres y ferias de turismo provinciales

Amenazas

- ❖ Inestabilidad laboral de docentes contratados por falta de partidas presupuestarias.
- ❖ Estancamiento de trámites para cubrir vacantes y otorgar nombramientos en el colegio desde el Ministerio de Educación.
- ❖ Pérdida de identidad cultural de estudiantes Kichwas
- ❖ Bajos recursos económicos de la población lo que influye en los estudiantes a priorizar la educación a distancia y el trabajo frente a la educación en el sistema presencial.

4.1.3.3 Matriz FODA

FORTALEZAS OPORTUNIDADES DEBILIDADES AMENAZAS

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Respuesta positiva de los padres de familia a las convocatorias realizadas por los directivos del plantel. • Personal docente con alto grado de aceptación al trabajo en equipo • Apertura al dialogo en la solución de conflictos • Individualidades que promueven la formación en valores • Elevado poder persuasivo de directivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento COBE con personal incompleto • Falta de liderazgo en directivos , docentes y padres de familia • Falta de consenso en la toma de decisiones • Carencia de práctica de valores • Incumplimiento de compromisos
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Apertura de otras instituciones educativas con la firma de convenios de cooperación mutua dirigida a la orientación pedagógica con varias escuelas de la localidad. • Preocupación del Ministerio de Salud por el bienestar físico y mental de los estudiantes. • Apoyo del gobierno autónomo parroquial 	<ul style="list-style-type: none"> • Inestabilidad laboral de docentes contratados por falta de partidas presupuestarias. • Estancamiento de trámites para cubrir vacantes y otorgar nombramientos en el colegio desde el Ministerio de Educación. • Pérdida de identidad cultural de

<p>de Huaticocha con proyectos de capacitación de “rescate cultural” a la comunidad educativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apoyo logístico para docentes y estudiantes del Bachillerato por parte del Municipio de Loreto para asistir a concursos, talleres y ferias de turismo provinciales 	<p>estudiantes Kichwas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bajos recursos económicos de la población lo que influye en los estudiantes a priorizar la educación a distancia y el trabajo frente a la educación en el sistema presencial. •
---	---

4.2 RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

El colegio nacional “Mons. Alejandro Labaka fue reubicado con resolución ministerial Nro. 075 Del 24 de enero de 1992, desde la parroquia Dayumaa la parroquia Huaticocha de la provincia de Orellana por reducido número de estudiantes, es fiscal mixto y jornada matutina, ubicación rural, actualmente cuenta con octavo, noveno, décimo año de educación general básica y primero, segundo y tercero de bachillerato, cuenta con la especialidad de información y comercialización turística, con un total de 70 estudiantes.

TABLA N° 8

4.2.1. DE LA ENCUESTA A DIRECTIVOS

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	0	0
b.- Coordinadores de área.	1	16,7
c.- Por grupos de trabajo	4	66,6
d.- Trabajan individualmente	0	0
e.- No contestan	1	16,7
Total	6	100 %

Fuente: Encuesta Directa a Directivos del Colegio Monseñor Alejandro Labaka Ugarte

Elaboración: Noemí Quinzo Noboa

La forma de organización del plantel es por grupos de trabajo con un 66,60% ya que permanentemente se encuentran en reuniones por departamentos, áreas, comisiones, tutores de curso, directivos y profesores, como lo puede corroborar Álvarez & Granados quienes plantean que “entre los elementos de la escuela, el que más se ha enfatizado es el relativo a las autoridades y directivos, pues de ellos se requiere ciertas capacidades importantes como son: La identificación y formulación de innovaciones así como la gestión de procesos de concertación, trabajo en equipo y liderazgo”.

TABLA N°9**ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN**

ASPECTOS	F	%
a.- El número de miembros de la institución	1	16,7
b.- Los resultados obtenidos en la institución	4	66,6
c.- Valor y tiempo empleados en la institución	0	0
d.- Otros	0	0
e.- No contestan	1	16,7
Total	6	100 %

Fuente: Encuesta Directa a del Colegio Monseñor Alejandro Labaka Ugarte

Elaboración: Noemí Quinzo

Los resultados obtenidos por la institución con el 66.70% en los aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización, constituyen un importante factor para su engrandecimiento y confianza como organización. Pues así lo manifiesta la *Constitución Política del Ecuador* en el Art. 27 donde establece “la educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo local y nacional”

TABLA N° 10**LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL DE NORMAS**

Aspectos que se toman en cuenta	F	%
a.- Si	5	83,3
b.- No	1	16,7
Total	6	100 %

Fuente: Encuesta Directa a Directivos del Colegio Monseñor Alejandro Labaka Ugarte

Elaboración: Noemí Quinzo

La institución cuenta con un manual de normas según lo responden un 83.30% de encuestados, donde las actividades encomendadas a cada ente educativo se les da seguimiento y control por parte del órgano regular. Pues según lo expresado por *Je Álvarez* “Es de gran importancia contar con información del centro de trabajo para que los que en ella trabajen conozcan con precisión y exactitud cuáles son sus funciones que deben desempeñar como colaboradores, así como a quienes están subordinados”.

TABLA N° 11

EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES

Aspectos que se toman en cuenta	F	%
a.- Director/ Rector	1	16,7
b.- Consejo Directivo	5	83,0
Total	6	100 %

Fuente: Encuesta Directa a Directivos del Colegio Monseñor Alejandro Labaka Ugarte

Elaboración: Noemí Quinzo

El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones dentro de la institución está liderado por el Consejo Directivo con un 83,3%, Como lo menciona *Fernando Vera* quien plantea “La gestión requiere siempre un responsable con capacidad de liderazgo, que no se reduce a la función exclusiva del director”.

TABLA N° 12

DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS

Aspectos que se toman en cuenta	F	%
a.- Si	5	83,3
b.- No	1	16,7
Total	6	100 %

Fuente: Encuesta Directa a Directivos del Colegio Monseñor Alejandro Labaka Ugarte

Elaboración: Noemí Quinzo

En la institución prevalece la delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos con el 83.3% según lo estipulado en los instrumentos de gestión como es el código de convivencia y el reglamento interno. Como lo puede corroborar, *Aguilera, Gutiérrez, Mayorga y Sánchez* quienes plantean que “el liderazgo participativo caracterizado por una estructura descentralizada requiere mecanismos de delegación de responsabilidades y participación estamental en la toma de decisiones pedagógicas”.

TABLA N°13

LA ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE:

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		Total
		F	%	F	%	F	%	
a.	Excelencia académica	4	66,7	2	33,3	0	0	100%
b.	Desarrollo profesional de los docentes	4	66,7	2	33,3	0	0	100%
c.	La capacitación continua de los docentes	3	50,0	3	50,0	0	0	100%
d.	Trabajo en equipo	5	83,3	1	16,7	0	0	100%
e.	Vivencia de valores institucionales y personales	0	0	2	33,3	4	66,7	100%
f.	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	3	50,0	3	50,0	0	0	100%
g.	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	3	50,0	3	50,0	0	0	100%

Fuente: Encuesta Directa a Directivos del Colegio Monseñor Alejandro Labaka Ugarte

Elaboración: Noemí Quinzo

La administración y liderazgo del centro educativo promueve el trabajo en equipo con el 83,30 % de aceptación, aprovechando las fortalezas de cada uno de sus integrantes. Como lo plantea *Alexander Ortiz* “un requisito de líder pedagógico es diseñar y propiciar un entorno que facilite la acción conjunta e individual.”

En la misma tabla con el 66.70% los directivos admiten que no se promueve la vivencia de valores institucionales y personales, lo que se contrapone a lo expuesto en la LOEI que plantea: “La Educación debe basarse en la transmisión y práctica de valores que promuevan la libertad personal”.

TABLA N° 14

HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		Total
		F	%	F	%	F	%	
a.	Son innatas	3	50,0	3	50,0	0	0	100%
b.	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	3	50,0	3	50,0	0	0	100%
c.	Se adquieren a partir de la experiencia.	5	83,3	1	16,7	0	0	100%
d.	Se desarrollan con estudios en gerencia	3	50,0	3	50,0	0	0	100%
e.	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión.	6	100	0	0	0	0	100%

Fuente: Encuesta Directa a Directivos del Colegio Monseñor Alejandro Labaka Ugarte

Elaboración: Noemí Quinzo

Dentro de las habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución se considera en un 100% que la capacitación continúa que combine la práctica, la

teoría y reflexión son aspectos determinantes para desempeñar la gerencia de una institución educativa. Como lo corrobora *Alfredo Gorrochoteguí* quien plantea que “el rol de líder exige experiencia y madurez personal y profesional”

TABLA N° 15

PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR.

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		Total
		F	%	F	%	F	%	
a.	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar.	6	100	0	0	0	0	100%
b.	La disminución del número de estudiantes por aula	1	16,7	1	16,7	4	66,7	100%
c.	La mejora de los mecanismos de control.	5	83,3	1	16,7	-	-	100%
d.	La existencia de ambientes cordiales de trabajo.	4	66,7	2	33,3	-	-	100%

Fuente: Encuesta Directa a Directivos del Colegio Monseñor Alejandro Labaka Ugarte

Elaboración: Noemí Quinzo

En la promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar, se usa los resultados de los informes presentados por las distintas áreas y departamentos del desempeño de estudiantes, docentes y directivos, y padres de familia como una referencia, lo confirman el 100% de encuestados, para posteriores tomas de decisiones encaminado a la mejora permanente. Así lo indica *Álvarez Manuel* quien plantea que “ Existen dos aspectos en la gestión de un grupo mediano o grande para los que no basta la capacidad del experto a la hora de conseguir la eficacia deseada del grupo. Estos aspectos son la consecución de resultados de calidad en función de la satisfacción del cliente y las relaciones humanas.

TABLA N°16

ORGANISMOS QUE INTEGRAN LA INSTITUCIÓN

Orden	Se Promueve	Siempre		A veces		Nunca		Total
		F	%	F	%	F	%	
a.	De dirección(director (a) Consejo Escolar, Consejo Académico etc.	5	83,3	1	16,7	0	0	100%
b.	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	3	50,0	3	50,0	0	0	100%
c.	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	3	50,0	3	50,0	0	0	100%
d.	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	3	50,0	3	50,0	0	0	100%
e.	Otros (cuáles?)	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Encuesta Directa a Directivos del Colegio Monseñor Alejandro Labaka Ugarte

Elaboración: Noemí Quinzo

Dentro de los organismos que integran la institución, el organismo de dirección con el 83.3%, es el Rector quien lidera la planificación, organización, ejecución y evaluación del proceso educativo. Como lo expresa *Alfredo Gorrochoteguí* quien plantea que la dirección: “Programa controla valora ejecuta organiza”.

TABLA N°17

ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO, EQUIPO DIDÁCTICO, JUNTA DE PROFESORES.

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		Total
		F	%	F	%	F	%	
a.	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de estudiantes.	5	83,3	1	16,7	0	0	100%
b.	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.	4	66,7	2	33,3	0	0	100%
c.	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.	3	50,0	3	50,0	0	0	100%
d.	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los estudiantes.	3	50,0	3	50,0	0	0	100%

Fuente: Encuesta Directa a Directivos del Colegio Monseñor Alejandro Labaka Ugarte

Elaboración: Noemí Quinzo

En las actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores se promueve un seguimiento global con el 83.30% de aceptación, pues así lo determina el Art. 2, literal w, de la Ley Orgánica de Educación Intercultural que establece que el Estado, “garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada, en todo el proceso educativo, y que incluya evaluaciones permanentes”.

TABLA N° 18

LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES

ORDEN	LOS DEPARTAMENTOS SE ENCARGAN DE :	SI		NO		Total
		F	%	F	%	
a.	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.	3	50,0	3	50,0	100%
b.	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	3	50,0	3	50,0	100%
c.	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.	5	83,3	1	16,7	100%
d.	Mantener actualizada la metodología.	3	50,0	3	50,0	100%
e.	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento Para sus miembros.	4	66,7	2	33,3	100%
f.	Colaborar con el Departamento de Orientación en la Dirección y prevención de problemas de aprendizaje	3	50,0	3	50,0	100%
g.	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.	2	33,3	4	66,7	100%
h.	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo	2	33,3	4	66,7	100%
i.	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas	3	50,0	3	50,0	100%
J.	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología	3	50,0	3	50,0	100%

Fuente: Encuesta Directa a Directivos del Colegio Monseñor Alejandro Labaka Ugarte

Elaboración: Noemí Quinzó

El 83. 30% de encuestados afirma que en la institución se elabora la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente, tomando en cuenta las necesidades del contexto social. Como lo corrobora *Lorenzo Delgado* quien plantea que la Gestión Curricular implica “Comprometerse en las adaptaciones curriculares necesarias.” Como lo especifica también el Art.343 de la *Constitución de la República del Ecuador* donde plantea que “El Estado establece un sistema nacional de educación que tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, la generación y utilización de conocimientos.

TABLA N°19

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES ORDEN, ACCIONES

ORDEN	ACCIONES :	SI		NO		Total
		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.	4	66.7	2	33.3	100%

Fuente: Encuesta Directa a Directivos del Colegio Monseñor Alejandro Labaka Ugarte

Elaboración: Noemí Quinzo

La gestión pedagógica en la institución con un 66.70% por ubicarse en la Amazonía tiene características particulares cuyos problemas requieren soluciones adecuadas a la diversidad de su entorno. Como lo corrobora el Art 343 de la *Constitución del Ecuador* que determina “ El sistema nacional de educación integrara una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural, lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

TABLA N° 20

MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

ORDEN	MATERIAL DE PLANIFICACIÓN :	SI		NO	
		F	%	F	%
a.	Reingeniería de procesos	0	0	6	100
b.	Plan estratégico.	6	100		
c.	Plan operativo anual.	3	50,0	3	50,0
d.	Proyectos de capacitación dirigida a directivos y docentes.	1	16,7	5	83,3

Fuente: Encuesta Directa a Directivos del Colegio Monseñor Alejandro Labaka Ugarte

Elaboración: Noemí Quinzo

El material de planificación existente en el plantel es el Plan de Transformación Institucional como Plan Estratégico con el 100% de aceptación de los encuestados, para un periodo de tres años, siguiendo los lineamientos del Proyecto de Reforzamiento de la Educación Técnica del Ecuador y con la participación de todos los estamentos que conforman la comunidad educativa Mons. Alejandro Labaka” Como lo puede corroborar *Marga Ysabel López Ruiz*, quien plantea que el plan estratégico institucional debe entenderse como “un proceso que siempre se está construyendo colectivamente. Este proceso de planificación institucional cobra sentido cuando permite una participación genuina de todos los actores de la comunidad educativa”.

TABLA N° 21

4.2.2. DE LA ENCUESTA A DOCENTES.

ORDEN	DECLARACIONES	Siempre		A veces		Nunca		Total
		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.	10	66,7	5	33,3	0	0	100%
2	El liderazgo en la unidad educativa esta intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.	12	80,0	3	20,0	0	0	100%
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 y seguro y estimulante	8	53,3	5	33,3	2	13,3	100%
4	Los Directivos y docentes promueven la investigación a nivel	5	33,3	10	66,7	0	0	100%

	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	3	20,0	11	73,3	1	6,7 0	100%
6	Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	13	86,7	2	13,3	0	0	100%
7	En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.	8	53,3	7	46,7			100%
8	Resistencia en los compañeros o director/ rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza	5	33,3	10	66,7	0	0	100%
9	Sentirme un poco integrado en la escuela	5	33,3	10	66,7	0	0	100%

	y entre los compañeros							
10	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo	4	26,6	11	73,3	0	0	100%
11	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	8	53,3	7	46,7	0	0	
12	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.	7	46,7	8	53,3	0	0	100%
13	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica	13	86,7	2	13,3	0	0	100%
14	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera.	3	20,0	12	80,0	0	0	100%
15	Actividades de Integración en los ámbitos deportivos y socio cultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	7	46,7	7	46,7	1	6,7	100%
16	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	10	66,7	5	33,3	0	0	100%

Fuente: Encuesta Directa a Directivos del Colegio Monseñor Alejandro Labaka Ugarte

Elaboración: Noemí Quinzo

En la tabla N° 21 con un 86.70% , consideran los docentes que siempre se está trabajando en equipo para tomar decisiones de cambio de metodología de enseñanza-aprendizaje, de esta manera cada docente brinda su aporte para resolver problemas académicos e influye en los estudiantes ejerciendo su propio liderazgo, como lo corrobora Ortiz, quien plantea: “Liderazgo Pedagógico es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección de la institución educativa, más de lo que ella posibilita, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes”.

TABLA N° 22

4.2.3 DE LA ENCUESTA A LOS ESTUDIANTES

ORDEN	DECLARACIONES	Siempre		A veces		Nunca		Total
		F	%	F	%	F	%	
1	El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes-	6	30,0	14	70,0	0	0	100%
2	Las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los estudiantes.	14	70,0	6	30,0	0	0	100%
3	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar..	4	20,0	14	70,0	2	10,0	100%
4	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en la clase.	7	35,0	7	35,0	6	30,0	100%

5	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo.	7	35,0	10	50,0	3	15,0	100%
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	4	20,0	12	60,0	100%
7	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	11	55,0	8	40,0	1	5,0	100%
8	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	9	45,0	10	50,0	1	5,0	100%
9	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	0	0	8	40,0	12	60,0	100%
10	En las clases dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	6	30,0	14	70,0	0	0	100%

11	Es el profesor quien decide que se hace en esta clase.	9	45,0	11	55,0	0	0	100%
12	Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	13	65,0	7	35,0	0	0	100%
13	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	5	25,0	14	70,0	1	5,0	100%
14	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	0	0	5	25,0	15	75,0	100%

Fuente: Encuesta Directa a estudiantes del Colegio Monseñor Alejandro Labaka Ugarte

Elaboración: Noemí Quinzo

El 70% de estudiantes encuestados afirma que no se consideran las opiniones de los estudiantes, las autoridades hablan más que escuchan a sus problemas, y el 75% afirma que no se enseña los valores y ética con el ejemplo. Como lo sugiere *Barba Zorrilla* quien plantea “La educación no significa el desarrollo de habilidades y destrezas, sino aprender a vivir”.

TABLA N° 23

4.2.4 DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

ORDEN	DECLARACIONES	De acuerdo		En desacuerdo		Completamente en desacuerdo		Total
		F	%	F	%	F	%	
1	Tengo claro los valores que imparte la Institución.	6	40,0	9	60,0	0	0	100%
2	Se planifica y participa en actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural, con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	4	26,7	11	73,3	0	0	100%
3	Los valores predominan en las decisiones de los directivos profesores y padres de familia.	5	33,3	10	66,7	0	0	100%
4	Me siento comprometido con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	8	53,3	7	46,7	0	0	100%
5	Considero que el	8	53,3	6	40,0	1	6,7	100%

	Rector tiene la voluntad de realizar bien las funciones que le corresponden.							
6	Los directivos y docentes mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	7	46,7	8	53,3	0	0	100%

Fuente: Encuesta Directa a Padres de Familia del Colegio Monseñor Alejandro Labaka Ugarte
 Elaboración: Noemí Quinzo

Los padres de familia afirman en un 73.3% admiten estar en desacuerdo con la planificación y participación en actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural, con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes, lo que constituye una debilidad institucional ya que los padres de familia no se responsabilizan en el cumplimiento de sus obligaciones como los primeros maestros y líderes para sus hijos, como lo afirma Izquierdo quien plantea: “El ambiente familiar es el ambiente donde se dan los aprendizajes iniciales y quizá los más valiosos para la vida, allí aprendemos a socializar, a querer, o a odiar, a ser responsables o irresponsables, respetuosos o irrespetuosos, justos o injustos, fieles o infieles, bondadosos o mezquinos, agradecidos o desagradecidos, etc. Desde el núcleo familiar se aprende a explotar el entorno y posteriormente el mundo”.

El 60% de padres de familia manifiestan que la institución no tiene claro los valores que imparte carencia que urge ser atendida para la solución de problemas internos y cumplir con los valores estipulados en el *Plan Decenal de Educación del Ecuador*: Honestidad, Justicia, respeto, paz, solidaridad, responsabilidad, pluralismo”.

4.2.5. MATRIZ 2

DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS

N°	Pregunta	Respuesta positiva	F	Respuesta débil	F	Total
1	Qué es la comunicación? ¿En qué se diferencia de la información?	4	66,70	2	33,30	100%
2	El centro educativo cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo cuando y quien debe realizar las tareas de liderazgo?	3	50,00	3	50,00	100%
3	Como actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	6	100	0	0	100%
4	Cuáles deben ser las características de un líder educativo.	5	83,3	1	16,7	100%
5	Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección,	4	66,7	2	33,3	100%

	docencia y alumnado?.					
6	Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo	3	50,0	3	50,0	100%
7	Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	3	50,0	3	50,0	100%
8	En el caso de existir anti valores, ¿cuáles son?.	4	66,7	2	33,3	100%

Entrevista directa a Directivos

Elaboración: Noemí Quinzo

El 100% de directivos encuestados responde que ante los conflictos presentados en la comunidad educativa acuden al diálogo entre las partes afectadas para solucionar posibles dificultades entre los miembros de la institución, como lo puede corroborar Manuel Lorenzo Delgado, quien sostiene que un indicador relativo a la creación de un clima positivo consiste en “Establecer una comunicación clara y fluida entre el miembro de la comunidad”.

4.2.6. MATRIZ DE PROBLEMÁTICAS

Problemas observados	Causas	Efectos
<ul style="list-style-type: none"> • Escasa atención a los problemas personales de los estudiantes dentro y fuera del plantel. • Falta de consenso en la toma de decisiones • Incumplimiento de compromisos 	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento COBE con personal incompleto. • Hogares desorganizados • Falta de liderazgo en directivos , docentes y padres de familia 	<ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento de objetivos de la educación e institucionales • Baja autoestima de los estudiantes. • Bajo rendimiento escolar. • Trabajo no colaborativo en la comunidad educativa.
<ul style="list-style-type: none"> • Desacuerdos frecuentes entre padres de familia, directivos y docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de liderazgo participativo en la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Docentes desmotivados. • Padres de familia indiferentes con la problemática institucional. • Falta de consenso en la toma de decisiones
<ul style="list-style-type: none"> • Código de convivencia ejecutado parcialmente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de práctica de valores 	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales superficiales, entre los estamentos del plantel.

5. DISCUSIÓN

De acuerdo a la tabla N° 8. La forma de organización del Colegio “Mons. Alejandro Labaka” se caracteriza por el predominio del trabajo en equipo, es la perspectiva del personal directivo que en las encuestas obtiene un 66,60%. El personal permanentemente se encuentra en reuniones por departamentos, áreas, comisiones, tutores de curso, directivos, profesores y Comité Central de Padres de Familia lo que constituye una fortaleza para la dirección de la institución, pues de ellos se requieren, ciertas capacidades importantes como: identificación, formulación de innovaciones, gestión de procesos de concertación, trabajo en equipo y liderazgo.

Según la tabla N° 9. En los aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización, con un 66.70% son los resultados obtenidos por la institución ya que gracias a los convenios celebrados con varias instituciones generan grandes expectativas y confianza en la institución lo que constituye un eje estratégico para el desarrollo local y nacional.

La tabla N° 10 La institución cuenta con un manual de normas, con el 83.30%, el mismo que estipula las funciones y niveles jerárquicos de cada estamento educativo, de esta manera existen grandes ventajas en la gestión escolar, pues es importante que todos los miembros de la institución conozcan con exactitud y precisión las tareas que deben desempeñar con miras a cumplir la misión y visión institucional.

Según la tabla N°11. El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones dentro de la institución está liderado por el Consejo Directivo con un 83,3%, propicia la existencia de un clima escolar favorable, donde prima el diálogo en la solución de conflictos pues la gestión y liderazgo no se reduce a la función exclusiva del rector.

La tabla N° 12 muestra que en la comunidad educativa prevalece la delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos con el 83.3% , de esta manera se crea confianza en distintos grupos de decisión quienes en su accionar se rigen a los instrumentos de gestión como son: el código de convivencia, el reglamento interno, manual de procedimientos administrativos , de esta manera se incrementa la responsabilidad y el trabajo colaborativo en la toma de decisiones de cada

estamento, pues la teoría admite que la institución requiere de un liderazgo participativo caracterizado por una estructura descentralizada con mecanismos de delegación de responsabilidades y participación estamental en la toma de decisiones.

En la tabla N° 13 La administración y liderazgo del centro educativo promueve el trabajo en equipo con un 83,30 %, aprovechando las fortalezas de cada uno de sus integrantes para la delegación de responsabilidades y el trabajo colaborativo, pues es requisito del líder pedagógico diseñar y propiciar un entorno que facilite la acción conjunta e individual.

Sin embargo en la misma tabla el 66.70 % de encuestados admite que la institución no promueve la vivencia de valores institucionales y personales, constituyendo una debilidad de la administración del centro, pues la educación ecuatoriana debe basarse en la transmisión y practica de valores que promuevan la libertad personal.

En la tabla N° 14 Dentro de las habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución se considera en un 100% que la capacitación continúa que combine la práctica, la teoría y reflexión son aspectos determinantes para desempeñar la gerencia de una institución educativa, pues el rector y su equipo directivo, aprovechan las capacitaciones ofrecidas por el Ministerio de Educación, el rector, acude a la experiencia adquirida en la dirección de otras instituciones educativas, da apertura a ideas y sugerencias de los demás miembros de la comunidad educativa, aspectos muy importantes para la buena conducción de la institución pues el rol del líder exige experiencia y madurez personal y profesional.

En la promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar, la tabla N° 15, muestra con el 100% que el plantel usa la información de resultados de los informes presentados por las distintas áreas y departamentos sobre el cumplimiento de objetivos, del desempeño de estudiantes, docentes, directivos y padres de familia como una referencia para posteriores tomas de decisiones encaminado a la mejora permanente, se debe considerar los resultados de calidad en función de satisfacción del cliente y las relaciones humanas que son muy importantes en la armonía laboral..

Dentro de los organismos que integran la institución, la tabla N° 16, con el 83.3%, es el Rector quien lidera la planificación, organización, ejecución y evaluación del proceso educativo, mediante reuniones de trabajo que involucran a docentes, estudiantes, padres de familia e instituciones del entorno para coordinar actividades que conlleven al beneficio mutuo en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, pues la dirección: programa, controla, valora, ejecuta, planifica.

La tabla N° 17 En las actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores se promueve un seguimiento global del grupo de estudiantes con un 83.30%, donde se identifica a los estudiantes con mayor rendimiento académico y excelente disciplina, haciendo públicos los resultados en un cuadro de honor trimestralmente, de la misma manera se identifica al grupo de estudiantes con bajo rendimiento, con los cuales se trabaja en jornadas de recuperación pedagógica, previo al diálogo con sus representantes legales con miras a ofrecer una educación de calidad y calidez.

La tabla N° 18 Dentro de las actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores, con una representación del 100% se elaboran la programación didáctica de las asignaturas en coordinación con las distintas áreas y el departamento de Vicerrectorado, quien mantiene reuniones con los jefes de área para realizar las respectivas sugerencias en cuanto a las planificaciones en los tres niveles de concreción del currículo, se realizan reuniones de: directores de área, docentes de área, tutores de curso y juntas de curso, de cuyos informes se toman decisiones correctivas a las planificaciones adecuadas al contexto como lo determina la Constitución Política del Ecuador pues el estado establece un sistema de nacional de educación que tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población.

La gestión pedagógica en la institución con un 66.70 % , según la tabla N° 19 por ubicarse en la Amazonía tiene características particulares cuyos problemas requieren soluciones adecuadas a la diversidad de su entorno, una de las mayores preocupaciones de la población son los escasos recursos económicos que se generan en la zona, por lo cual , el Colegio Mons. Alejandro Labaka”, en base a una encuesta realizada a la comunidad se vió impulsada a crear la especialidad de

Información y Comercialización Turística, pues el sistema nacional de educación integra una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica cultura lingüística del país y el respeto a los derechos de la comunidad, pueblos y nacionalidades.

El material de planificación existente el plantel de acuerdo a la tabla N° 20 las actividades del plantel están orientadas por el Plan de Transformación Institucional (PTI) el mismo que se está trabajando en varios descriptores factibles de ser ejecutados dentro del proyecto de reforzamiento de la educación técnica del Ecuador, siendo el año 2013 la meta de concreción del total de descriptores. Este proceso de planificación institucional cobra sentido cuando permite una participación genuina de todos los actores de la comunidad educativa.

En la tabla N° 21 con un 86.70% , consideran los docentes que siempre se está trabajando en equipo para tomar decisiones de cambio de metodología de enseñanza-aprendizaje, de esta manera cada docente brinda su aporte para resolver problemas académicos e influye en los estudiantes ejerciendo su propio liderazgo, ya que el liderazgo pedagógico es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección de la institución educativa, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes.

La tabla N° 22 El 70% de estudiantes encuestados afirma que no se consideran las opiniones de los estudiantes, las autoridades hablan más que escuchan a sus problemas, y el 75% afirma que no se enseña los valores y ética con el ejemplo. Constituyendo una debilidad institucional urgente de ser atendida por los directivos y el personal que labora en el plantel pues al formar personas se está formando nuevos líderes los cuales deben poseer una personalidad con una sólida formación en valores a partir de la convivencia diaria con sus maestros, autoridades , padres de familia, donde haya armonía y buenas relaciones humanas que prevalezca el bien en la realización de las tareas, que se anteponga el respeto, la solidaridad, la honestidad, justicia, responsabilidad, trabajo en equipo, actitud de dialogo, lealtad y paz en cada uno de sus actos, pues educar no significa el desarrollo de habilidades y destrezas, sino aprender a vivir.

De acuerdo a la tabla N° 23. Los padres de familia afirman en un 73.3% admiten estar en desacuerdo con la planificación y participación en actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural, con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes, lo que constituye una debilidad institucional ya que los padres de familia no se responsabilizan en el cumplimiento de sus obligaciones como los primeros maestros y líderes para sus hijos, como lo afirma Izquierdo quien plantea: “El ambiente familiar es el ambiente donde se dan los aprendizajes iniciales y quizá los más valiosos para la vida, allí aprendemos a socializar, a querer, o a odiar, a ser responsables o irresponsables, respetuosos o irrespetuosos, justos o injustos, fieles o infieles, bondadosos o mezquinos, agradecidos o desagradecidos, etc. Desde el núcleo familiar se aprende a explotar el entorno y posteriormente el mundo”.

El 60% de padres de familia manifiestan que la institución no tiene claro los valores que imparte la institución debido a la falta de socialización del código de convivencia y puesta en práctica por parte de autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes lo que se convierte en una debilidad institucional para la consecución eficaz eficiente y ética de objetivos, y cumplir con los valores estipulados en el *Plan Decenal de Educación del Ecuador*: Honestidad, Justicia, respeto, paz, solidaridad, responsabilidad, pluralismo”.

De acuerdo a la matriz N°2 La comunidad educativa “Mons. Alejandro Labaka” ante la presencia de conflictos con un 100% utiliza el diálogo entre las partes afectadas, para la solución de los mismos. Las cualidades de liderazgo en directivos, docentes y padres de familia definen la cultura institucional donde prevalece la toma de decisiones colegiada, estableciendo mecanismos de comunicación entre todos los miembros de la comunidad educativa de tal forma que conduzcan a la consecución de la misión y visión del plantel.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez finalizada la presente investigación y en base a la propuesta de mejora, con el objeto de brindar una educación integral, en un ambiente escolar positivo donde la práctica de valores sea una constante en el accionar educativo con miras a transformar la realidad individual y social en busca del perfeccionamiento humano y el bien común partiendo del Colegio Mons. Alejandro Labaka.

6.1. CONCLUSIONES

- a) La gestión de la comunidad educativa Mons. Alejandro Labaka promueve el trabajo en equipo, pero un alto porcentaje de sus miembros no asumen su rol de forma responsable.
- b) La institución no ha definido claramente en ningún instrumento de gestión los valores en los que forma a los estudiantes.
- c) La institución promueve la implementación de nuevos métodos y técnicas en enseñanza – aprendizaje por parte de los docentes con el objeto de brindar un servicio de calidad.
- d) Existen únicamente dos maestros con nombramiento titular en la institución, los nueve maestros restantes no tienen título docente, su desempeño es parcializado, lo que genera un clima escolar desagradable y no se cumplen los objetivos institucionales.
- e) Baja autoestima en los estudiantes por cuanto los directivos docentes y padres de familia no prestan atención a sus problemas y necesidades.
- f) Bajo rendimiento escolar de los estudiantes, debido al incumplimiento de sus deberes y a la falta de seguimiento por parte de sus padres.
- g) Indiferencia de los padres de familia frente al trabajo desarrollado por directivos, maestros y estudiantes de la institución educativa.

- h) Falta de responsabilidad de los padres de familia en el cumplimiento de los compromisos adquiridos en el Código de Convivencia, Reglamento Interno y otros instrumentos de gestión.

6.1.2. RECOMENDACIONES

- a) Fortalecer la toma de decisiones y el trabajo en equipo, considerando las necesidades y expectativas de toda la comunidad educativa y dinamizar las relaciones con el entorno ya que existe interés por parte del Gobierno Autónomo Parroquial de Huaticocha, Municipio del Cantón Loreto y Consejo Provincial de Orellana en apoyar a la Institución Educativa por considerarla una base del desarrollo del pueblo.
- b) En la comunidad educativa Mons. Alejandro Labaka se debe mejorar las cualidades de liderazgo y práctica de valores, mediante la ejecución de una propuesta de mejora que incluya valores como: responsabilidad, respeto, justicia, honestidad, solidaridad, paz, ofreciendo la posibilidad de que todos enuncien sus perspectivas, eliminando las diferencias que surgen por razones de edad, de género de nivel educativo, de cultura, de etnia, entre otros aspectos, para que la institución gane más confianza y prestigio en sus logros, y de esta manera mejoren también las relaciones interpersonales entre los miembros de la comunidad educativa.
- c) Mejorar los métodos y técnicas de enseñanza aprendizaje mediante el ejercicio de un liderazgo pedagógico que confíe en el valor de los estudiantes, de manera que el docente se vea a sí mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento, desarrollando en cada estudiante un líder caracterizado por un alto grado de humanización.
- d) Impulsar al equipo docente a obrar más allá de los dictados del deber con una actitud de servicio digno de ser imitados en sentido ético, generando un clima escolar agradable y el cumplimiento de objetivos institucionales.
- e) Elevar la autoestima de los estudiantes mediante un acercamiento individualizado por parte del COBE y todos quienes intervienen en el proceso educativo,

atendiendo: a sus necesidades e intereses en la construcción del proyecto institucional así como también buscando solución a sus problemas de manera que se garantice una solida formación en valores.

- f) Socializar el código de convivencia y dar seguimiento individualizado a los compromisos adquiridos para elevar el rendimiento de los estudiantes con problemas académicos.

- g) Los padres de familia deben incrementar su compromiso en la ejecución del proyecto educativo como un pilar fundamental para la formación integral de sus hijos para el progreso de la institución y por ende de la comunidad.

- h) Desplegar acciones diarias orientadas a complementar la tarea de educar con el ejemplo por parte de los padres de familia, docentes, directivos y autoridades locales.

7. PROPUESTA DE MEJORA

7.1 Título de la propuesta

Aplicar estrategias para la inducción efectiva del código de convivencia en la comunidad educativa “Mons. Alejandro Labaka” de la Provincia de Orellana, Cantón Loreto, Parroquia Huaticocha en el año lectivo 2012-2013.

7.2 Justificación

Los centros educativos al igual que la sociedad en general se someten a un proceso de transformación permanente, por lo que es esencial llevar a cabo una política institucional donde el trabajo coordinado conlleve a caminar de la par con las innovaciones académicas, tecnológicas y sociales.

Para ello se requiere dentro del establecimiento educativo un clima armonioso de trabajo. Mal se puede pretender superar los desafíos que nos plantea el Ministerio de Educación cuando en el centro educativo no se cumplen las responsabilidades, ni se practica valores en nuestras acciones diarias, infringiendo el Código de Convivencia, Reglamento Interno, del órgano regular y de las funciones específicas otorgadas a cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

Si bien la institución cuenta con un plan de convivencia y el reglamento Interno estos al no ser correctamente socializados no podrán bajo ningún concepto ser aplicados, al contrario, su desconocimiento solo genera mal entendidos, entorpecimiento de los procesos, falta de compromiso de padres de familia, estudiantes, docentes y la comunidad en general.

Todo centro educativo requiere de un liderazgo donde se defina claramente la estructura interna, los objetivos, las funciones y los procedimientos a seguir, en consenso de tal manera que al existir deficiencias en los planteamientos se pueda contar con las sugerencias, observaciones y correctivos del caso que pueden ser planteados tanto por los directivos de la institución como por los docentes, padres de familia, estudiantes y miembros de la comunidad.

Esta apertura que se otorga para que todos contribuyan en la organización de la institución también constituye una forma de asumir un compromiso con el cumplimiento de normas y sobre todo identificarse con la institución y a partir de ello trabajar por su engrandecimiento, con prestigio académico, excelente práctica de valores, agradable clima laboral, donde sus directivos tienen la simpatía de sus colaboradores, practicando una disciplina consciente.

Por lo mencionado anteriormente es preciso trabajar con estrategias para la inducción efectiva del código de convivencia en la comunidad educativa “Mons. Alejandro Labaka”.

7.3 Objetivos de la propuesta

7.3.1 Objetivo general

Fortalecer el ejercicio de un liderazgo participativo y la práctica de valores, mediante estrategias que permitan la inducción efectiva del código de convivencia en la comunidad educativa “Mons. Alejandro Labaka”.

7.3.2 Objetivos específicos:

- ❖ Establecer estrategias para la conducción efectiva del código de convivencia en el Colegio Mons. Alejandro Labaka.
- ❖ Impulsar el ejercicio de un liderazgo participativo.
- ❖ Evidenciar la práctica de valores en el convivir diario.

7.4. Estrategias:

- ❖ Formar equipos de trabajo que involucre a toda la comunidad educativa y autoridades locales.
- ❖ Preparación de murales con temas relacionados a los valores para su exposición semanal.
- ❖ Charla de valores con la autoridad asignada en la semana del minuto cívico.
- ❖ Acciones que demuestren durante la semana la práctica de valores individual y colectivamente en las actividades del convivir diario.

Actividades

N°	Actividades	Descripción	Responsable	Recursos
1	Formar equipos de trabajo	Formar 6 grupos de trabajo considerando los 3 niveles de educación básica y los 3 niveles de bachillerato	Comunidad educativa y autoridades locales	Humanos

2	Gestionar la colaboración de las autoridades para las respectivas charlas de Valores.	Envió de oficios a las Autoridades educativas, autoridades locales y comité central de padres de familia con las temáticas a desarrollar en las distintas charlas de valores	Autoridades plantel	Humanos COBE
3	Distribución de temas a los equipos de trabajo.	1.Tercer año de Bachillerato: Valor: La Paz	Tutor de curso Estudiantes de tercer año de bachillerato. Autoridad invitada	Humanos
		2. Segundo año de Bachillerato: Valor: La Responsabilidad	Tutor de curso Estudiantes de segundo año de bachillerato. Autoridad invitada	Humanos

		3. Primer año de Bachillerato: Valor: El Respeto	Tutor de curso Estudiantes de primer año de bachillerato. Autoridad invitada	Humanos
		4. Décimo año de EGB: Valor: La Justicia	Tutor de curso Estudiantes de décimo de EGB Autoridad invitada	Humanos
		5. Noveno año de EGB: Valor: La Honestidad	Tutor de curso Estudiantes de noveno de EGB Autoridad invitada	Humanos
		6. Octavo año de EGB: Valor: La Solidaridad	Tutor de curso. Estudiantes de octavo año de EGB. Autoridad invitada.	Humanos

4	Ejecución de Estrategias	Realización y exposición del mural con temas relacionados a La Paz	Tercer Año de Bachillerato	Humanos
		Charla #1 Valor: La Paz	Comité central de padres de familia	Humanos
		Declaración de la semana de la paz y vivencia práctica de la misma por la comunidad educativa.	Comunidad educativa	Humanos
		Realización y exposición del mural con temas relacionados a La Responsabilidad	Segundo año bachillerato Tutor de curso	Humanos

		Charla #2 Valor: La Responsabilidad	Rector COBE	Humanos
		Declaración de la semana de la responsabilidad y vivencia práctica de la misma por la comunidad educativa.	Comunidad educativa	Humanos
		Realización y exposición del mural con temas relacionados a El Respeto	Primer año de bachillerato Tutor de curso	Humanos

		Charla #3 Valor: El Respeto	Presidente del Gobierno Autónomo parroquial de Huaticocha	Humanos
		Declaración de la semana del respeto y vivencia práctica de la misma por la comunidad educativa.	Comunidad educativa	Humanos
		Realización y exposición del mural con temas relacionados a La Justicia	Décimo año de EGB Tutor de curso	Humanos
		Charla #4 Valor: La Justicia	Teniente político de la parroquia Huaticocha	Humanos
		Declaración de la semana de la justicia y vivencia práctica de la misma por la comunidad educativa.	Comunidad educativa	Humanos

		Realización y exposición del mural con temas relacionados a La Honestidad	Noveno año de EGB Tutor de curso	Humanos
		Charla #5 Valor: La honestidad	COBE	Humanos
		Declaración de la semana de la honestidad y vivencia práctica de la misma por la comunidad educativa.	Comunidad educativa	Humanos
		Realización y exposición del mural con temas relacionados a La Solidaridad	Octavo año de EGB Tutor de curso	Humanos
		Charla #6 Valor: La Solidaridad	Reina de la parroquia San Vicente de Huaticocha	Humanos

		Declaración de la semana de la solidaridad y vivencia práctica de la misma por la comunidad educativa.	Comunidad educativa	Humanos
5	Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora de las relaciones interpersonales y clima escolar, inculcando valores con el ejemplo. • Comportamiento positivo de la comunidad educativa frente a los compromisos adquiridos en los instrumentos de gestión. 	Supervisión de Educación Hispana de Orellana. Rector. Consejo Directivo COBE Tutor de curso	Humano

7.5 Localización y cobertura espacial

El taller de capacitación va dirigido a todos los estamentos que conforman la comunidad educativa “Mons. Alejandro Labaka”, ubicado en la parroquia Huaticocha, Cantón Loreto, Provincia de Orellana, Km. 65 Vía Hollín –Loreto-Coca, margen izquierda, sector rural, el mismo que viene laborando 20 años, es fiscal, mixto, con jornada matutina, mismo que cuenta con 70 estudiantes habitantes en las distintas comunidades aledañas que pertenecen a la cultura indígena Kichwa de la Amazonía en un 50% y el otro 50% corresponde a estudiantes del centro poblado conformados por distintas culturas étnicas del país, los 35 padres de familia constituyen un apoyo importante para la institución y cuenta además con 15 profesionales oriundos de las regiones Costa, Sierra y Oriente lo que conlleva al fortalecimiento de la interculturalidad institucional.

7.6. Población objetivo

Siendo de trascendental importancia el aporte de todos y cada uno de los miembros de la institución para el engrandecimiento personal y colectivo de la misma y con miras hacia una educación de calidad con altos valores éticos y morales, la población objetivo de la presente propuesta de mejora va dirigido a toda la comunidad educativa “Mons. Alejandro Labaka”.

7.7. Sostenibilidad de la propuesta

Recursos Humanos

El personal participante en el proceso de capacitación constituye 125 personas que integran la comunidad educativa, se incluye el personal local que va a colaborar con las charlas del evento.

Tecnológicos

Para el desarrollo de las charlas de las distintas temáticas se utilizará el Internet banda ancha, proyector de imágenes, laptop, CD, flash memories.

Materiales

Se utilizará material didáctico entre ellos, hojas de papel Bond, esferográficos, papelotes, marcadores, cinta adhesiva, gráficos, películas, reflexiones.

Físicos

Se adecuará una sala amplia para brindar comodidad a todos los participantes dentro de la infraestructura y equipamiento del plantel.

Económicos

Autogestión

Solicitar el apoyo económico del Municipio del Cantón Loreto y del Gobierno Autónomo parroquial de Huaticocha, quienes como entidades públicas están prestos a colaborar a favor de la educación.

Organizacionales

Las estrategias se desarrollarán en seis meses consecutivos y los participantes formaran seis grupos de trabajo desde octavo año de EGB, hasta tercer año de bachillerato, incluyendo el personal docente administrativo, de servicios y comité central de padres de familia.

7.8. Presupuesto

N°	Recursos	Costos
1	Humanos	0
2	Tecnológicos	100
3	Materiales	40
Total		\$140

La ejecución de la propuesta se logrará mediante autogestión.

7.9 Cronograma

N.-	Actividad	Tiempo																			
		Octubre				Noviembre			Diciembre				Enero				Febrero				Marzo
		1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1
1	Formar equipos de trabajo	X																			
2	Gestionar la colaboración de las autoridades para las respectivas charlas de Valores.		X																		
	Teniente Político		X																		
	Presidente del comité central de Padres de Familia		X																		
	Presidente de la Gobierno parroquial de Huaticocha		X																		
	Rector		X																		
	Reina de la Parroquia		X																		
3	Distribución de temas a los equipos de trabajo.				X																
4	Ejecución de estrategias pro valores																				
	Tema: La Paz																				
	Tema: La Responsabilidad								X												
	Tema: El Respeto											X									

8. BIBLIOGRAFÍA

- ❖ AGUERRONDO Inés, BEECH Jasón, GORE Ernesto, GVIRTZ Silvina, (2007) *Mejorar la gestión directiva en la escuela. Primera edición Ediciones Granica. Argentina.*
- ❖ ÁLVAREZ, Manuel. (1998) *El liderazgo de la calidad total. Primera edición. Editorial Escuela Española*
- ❖ ANAUT Loli, BERTRAN Cristina, CLARAMONTE Ángel, (2002) *Valores escolares y educación para la ciudadanía. Primera edición. Editorial Laboratorio Educativo primera edición.*
- ❖ COLEGIO “MONS. ALEJANDRO LABAKA”, (2012) *Código de Convivencia, Orellana – Ecuador.*
- ❖ COLEGIO “MONS. ALEJANDRO LABAKA”, (2010-2013). *Plan Estratégico Institucional, Orellana – Ecuador.*
- ❖ COLEGIO “MONS. ALEJANDRO LABAKA”, (2010). *Reglamento Interno, Orellana – Ecuador.*
- ❖ CHAVARRÍA , Marcela. (2007). *Educación en un mundo globalizado. Primera edición. Editorial Trillas, México, Colombia, Puerto Rico, España.*
- ❖ GARZA Juan, & PATIÑO Susana, (2000-2004) *Educación en valores. Primera edición. Editorial Trillas, S.A.deC.V. México.*
- ❖ GUILLEN, Manuel. (2008) *Ética en las organizaciones, construyendo confianza.. Primera edición Madrid-España.*
- ❖ IZQUIERDO, Enrique. (2004) *Educación en valores. Primera Edición Loja-Ecuador.*
- ❖ LUSSIER, Robert; ACHUA, Christopher (2004). *Liderazgo, Teoría, Aplicación y Desarrollo de Habilidades. Segunda edición. Editorial Copyright.*
- ❖ MARTÍN, Evaristo. (2001) *Gestión de instituciones educativas inteligentes Madrid. Segunda Edición en Español.*
- ❖ TENUTTO María, KLINOFF Adriana, BOAN Susana, (2009). *Enciclopedia de pedagogía práctica escuela para maestros.*
- ❖ UNESCO en Perú. (2011) *Manual de Gestión para Directores de Instituciones Educativas. Segunda edición, Lance Grafico S.A.C. Lima, Perú.*

Publicaciones oficiales:

- ❖ *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, (2008)*
Quito, Ecuador: Corporación de estudios y publicación. . RO 449
- ❖ *LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL,(2011) Quito,*
Ecuador: Corporación de estudios y publicación.. RO-2s 417
- ❖ *LEY ORGÁNICA DE SERVICIO PÚBLICO,(2001) LOSEP Ministerio de*
Relaciones Laborales. Corporación de estudios y publicación. Quito,
Ecuador.

REFERENCIAS ELECTRÓNICAS.

- ❖ *ASCANIO John, BRITO Ernesto, LIENDO James, (12 de agosto del 2011).*
<http://www.mailxmail.com/curso.liderazgo.creatividad/liderazgo-caracteristicas>
- ❖ BARRAZA, A. (16 de noviembre del 2011)
[www.fdfpsicologiacientificafch.mx.uabc.mx/lateduca/299.pdf](http://www.fdfpsicologiacientificafch.mx/uabc.mx/lateduca/299.pdf)
- ❖ CARRILLO, Lourdes. (14 de agosto del 2011).
www.uach.mx/extension_difusion/.../Gestion_escolar.pdf
- ❖ CHIÑAS, Faustina. (23 de agosto del 2011)
<http://www.gestiopolis.com/recursos5/docs/ger/liderafas.htm> Guillen Parra
- ❖ CHIRINOS, Raúl (6 de enero del 2012)
<http://espanol.groups.yahoo.com/group/proeduca/message/544>
- ❖ DELGADO, Lorenzo. (13 de agosto del 2011)
http://gredos.usal.es/jspui/bitstream/10366/70773/1/La_funcion_de_liderazgo_de_la_direccion_.pdf
- ❖ DELGADO, Lorenzo (13 de enero del 2012)
http://ull.academia.edu/JuanJes%C3%BAsGonz%C3%A1lezToledo/Papers/1148287/La_funcion_de_liderazgo_de_la_direccion_escolar_una_competencia_transversal
- ❖ FUENTES, Marcelo. (17 de noviembre del 2012).
www.educar-argentina.com.ar/AGO2007/educ239.htm
- ❖ FUENTES, Marcelo (17 de noviembre del 2012).
<http://www.educar-argentina.com.ar/AGO2005/edu101.htm>
- ❖ LÓPEZ, Alejandra. (16 de diciembre del 2011)
http://www.angelfire.com/wizard2/alopez/lider_participativo.htm

- ❖ MADRID, Juan (10 de enero del 2012)
<http://juanpablomadrid.blogspot.com/2010/02/liderazgo-estrategico.html>
- ❖ MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA. (15 de julio del 2011).
http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf
- ❖ MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR (29 de diciembre del 2012).
www.educación.gob.ec
- ❖ NAVARRO, Nadia. (14 de enero del 2012).
www.lapaginadelprofe.cl/Nadia/curriculoescolar.htm
- ❖ ORTIZ, Alexander. (21 de enero del 2012) |
www.monografias.com/trabajos26/liderazgo-pedagogico/liderazgo-pedagogico.shtml
- ❖ ORTIZ, Alexander. (02 de febrero del 2012)
<http://books.google.com.ec/books?id=eR22umtiXLAC&pg=PA53&lpg=PA53&dq=Liderazgo+Pedagógico>
- ❖ RODRÍGUEZ, L. (18 de diciembre del 2011).
www.adolescenciaalape.org/sites/www.adolescenciaalape.org/files/valoresenlafamiliayenlaescuela.
- ❖ SALAZAR, Mercedes. (23 de noviembre del 2011).
<http://mercedessalazardiaz.blogspot.com/2007/02/ensayo-sobre-liderazgo>
- ❖ TERÁN, R. (13 de Noviembre del 2011)
www.foros.anuies.mx/media_superior/pdf/La_importancia_gestion_escuela.
- ❖ URIBE, Mario, (07 febrero 2012)
<http://www.slideshare.net/marcojfsduskos/liderazgo-2582118>
- ❖ VERA, Fernando.(08 de Agosto del 2011)
<http://trabajosfernadovera.blogspot.com/2006/07/gestin-escolar-pre...>

9. APÉNDICES

Valores a fortalecer en la propuesta de mejora en el Colegio “Mons. Alejandro Labaka”

LA PAZ

La paz.-A lo largo de la historia, la paz social no siempre fue considerada como algo bueno. Algunos pueblos, como los vikingos, basaban su desarrollo en el saqueo de las comunidades vecinas, por lo que exaltaban a los guerreros y sus virtudes.

La paz también puede referirse al tratado o convenio que se establece entre gobernantes para poner fin a un conflicto bélico.

Cuando la paz se refiere al plano individual, por lo general hace referencia a un estado interior desprovisto de sentimientos negativos como el odio o la furia. Un sujeto en paz es aquel que está tranquilo consigo mismo y, por lo tanto, con los demás.

Para la religión, la paz es también una salutación, ya que es un valor que uno desea para sí mismo y para el prójimo. Por eso se utilizan expresiones como “*la paz esté contigo*” y, en algunas misas, incluye un beso en el rostro a la persona que se tiene al lado. <http://definicion.de/paz/>

La evolución de la humanidad está llena de guerras y conflictos y realmente no se puede explicar sin ellos. Muchísimas veces nuestra alternativa personal para resolver un conflicto es la violencia y la imposición. Durante el proceso de la historia y en la vida cotidiana vemos continuamente que cuando un poder o alguien se imponen a otro mediante la fuerza, este poder está predispuesto a que se vuelva a perder por el mismo sistema, por la fuerza. Se acepta que la fuerza es el recurso, último o habitual cuando está interiorizado como parte de la cultura propia y de nuestra forma de hacer para obtener la razón. De esta forma se continúa dando ejemplo para perpetuar el mismo mecanismo de resolución de conflictos, la fuerza, y se está construyendo una sociedad violenta y en permanente amenaza, siempre en nombre de la razón y la verdad. Y cada vez que hay una imposición por la fuerza se dan muchos pasos hacia atrás en el progreso social, si no es que se destruye totalmente lo conseguido hasta ese momento. Pero a pesar de esta realidad la mayoría de las personas continúan pensando que la violencia y la imposición no es

el mejor camino para resolver los problemas y que una sociedad en paz sería muy deseable para el bienestar propio y para el progreso de la humanidad.. Para ello, para conseguir una sociedad en paz, como rasgo distintivo de la especie humana, tenemos la inteligencia que nos permitiría comprender y reflexionar sobre la realidad que nos rodea desde una perspectiva global, además de comunicarnos, asociarnos y utilizar la libertad para crear y construir una sociedad mejor. También es cierto que la inteligencia se puede utilizar para todo lo contrario pero sería una inteligencia mal entendida en cuanto estas actuaciones van en contra del progreso de la misma humanidad.

Qué es la paz

Parece que la definición de paz no tendrá que ver tan solo con que no haya guerra., hecho que por descontado es imprescindible para el desarrollo. Esto sería una concepción muy frágil y un tanto negativa en cuanto que concebirla solamente como la ausencia de guerra sería indicativa de una cultura de violencia. Por lo expuesto anteriormente se deduce que la paz es una forma de interpretar las relaciones sociales y una forma de resolver los conflictos que la misma diversidad que se presenta en la sociedad hace inevitables. Y cuando hablamos de conflictos, no nos referimos tan sólo al conflicto bélico sino también a la contraposición de intereses entre personas o grupos o las diferentes formas de entender el mundo. Nos referimos al conflicto como un hecho natural de las relaciones sociales por lo que la solución de estos conflictos no puede ser mediante la violencia pues estaríamos asegurando de forma permanente una sociedad violenta. Tampoco los mecanismos de solución establecidos por la sociedad pueden dilatarlos tanto como para que estos conflictos deriven en violencia o conflicto armado. Por tanto la paz sería evidentemente una ausencia de guerra, pero ante todo y como estructura preventiva, la paz sería un estado activo de toda sociedad en la búsqueda de una sociedad más justa. En esta sociedad los mecanismos para resolver los conflictos deberían ser los propios de las capacidades que la inteligencia humana nos permite como: la comunicación., el diálogo y la cooperación. Estas capacidades consideradas las básicas de una cultura de la paz, deberían ser aplicadas en todos los ámbitos y escalas de la sociedad: en la familia, en la empresa, en la política y también a nivel local y a nivel internacional.

Generalmente se dice que la resolución de los conflictos de esta forma es una utopía. Contra esto hay pocos argumentos. Es cierto que es una utopía en tanto que no se ha alcanzado y que es difícil hacerlo de forma generalizada. Pero esto no supone que tengamos que seguir aceptando inevitablemente una sociedad violenta, con la que en principio, la inteligencia humana nos dice que no podemos estar de acuerdo. Quien dice que es una utopía, y que no se puede hacer nada, está aceptando la sinrazón de la violencia y bloqueando cualquier intento de solución pacífico. Y por qué no, también podríamos decir que es una utopía pensar que, con una cultura de la violencia como la dominante, la humanidad puede progresar y que las futuras generaciones recibirán como legado los elementos y las condiciones para un futuro mejor que el nuestro, como sería nuestra responsabilidad, Y de todas formas equivocarse en el intento de un proyecto de desarrollo correspondiente a una cultura de la paz no sería tan dramático como lo es y está siendo, desarrollarse en la cultura de violencia. También se dice que hablar en términos planetarios de salud, paz, libertad, justicia, democracia es utópico, pero de forma contextualizada la utopía de estas palabras tiene grados y significados diferentes y concretos. A pesar de considerarse utópica, la inmensa mayoría de las personas considera deseable esta utopía y quieren caminar en esta dirección considerando negativo cualquier paso en sentido contrario. Por esto, la paz también es un punto de referencia hacia el que se ha de caminar, y sobre todo responde a un modelo de convivencia y desarrollo sostenible en el futuro. La utopía es un instrumento al servicio de la transformación de la sociedad. La educación también tiene esta función transformadora y necesita de utopías para ir hacia ellas. Una de esta es la paz, y desde una visión sistémica la construcción de la cultura de la paz podría ser la utopía referente, para lo que deberíamos hablar también de justicia, libertad, democracia, tolerancia y desarrollo. Porque no podemos olvidar que en la raíz de la violencia están las desigualdades económicas y la pobreza, el bloqueo de las posibilidades de desarrollo, los gobiernos autoritarios, las discriminaciones por razón de sexo, cultura o color de piel, etc... Y que la solución de estos problemas sociales y económicos a todas las escalas es prioritaria para que se pueda eliminar la violencia y construir la paz.

2. La cultura de la paz y la conciencia social

La paz empieza por el rechazo de la violencia como forma de solucionar los conflictos. Y para que esto pueda ser posible se debe dar un amplio consenso al

respecto, es decir la paz se debe interiorizar culturalmente y esto supone erradicar la cultura de la guerra y la violencia como forma de resolver los problemas que genera el modelo de desarrollo actual. Se piensa que la guerra es injusta y dramática para los seres humanos, pero también se considera inevitable en muchos casos. Es un ejemplo claro de que con el dominio de la cultura de la violencia las soluciones violentas siempre están justificadas y que si no se realizan cambios conceptuales y se toman medidas preventivas se recurrirá siempre a la violencia como último recurso. La cultura de la paz se centra sobre todo en los procesos y en los métodos para solucionar los problemas y esto supone generar las estructuras y mecanismos para que se pueda llevar a cabo. Su generalización persigue la erradicación de la violencia estructural (pobreza, marginación, etc.), así como la violencia directa, mediante el uso de procedimientos no violentos en la resolución de conflictos y mediante medidas preventivas.

La construcción de una cultura de la paz es un proceso lento que supone un cambio de mentalidad individual y colectiva. En este cambio la educación tiene un papel importante en tanto que incide desde las aulas en la construcción de los valores de los que serán futuros ciudadanos y esto permite una evolución del pensamiento social. Los cambios evolutivos, aunque lentos, son los que tienen un carácter más irreversible y en este sentido la escuela ayuda con la construcción de nuevas formas de pensar. Pero la educación formal no es suficiente para que estos cambios se den en profundidad. La sociedad, desde los diferentes ámbitos implicados y desde su capacidad educadora, también deben incidir y apoyar los proyectos y programas educativos formales. Así es importante que se genere un proceso de reflexión sobre cómo se puede incidir en la construcción de la cultura de la paz, desde los medios de comunicación, desde la familia, las empresas, las unidades de producción agrícolas, desde los ayuntamientos, desde las organizaciones no gubernamentales, desde las asociaciones ciudadanas, etc.. Se trata de generar una conciencia colectiva sobre la necesidad de una cultura de la paz enraizada en la sociedad con tanta fuerza que no deje lugar a la violencia. Y se trata de que los gobiernos tomen conciencia de esta cultura de la paz y de los factores y condicionantes que la facilitarían, tal como eliminación de las situaciones de injusticia, distribución más equitativa de la riqueza, eliminación de la pobreza, derecho a la educación en igualdad de condiciones, etc. Y por otro lado que conviertan esta conciencia en una nueva cultura de administrar el poder.

No hay soluciones mágicas pero hay mecanismos para resolver los conflictos de forma diferente y que forma parte de la cultura de la paz:

- ❖ Eliminación de los factores socioeconómicos que pueden generarlo.
- ❖ Desarrollo de una justicia nacional e internacional
- ❖ Previsión del conflicto mediante la observación y política e intervenir para redimensionarlo.
- ❖ Control y autocontrol de la agresividad.
- ❖ Diálogo, negociación o mediación sin que obligatoriamente haya de haber vencedores y vencidos.
- ❖ Estrategias y técnicas didácticas para educar en el aula.

Finalmente podemos decir que metodológicamente se debería intervenir desde los diferentes ámbitos de influencia (escuela, medios de comunicación, ONG, movimientos asociativos, familias, etc.) para:

- ❖ Proporcionar situaciones que favorezcan la autoestima como base importante de las relaciones personales y sociales.
- ❖ Proporcionar situaciones que favorezcan la comunicación y convivencia con el interior y el exterior de los contextos.
- ❖ Participar en celebraciones y actos relacionados con la paz y solidaridad.
- ❖ Crear climas democráticos en las aulas, centros y otros contextos de relación.
- ❖ Fomentar la reflexión, el intercambio de opiniones y la argumentación como defensa.
- ❖ Fomentar la comprensión de los puntos de vista de los compañeros
- ❖ Consensuar y difundir las normas de convivencia.
- ❖ Fomentar el trabajo en grupo y los proyectos colectivos.
- ❖ Utilizar técnicas de reflexión y desarrollo moral: debates sobre experiencias, clarificación de valores, discusión de dilemas, resolución de conflictos, dramatizaciones, juegos de simulación, etc. <http://www.oei.es/valores2/palos1.htm>

EL RESPETO

Respetar a alguien es tratarlo de acuerdo a su dignidad. Esta dignidad propia requiere de los demás un comportamiento adecuado, de modo que las faltas de

respeto voluntarias son una injusticia, por incumplimiento de ese deber. En cambio, donde hay respeto reina un ambiente cordial y amable, propio de la caridad.

Ejemplos de falta de respeto en las relaciones sociales:

- ❖ La difamación y las burlas rebajan la dignidad de las personas, y este trato injusto es una falta de respeto.
- ❖ Los obreros y subordinados son seres humanos. Tratarlos como esclavos es una falta de respeto a su dignidad de personas.
- ❖ En cualquier sociedad (familia, aula, empresa, ciudad) debe haber autoridades que la dirijan (padres, profesores, jefes, concejales). Esto exige a hijos, alumnos y subordinados un trato disciplinado y obediente. Las rebeldías son falta de respeto hacia la sociedad.
- ❖ Las faltas de educación voluntarias (desplantes, portazos, etc.) suelen ser ejemplos de falta de respeto pues el trato adecuado entre personas debería ser otro.

Otros ejemplos de falta de respeto:

- ❖ La mujer es una persona humana y es injusto tratarla como un objeto sexual. Esta injusticia es entre otras cosas una falta de respeto.
- ❖ El amor humano posee una gran dignidad que exige un trato delicado. La pornografía es una falta de respeto hacia la humanidad.
- ❖ Los animales y plantas están al servicio del hombre pero poseen de por sí alguna dignidad en cuanto criaturas. El hombre puede usarlos, comerlos y divertirse con ellos, pero dentro de cierto respeto. Sobre esto ver el tema ecologismo.

¿Qué faltas de respeto son más graves? La gravedad de una falta de respeto depende de lo que se realice y de la dignidad que se intenta dañar. Lo peor son los insultos y burlas dirigidos a Dios.

¿Respetar equivale a desinteresarse? No, no. Un gran dogma del egoísmo es afirmar: "yo respeto a los demás; que los demás me respeten". Esto es un falso respeto pues normalmente equivale a decir "allá ellos con sus problemas". El trato adecuado a la dignidad de los demás es interesarse por ellos (sobre todo por su alma), pues además de respetar es preciso amar a todos, deseando activamente su bien.

¿Se debe respetar a todos igual? Cualquier persona posee una dignidad por el hecho de ser persona. Y así todo hombre merece algún respeto, un trato adecuado a su dignidad humana. Este deber básico incluye respetar sus bienes, su vida, su fama, su intimidad. Sin embargo:

❖ Algunas personas merecen un respeto mayor debido a una dignidad superior. Por ejemplo, los padres, los ancianos, las autoridades, etc. El trato entre compañeros es diferente del trato hacia padres y profesores. Con éstos el modo de hablar y escuchar debe ser más respetuoso.

❖ También hay personas que por su conducta inhumana pierden parte de su dignidad y merecen menor respeto. Por ejemplo, los delincuentes pueden ser encarcelados. El respeto no se opone a la justicia.

¿Corregir es una falta de respeto? El respeto no significa dejar a los demás que hagan lo que les venga en gana. Hay cosas que se deben prohibir, y asuntos que se deben corregir. Tanto el respeto como la corrección se apoyan en la caridad que a veces exige corregir. Corregir en exceso o en defecto no es falta de respeto sino de caridad. Se añade la falta de respeto si se corrige con malos modos.

¿El respeto quita confianza y espontaneidad?:

❖ El respeto mutuo protege la dignidad de las personas, proporcionando seguridad y confianza. El respeto es distinto del temor.

❖ La espontaneidad surge de la costumbre, que origina un modo natural o propio de comportarse. Si uno tiene el hábito de respetar, el respeto le saldrá espontáneo.

¿Exigir un respeto es propio del orgullo? Por orgullo alguien puede pensar que posee una dignidad superior a la que realmente le corresponde. En consecuencia, esta persona algo susceptible exigirá un trato y un respeto excesivos. En cambio, si la dignidad es verdadera, el respeto adecuado es propio de la justicia.

<http://www.ideasrapidas.org/respeto.htm>

El respeto consiste en el reconocimiento de los intereses y sentimientos del otro en una relación. Aunque el término se usa comúnmente en el ámbito de las relaciones interpersonales, también aplica a las relaciones entre grupos de personas, entre países y organizaciones de diversa índole. No es simplemente la consideración o deferencia, sino que implica un verdadero interés no egoísta por el otro más allá de las obligaciones explícitas que puedan existir.

A veces se confunde al respeto con alguna conducta en particular, como los buenos modales o la amabilidad, pero el respeto es algo diferente a esto, es una actitud. Esta actitud nace con el reconocimiento del valor de una persona, ya sea inherente o también relacionado con una habilidad o comportamiento. (por ejemplo respetar el "buen juicio" de alguien en particular.

Uno de los filósofos que mayor influencia ha ejercido sobre el concepto de respeto en el mundo de la academia ha sido Immanuel Kant. En su filosofía moral este pensador sostiene que los seres humanos deben ser respetados porque son un fin en sí mismos. Al ser un fin en sí mismos poseen un valor intrínseco y absoluto. Por este motivo es que los seres humanos tenemos este valor tan especial, llamado por Kant la "dignidad".

Otra forma importante de este concepto consiste en el respeto a uno mismo. Hay gran consenso entre los pensadores en cuanto a que esta manifestación del respeto es una habilidad esencial para vivir la vida de manera satisfactoria y llena de significado. Además, es vital para la vida en sociedad que llevamos. Por todo esto, respetémonos a nosotros mismos y a los demás.

<http://www.misrespuestas.com/que-es-el-respeto.html>

Conocer el valor propio y honrar el valor de los demás es la verdadera manera de ganar respeto. Respeto es el reconocimiento del valor inherente y los derechos innatos de los individuos y de la sociedad. Estos deben ser reconocidos como el foco central para lograr que las personas se comprometan con un propósito más elevado en la vida.

El respeto comienza en la propia persona. El estado original del respeto está basado en el reconocimiento del propio ser como una entidad única, una fuerza vital interior, un ser espiritual, un alma. La conciencia elevada de saber "quién soy" surge desde un espacio auténtico de valor puro. Con esta perspectiva, hay fe en el propio ser así como entereza e integridad en el interior. Con la comprensión del propio ser se experimenta el verdadero autor respetó.

Fuente de conflicto

El conflicto se inicia cuando falta el reconocimiento de la propia naturaleza original y la del otro. Como resultado, las influencias negativas externas dominan completamente el respeto. Estabilizarse en el estado elevado del propio ser asegura auténtico respeto por y de los demás debido a que se actúa con la conciencia de que todo ser humano tiene un valor innato, que es puro y virtuoso. Esta forma de pensar garantiza la victoria final, porque la interacción sobre esta base asegura que surja la bondad inherente del propio ser y de los demás.

La causa de todas las debilidades se origina en la ausencia de autor respeto. La persona se llena de diferentes deseos o expectativas, exigiendo consideración o respeto de los demás. La persona, al hacerse dependiente de fuerzas externas en lugar de sus poderes internos, mide el respeto mediante los factores físicos y materiales, tales como la casta, el color, la raza, la religión, el sexo, la nacionalidad, el estatus y la popularidad. Cuanto más se mide el respeto sobre la base de algo externo, mayor es el deseo de que los demás tengan un reconocimiento hacia mí. Cuanto mayor es ese deseo, más se es víctima del mismo y se pierde el respeto hacia uno mismo y hacia los demás. Si las personas renunciaran al deseo de recibir consideración de los demás y se estabilizaran en el estado elevado de autor respetó, la consideración y el respeto los seguiría como una sombra.

El desafío es desarrollar el valor del respeto en el propio ser y darle una expresión práctica en la vida diaria. Aparecerán obstáculos para probar la solidez del respeto y, con frecuencia, se sentirán en los momentos de más vulnerabilidad. Es necesaria la confianza en uno mismo para tratar con las circunstancias con seguridad, de manera optimista, esperanzadora. En las situaciones en las que parece que todos los apoyos se han desvanecido, lo que permanece fiel es el nivel en que se ha podido confiar internamente en el propio ser.

Ambiente de respeto

El poder de discernir crea un ambiente de respeto, en el que se presta atención a la calidad de las intenciones, actitudes, conductas, pensamientos, palabras y acciones. En la medida que exista el poder de la humildad en el respeto hacia el propio ser y el discernimiento y la sabiduría que permiten ser justo e imparcial con los demás habrá éxito en la forma de valorar la individualidad, apreciar la diversidad y tomar en consideración la tarea en su totalidad. El equilibrio entre la humildad y el auto

respetó da como resultado el servicio altruista, una actuación honrosa desprovista de actitudes débiles tales como la arrogancia y la estrechez mental. La arrogancia daña o destruye la autenticidad de los demás y viola sus derechos fundamentales. Un temperamento así perjudica también al transgresor. Por ejemplo, la tendencia a impresionar, dominar, o limitar la libertad de los demás se manifiesta con el propósito de imponerse en detrimento del valor interno, de la dignidad y la paz mental. El respeto original se subordina a uno artificial. Por tanto, pretender ganar respeto sin permanecer consciente del propio valor original se convierte en el método mismo para perderlo. Conocer el valor propio y honrar el de los demás es la auténtica manera de ganar respeto. Puesto que tal principio tiene su origen en ese espacio prístino de valor puro, los demás sienten intuitivamente, la autenticidad y la sinceridad. En la visión y la actitud de igualdad existe una espiritualidad compartida. Compartir crea un sentimiento de pertenecer, un sentimiento de familia.

Ese sentido de honor y de valor puede extenderse a la naturaleza. La falta de respeto y trabajar en contra de las leyes de la naturaleza ocasionan un desequilibrio ecológico y desastres naturales. Cuando el respeto y la reverencia se extiendan a la energía eterna de la materia, los elementos servirán a la humanidad con precisión y abundancia.

Respeto es el reconocimiento del valor inherente y de los derechos innatos de los individuos y de la sociedad. Estos deben ser reconocidos como el foco central para lograr que las personas se comprometan con un propósito más elevado en la vida. El respeto y el reconocimiento internacionales por los derechos intelectuales y las ideas originales deben observarse sin discriminación. La grandeza de la vida está presente en cada uno, por lo que todo ser humano tiene el derecho a la alegría de vivir con respeto y dignidad.

<http://www.angeldelaguada.com.ar/valores/respeto.htm>

LA SOLIDARIDAD

La palabra solidaridad, en la actualidad, está muy bien aceptada socialmente y potenciada por aquellas personas que sienten en sus vidas que hay que hacer algo en bien del resto de la humanidad que vive en ínfimas condiciones o que necesitan lo más básico y no lo tienen. ¿Quién puede renunciar conscientemente a la solidaridad en su interior? Ciertamente hoy, más que nunca, las ONGs nos hacen sensibles a estas necesidades del prójimo. Es imposible que no nos demos cuenta de ello. Los cristianos nos sumamos también a esta palabra, y a estas acciones que se van dando, pero realmente de lo que hemos de hablar es de fraternidad. Hay muchas cosas que aún hemos de cambiar entre nosotros, los seres que habitamos en la tierra. En el mundo hay para todos y la realidad es que unos tenemos más y a otros aún no les han llegado las oportunidades en forma de comida, educación, desarrollo social, trabajo... Es de justicia que todos tengan las necesidades básicas cubiertas. Nosotros, como cristianos, hemos de pensar en clave de hermanos. Todos, como hijos de una gran familia, y desde ahí, hemos de preocuparnos por ellos, sintiendo en lo más profundo de nuestro ser que somos una gran familia, donde nuestro Padre ha preparado un hogar donde todos podamos desarrollarnos.

Aún necesitamos recordárnoslo porque, cuando pensamos en solidaridad aparecen en nuestras cabezas imágenes de extrema pobreza, pero hemos de darnos cuenta que la solidaridad o fraternidad como yo digo, también ha de seguir construyéndose en nuestra realidad más inmediata. Sintiendo la fraternidad como valor en mi vida, obro con los que tengo cerca de la misma manera como me lo planteo con los que viven lejos.

Hay un problema que se nos plantea: los que están lejos no precisan de mi tiempo, sólo de mi colaboración. No me van a importunar, por así decirlo, en cambio, los que tengo más cerca sí. Precisan de mis momentos concretos, necesitan mis visitas y mis atenciones, son capaces de "importunarme" con sus problemas... es entonces cuando he de mirar a mis adentros para pensar si de verdad el concepto de fraternidad vive conmigo o sólo es una idea que está bien para potenciarla y exponerla en cualquier lugar donde esté.

A los hermanos de sangre se les perdonan las cosas porque son mis hermanos; se les procura que vivan felices porque yo también lo soy con ellos... pero cuando el cristianismo se adentra en mí, comprendo la misión que Dios tiene, me siento parte

de una humanidad hecha como fraternidad... ahí comienza mi problema porque todo lo que acontece en mi vida es parte de las vidas de los otros. Estamos unidos no por sangre, pero sí en la misma historia de la vida. Es como cuando se tira una piedra al lago...las ondas que provoca llegan lejos.

Todo en nuestra vida es igual. Lo que pensamos, sentimos y expresamos, tiene también una trascendencia, llega a todos. Sentir a todas las personas como parte de mi vida es difícil, pero no por ello es imposible. Sentir y vivir la cotidianidad como fraternidad haciéndote presente en sus problemas, es también un gesto de "solidaridad", de compartir, se trata de sentir tu presencia en mí, de buscar tu dignidad si se te ha roto, de encontrar contigo una solución a tu tristeza o tu melancolía, de no pasar de largo ante las dificultades del anciano o del deficiente, de sentir el dolor del que está enfermo o en cualquier otra circunstancia. Este tipo de "solidaridad" es más difícil, pero es más cercana, tiene rostros que puedo identificarlos. Ciertamente hace falta estar con los cercanos y con los lejanos. Saber de las necesidades del otro hace que salga de mi yo, de mi propio ombligo, que es el que hace que me mire una y otra vez, para acercarme a ti y encontrarme contigo para compartir este espacio de mundo que nos ha tocado vivir. Es adentrarme en el misterio de la vida que nos tiene ligados concretamente en este momento de la historia y, desde la cercanía, hacer el milagro del amor más palpable para todos. Los que siguen soñando con la fraternidad se convierten más humanos, más tolerantes, más cercanos.

Hoy necesitamos soñadores, inventores de esos sueños fraternos o solidarios, donde el mundo vaya tomando otro ritmo. Los soñadores de este mundo trabajan por que el orgullo no les invada. Trabajan su interior para ver a todos por igual, independientemente de su condición social, de su pensar, de su color de piel o de su idioma. El lenguaje del amor es internacional, se expresa y siente de la misma forma en todos los seres humanos.

http://www.pjvhuelva.org/servicios_solidaridad.html

La solidaridad o caridad social expresa una idea de unidad, cohesión, colaboración. Se encuentra muy ligada al amor, y como éste admite dos planos de consideración:

- ❖ Solidaridad-sentimiento. Tendencia humana a asociarse en busca de bienes comunes. Es la inclinación a sentirse vinculados con otros, bien por motivos de semejanza, bien debido a intereses comunes. Incluye la tristeza cuando esas personas afines sufren un mal. Se trata de sentimientos buenos pero a veces inestables o de tipo superficial.
- ❖ Solidaridad-virtud. Es la determinación firme y perseverante de comprometerse por el bien común. Estamos ante un hábito o cualidad, ante una decisión estable de colaborar con los demás. Con todos los hombres, pues realmente hay vinculación con todos, aunque uno no se sienta unido a algunos. Esta solidaridad-virtud es más firme e importante que la sentimental, y de ella seguimos hablando.

¿En qué se basa la solidaridad? La solidaridad se apoya en varios motivos que podemos reunir en dos grupos:

- a) Razones humanas: igualdad de naturaleza, necesidad de apoyo, mayor eficacia, ensanchar el corazón evitando el egoísmo.
- b) Motivos espirituales: fraternidad humana, común dignidad de hijos de Dios, unidad de destino eterno, idéntica redención, unión común a Cristo y a María.

¿Hay diferencia entre solidaridad y caridad? Se parecen mucho. Se puede decir que la solidaridad va dirigida hacia grupos, mientras que la caridad piensa en las personas individualmente. En realidad, es más correcto afirmar que la solidaridad es una parte de la caridad.

Ejemplos de solidaridad.- Esta decisión de buscar el bien de todos puede aplicarse en muchos terrenos:

- ❖ Solidaridad de los pobres entre sí; de los ricos hacia los pobres y curiosamente de los pobres hacia los ricos. Estos casos de solidaridad se ejercitan de modo diverso. Por ejemplo, el rico buscará el modo de ayudar al desarrollo del pobre; el pobre será agradecido.
- ❖ Solidaridad de los empresarios hacia sus empleados y de los empleados hacia sus patrones. Por ejemplo, aquéllos abonan el sueldo justo y éstos trabajan con lealtad.
- ❖ Solidaridad de las mujeres entre sí y respecto a los hombres. Lo mismo aplicado a los hombres entre sí y respecto a ellas, evitando el machismo.

- ❖ Solidaridad de regiones, razas y naciones hacia otras, evitando racismos y nacionalismos.

Ejemplos de falta de solidaridad.- Es falta de solidaridad cualquier acción que busca el interés propio o de los afines despreciando el bien de grupos sociales diferentes.

Ejemplos:

- ❖ Cualquier forma de lucha de clases va contra los principios solidarios.
- ❖ Las distintas formas de explotación humana, sea de grupos o naciones, también se oponen a la solidaridad.
- ❖ Los nacionalismos y regionalismos. Aquí conviene precisar que es correcto un amor especial al propio pueblo, comarca, región o país. La falta de solidaridad aparece con el desprecio o desinterés hacia otros pueblos, comarcas o países.
- ❖ En general, cualquier egoísmo. Por ejemplo, los jóvenes que sólo piensan en su diversión, suelen ser insolidarios hacia padres, profesores, vecinos, incluso hacia las personas que limpian las calles.

¿Cómo ejercitar la solidaridad? pueden dar alguna orientación. Otras ideas válidas pueden ser:

- ❖ Fomentar una visión universal, superando localismos excesivos.
- ❖ Evitar actitudes combativas contra otros grupos: prescindir de tribus y bandas.
- ❖ Interesarse por colaborar: voluntariados, visita a asilos, ayudar en tareas familiares. Dejar las cosas limpias y recogidas aligerando el trabajo de otros, etc.

¿Cómo impulsar a otros en esta cualidad? Para animar a otros a ejercitar la solidaridad, pueden ampliarse los motivos señalados en los puntos 2 y 6. También ayudará el fomento de la caridad en general.

Solidaridad. Es actuar a favor de otras personas desinteresadamente, y con alegría, teniendo en cuenta la utilidad y la necesidad del aporte para estas personas, aunque cueste un esfuerzo.”

Hacer algo a favor de otras personas puede significar muchas cosas distintas: por ejemplo, dar cosas, dar tiempo, prestar posesiones, perdonar, escuchar, saludar, recibir.

- ❖ Por eso podemos identificar una de las facetas básicas de la generosidad es la apreciación del valor de lo que poseemos.

- ❖ La primera responsabilidad es ser generoso con los más cercanos por ejemplo: repartir todo lo que tenemos de tal manera que la familia no tenga lo suficiente para vivir dignamente no es un acto generoso.
- ❖ Es importante dar de acuerdo a la necesidad de la otra persona y no de acuerdo a lo que nos sobra.
- ❖ Ser solidario con el tiempo que se tiene; esto significa estar dispuesto a sacrificar para el bien de los demás algo que se guarda para la propia utilización.
- ❖ No se trata solo de dar...también de recibir y estar dispuesto a que los demás sean generosos y agradecerlo.
- ❖ Perdonar: para perdonar hace falta tener una gran seguridad interior y un gran deseo de servir a los demás. Se trata de reconocer la necesidad de amor, de recibir nuestra generosidad, esforzándonos en mostrar al otro que no le hemos rechazado por lo que ha hecho. La solidaridad es compartir con todos los que nos rodean

La verdadera solidaridad, aquella que está llamada a impulsar los verdaderos vientos de cambio que favorezcan el desarrollo de los individuos y las naciones, está fundada principalmente en la igualdad universal que une a todos los hombres. Esta igualdad es una derivación directa e innegable de la verdadera dignidad del ser humano, que pertenece a la realidad intrínseca de la persona, sin importar su raza, edad, sexo, credo, nacionalidad o partido.

La solidaridad trasciende a todas las fronteras: políticas, religiosas, territoriales, culturales, etc. Para instalarse en el hombre, en cualquier ser humano, y hacer sentir en nuestro interior la conciencia de una “familia” al resto de la humanidad.

La solidaridad implica afecto: la fidelidad del amigo, la comprensión del maltratado, el apoyo al perseguido, la apuesta por causas impopulares o perdidas, todo eso puede no constituir propiamente un deber de justicia, pero si es un deber de solidaridad.

Un análisis del concepto del valor de la solidaridad nos ofrece los siguientes componentes esenciales:

1º Compasión: porque la solidaridad es un sentimiento que determina u orienta el modo de ver y acercarse a la realidad humana y social, condiciona su perspectiva y

horizonte. Supone ver las cosas y a los otros con los ojos del corazón, mirar de otra manera. Conlleva un sentimiento de fraternidad, de sentir la empatía por el dolor de los otros.

2º Reconocimiento: no toda compasión genera solidaridad, sólo aquella que reconoce al otro en su dignidad de persona. La solidaridad así tiene rostro, la presencia del otro demanda una respuesta.

3º Universalidad: “La desnudez del rostro”, la indefensión y la indigencia es toda la humanidad y simboliza la condición de pobreza de esfera intimista y privada.

¿Qué entendemos por solidaridad?

Su concepto ha experimentado un proceso de transformación que se refleja en todos sus ámbitos. Para algunos es la reivindicación de derechos fundamentales y para otros sólo una actitud de piedad centrada en la limosna y en la asistencia.

La solidaridad siempre implica los siguientes puntos:

- ❖ La solidaridad es una virtud contraria al individualismo y al egoísmo.
- ❖ Se refleja en el servicio y busca el bien común.
- ❖ Su finalidad es intentar o solucionar las carencias espirituales o materiales de los demás.
- ❖ Requiere discernimiento y empatía ponerse en el lugar del otro.
<http://www.ideasrapidas.org/solidaridad> .

LA HONESTIDAD

Ser honesto es ser real, auténtico, genuino. Ser deshonesto es ser falso, ficticio, impostado. La honestidad expresa respeto por uno mismo y por los demás. La deshonestidad no respeta a la persona en si misma ni a los demás. La honestidad tiñe la vida de apertura, confianza y sinceridad, y expresa la disposición de vivir en la luz. La deshonestidad busca la sombra, el encubrimiento, el ocultamiento. Es una disposición a vivir en la oscuridad.

La deshonestidad no tendría ningún papel en un mundo en que imperara la realidad y estuviera habitado por seres humanos plenamente conscientes.

Desgraciadamente, debemos de convivir con la deshonestidad. Los humanos, abrigamos una variedad de tendencias e impulsos que no armonizan espontáneamente con la razón. Los seres humanos necesitan práctica y estudio para convertirse en personas benévolas en las que retomar la chispa divina de la que emergimos. En ese intento hacen muchas cosas que la prudencia les aconseja ocultar. Mentir es una “fácil” herramienta de ocultamiento y, cuando se emplea a menudo, pronto degenera en un vicio que arrastra hacia lo contrario.

La honestidad es de suma importancia. Toda actividad social, toda empresa humana que requiera una acción concertada, se atasca cuando la gente no es franca. La honestidad no consiste sólo en la franqueza, la capacidad de decir la verdad, sino en la honestidad del trabajo honesto por una paga honesta.

¿Cómo se cultiva la honestidad? Como la mayoría de las virtudes, conviene desarrollarla y ejercitarla en armonía con las demás. Cuanto más se ejercita, más se convierte en una disposición afincada. Pero hay una respuesta rápida que se puede dar en tres palabras: tomarla en serio.

Se debe reconocer que la honestidad es una condición fundamental para las relaciones humanas, para la amistad, para la auténtica vida comunitaria. Pero se debe tomar en serio por sí misma, no “como la política más conveniente”. Hay una gran diferencia entre tomar en serio la verdad y no dejarse pillar. Los padres a menudo decimos “que no te pille de nuevo”, y es comprensible, pero una vida buena y honesta es más que eso. El desarrollo moral no es un juego de “píllame si puedes”. Conviene concentrarse en lo que importa de verdad, la clase de persona que uno es, y la clase de persona que uno quiere ser. <http://www.proyectopv.org/1-verdad/honestidad.htm>

Con toda seguridad, una de las cualidades que más buscamos y exigimos de las personas es la honestidad. Este valor es indispensable para que las relaciones humanas se desenvuelvan en un ambiente de confianza y armonía, pues garantiza respaldo, seguridad y credibilidad en las personas.

No debemos olvidar que, los valores deben primero vivirse personalmente, antes de exigir que los demás cumplan con nuestras expectativas.

Recordemos que el valor de la honestidad:

Es una forma de vivir congruente entre lo que se piensa y la conducta que se observa hacia el prójimo, que junto a la justicia, exige en dar a cada quién lo que le es debido.

La persona que es honesta puede reconocerse por:

- ❖ Ser siempre sincero, en su comportamiento, palabras y afectos.
- ❖ Cumplir con sus compromisos y obligaciones al pie de la letra, sin trampas, engaños o retrasos voluntarios.
- ❖ Evitar la murmuración y la crítica que afectan negativamente a las personalidad de los demás.
- ❖ Guardar discreción y seriedad ante las confidencias personales y secretos profesionales.
- ❖ Tener especial cuidado en el manejo de los bienes económicos y materiales.

Parte importante de nuestro esfuerzo personal para mejorar este valor, es reflexionar en nuestra actitud habitual hacia la honestidad:

- ❖ ¿Aprovecho el tiempo trabajando con intensidad? y profesionalmente evito aparentar ocupación para no recibir llamadas de atención?
- ❖ ¿Cumpló con la promesa de no revelar confidencias recibidas, sean personales o profesionales?
- ❖ ¿Evito aprovecharme de la ignorancia, el descuido, las debilidades o el exceso de confianza de los demás?
- ❖ ¿Devuelvo con oportunidad y en buen estado, todo lo que he recibido en préstamo?
- ❖ ¿Reparo el daño causado a los bienes ajenos por mi descuido o pereza?
- ❖ ¿Rechazo toda murmuración o comentarios que afecten a la reputación de los demás?
- ❖ ¿Procuró hablar siempre bien de las personas?
- ❖ ¿Es mi comportamiento igual con todas las personas y en todo lugar?

Para vivir con más cuidado y esmero el valor de la honestidad, es de gran utilidad poner en práctica las siguientes acciones:

- ❖ Debes ser fiel a tus promesas y compromisos por pequeños que puedan parecer.
- ❖ Lleva con claridad el manejo que haces del dinero, sin buscar quedarte con una parte alterando las cuentas, inventando gastos o argumentando extravíos.

- ❖ Si adquieres una deuda págala con oportunidad. No te escondas ni te molestes por el cobro, pues en justicia debes cumplir con ese compromiso.
- ❖ Aléjate de la pereza y cumple con tus deberes, así no tendrás necesidad de dar pretextos o mentir para encubrir tu falta de responsabilidad.
- ❖ Habla siempre con la verdad. No inventes ni exageres cosas sobre tu persona o sobre los demás. Lo mismo ocurre ante los problemas, situaciones laborales o de la vida cotidiana.
- ❖ No reveles aspectos negativos de la personalidad de los demás, aunque no te hayan pedido guardar el secreto, pues podrías caer en la murmuración, calumnia o difamación.
- ❖ Acepta serenamente los errores y fallas que has cometido, así como sus consecuencias; rectifica, y si es necesario, pide disculpas.
- ❖ Evita criticar negativamente las normas que existen en tu trabajo, la escuela o cualquier lugar, con personas ajenas y con poco conocimiento de las circunstancias. Dirígete al encargado, directivo o autoridad correspondiente.
- ❖ No tomes ni utilices los bienes ajenos sin la aprobación del legítimo propietario, aunque exista mucha confianza.
- ❖ Utiliza con propiedad los instrumentos de trabajo que están bajo tu responsabilidad.
- ❖ Demuestra respeto y fidelidad a tu cónyuge, evitando cualquier forma de coquetería o excesiva confianza con personas del sexo opuesto. El engaño también es incorrecto en el noviazgo.

La persona honesta, por sí misma, es garantía de fidelidad, discreción, trabajo profesional y seguridad en el uso y manejo de los bienes materiales.

Por el comportamiento serio, correcto, justo, desinteresado y con espíritu de servicio que adquirimos mediante la honestidad, esta se convierte en uno de los valores más importantes para el perfeccionamiento de nuestra personalidad.

Cuando un ser humano es honesto se comporta de manera transparente con sus semejantes, es decir no oculta nada, y esto le da tranquilidad.

Quien es honesto no toma nada ajeno, ni espiritual ni material: es una persona honrada.

Cuando se está entre personas honestas cualquier proyecto humano se puede realizar, y la confianza colectiva se transforma en una fuerza de gran valor.

Ser honesto exige coraje para decir siempre la verdad, y obrar en forma recta y clara.

Para Ser Honestos

- a.- Conozcámonos a nosotros mismos.
- b.- Expresemos sin temor alguno lo que sentimos ó pensamos.
- c.- No perdamos nunca de vista la verdad.
- d.- Cumplamos nuestras promesas.
- e.- Luchemos por lo que queremos jugando limpio.

La Deshonestidad

Cuando alguien miente, roba, engaña ó hace trampa, su espíritu entra en conflicto, la paz interior desaparece y esto es algo que los demás perciben porque no es fácil de ocultar.

Las personas deshonestas se pueden reconocer fácilmente porque engañan a los otros para conseguir de manera abusiva un beneficio.

Es muy probable que alguien logre engañar la primera vez, pero al ser descubierto será evitado por sus semejantes ó tratado con precaución y desconfianza.

Obstáculos Para La Honestidad

- a.- La impunidad que demuestra que se pueden violar las leyes y traicionar los compromisos sin que ocurra nada.
- b.- El éxito de los "vivos" y los mentirosos, que hacen parecer ingenuas a las personas honradas y responsables, pues trabajan más y consiguen menos que aquellas que viven de la trampa.
- c.- La falta de estímulos y reconocimientos a quienes cumplen con su deber y defienden sus principios y convicciones a pesar de las dificultades que esto les pueda acarrear. <http://www.leonismoargentino.com.ar/INST256.htm>

La honestidad constituye uno de los valores más importantes en la formación de la personalidad del niño al ser la base de relaciones personales en las que la proyección hacia el otro implica un afecto personal desinteresado, y un respeto que se fortalece a través de las mismas interrelaciones.

Para desarrollar la honestidad en el niño es preciso formar nociones, conocimientos, habilidades, emociones, vivencias, sentimientos, que los preparen para una conducta honesta, que es necesario aprender. Por su propio desarrollo evolutivo el niño de la primera infancia cree que todo le pertenece, que todo gira en torno a él, y por lo tanto, todos los objetos del mundo circundante son suyos, así como aprobadas todas las acciones para obtenerlos, este egocentrismo inicial va cediendo poco a poco a comportamientos más socializados, que lo obligan a no mentir, a no utilizar medios no adecuados, para obtener lo que quiere. Es por eso que en la formación de una cultura de paz la honestidad se convierte en un pilar de la misma. El saber que se puede o no se puede hacer, y que conducta es buena, es un aspecto fundamental en el desarrollo de la honestidad. Conocer porqué un comportamiento honesto logra buenos amigos y un reconocimiento moral, es básico para desarrollar este valor en los niños de esta edad. Esforzarse por hacer algo útil en beneficio de los demás, sin esperar recompensa y solo por el hecho de hacerlo es importante para estos fines.

Como se destaca, la honestidad es un valor o concepto general que engloba otros más específicos, como es el respetar a los demás, no apropiarse de lo ajeno, ser sincero en las relaciones, no mentir, decir siempre la verdad. Es una cualidad bastante abstracta de comprender para un niño en la primera infancia.<http://www.waece.org/webpaz/bloques/honestidad.htm>

LA JUSTICIA

La justicia consiste en conocer, respetar y hacer valer los derechos de las personas. Honrar a los que han sido buenos con nosotros, dar el debido salario a un trabajador, reconocer los méritos de un buen estudiante o un abnegado colaborador son, entre otros, actos de justicia porque dan a cada cual lo que se merece y lo que necesita para desarrollarse plenamente y vivir con dignidad. Así como ser justos implica reconocer, aplaudir y fomentar las buenas acciones y las buenas causas, también implica condenar todos aquellos comportamientos que hacen daño a los individuos o a la sociedad y velar porque los responsables sean debidamente castigados por las autoridades judiciales correspondientes.

Para ser justos:

- ❖ Desarrollemos nuestro sentido de lo que está bien y lo que está mal.
- ❖ Seamos honestos, rectos y, sobre todo, compasivos y humanos.
- ❖ No permitamos que se cometan atropellos contra nosotros mismos ni contra los demás.
- ❖ Protestemos con energía y denunciemos los abusos de todo tipo y los crímenes, vengan de donde vengan.

La injusticia. La injusticia tiene lugar cuando se desconocen o no son respetados los derechos fundamentales de las personas. Una persona es injusta con otra, por ejemplo, cuando es desagradecida, cuando le niega un reconocimiento al que tiene derecho, cuando le paga un salario inferior al que se merece o la abandona a su suerte luego de beneficiarse de ella durante años enteros. La injusticia no sólo se manifiesta en el plano individual, sino también en el social. Un sistema social es injusto cuando la riqueza está mal repartida y sólo unos pocos pueden disfrutar de ella, en tanto que el resto de la población pasa grandes trabajos para vivir dignamente o sobrevive en la miseria; cuando el gobierno se olvida de los ciudadanos más trabajadores o los más pobres y no los protege debidamente de la voracidad de los que sólo persiguen explotarlos; o cuando su aparato judicial es ineficiente y permite que se cometan toda clase de atropellos contra personas inocentes.

Obstáculos para la justicia

- ❖ La arbitrariedad con que suelen obrar quienes tienen el poder.
- ❖ La impunidad que premia a los pícaros, a los ladrones, a quienes traicionan la confianza pública y a quienes anteponen su propio beneficio al cumplimiento de la ley.
- ❖ La ausencia de autoridades legítimas que tengan la fortaleza necesaria para garantizar que cada quien tenga acceso a lo que le corresponde.

Los justos son buenos, honestos, estrictos, responsables, agradecidos, tolerantes, humanos, compasivos.

Los injustos son egoístas, insensibles, arbitrarios, desagradecidos, desconsiderados, faltos de humanidad.

Proverbios

Palabras de justicia: “Justicia, fuerza. Es justo que lo justo sea obedecido, es necesario que lo más fuerte sea obedecido. La justicia sin la fuerza es impotente; la

fuerza sin la justicia es tiránica; la justicia sin fuerza encuentra oposición, porque siempre hay malvados; la fuerza sin la justicia es indeseada. Hay, pues, que unir la justicia y la fuerza, y conseguir así que lo justo sea fuerte, y que lo fuerte sea justo". (Blas Pascal)

"Quien no es más que justo, es duro." (Voltaire)

"La justicia es un firme y constante deseo de dar a cada uno lo que es debido".

"Por aquello que llamamos justo queremos decir lo que es legal, lo que es limpio y equitativo". (Aristóteles)

"Nadie se queja de tener lo que no se merece". (Jane Austen)

"Si haces lo que no debes, deberás sufrir lo que no mereces". (Benjamín Franklin)

"La vida es breve; el arte, largo; la ocasión, fugaz; vacilante la experiencia, y el juicio difícil". (Hipócrates)

"Es una equivocación garrafal el sentar teorías antes de disponer de todos los elementos de juicio". (Sherlock Colmes, famoso personaje creado por Sir Conan Doyle)

"El propósito de la justicia es dar a cada quien lo debido". (Cicerón)

De la sabiduría popular: "El que con lo ajeno se viste, en la calle lo desvisten", "Te conozco bacalao, aunque vengas disfrazado", "Quien da una oportunidad a otro, obra con justicia", "Seamos justos.

En cuanto a cualidad personal, la justicia es la virtud o hábito bueno de dar a cada uno lo suyo, lo que le corresponde, lo que se le debe otorgar. Habitualmente se entiende en temas económicos, pero la justicia abarca otros aspectos más olvidados.

Dentro de los deberes de justicia se incluyen los siguientes:

- ❖ El respeto a los padres y autoridades. Es justo obedecerles y respetarles. Es un deber respecto a ellos.
- ❖ Cumplir las obligaciones profesionales, incluso los estudiantes. Esto último es un deber respecto a la familia y la sociedad, que cuentan con su preparación actual para el trabajo futuro.
- ❖ Cumplir las obligaciones respecto a Dios. Es un aspecto de la justicia muy olvidado. Los hombres no somos dioses sino criaturas, y tenemos deberes respecto al Creador. Por ejemplo, faltar a misa un domingo es una injusticia.

❖ El respeto a la dignidad humana. A cada persona se le debe otorgar un trato propio de un ser humano, que incluye evitar discriminaciones. Por ejemplo, con el embrión, con la mujer, etc.

❖ En general, cada uno es muy sensible a las injusticias que padece, pero es fácil olvidar las injusticias que hace padecer a los demás con burlas, críticas y desaires. Cuidando estas cosas mejora mucho el ambiente. Lo mismo sucede si hay lealtad.

La lealtad reclama cumplir la palabra dada y los compromisos adquiridos, que son deberes de justicia. Por ejemplo:

❖ El matrimonio incluye el compromiso de no unirse con otra persona. El adulterio es injusto. También es injusto el divorcio pues el matrimonio incluye el compromiso de quererse para siempre.

❖ El cumplimiento de contratos es un deber de justicia y de lealtad

❖ La perseverancia en una vocación es un deber de justicia y de lealtad pues se aceptó ese compromiso con Dios. Un compromiso de amor maravilloso.

❖ Aceptar las reglas de juegos y deportes. Se trata a contrincantes y compañeros como es debido.

❖ Comportarse correctamente en una reunión, en una boda, etc., es muestra de trato correcto a los demás, propio de la caridad y la justicia. Se incluye aquí el comportamiento en las iglesias, tratando a Dios como es debido.

¿Es suficiente con la justicia? La justicia sola no basta. Hacer algo porque se debe cumplir es un motivo válido pero pobre. La justicia debe ir acompañada de la caridad. Buscamos el bien de todos, y por esto también queremos ser justos, pero no sólo justos, también buenos, generosos y amables con los demás. Por ejemplo, conviene agradecer a las madres la comida que han preparado.

¿Conviene alimentar una actitud de reclamar deberes de justicia? No, no. Hay derechos que conviene exigir. Sin embargo, la actitud general de reclamación no es buena porque suele ir contra la caridad y la paciencia. Quejarse mucho hace que el carácter propio se deteriore y se torne gruñón y agrio.

Justicia con uno mismo

¿Qué significa ser justo con uno mismo? La justicia con uno mismo consiste en tratarse a sí mismo como corresponde, como es debido. Cabe hablar de esta justicia pues uno tiene deberes hacia sí mismo.

¿En qué se basan las obligaciones de justicia hacia sí mismo? Estas obligaciones vienen dispuestas por la propia naturaleza, es decir por el Creador. Con otras palabras, la dignidad humana reclama unos deberes que cumplir.

¿Deberes con el propio cuerpo? La justicia respecto al propio cuerpo incluye tratarlo de acuerdo a su dignidad. Esto tiene muchas consecuencias. Por ejemplo, no puede usarse del sexo de cualquier modo pues es algo de mucha categoría, que une al matrimonio y les otorga el gran don de los hijos. Asimismo, el aseo personal y un modo de vestir correcto son obligaciones que la dignidad del cuerpo humano reclama.

¿Más ejemplos? La justicia hacia el propio cuerpo incluye la obligación de respetar la vida y capacidades del cuerpo evitando mutilaciones, suicidios, borracheras, drogas, etc. Uno no puede usar su cuerpo como se le antoje, sino que responderá de este cuidado ante Dios y ante los demás. Por ejemplo, una familia, una empresa y un equipo de fútbol pueden exigir de alguien que no se emborrache. Quien se emborracha incumple deberes hacia todos ellos y hacia sí mismo.

¿De dónde procede la dignidad del cuerpo humano? Esta dignidad del cuerpo se basa en que es humano, y no algo externo a nosotros. Somos cuerpo, somos alma, somos cuerpo y alma a la vez. El cuerpo humano comparte la dignidad propia del hombre.

¿Deberes hacia la propia alma? El alma humana también exige sus atenciones tanto en el plano humano como en el sobrenatural. Humanamente, conviene desarrollar la inteligencia, la voluntad, y las cualidades o virtudes humanas. En el plano sobrenatural, el alma requiere de la oración, la formación, la frecuencia de sacramentos, etc.

Justicia con los demás

¿Qué significa ser justo con los demás? La justicia con los demás consiste en tratarles como corresponde, como es debido.

¿En qué se basan las obligaciones de justicia hacia los demás? El motivo principal es también la dignidad humana, que reclama unos deberes para cumplir. Así que bastaría aplicar los párrafos anteriores. De hecho, ambos casos suelen darse paralelamente; por ejemplo, quien respeta su propio cuerpo es fácil que respete igualmente el de los demás.

¿Más ejemplos? Veamos algunos deberes que la dignidad humana reclama:

- ❖ Una persona no es un objeto, y no debe ser usada. La antigua esclavitud sirve como ejemplo de este modo injusto de tratar a las personas. Un caso más moderno lo encontramos en la manipulación de embriones.
- ❖ Una persona no es un animal, y no debe ser tratada como un ser sometido a sus instintos. Por ejemplo, la relación hombre-mujer es muy diferente a la relación macho-hembra.
- ❖ También hay ejemplos donde los dos casos anteriores se mezclan. Así, en la pornografía se presenta a la mujer como un objeto que se usa para tener placeres; y a la vez se considera al hombre como un animal al que se le da hembras.
- ❖ Una persona no es sólo un ser material. Tener en cuenta sólo estos aspectos es injusto pues olvida la parte espiritual humana. Por ejemplo, un médico cristiano además de cuidar la enfermedad procura que el enfermo quede atendido en su vida religiosa. La justicia nos invita a cumplir los deberes abarcando las obligaciones económicas o laborales pero sin olvidar otros aspectos reclamados por la dignidad humana.

Justicia con Dios

¿Qué significa ser justo con Dios? La justicia con Dios consiste en tratarle como corresponde, como es debido, de acuerdo a su dignidad.

¿Cómo se debe tratar a Dios? Se puede resumir diciendo que a Dios se le debe dar el culto debido. No somos dioses sino criaturas, y esto incluye deberes de adoración, reverencia, ofrecimiento de sacrificios, oración, etc. De ahí que la asistencia a misa sea una obligación grave, y su incumplimiento es una injusticia con el Creador, probablemente mucho mayor de lo que imaginamos.

¿Más ejemplos de justicia con Dios? La adoración y culto al Creador se muestra asimismo en el cuidado de los templos, que deben ser dignos del Señor de cielo y tierra. También es necesario dirigirse a Dios en un tono respetuoso, sin dudar nunca de su bondad ni de su amor.

¿Es importante la justicia con Dios? El culto a Dios no es una cuestión trivial, ni una bagatela. Es obligación seria. Cuando nos presentemos al juicio divino, ante la enorme grandeza del Señor, nuestras faltas de reverencia y adoración se mostrarán tremendas a nuestros ojos. Por ejemplo, ¿cómo pude dejar de rezar un solo día?, ¿cómo pude hacer distraído una genuflexión?

<http://www.ideasrapidas.org/justicia.htm>

LA RESPONSABILIDAD

Una persona responsable toma decisiones conscientemente y acepta las consecuencias de sus actos, dispuesto a rendir cuenta de ellos. La responsabilidad es la virtud o disposición habitual de asumir las consecuencias de las propias decisiones, respondiendo de ellas ante alguien. Responsabilidad es la capacidad de dar respuesta de los propios actos.

Condiciones para que exista responsabilidad.- Para que pueda darse alguna responsabilidad son necesarios dos requisitos:

- ❖ Libertad.- Para que exista responsabilidad, las acciones han de ser realizadas libremente. En este sentido, ni los animales, ni los locos, ni los niños pequeños son responsables de sus actos pues carecen de uso de razón (y el uso de razón es imprescindible para la libertad).
- ❖ ley.- Debe existir una norma desde la que se puedan juzgar los hechos realizados. La responsabilidad implica rendir cuenta de los propios actos ante alguien que ha regulado un comportamiento.

¿Responsabilidad ante quién? El hombre responde de sus actos ante quien es capaz de dictarle normas, y esto pueden hacerlo Dios (responsabilidad moral), uno mismo (juicio de conciencia) y otros hombres. A su vez, la responsabilidad ante los

demás puede ser de varios tipos: responsabilidad jurídica (ante las leyes civiles), familiar-doméstica (ante la familia), laboral, etc.

¿Puede haber exceso de responsabilidad? Sí. Hay exceso de responsabilidad cuando se piden cuentas -a sí mismo o a otros- de comportamientos que no estaban regulados o que no era preciso regular. Suele darse cuando falta amor a la libertad; por ejemplo, si se pretende regular y controlar todo y al detalle, atezando diversidad e iniciativas. Pero es más frecuente la irresponsabilidad.

¿Es bueno ser responsable?

¿Cómo disminuye la responsabilidad? Disminuye la responsabilidad lo que disminuye la libertad, es decir, lo que entorpece la voluntad y el entendimiento, que son las facultades necesarias para realizar acciones libres. Por ejemplo, la violencia, la ignorancia y el miedo.

¿Es mejor ser poco responsable? No, no. Es preferible ser hombres libres, dueños de sus actos, capaces de tomar decisiones y de asumir sus consecuencias. Da gusto tener en el propio equipo a alguien que cumple los compromisos con responsabilidad.

¿Por qué suena mal la responsabilidad? La palabra responsabilidad trae malos recuerdos a la imaginación por varios motivos:

- ❖ Normalmente sólo se relaciona con errores o castigos, pues cuando la consecuencia de una acción es un premio no suele hablarse de responsabilidad sino de mérito. (En realidad el mérito exige una responsabilidad previa).
- ❖ Responder ante otros parece ir contra la propia libertad. (Pero ambas cosas van unidas: sin libertad no hay responsabilidad, sólo quien es dueño de sus actos puede responder de ellos).
- ❖ Responder ante uno mismo es contrario a los propios gustos o comodidades. (Pero ser esclavo de los gustos conduce al egoísmo).
- ❖ La responsabilidad se ve como opuesta a la diversión. (En realidad sólo se opone al tipo de diversión desenfadada o sin medida; pues una persona responsable sabe divertirse en los momentos y modos razonables).

¿Qué excusas hay para evitar responsabilidades?

Como la responsabilidad suena mal, es frecuente inventarse razonamientos que eviten rendir cuentas. Podemos agruparlos en tres tipos:

- ❖ Para evitar responsabilidades ante los demás, es frecuente echar las culpas a otro, o bien decir "soy libre y hago lo que me da la gana"; queriendo expresar que no rindo cuentas de mi comportamiento ante nadie. (Obviamente la libertad humana no es así).
- ❖ Para quitarse responsabilidad ante la propia conciencia, un recurso habitual es evitar reflexionar: aturdir la cabeza hasta que no pueda pensar. Otro sistema es decir "yo paso de todo", o "ningún asunto me importa". (Pero la conciencia intenta protestar ante esta dejadez).
- ❖ Y las excusas para evitar responsabilidades ante Dios son abundantes. Desde decir que no existe, hasta afirmar que Dios es tan bueno que todo le parecerá bien. (Pero la verdadera bondad desea el bien verdadero).

¿Cómo mejorar la responsabilidad?

¿Cómo ser más responsables? El camino más rápido para mejorar en responsabilidad es apreciar claramente que de nuestro comportamiento dependen cosas grandes. Los hombres con ideales y metas elevadas se responsabilizan enseguida de sus decisiones.

¿Qué cualidades ayudan a la responsabilidad? Hay varias virtudes que se relacionan mutuamente con la responsabilidad. Digamos tres:

- ❖ valentía.- Para dar cuenta de los propios actos hace falta un valor capaz de superar el temor al castigo. (Responsabilidad ante los demás).
- ❖ Humildad.- El orgullo dificulta pedir perdón; mientras que la persona humilde reconoce sus fallos. (Responsabilidad ante uno mismo).
- ❖ Piedad basada en la filiación divina.- Quien aprecia el gran don de ser hijo de Dios procura que su comportamiento agrade a su Padre. (Responsabilidad ante Dios).

¿La responsabilidad mejora con la edad? Con la edad suelen tomarse decisiones más importantes, y normalmente la responsabilidad aumenta. Pero no mejora por el simple paso de los años, sino por los hábitos que se adquieren. Puede verse el tema madurez.

¿Cómo ejercitar la responsabilidad? La manera habitual de desarrollar esta virtud es aceptar responsabilidades por las acciones realizadas:

- ❖ Responder de los encargos recibidos. Procurar cumplir los compromisos, las tareas, los deberes. No sólo laborales, también deportivos o familiares. Evitando atribularse con exceso de reglas que pueden conducir a rechazar regulaciones y responsabilidades.
- ❖ Reflexionar ante la propia conciencia. Es bueno reconocer errores y culpas. Quien no reconoce culpas puede acabar siendo asesino en serie a quien todo da igual. En este sentido, la responsabilidad mejora con la práctica de la confesión.
- ❖ La responsabilidad ante Dios se puede fomentar meditando la pasión, lo mucho que el Señor nos ama, y el cielo que nos espera. El infierno también ayuda a la responsabilidad.

¿Cómo impulsar a otros en esta cualidad? Además de recordar lo anterior, hay varios modos de animar a la práctica de esta virtud:

- ❖ Presentar favorablemente las cualidades de una persona responsable, por ejemplo hacer ver que da gusto tener en el propio equipo a alguien que cumple los compromisos.
- ❖ Poner encargos y preguntar por su cumplimiento; con el correspondiente aplauso si se realizó bien.
- ❖ También ayuda la existencia de premios y castigos según sea el comportamiento. Evitando que todo gire en torno a esto, pues se trata de obrar bien porque eso queremos, no sólo por esperar una gratificación, que no siempre existe.

La responsabilidad es un concepto bastante amplio, que guarda relación con el asumir las consecuencias de todos aquellos actos que realizamos en forma consciente e intencionada. Se trata de uno de los valores humanos más importantes, el que nace a partir de la capacidad humana para poder optar entre diferentes opciones y actuar, haciendo uso de la libre voluntad, de la cual resulta la necesidad que asumir todas aquellas consecuencias que de estos actos se deriven. La responsabilidad no sólo tiene relación con las consecuencias de nuestros actos, sino que también está asociada a los principios, a aquellos antecedentes a partir de los cuales el hombre toma las motivaciones para ejercer la libre voluntad y actúa. De este modo, es comprensible que la responsabilidad esté en juego cuando una

persona comienza a realizar ciertas actividades sin tener motivos reales para hacerlo, aún en el caso de que dicha acción traiga resultados positivos o favorables.

La responsabilidad de las personas es de suma importancia, ya que se trata de uno de los valores que permiten mantener en orden la vida en comunidad, demostrando con el esto el compromiso con las propias decisiones y con las consecuencias que éstas pueden generarle tanto a la persona en sí como a quienes lo rodean. Las personas responsables se diferencian de aquellas que no lo son en que las primeras siempre toman en cuenta la intención de lo que están haciendo y no cuestionan ni son limitadas por aquellas reglas que se les imponen como básicas para cumplir sus objetivos.

Por otra parte, una persona que carece de responsabilidad será aquella que siempre busca y presenta excusas para justificar aquello que no realizó, además de no mostrar un serio compromiso ante determinados asuntos hasta asegurarse de que las cosas están bien encaminadas. Es por esto que la responsabilidad, además de comportarse como uno de los valores humanos por excelencia, es tan considerada, por ejemplo, a la hora de buscar un empleo, ya que contratar a un sujeto que no es capaz de asumir las consecuencias de sus actos y que no sea capaz de cumplir o comprometerse no asegura en ningún caso el cumplimiento más básico de sus tareas.<http://www.ideasrapidas.org/responsabilidad.htm>

Bibliografía

- ❖ *ASOCIACIÓN MUNDIAL DE EDUCADORES INFANTILES.(24 de febrero del 2012)*
<http://www.waece.org/webpaz/bloques/honestidad.htm>
- ❖ *DOMINGUEZ, Juan (23 de febrero del 2012)*
<http://www.misrespuestas.com/que-es-el-respeto.html>
- ❖ *DELFINY ,Miriam. (24 de febrero del 2012)*
<http://www.angeldelaguarda.com.ar/valores/respeto.htm>
- ❖ *RODRIGUEZ, José. (23 de febrero del 2012)*
<http://www.oei.es/valores2/palos1.htm>
- ❖ *SECRETARIADO DIOCESANO DE LA PASTORAL JUVENIL.(24 de febrero del 2012)*
(http://www.pjvhuelva.org/servicios_solidaridad.html)

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.

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del Establecimiento Educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO

Provincia.....

Cantón.....

Parroquia.....

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

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

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

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

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

d. Otros (especifique).....

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

SI (____) NO (____)

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

a) Director ()

b) Rector ()

c) Consejo Directivo ()

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

SI (____) NO (____)

10. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
A	Excelencia académica			
b	1 desarrollo profesional de los docentes			
c	La capacitación continua de los docente			
d	Trabajo en equipo			
e	Vivencia de valores institucionales y personales			
F	Participación de los padres de familia en las actividades programadas			
G	Delegación de autoridad a los grupos de decisión			

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

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

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

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

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

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

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

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

La pregunta 12, 13 y 14 debe ser respondida con términos sí o no

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

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

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

SI (____) NO (____)

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

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

ENCUESTA A DOCENTES:

Sr. Profesor:

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

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una 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.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento

educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Parroquia.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA

<p>1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.</p>			
<p>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.</p>			
<p>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.</p>			
<p>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.</p>			
<p>5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza</p>			
<p>6. Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías</p>			

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

la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.			
1 6. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores .			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ENCUESTA A ESTUDIANTES

Sr. Estudiante:

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

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

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

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

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

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

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Parroquia.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO: MATERIA DE ESTUDIO

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

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	Completamente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.				
2. Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes.				
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.				
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.				
5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.				

6. Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.				
7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.				
8. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.				
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.				
10. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.				
11. Es el profesor quien decide qué se hace en esta clase				

12. Se realizan trabajos en grupo (eseequipo) con instrucciones claras y participación del docente.				
13. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.				
14. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo				

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

Sr. Padre de Familia:

Este cuestionario intenta recabar sus opiniones acerca de la , GESTIÓN LIDERAZGO Y VALORES EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA. El cuestionario evalúa sus percepciones sobre el AMBIENTE REAL/ CLIMA ESCOLAR que existe en el establecimiento.

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

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

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

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

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

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Parroquia.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO: MATERIA DE ESTUDIO

a. Fiscal ()

b. Fiscomisional ()

c. Municipal ()

d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

DECLARACIONES	Completamente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
1. Tengo claro los valores que imparte la institución.				
2. Se planifica y participa en actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.				
3. Los valores predominan en las decisiones de los directivos , profesores y padres de familia				
4. Me siento comprometido con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.				
5. Considera que el Rector tiene la voluntad de realizar bien las funciones que le corresponden.				

6. Los directivos y docentes mantienen liderazgo y gestión en el área académica				
---	--	--	--	--

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA A DIRECTIVOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PROYECTO DE REFORZAMIENTO A LA EDUCACIÓN TÉCNICA

PLAN DE TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL

1. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Nombre del plantel : Colegio Nacional “Mons. Alejandro Labaka Ugarte”
- 1.2. Ubicación : - Parroquia San Vicente de Huaticocha
- Cantón Loreto
- Provincia ORELLANA
- 1.3. Sostenimiento : FISCAL
- 1.4. Jornadas : MATUTINA
- 1.5. Sector : RURAL
- 1.6. Régimen : SIERRA - ORIENTE
- 1.7. Tiempo de duración : 3 AÑOS
- 1.8. Fecha de inicio : 11/11/2010
- 1.9. Fecha de finalización : 11/11/2013

2. MISIÓN

Formar bachilleres con pensamiento crítico participativos, comprometidos en: impulsar el desarrollo del país a través del aprovechamiento sostenible de los recursos turísticos, fortalecimiento de la interculturalidad, la equidad de género, justicia social y ambiental. En un ambiente de solidaridad paz y calidez.

3. VISIÓN

Ser una institución líder en la formación de hombres y mujeres capaces de plantear soluciones a problemas socio – ambientales que afectan a la comunidad, la región y el mundo, a través del desarrollo de competencia y capacidades para crear y trabajar.

4. PARTES QUE INTERVIENEN EN EL P. T. I:

- ESTUDIANTES
- PERSONAL DOCENTE, ADMINISTRATIVO Y DE APOYO.
- CONSEJO DIRECTIVO Y AUTORIDADES DEL PLANTEL

- PADRES DE FAMILIA
- GOBIERNO ESTUDIANTIL
- COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA
- COBE
- MEC
- ORGANISMOS GUBERNAMENTALES Y NO GUBERNAMENTALES
- AUTORIDADES SECCIONALES

Nº	NIVELES	BENEFICIARIOS DIRECTOS			OTROS
		Estudiantes	Profesores		
1.	EDUCACIÓN BÁSICA		Matu tina	54	03 Profesores de planta 08 Contratados
	CUARTO	COMÚN		14	
	BACHILLERATO EN: COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN	ESPECIALID AD: INFORMACIÓ N Y COMERCIALI ZACIÓN TURÍSTICA		6	

2.	Problemas socio-económicos	<ul style="list-style-type: none"> - Bajo ingresos económicos en la familia. -Violencia intrafamiliar. -Disfunción familiar- -Alcoholismo en gente de la comunidad. -A culturización -Baja autoestima -Mala nutrición -Enfermedades frecuente 	<ul style="list-style-type: none"> -Docentes contratados no estables. -Baja remuneración. -Docentes de provincia. -Docentes poco participativos con la comunidad. 	51 familias de la comunidad	
3.	Intereses	<ul style="list-style-type: none"> -Preparación académico secundario -conseguir el título para trabajar. -Constituirse en ente productivo. 	<ul style="list-style-type: none"> -Contribuir a la sociedad, formando estudiante de éxito. -Incentivar el pensamiento critico -Motivar a ser emprendedores. -Fortalecer al sector turístico local, regional y nacional. 		
4.	Potencialidades	<ul style="list-style-type: none"> -Conocer bien la zona, flora, fauna y geográfica. - Diversidad cultural- -Participativos -Sociables 	<ul style="list-style-type: none"> -Jóvenes – Auto didácticas. -Emprendedores - Profesionales, espíritu de superación. -Responsables -Sociables - Dinámicos 		
5.	Acción con otros sectores	<ul style="list-style-type: none"> -Participación en campos de acción. -Participación en talleres de cultura -Pasantías laborables -Participación en el consejo de la niñez y adolescencia- -Participación en eventos organizados por MEC. -Participación en eventos organizados en la parroquia. 	<ul style="list-style-type: none"> -Participación de eventos organizados por MEC -Participación eventos ONG'S. -Participación en la RECOLTUR 		

6.	<p>Interacción Acción de nuestra Institución</p>	<p>-Organización eventos culturales, sociales y deportivos. -Organización casa abierta</p>	<p>-Gestión de proyectos de capacitación. -Gestión de implementación de material didáctico y de apoyo. -Gestión dotación de infraestructura</p>	
----	--	--	---	--

ÁREAS DE GESTIÓN	PROCESOS BÁSICOS DE GESTIÓN	DESCRIPTORES	PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y ACTIVIDADES							EVALUACIÓN
			SITUACIÓN DE PARTIDA	PRIMER AÑO 2010-2011		SEGUNDO AÑO 2011 - 2012		TERCER AÑO 2012-2013		
				Actividades	Objetivos	Actividades	Objetivos	Actividades	Objetivos	
PROCESOS	Administración	1) <i>La institución educativa elabora un manual de procedimientos administrativos eficaz y transparente.</i>	Actualización del Manual de convivencia	Reuniones de Consejo Directivo, Recepción de inquietudes. Legalización en la Dirección de Educación.	Contar con una normativa interna aprobada por la DPEHO	Revisar y socializar el Manual de Convivencia	Disponer del manual de convivencia actualizado	Socializar el Manual de Convivencia	Disponer del manual de convivencia actualizado	Registros
		2) <i>La institución educativa elabora Planes de Transformación Institucional (PTI) para ciclos de tres años comprometidos con las orientaciones del proceso de reforma y la misión</i>	La institución elabora un P.T.I, el mismo que se aplicará en los próximos tres años	Socialización sobre el P.T.I Conformer grupos de trabajo para la elaboración del P.T.I.	Contar con un plan para la aplicación del RETEC y el desarrollo de la institución	Revisión del P.T.I.	Analizar los logros alcanzados en la aplicación del P.T.I	Revisión del P.T.I.	Constatar la aplicación del Plan	Verificación de los resultados alcanzados en la aplicación del P.T.I.

		<i>institucional del sistema.</i>								
	Orientación estratégica	<i>3)La institución educativa elabora Programas Operativos Anuales (POA), vinculados al mejor cumplimiento de los objetivos estratégicos.</i>	Reunión de maestros para la conformación del P.OA	Elaboración del P.O.A	Cumplir con los objetivos estratégicos en su mayor porcentaje	Revisar el P.O.A Seguimiento del P.O.A	Conformar el P.O.A con eficiencia y claridad	Revisar el P.O.A Seguimiento del P.O.A	Aplicar el P.O.A. para su cumplimiento de los objetivos anuales planteados	Planes ejecutados
		<i>4)La institución educativa implanta y aplica una metodología de evaluación institucional y genera un informe anual de situación, actividad y resultados</i>	La Institución No Cuenta con una metodología de autoevaluación	Sensibilizar a la comunidad educativa. Organizar grupos de trabajo. Generar espacios para la discusión. Análisis de la información. Elaboración del informe final.	Promover la cultura de la autoevaluación. Incrementar el prestigio y la imagen social de la institución. Valorar la eficacia de los procesos.	Socialización de la metodología de autoevaluación. Aprobación de la metodología por la DPEHO. Aplicación de la metodología de autoevaluación.	Conocer y aplicar la metodología de autoevaluación en la institución. Contar con una metodología aprobada por la DPEHO	Evaluación de la aplicación de la metodología en la institución. Toma de decisiones en posibles ajustes a la metodología.	Evaluar los alcances de la metodología de autoevaluación. Optimizar los alcances de la metodología.	Informe final de la elaboración de la metodología de autoevaluación. Informes de situación, actividades y resultados.
PERSONAS	Estructura y organización	<i>14) Se desarrolla un catálogo de puestos de trabajo,</i>	No contamos con un catalogo de	Elaboración del catálogo de puestos	Contar con un catálogo de puestos de	Socialización y aplicación del catálogo de	Dar a conocer a todo el personal de la institución,	Evaluación de la aplicación del catálogo de puestos	Analizar el desempeño y el cumplimiento	Un catálogo de puestos de trabajo. Registros de evaluación de

	funcional	<i>definiendo las funciones y tareas de cada perfil profesional y las competencias requeridas para el desempeño profesional.</i>	funciones y competencias.	de trabajo.	trabajo definiendo funciones y tareas del personal.	puestos de trabajo.	sus funciones y tareas dentro de la misma.	de trabajo.	de funciones del personal.	las funciones del personal.
RECURSOS	Convenios	<i>19)Se establece un convenio anual con un centro de enseñanza superior para el establecimiento de becas y el desarrollo de un programa de orientación y animación para el seguimiento de estudios superiores.</i>	Contamos con un convenio con la UCT, para apoyo en áreas de especialidad.	Elaboración y firma de convenios con la UCT u otras instituciones , para seguimiento de estudios por parte de los estudiantes.	Conseguir un cupo de becas para la continuidad de los estudios superiores.	Seguimiento y renovación de convenios con instituciones de educación superior.	Conseguir un cupo de becas para la continuidad de los estudios superiores. Evaluar los alcances de los estudiantes beneficiarios.	Seguimiento y renovación de convenios con instituciones de educación superior	Conseguir un cupo de becas para la continuidad de los estudios superiores. Evaluar los alcances de los estudiantes beneficiarios.	Documento del convenio debidamente refrendado por las dos instituciones. Los informes periódicos de rendimiento académico de los beneficiarios
		<i>20)Se establece un programa de cooperación y orientación vocacional con al menos tres centros de enseñanza primaria</i>	No existe ningún programa de cooperación con instituciones de educación primaria	Conversaciones con representantes de los centros de educación primaria. Establecimiento y ejecución del programa de	Establecer programas de cooperación con establecimientos de educación primaria. Ejecutar los programas de cooperación	Revisión de programas de cooperación con instituciones de educación primaria. Ejecución y evaluación de los programas de cooperación.	Ejecutar los programas de cooperación. Evaluar programas de cooperación	Revisión de programas de cooperación con instituciones de educación primaria. Ejecución y evaluación de los programas de cooperación.	Ejecutar los programas de cooperación. Evaluar programas de cooperación	Documento del programa Cuadros estadísticos de matrículas Registro de participación con las instituciones primarias.

				cooperación.						
ESTUDIANTE S	Servicios complementarios	<i>24) Se desarrolla una investigación anual sobre las condiciones de vida y estudio de los alumnos, mediante visitas de los tutores a los hogares..</i>	No se cuenta con un estudio sobre las condiciones de vida de los estudiantes.	Levantamiento y sistematización de la información sobre la calidad de vida de los estudiantes	Conocer las condiciones de vida y estudio de los estudiantes.	Levantamiento y sistematización de la información sobre la calidad de vida de los estudiantes	Conocer las condiciones de vida y estudio de los estudiantes.	Levantamiento y sistematización de la información sobre la calidad de vida de los estudiantes	Conocer las condiciones de vida y estudio de los estudiantes.	Informe anual de las condiciones de vida de los estudiantes. Fichas de recopilación de información. Análisis estadístico de resultados
RELACIONES CON EL ENTORNO	Relación con Empresarios de Economía Locales	<i>32) Se establece un convenio con cámaras y/o organizaciones profesionales para el desarrollo de un programa de pasantías.</i>	Normativa del PRETEC	Determinación de las empresas e instituciones locales y nacionales, suscripción de convenios para las prácticas y pasantías estudiantiles	Establecer convenios con empresas e instituciones a fines, para las prácticas y pasantías de los estudiantes	Conocimiento y análisis de los resultados obtenidos en las pasantías.	Recabar información sobre el desenvolvimiento práctico de los estudiantes.	Revisar y reajustar las mallas curriculares de acuerdo a las necesidades en el campo laboral.	Mejorar las mallas curriculares de acuerdo a las necesidades del área técnica.	Establecer y tabular los datos obtenidos para una mejora profesional.

	Relación con entidades de cooperación.	<i>35) Se elabora al menos un proyecto anual potencialmente financiable por instituciones internacionales de cooperación y se gestiona la búsqueda de recursos.</i>			Conocer las condiciones de vida y estudio de los estudiantes.	Levantamiento y sistematización de la información sobre la calidad de vida de los estudiantes	Conocer las condiciones de vida y estudio de los estudiantes.	Levantamiento y sistematización de la información sobre la calidad de vida de los estudiantes	Conocer las condiciones de vida y estudio de los estudiantes.	Informe anual de las condiciones de vida de los estudiantes. Fichas de recopilación de información. Análisis estadístico de resultados
--	---	---	--	--	---	---	---	---	---	--

DATOS INFORMATIVOS

COLEGIO : NACIONAL "MONS. ALEJANDRO LABAKA UGARTE"

RESPONSABLES : RECTOR-COMISIÓN TÉCNICA

AÑO LECTIVO : 2011-2012

LÍNEA ESTRATÉGICA DE ACCIÓN : FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL DEL COLEGIO BACHILLERATO TÉCNICO

PLANIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y NECESIDADES

CURSO ACADÉMICO		PROGRAMACIÓN OPERATIVA ANUAL (P.O.A)					
ÁREAS DE GESTIÓN	DESCRIPTORES VINCULADOS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	FECHA INICIO	FECHA FINAL	RESULTADO ESTABLE DE LA ACTIVIDAD	SITUACIÓN DEL DESCRIPTOR A LA FINALIZACIÓN DEL CURSO
	<i>1. La institución educativa elabora un manual de procedimientos administrativos eficaz y transparente.</i>	-Reuniones de Consejo Directivo. -Gestión en la D.P.E.H.O para su aprobación. -Ejecución	Rector Consejo Directivo Profesores Padres de Familia Estudiantes			Bienestar y confianza en el desempeño de la Actividad en comunidad educativa.	Práctica de valores. Contar con Código de Convivencia
PROCESOS	<i>2. La institución educativa elabora Planes de Transformación Institucional (PTI) para ciclos de tres años comprometidos con las orientaciones del proceso de reforma y la misión institucional</i>	-Reuniones, Directivos -Socializar la metodología del plan de la comunidad educativa. -Formar grupos de trabajo. -Levantamiento de la información.	Rector Consejo Directivo Técnicos Profesor			-Mejorar la calidad de la Educación Técnica acorde a la realidad institucional. -Desarrollo de emprendimiento	Disponer de un plan de acción que nos proyecte a la consecución de la misión y visión institucional.

	<i>del sistema.</i>	-Análisis e interpretación de la información. -Informe final.				productivos	
	<i>3. La institución educativa elabora Programas Operativos Anuales (POA), vinculados al mejor cumplimiento de los objetivos estratégicos.</i>	-Diagnóstico situacional -Programación del POA -Ejecución -Evaluación	Rector Vicerrector Consejo Directivo Profesores			Compromiso de la Comunidad Educativa en la obtención de resultado.	Cultura de gestión y dirección por objetivos.
PRODUCTOS	<i>4) La institución educativa implementa y aplica una metodología de evaluación institucional y genera un informe anual de situación actividad y resultados. .</i>	-Diseño de la metodología de evaluación. -Socialización de la evaluación -Aprobación -Aplicación -Informe Final	Rector Vicerrector Consejo Directivo Profesores			Dispone de un registro de información para la toma de decisiones.	Genera una cultura de evaluación

MANUAL DE ORGANIZACIÓN DEL COLEGIO MONS. ALEJANDRO LABAKA

RECTOR

Funciones:

- Organizar conferencias y encuentros de fraternidad con alumnos, profesores y padres de familia.

HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO

Funciones:

- Seleccionar los temas y las planificaciones para la aplicación del programa de educación para la sexualidad y el amor.

VICERRECTOR

Funciones:

- Remitir un informe mensual del trabajo de las áreas, desempeño docente y de las comisiones.

COMISIÓN PEDAGÓGICA

Funciones:

- Proponer políticas educativas en reuniones con jefes de área para tratar asuntos pedagógicos.
- Organización de talleres de capacitación pedagógica.
- Elaborar proyectos de innovación pedagógica

- Resolver investigar problemas de orden pedagógicos tanto de alumnos como de docentes.
- Elaborar la planificación pedagógica de actividades para el año lectivo.
- Proporcionar espacios de tiempo para recuperación pedagógica.

COMISIÓN SOCIO CULTURAL

Funciones:

- Organizar actos de integración del personal docente.
- Organizar los momentos cívicos con su respectivo periódico mural

COMISIÓN COBE

Funciones:

- Formular las políticas que guíen las labores de orientación y bienestar estudiantil del establecimiento.
- Elaborar el plan anual del departamento COBE.
- Poner en práctica acciones que comprometan participación del personal directivo, docente y administrativo, así como estudiantes y padres de familia, en los programas de orientación y bienestar estudiantil.
- Analizar los informes anuales y ocasionales presentados por el servicio de orientación y bienestar estudiantil y formular las recomendaciones pertinentes.
- Evaluar los programas de orientación y bienestar estudiantil desarrollados en el establecimiento.

- Orientar al estudiante para la solución de problemas psicopedagógicos.
- Organizar las elecciones de Gobierno Estudiantil y Liga Estudiantil.
- Conocimiento de aspectos disciplinarios del estudiante cuando este incurra en alguna falta.

COMISIÓN DE DISCIPLINA

Funciones:

- Elaborar un manual de procedimientos de la Comisión de Disciplina para el mejoramiento y control de la disciplina en el establecimiento.

COMISIÓN DEPORTIVA

Funciones:

- Organizar los Juegos internos en busca de talentos.
- Participación activa en los juegos intercolegiales.

JUNTA DE DIRECTIVOS DE ÁREA

Funciones:

- Planificar anualmente su trabajo.
- Promover un permanente proceso de mejoramiento de la educación y un trabajo educativo coordinado continuo e integrado.
- Coordinar las actividades educativas del profesorado.
- Promover la capacitación y el perfeccionamiento del personal docente

- Promover la acción interdisciplinaria entre las diversas áreas.
- Seleccionar y recomendar los procesos didácticos más convenientes para la dirección del aprendizaje y los criterios de evaluación aplicables a las diferentes áreas académicas.
- Propiciar la investigación y experimentación pedagógicas, así como la innovación y adaptación curricular.
- Promover la elaboración y utilización de los recursos materiales que la tecnología educativa ofrece al proceso educativo.
- Evaluar su trabajo e informar de sus resultados al rector.

JUNTA DE PROFESORES DE ÁREA

Funciones:

- Diseñar procesos didácticos de recuperación pedagógica para los alumnos con dificultades de aprendizaje.
- Unificar criterios y procedimientos de evaluación del aprendizaje y analizar los resultados obtenidos en pruebas, exámenes y otros medios que utilice cada profesor.
- Preparar y aplicar, en coordinación con el departamento de COBE, pruebas de diagnóstico.

JUNTA DE PROFESORES DE CURSO

Funciones:

- Estudiar y analizar detenidamente el aprovechamiento de los alumnos, tanto individual como del curso, globalmente y por asignaturas, estableciendo un seguimiento trimestral, para sugerir medidas que permitan alcanzar el más alto grado de eficiencia en el proceso de aprendizaje.
- Estudiar y analizar el comportamiento individual y del curso, con fines de orientación; calificar la disciplina y formular las recomendaciones que fueren necesarias.
- Trabajar coordinadamente con las juntas de área y el concejo de orientación y bienestar estudiantil.

SECRETARIA

Funciones:

- Cumplir con responsabilidad, eficiencia, discreción y ética las actividades a ellas encomendadas.
- Recopilar los hechos sobresalientes de la historia del colegio.

COLECTURÍA

Funciones:

- Cumplir con eficiencia, responsabilidad, discreción y ética profesional las funciones asignadas.
- Presentar el primer mes de cada año un cronograma de actividades referente a su función.

- No proporcionar información financiera a terceros, si no con orden expresa del rector.

ASAMBLEA GENERAL DE PADRES DE FAMILIA

Funciones:

- Sugerir cambios e innovaciones a los reglamentos, normas y decretos a todos los organismos que conforman la institución.
- Velara por el desarrollo de la infraestructura y reformas de asuntos de carácter organizativo, cambios y reformas en el ámbito de padres de familia y alumnos.
- Escuchar el informe y solicitar explicaciones si el caso lo amerita en el manejo de recursos económicos, provenientes de padres de familia y manejados por el comité central.
- Aprobar en última instancia las reformas al Reglamento Interno de Padres de familia.

COMITÉ CENTRAL DE PADRES DE FAMILIA

Funciones:

- Colaborar con las autoridades y personal docente del establecimiento en el desarrollo de las actividades educativas.
- Fomentar el fortalecimiento de la comunidad educativa.
- Desplegar gestiones tendientes al mejoramiento de las condiciones materiales del establecimiento.

- Participar en las comisiones designadas por los directivos del establecimiento, cumplir las funciones establecidas en el reglamento interno del plantel.

GOBIERNO ESTUDIANTIL

Funciones:

- Las organizaciones estudiantiles estarán encaminadas al cultivo de los valores éticos, cívicos, científicos y al fortalecimiento del espíritu cooperativista, con la dirección del rector y de los profesores designados para el efecto.

REGLAMENTO INTERNO DEL COLEGIO “MONS. ALEJANDRO LABAKA”

A. Del rector “Mons. Alejandro Labaka”

- ❖ Fomentar en la comunidad educativa las buenas relaciones humanas, los valores, la dedicación al estudio, en un ambiente de paz, solidaridad y trabajo.
- ❖ Promover reuniones con los diferentes miembros de la comunidad educativa con el fin de analizar los problemas cuya solución debe ser inmediata.
- ❖ Fomentar las relaciones de compañerismo y amistad entre los miembros de la institución y comunidad.

B. Del vicerrector(a)

- ❖ Coordinar todas las actividades, eventos científicos y socio-culturales que organiza el plantel.

C. Del consejo directivo

- ❖ Entregar estímulos al personal docente y no docente por cada cinco años de servicio en la institución y a aquellos que se destaquen en actividades que pongan en renombre el prestigio del plantel.

D. De la junta general de directivos y profesores

- ❖ Organizar actividades encaminadas a mantener mejores relaciones de compañerismo y camaradería entre directivos, profesores y funcionarios del colegio.

E. De la junta de directores de área

- ❖ Mantener contactos con las diversas áreas y coordinar las acciones según el cronograma de actividades curriculares y extracurriculares.

F. De las juntas de profesores de curso

- ❖ Presentar sugerencias ante el Rector en relación a los diversos aspectos de la organización y marcha del plantel cuando lo considere necesario y oportuno.

G. De los profesores guías de curso

- ❖ Coordinar y ejecutar las actividades sociales, culturales y deportivas programadas por el plantel con los estudiantes a su cargo.
- ❖ Tratar de solucionar los problemas que se presenten dentro del curso de sus dirigidos y actuar como conciliador.
- ❖ Mantener la unidad, compañerismo y solidaridad dentro del grupo dirigido.

H. Del departamento de orientación y bienestar estudiantil.

- ❖ Brindar la orientación necesaria a los estudiantes en los aspectos personales y psicológicos.
- ❖ Coordinar para que los profesionales de la salud que laboran en el Subcentro de la Parroquia realicen visitas médicas periódicamente.

I. De las Comisiones

De la Comisión de Disciplina

- ❖ Formular a las autoridades las recomendaciones necesarias tendientes a mejorar la disciplina de los educandos, de acuerdo a su planificación, priorizando la educación en valores.

De la Comisión de Deportes

- ❖ Planificar actividades deportivas a nivel de toda la comunidad educativa para su integración tanto institucional como de la comunidad.

De la Comisión Social y Cultural

- ❖ Organizar y ejecutar actividades sociales, culturales y científicas que promuevan la integración con la comunidad.

De la Comisión Técnico y Pedagógico

- ❖ Proponer al Consejo Directivo un modelo de innovaciones pedagógicas según la naturaleza de cada cátedra o de las especializaciones.

J. De los Profesores

- ❖ Colaborar conferencias y charlas cuando las autoridades o comisiones del plantel lo soliciten.

K. De los Padres de Familia

- ❖ Colaborar en las mingas convocadas por las autoridades, Comité Central de Padres de Familia o profesores.
- ❖ Velar por el desarrollo y estructura del plantel.

L. De los Estudiantes

- ❖ Participar en concursos, competencias deportivas, seminarios, debates, y diferentes actos de índole educativo, social y cultural que se realicen dentro o fuera de la institución.
- ❖ Solicitar se cumplan sus derechos a las autoridades competentes en las siguientes instancias: guía de curso, inspector, vicerrector, rector y Consejo Directivo.
- ❖ Recibir estímulos cuando se hayan destacado en actividades científicas, culturales, sociales y deportivas.

- ❖ Asistir a cursos, seminarios o talleres que tengan relación con su formación.

Código de convivencia del Colegio “Mons. Alejandro Labaka”.

Estudiantes:

PROBLEMA	ACUERDO	LUGAR	TIEMPO	ACCIÓN
Bajo conocimientos básicos	Organizar reuniones trimestrales con directores de escuelas y estudiantes	Parroquia	Año lectivo	Informar a directivos de diferentes escuelas
Bajo rendimiento	Cumplir con los deberes y obligaciones como corresponde	Colegio	Año lectivo	Tareas de recuperación seguimiento COBE, Ministerio de Salud
Incumplimiento de las tareas	Concientizar la importancia de la educación	Colegio , hogar	Año lectivo	Charlas de motivación, videos de autoestima
Timidez y Falta de participación en clases	Motivar la participación en clases, respetando el criterio de los demás	Colegio	Año lectivo	Organizar foros, debates, mesa redonda
Falta de comunicación familiar	Organizar convivencia con los padres de familia, estudiantes, profesores y autoridades	Colegio	Trimestral	Integrar a otras instituciones

Carencia de cordialidad entre personal docente, administrativo, de servicio, estudiantes y padres de familia.	Demostrar actitud positiva, cordial y respetuosa	Colegio	Año lectivo	Conferencia de Relaciones Humanas
---	--	---------	-------------	-----------------------------------

PROFESORES:

PROBLEMA	ACUERDO	LUGAR	TIEMPO	ACCIÓN
Falta de Relaciones Humanas	Participación activa en todos los eventos programados por la institución	Colegio	Año lectivo	Charla sobre Relaciones Humanas
Impuntualidad	Cumplir con los deberes y obligaciones	Colegio	Año lectivo	Propiciar un clima positivo
Falta de profesionalización	Participar en todos los cursos ofertados por el Ministerio de Educación	Provincia	Año lectivo	Poner en práctica lo aprendido
Falta de control de los Padres de familia en las tareas de sus hijos	Motivar a los padres de familia	Colegio	Año lectivo	Convocar a reuniones y plantear soluciones
Estudiantes con necesidades educativas especiales	Buscar apoyo profesional	Colegio	Año lectivo	Desarrollar al máximo sus habilidades y destrezas
Poco interés en el rendimiento	Incentivar con charlas de	Colegio	Año lectivo	Dictas charlas de motivación,

académico de los estudiantes	superación profesional Utilizar técnicas de metodología adecuada			utilizando videos y técnicas de metodología
Falta de material didáctico	Elaborar material didáctico	Colegio	Año lectivo	Poner en práctica
Área de recreación reducida	Gestionar e implementar una área de recreación	Colegio	Año lectivo	Solicitar a las diferentes autoridades y ministerios
Falta de compromiso para mejorar la calidad de enseñanza	Aplicar metodología, técnicas y material didáctico innovadores	Colegio	Año lectivo	Convocar a reuniones y buscar soluciones
Inadecuado uso y manejo de los bienes	Responsabilizarse del buen manejo de los bienes del plantel.	Colegio	Año lectivo	Realizar un inventario de materiales, semanalmente
Poca participación	Participar mancomunadamente en las actividades realizadas por la institución	Colegio	Año lectivo	Cooperar con todos los actos programados
Carencia de cordialidad entre personal docente, administrativo, de servicio, estudiantes y padres de familia.	Demostrar actitud positiva, cordial y respetuosa	Colegio	Año lectivo	Conferencia de Relaciones Humanas

PADRES DE FAMILIA:

PROBLEMA	ACUERDO	LUGAR	TIEMPO	ACCIÓN
Poca participación en reuniones	Cumplir con los deberes y obligaciones	Colegio	Año lectivo	Socializar el código de convivencia
Desinterés por el rendimiento de sus hijos	Acudir frecuentemente al establecimiento	Colegio	Año lectivo	Visitar mensualmente el plantel
Falta de afecto y comprensión en el hogar	Participar en los talleres	Colegio	Año lectivo	Organizar talleres con psicólogo
Carencia de cordialidad entre personal docente, administrativo, de servicio, estudiantes y padres de familia.	Demostrar actitud positiva, cordial y respetuosa	Colegio	Año lectivo	Conferencia de Relaciones Humanas

Fuente: Archivo de secretaria

Plan de Transformación Institucional del Colegio Técnico “Mons. Alejandro Labaka”

Procesos básicos de gestión en base a los treinta y cinco descriptores

Gestión por procesos

Administración

Descriptor 1.- La institución educativa elabora un manual de procedimientos administrativos eficaz y transparente, orientado a la práctica de valores como al bienestar y confianza en el desempeño de la función de cada ente de la comunidad educativa.

Orientación Estratégica

Descriptor 2.- La institución educativa elabora Planes de Transformación Institucional (PTI), para ciclos de tres años comprometidos con las orientaciones del procesos de reforma institucional del sistema con el objeto de disponer de un plan de acción que proyecte a la consecución de la misión y visión institucional.

Descriptor 3.-La institución Educativa elabora Planes Operativos Anuales (POA), vinculados al mejor cumplimiento de los objetivos estratégicos. Implementando una cultura de gestión y dirección por objetivos

Descriptor 4.- a institución educativa implanta y aplica una metodología de evaluación institucional y genera un informe anual de situación actividad y resultados. Generando una cultura de evaluación institucional.

Docencia

Descriptor 5.-Se establece el currículo por competencias como organizador de los procesos de enseñanza aprendizaje.

Descriptor 7.-Se desarrolla y aplica en toda la institución una metodología unificada de evaluación y aprendizaje.

Gestión de Personas

Estructura y organización funcional

Descriptor 14.- La institución educativa elabora un catalogo de puestos de trabajo definiendo las funciones y tareas de cada perfil profesional y las competencias requeridas para el desempeño profesional.

Organización de equipos de trabajo

Descriptor 15.- Se establecen equipos de trabajo para a definición y desarrollo de programas transversales de carácter anual: equipo de pensamiento estratégico, equipo de evaluación y mejora permanente, equipo de relaciones personales, etc.

Gestión de Recursos

Convenios

Descriptor 20

La institución establece un programa de cooperación y orientación vocacional con al menos tres centros de enseñanza primaria.

Gestión de alumnos

Estudiantes

Servicios Complementarios

Descriptor 24.- Se desarrolla una investigación anual sobre las condiciones de vida y estudio los estudiantes mediante visitas de los tutores a los hogares.

Gestión de las Relaciones con el entorno

Descriptor 32.-Se establece un convenio con organizaciones profesionales para el desarrollo de un programa de pasantías.