



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 Instituto Tecnológico Mariano Samaniego de la ciudad de Cariamanga, durante el Año Lectivo 2011 - 2012”

Tesis de grado

AUTOR:

Romero Rodríguez, Branny Armando

DIRECTOR DE TESIS:

Calle Herrera, Estalín, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CARIAMANGA

2012

CERTIFICACIÓN

Loja, 19 de abril de 2012

Magister

Estalín Calle Herrera

DIRECTOR DE TESIS

C E R T I F I C A:

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 autorizo su presentación para los fines pertinentes.

Mgs. Estalin Calle Herrera

DIRECTOR DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, BRANNY ARMANDO ROMERO RODRÍGUEZ, declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del artículo 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, 19 de abril de 2012

f.....

Branny Armando Romero Rodríguez

110375360-2

AUTORÍA

Yo, BRANNY ARMANDO ROMERO RODRÍGUEZ, como autor del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el mismo.

f.....

Branny Armando Romero Rodríguez

110375360-2

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación, que representa todos los esfuerzos y sacrificios para cumplirlo, lo dedico a todas las personas que se sienten y actúan como corresponsables y protagonistas en la construcción de una sociedad justa, pacífica y solidaria, de manera especial a mis padres, hija, hermana y sobrinos que con su apoyo moral me han motivado a seguir creciendo por el camino de la superación en beneficio de la educación.

Branny A. Romero R.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento a UTPL, pionera de la Educación popular porque con su “modalidad de educación a distancia” ha llegado a todo el territorio ecuatoriano y a nivel internacional, abriendo sus puertas a quienes por diversas razones no hemos podido asistir regularmente a sus aulas. Soy fruto de su modalidad, y un orgullo dañado invade mi ser; permitiéndome una preparación, capacitación y formación, fortaleciéndome en valores para el cumplimiento de mis obligaciones como ser humano.

Mi gratitud imperecedera a las autoridades, docentes de la UTPL y de manera especial al Sr. Mgs. Estalín Calle Herrera, director de mi tesis por su trabajo, abnegación y responsabilidad.

Branny A. Romero R.

CERTIFICADO INSTITUCIONAL

INDICE DE CONTENIDOS

	PÁGINA
PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR.....	II
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS.....	III
AUTORÍA.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
CERTIFICADO INSTITUCIONAL (autorización).....	VII
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VIII
ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS.....	XI
1. RESUMEN.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	2
3. METODOLOGÍA.....	5
3.1 Participantes.....	5
✓ Personal Directivo.....	6
✓ Personal Docente.....	7
✓ Población Estudiantil.....	8
✓ Señores Padres de Familia.....	9
3.2 Materiales e Instrumentos.....	10
3.3 Método y procedimiento.....	12
✓ Métodos.....	12
✓ Técnicas.....	13
4. MARCO TEÓRICO	14
4.1. La gestión Educativa.....	14
4.1.1. Concepto.....	14
4.1.2. Importancia.....	19
4.1.3. Tipos de Gestión.....	20
4.2. Liderazgo Educativo.....	20
4.2.1. Concepto.....	20
4.2.2. Tipos.....	21
4.2.3. Características.....	23
4.3. Diferencias entre directivo y líder.....	23

4.4.	Los valores y la educación.....	25
5.	DIAGNÓSTICO.....	35
5.1.	De la gestión y liderazgo desde el análisis de los docentes de planificación educativa.....	35
5.1.1.	El manual de organización.....	35
5.1.2.	El código de Ética.....	36
5.1.3.	El plan estratégico.....	37
5.1.4.	El plan operativo anual (POA).....	38
5.1.5.	El proyecto educativo institucional (PEI).....	39
5.1.6.	Reglamento interno y otras regulaciones.....	41
5.2.	La estructura organizativa de la Unidad Educativa.....	43
5.2.1.	Misión y visión.....	43
5.2.2.	Organigrama Estructural.....	45
5.2.3.	Funciones por áreas y departamentos.....	46
5.2.4.	El clima escolar y convivencia con valores.....	48
5.2.5.	Dimensión pedagógica curricular y valores.....	51
5.2.6.	Dimensión organizativa operacional y valores.....	52
5.2.7.	Dimensión administrativa y financiera y valores.....	53
5.2.8.	Dimensión comunitaria y valores.....	53
5.2.9.	Análisis FODA.....	54
5.2.9.1.	Fortalezas y debilidades.....	54
5.2.9.2.	Oportunidades y amenazas.....	55
5.2.9.3.	Matriz FODA.....	56
6.	RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS.....	57
6.1.	De los directivos.....	57
6.2.	De los Docentes.....	67
6.3.	De los estudiantes.....	69
6.4.	De los Padres de Familia.....	71
6.5.	De la entrevista a Directivos.....	73
6.6.	Matriz de problemáticas.....	74
6.7.	Matriz FODA, a partir de resultados obtenidos.....	75
7.	DISCUSIÓN.....	76
8.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES..	87
9.	PROPUESTA DE MEJORA.....	89

10.	BIBLIOGRAFÍA.....	95
11.	APÉNDICES.....	96

INDICE DE CUADROS Y FIGURAS

CONTENIDO	PÁGINAS
Encuesta Directivos, por sexo (Tabla 1)	6
Encuesta Directivos, por edad (Tabla 2)	6
Encuesta Docentes, por sexo (Tabla 3)	7
Encuesta Docentes, por edad (Tabla 4)	7
Encuesta Estudiantes, por sexo (Tabla 5)	8
Encuesta Estudiantes, por edad (Tabla 6)	8
Encuesta Padres de Familia, por sexo (Tabla 7)	9
Encuesta Padres de Familia, por edad (Tabla 8)	9
Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo (Tabla 9)	57
Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización (Tabla 10)	58
Las tareas de los miembros de la institución, se encuentran en un Manual de Normas, Reglas y Procedimientos (Tabla 11)	58
El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por el (Tabla 12)	59
Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos (Tabla 13)	59
Su administración y liderazgo del centro educativo promueve (Tabla 14)	60
Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución (Tabla 15)	61
Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar (Tabla 16)	62
Órganos que integran la institución (Tabla 17)	63
Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores (Tabla 18)	64
Los departamentos didácticos y sus acciones (Tabla 19)	65
La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones (Tabla 20)	66
Material de planificación educativa (Tabla 21)	67

Encuesta a docentes (Tabla 22)	67
Encuesta a estudiantes (Tabla 23)	69
Encuesta a padres de familia (Tabla 24)	71
Entrevista a directivos (Tabla 25)	73

1. RESUMEN

La educación se esfuerza y esmera por formar docentes con vastos conocimientos en gerencia y liderazgo educacional, que permitan desarrollar y adquirir los matices y perfiles positivos para una nueva sociedad ecuatoriana.

La sociedad educa, obrando activamente sobre el individuo, mediante una socialización progresiva y metódica, transmitiendo sus poderes adquiridos con el fin de asegurar su continuo desarrollo y su subsistencia, formando hombres y mujeres con un gran sentido de ser parte del otro, compartiendo las alegrías y los dolores como si yo fuera responsable con él de esta situación.

La sociedad está inmersa en la tarea de ser parte de la educación transformadora y humana, formando hombres y mujeres con un comportamiento auténtico y abnegado de preocuparse por sí mismo y por el bienestar de los demás.

Así mismo toda persona que ocupa una posición de autoridad en la comunidad educativa, debe prepararse, desarrollando las habilidades y competencias para que desempeñe su rol de líder.

El liderazgo influye en la transformación de la sociedad, ya que las ideas y capacidad de mando de un líder influyen y dirigen la conducta de sus seguidores.

2. INTRODUCCIÓN

La UTPL, modalidad abierta y a distancia, pionera de grandes jornadas educativas e investigativas, ha ofertado a los estudiantes de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, un tema de investigación científica con el tema “Gestión de Liderazgo y Valores en los centros educativos”, permitiendo que sus egresados sean parte de este proyecto, aplicando, evaluando y analizando.

La investigación de Gestión de Liderazgo y Valores en el Instituto Tecnológico Mariano Samaniego, de la ciudad de Cariamanga, permitirá avalar las fortalezas, debilidades, conocer las oportunidades y amenazas en este campo y de esta manera sirva como pilar para elevar sustancialmente la gestión de Liderazgo en valores, determinar el nivel de Gerencia y Liderazgo de esta institución.

En el ámbito local e institucional no se ha realizado investigaciones sobre esta problemática, pero tomando como referencia la investigación y las técnicas empleadas, el liderazgo educativo en este centro educativo no está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de escolarización; la gerencia educativa no promueve en los padres de familia y comunidad la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente agradable.

La gestión de liderazgo y valores, debe ser respaldada por un líder educativo que domine las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para cumplir con un liderazgo efectivo, demostrando su competencia e interés profesional considerando las dimensiones de la noble tarea educativa.

Esta investigación constituye de mucha importancia para el centro educativo que con interés, dedicación, paciencia y constancia se puede determinar el nivel de gerencia y liderazgo en valores que ayude al cambio permanente con un líder educativo a la cabeza que reconozca que la institución educativa no es perfecta, que se siente responsable de lo que puede hacer; sobre todo remplazando la crítica por la acción, respetando y convencido perfectamente que los demás tienen también buenas intenciones y razones como él que en algunos casos pueden ser mejores; los estudiantes que son seres en formación, en crecimiento y orientación, conocerán el tipo de gestión y liderazgo en valores que les

permitirá interactuar con responsabilidad en un ambiente de seguridad, armonía y confianza, ayudando a crecer en libertad y valores, el investigador tendrá la oportunidad de desarrollar la capacidad de gestión, análisis y juicio crítico sobre el desarrollo de proyectos conociendo a plenitud el desenvolvimiento de gestión y liderazgo en valores del centro educativo “Mariano Samaniego”; y la sociedad que está conformada por seres humanos que se relacionan entre sí, pondrán de manifiesto esa formación en Gestión y Liderazgo en valores que tanta falta hace hoy en día.

Este tipo de investigación es fundamental porque en base de ella permite establecer un diagnóstico que ayude a una planificación eficiente con una ejecución y resultados positivos. La importancia que es lo que queremos lograr con este trabajo de investigación científica está en sus objetivos.

- ✓ Desarrollar la capacidad de gestión, análisis y juicio crítico sobre el desarrollo de proyectos de investigación y la planificación de propuestas alternativas a la mediación y solución de los problemas en el ámbito del liderazgo y que posibiliten el mejoramiento de la calidad de la educación en las instituciones educativas.
- ✓ Conocer el desarrollo de competencias de gestión de liderazgo y valores en los centros educativos de las localidades e instituciones en las que se desenvuelven los profesionales en estudios de postgrado.
- ✓ Asumir con responsabilidad ética el análisis propositivo de las acciones a desarrollarse con el proyecto de gestión educativa y en especial con los propósitos de la gestión y liderazgo educacional.
- ✓ Desarrollar la capacidad de análisis y reflexión de la situación de gestión y liderazgo educacional del Instituto Tecnológico Superior Mariano Samaniego.
- ✓ Determinar el nivel de gestión de Liderazgo y valores en el Instituto Tecnológico mariano Samaniego y plantear de manera directa las alternativas que ayuden a mejorar la situación actual.

Para la ejecución de este trabajo de investigación se utilizó entrevistas y encuestas a autoridades, docentes, estudiantes, que fueron aplicados en un ambiente agradable pues el prestigio de la UTPL es grande y sus estudiantes han dejado excelente impresión de su responsabilidad y trabajo.

El problema investigado es “Gestión de Liderazgo y Valores en el Centro Educativo Instituto Tecnológico Mariano Samaniego”, de la ciudad de Cariamanga, provincia de Loja, donde se realizó el trabajo de investigación, con la aplicación de encuestas a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, cuya conclusión es:

- ✓ Se promueve, desarrolla y cultiva la gestión del liderazgo en valores, los mismos que están estipulados en el manual de convivencia, reglamento interno, cronograma de actividades anuales, planes didácticos y convivencias.

- ✓ Así mismo la gerencia educativa, se esmera en proporcionar a sus estudiantes un ambiente agradable, armónico y seguro, fortalecido por la participación activa de todos los integrantes de la comunidad educativa permitiendo conocer el grado de gerencia y liderazgo en valores que existe en este centro educativo, permitiendo interactuar con responsabilidad, crecer en libertad y valores.

3. METODOLOGÍA

El centro educativo en donde se realizó la investigación es el Instituto Tecnológico Mariano Samaniego, ubicado en el suroriente de la provincia de Loja, en la ciudad de Cariamanga, cabecera cantonal de Calvas; dirección calle Velasco Ibarra, telefax 2687 – 368 / 2688 – 093, correo electrónico itms@marianosamaniego.edu.ec.

Este establecimiento de Educación Media fue creado el 21 de abril de 1971, mediante Decreto Ministerial N° 936 con el nombre de Colegio Particular “5 de Noviembre”, contando con 66 estudiantes y un pequeño grupo de docentes voluntarios, hoy, con 40 años de existencia y con el nombre de Instituto Tecnológico Mariano Samaniego, cuenta con una infraestructura conformada por 42 aulas, laboratorio de Física, Química, Biología, Ciencias Naturales, Inglés, Talleres de Mecánica, Mecanografía, Manualidades y Danza; Departamentos de Servicios: Médico, Odontológico, Internet, Sala de uso múltiple, Sala de Profesores, DOBE, DOE, y las especialidades de QQ-BB, FIMA, CCSS e Informática y una planta docente de 115 docentes con título de segundo y tercer nivel para una población de 1890 estudiantes en ambas secciones diurna y nocturna.

Por su filosofía es un establecimiento católico, siendo calificado como el instituto de la frontera sur ecuatoriana y de sostenimiento Fiscomisional, que busca brindar una formación humanística dirigida a fundamentar los valores supremos del ser humano y los valores de la convivencia social.

3.1.Participantes

La población de este trabajo de investigación lo conforman los Directivos, Docentes, Padres de Familia y Estudiantes de Tercer Año de Bachillerato, Paralelo “B”, sección diurna, especialidad Químico – Biológico, cuyas tablas y descripción se incluyen a continuación:

PERSONAL DIRECTIVO

TABLA N° 1

SEXO	f	%
M	6	100%
F		

FUENTE: Directivos del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego”
ELABORACIÓN: Branny Romero R.

La gerencia y liderazgo de este establecimiento esta regentado por tres autoridades Rector, Vicerrector e Inspector General y tres Miembros del Consejo Directivo que observando el cuadro son de sexo masculino.

TABLA N° 2

EDAD	f	%
25 – 30		
31 – 35		
36 – 40		
41 – 45		
46 – 50	3	50%
51 – 55	1	16.67%
56 – 60	1	16.67%
61 y más	1	16.67%

FUENTE: Directivos del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego”
ELABORACIÓN: Branny Romero R.

El 50% de los Directivos pertenece a la escala de 46 a 50 años; el 16.67% está ubicado en la escala de 51 a 55; 56 a 60 años; y 61 y más años; la edad de la población directiva relativamente es joven con experiencia en el hacer educativo.

PERSONAL DOCENTE

TABLA N° 3

SEXO	f	%
M	11	42,31%
F	15	57,69%

FUENTE: Personal Docente del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego”
ELABORACIÓN: Branny Romero R.

Observando la tabla del personal docente refiriéndose a su clasificación por sexo se puede determinar que el 42,31% pertenecen al sexo masculino y el 57,69% al sexo femenino. El mayor porcentaje pertenece a la planta docente de sexo femenino, parámetro que es muy significativo demostrando la equidad de género en este campo educativo.

TABLA N° 4

EDAD	f	%
25-30		
31-35	2	7,69%
36-40	3	11,53%
41-45	9	34,69%
46-50	4	15,38%
51-55	2	7,69%
56-60	6	27,08%
61 mas		

FUENTE: Personal Docente del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego”
ELABORACIÓN: Branny Romero R.

El mayor porcentaje de edad de los docentes está en el rango de 41 a 45 años con el 34,69%; en el rango 56 a 60% con 27,08%; de 46 a 50 años con 15,38%, de 36 a 40 años con 11,53%. Esta escala determina que los docentes por su edad poseen una gran experiencia en todos los campos que son revertidos en la educación con una mezcla de docentes jóvenes.

POBLACIÓN ESTUDIANTIL

TABLA N° 5

SEXO	f	%
M	8	30,77%
F	18	69,23%

FUENTE: Población Estudiantil del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego”

ELABORACIÓN: Branny Romero R.

La muestra de la población estudiantil seleccionada cursa el tercer año de bachillerato de la especialidad de Químico Biológico, la misma que clasificada por sexo está distribuida de la siguiente manera: el 69,23% pertenece al sexo femenino y el 30,77% al sexo masculino. Estos porcentajes demuestran mayor afinidad del sexo femenino por esta especialidad y sin duda por profesiones a fines con su currículo de estudio.

TABLA N° 6

EDAD	f	%
15		
16	9	34,62%
17	13	50%
18	3	11,54%
19	1	3,85%
20		

FUENTE: Población Estudiantil del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego”

ELABORACIÓN: Branny Romero R.

Considerando la edad de la población estudiantil encuestada, el 50% tiene 17 años; el 34,62% tiene 16 años; el 11,54% 18 años y el 3,85% 19 años. Este grupo de estudiantes está dentro de la edad promedio de la finalización del nivel medio de enseñanza, grupo joven que constituye una gran fuerza de esperanza al presente y futuro del país.

SEÑORES PADRES DE FAMILIA

TABLA N° 7

SEXO	F	%
M	6	28,57%
F	15	71,43%

FUENTE: Señores Padres de Familia del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego”

ELABORACIÓN: Branny Romero R.

Observando el porcentaje de la muestra de señores padres de familia encuestados el 71,43% pertenecen al sexo femenino y el 28,57% al sexo masculino. Estos porcentajes determinan que las madres de familia colaboran a los llamados de las autoridades constituyéndose en una fuerza importante en el hacer educativo.

TABLA N° 8

EDAD	f	%
25-30		
31-35	2	9,52%
36-40	7	33,33%
41-45	5	23,81%
46-50	5	23,81%
51-55	1	4,76%
56-60	1	4,76%
61 mas		

FUENTE: Señores Padres de Familia del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego”

ELABORACIÓN: Branny Romero R.

La muestra de Padres de Familia encuestados por su edad están clasificados en las siguientes escalas 33,33% en el rango de 36 a 40 años; el 23,81% en el rango de 41 a 45 y 46 a 50 años; el 9,52% en el rango de 31 a 35 años y el 4,76% en el rango de 51 a 55 y 56 a 60 años. Esta muestra señala que los padres de familia en su mayoría son jóvenes y comprometidos con el desarrollo académico de sus hijos.

3.2. Materiales e Instrumentos de investigación

➤ DE LAS AUTORIDADES

Objetivo:

Recabar información sobre la gestión del Liderazgo y Valores en la administración del ITMS de la ciudad de Cariamanga.

Partes de la Encuesta

La encuesta a Autoridades cuenta de las siguientes partes:

1. Tipo de establecimiento
2. Equipos de trabajo de la institución
3. Tamaño de la organización
4. Tareas de los miembros de la institución
5. Administración y liderazgo del Centro Educativo
6. Funciones de la Junta de curso
7. Funciones del Departamento Didáctico

Partes de una entrevista

1. Concepto de comunicación y de la información
2. Determinación de las funciones de liderazgo
3. Características de un líder educativo
4. Tipo de liderazgo institucional
5. Valores y antivalores institucionales

➤ DE LOS DOCENTES

Objetivo:

Obtener información sobre la Gestión del Liderazgo y valores en la administración del ITMS de la ciudad de Cariamanga.

Partes de la encuesta

1. Datos de Identificación
2. Tipo de Establecimiento
3. Información del Encuestado

4. Rol del Líder
5. Desempeño de directivos, docentes y padres de familia

➤ **DE LOS ESTUIDANTES**

Objetivo:

Determinar las opiniones acerca de la Administración, Gestión del Liderazgo de las Autoridades del ITMS.

Partes de la encuesta

1. Datos de identificación del Establecimiento
2. Tipo de establecimiento
3. Información del encuestado
4. Actitud de las autoridades
5. Actitud de los docentes

➤ **DE LOS SEÑORES PADRES DE FAMILIA**

Objetivo:

Establecer opiniones acerca de la Administración, Gestión del Liderazgo de las Autoridades del ITMS donde estudian sus hijos.

Parte de la Encuesta

1. Datos de Identificación del Establecimiento
2. Tipo de establecimiento
3. Información del encuestado
4. Actitud de las autoridades
5. Actitud de los docentes
6. Actitud de los estudiantes
7. Actitud de los Padres de Familia

3.3. Método y procedimiento

3.3.1. MÉTODOS

Los métodos siguen un camino sistemático y en esta investigación científica emplearé los métodos: Inductivo, Deductivo, Analítico, Sintético, Hermenéutico, Estadístico y Descriptivo; y, las Técnicas: Entrevista y la Encuesta.

Partiendo del tema de investigación científica “Gestión de Liderazgo y Valores en los Centros Educativos”, mi tarea fue buscar un centro educativo que facilite realizar el trabajo investigativo, el establecimiento seleccionado fue el Instituto Tecnológico Mariano Samaniego de la ciudad de Cariamanga, cuyo Rector, el Dr. Wilson Bravo Ludeña, me autorizó ofreciéndome toda la ayuda necesaria para el desarrollo del mismo.

Se aplicó la encuesta a 26 docentes, 26 estudiantes de tercer año de la especialidad de Químico Biológico, 22 padres de familia y la entrevista a 6 autoridades del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego.

Considerando la importancia de la Gestión de Liderazgo en valores mediante preguntas formuladas en la encuesta y entrevista referente a la forma de organización y su tamaño, administración y liderazgo que promueve el centro educativo, habilidades de liderazgo, gestión pedagógica, etc., analizaré los resultados de las técnicas de investigación, estableceré un resumen de la problemática, determinaré un procedimiento mental que me permita la comprensión cabal, uniendo las partes de lo investigado en mi trabajo.

Luego realizaré la tabulación de las encuestas y entrevistas, elaborando los cuadros estadísticos con una secuencia de procedimiento para el manejo de los datos cuantitativos y cualitativos de la investigación. Este manejo de datos tienen por propósito la comprobación, en una parte de la realidad, de una o varias consecuencias verificables deducidas.

Recogida la información, tabulada y elaborados los cuadros procedí a organizar, resumir, presentar, analizar y generalizar los resultados de manera sistemática para tener una idea clara de la investigación científica

propuesta, conociendo las situaciones predominantes a través de la descripción exacta de las actividades.

Pasaré a la hermenéutica, tratando de interpretar, observar y establecer significados que ayuden a determinar “La Gerencia y Liderazgo de Valores del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego”.

3.3.2. TÉCNICAS

Las técnicas empleadas en este trabajo de investigación científica son: la encuesta y la entrevista.

Las encuestas, que fueron previamente elaboradas, son aplicadas a las autoridades, docentes, padres de familia y estudiantes, en un ambiente de cordialidad, colaboración y sinceridad para determinar la forma de organización, el tamaño de la organización, el clima de respeto, la toma de decisiones, administración, liderazgo y habilidades, actividades de equipo, criterios sobre la Gestión del Liderazgo que poseen los padres de familia, el ambiente escolar, el ambiente laboral.

La entrevista fue aplicada a las autoridades: Rector, Vicerrector, Inspector General y tres Miembros del Consejo Directivo, con el fin de recabar información sobre el deber de Liderazgo, características de líder educativo, establecer el tipo de liderazgo del establecimiento, cuáles son los valores y antivalores.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. La Gestión Educativa.

4.1.1. CONCEPTO.

La Gestión debe ser entendida como planificar, ejecutar, dirigir, controlar y evaluar, permitiendo una visión elemental que deja de lado, aspectos involucrados en la coordinación de grupos humanos y recursos limitados para alcanzar objetivos.

La Gestión, esencialmente, es algo muy similar a ejecución, a la capacidad de hacer, de sincronizar aspiraciones y objetivos bajo la premisa de uso eficiente y capacidades para alcanzar beneficios dentro de parámetros de eficiencia.

Para las empresas la gestión puede interpretarse como base porque permite afianzar para poder comunicarse. Si las estrategias miran hacia fuera, la Gestión es fundamentalmente interna, por el contrario si se abre un espacio de debate sobre la importancia de estrategia frente al de gestión, resaltaremos que más importante es la gestión que permite llegar a un fin.

Nitin Nohria y William Joice es un artículo publicado en HBR (Julio2003), resumen aquellas prácticas que se pueden considerar fundamentales para la buena gestión englobándolas en cuatro conceptos:

Estrategia: relacionada con la construcción de proposiciones de valor alrededor del cliente, la calibración del esfuerzo en función de los cambios del entorno, la comunicación de las aspiraciones del negocio y la conservación del enfoque.

Ejecución: referida a la entrega de productos y servicios que cumplan consistentemente con las expectativas de los clientes y consumidores, la toma de decisiones oportuna, eliminar constantemente cualquier forma de desperdicio y propiciar la mejora de la productividad.

Cultura: que se compone de la inspiración de quienes nos siguen, para que hagan las cosas mejor por medio del facultamiento del personal para ejecutar toma de decisiones acertadas y oportunas, la recompensa de los logros, crear retos y fortalecer y promover los valores de la empresa.

Estructura: que busca simplificar y hacer el trabajo fácil de llevar, promover la cooperación, colocar a la mejor gente en el frente de acción y diseñar sistemas para aprender y compartir el conocimiento.

Estos cuatro aspectos representan la evolución de los conceptos tradicionales asociados al ciclo de administrar y muestran como el trabajo de gestionar debe considerar dimensiones más allá del simple logro de resultados.

De la misma manera como se plantea este modelo, Larry Bossidi y RamnCharam, en su libro Execution (2002), precisan sus argumentos alrededor del concepto de ejecutar como fundamento de la gerencia, señalando cómo la ejecución es una disciplina que se convierte en el mayor trabajo del líder y que debe considerarse como el elemento central de la cultura de cualquier organización. Para instrumentar su propuesta, estos autores señalan que las principales cualidades que componen los bloques de la ejecución, son:

- ✓ Conocer el negocio y a las personas involucradas
- ✓ Ser realistas e insistir en ello
- ✓ Establecer metas claras y priorizarlas
- ✓ Seguimiento del desempeño
- ✓ Recompensa
- ✓ Expandir las capacidades
- ✓ Conocer sus limitaciones

El trabajo de Gerenciar, como sinónimo de gestión, no puede realizarse productivamente si se define el espacio de actuación de forma estática y aislada del resto de los elementos que componen esa unidad llamada empresa, lo cual es evidente en la lista anterior.

La gestión educativa, se identifica con la gestión docente o administración educacional, ya que se enmarca en el proceso del desarrollo estratégico institucional de manera integral y coherente definiendo objetivos, acciones y prioridades que comprometen a todos los actores institucionales de acuerdo al tipo de educación. La Gestión docente sirve como punto de partida para la autoevaluación institucional y reformulación de la labor académica que realizan los propios docentes con el fin de mejorar su calidad, elevar el nivel académico tanto en el campo de la actividad docente como en la de investigación para ordenar, sistematizar, controlar y racionalizar el proceso de enseñanza aprendizaje.

La gestión educativa puede considerarse como la gestión del entorno interno de la entidad docente hacia el logro de sus objetivos. Algunos autores y entidades la relacionan con los aspectos de las nuevas tendencias y transformación educativa, calidad total y uso de las tecnologías en su desarrollo. Así por ejemplo, el Ministerio de Cultura y educación de argentina desde 1996 la considera como “el conjunto de procesos de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación”

Son interesantes los documentos encontrados sobre este asunto y que se consignan a continuación:

- ***Evaluación y calidad***, de la profesora Lidida Toranzos del Ministerio de Cultura y Educación de Argentina, quien partiendo de un enfoque de calidad plantea que el desafío está en la gestión educativa a partir de la descentralización y fortalecimiento de la capacidad de gestión de las unidades del sistema educacional, la redefinición y fortalecimiento del rol de las instancias centrales de conducción del sistema educativo, la producción y difusión de información sobre el desempeño del sistema, la profundización en el sistema nacional de evaluación como instrumento estratégico para el mejoramiento de la gestión y la calidad de la educación, entre otros aspectos interesantes. Este artículo podrá localizarlo en: <http://www.rieoei.org/oeivit/rie10a03.htm>

- ***Problemas de la gestión educativa en América Latina o la tensión entre los paradigmas de tipo A y de tipo B*** del profesor Juan Casassus de la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la ciencia y la Cultura (UNESCO), y que brinda un abundante análisis sobre este tema, abordado en su evolución histórica hasta proponerse como una disciplina en gestación en los que convergen la teoría y la política. Lo podrá encontrar en:

http://www.moodle.eclac.cl/file.php/1/documentos/grupo6/problemas_gestión_educativa.pdf

- ***La formación de recursos humanos para la gestión educativa en América Latina***. Informe del foro del Instituto Internacional de Planeación de la Educación, cuya redacción estuvo a cargo del Licenciado Javier Simon y que resume las transformaciones educativas para el desarrollo de la región, la relevancia y características de los recursos humanos en este desarrollo, las funciones del Estado y el fortalecimiento en los diferentes niveles de la gestión educativa, los requerimientos de formación y el papel del Estado, las universidades y de organismos internacionales en la formación de los recursos humanos para la gestión de los sistemas educativos . podrá acceder a este documento a través de la dirección electrónica:

www.iipe-buenosaires.org.ar/difusion/publicaciones/pdf/formación.pdf

- ***Gestión educativa para la transformación de la escuela***, del profesor Gilberto José Graffe, quien aborda el proceso a ser llevado adelante por el gerente educativo para lograr la transformación de la institución que dirige a fin de que pueda ofrecer un servicio de excelencia. Así, analiza el perfil que dicho gerente debe tener, el proceso de dirección a ejercer y el conjunto de competencias requeridas para ello como, liderazgo, toma de decisiones y generación de un clima de participación y trabajo en equipo en la escuela, junto al instrumental metodológico requerido para lograrlo. Puede alcanzarlo en la URL:

http://www2.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=So798-97922002000300007&lng=es&nrm=iso

- ***De la gestión pedagógica a la gestión educativa.*** Una tarea inconclusa, artículo de José Luis González Palma, publicado en el Observatorio Ciudadano de la Educación. Colaboraciones Libres. Volumen V, número 185. México, agosto de 2005, quien reflexiona sobre el tipo de aprendizaje que necesitan los alumnos, las condiciones para llevarlo a cabo y el tipo de gestión necesaria para hacerlo posible. Puede ubicarlo en la dirección:

<http://www.observatorio.org/colaboraciones/gonzalezpalma2.html>

La Gestión es el modo particular de proceder de cada empresa, con el fin único de alcanzar la misión del negocio, expresada en el trabajo mismo de cualquiera que debe enfrentar los problemas y aportar soluciones para asegurar los mejores resultados. La gestión no posee fórmulas secretas ni requiere de habilidades extraordinarias, pues su principal punto de apoyo está en la capacidad de hacer y concentrar el esfuerzo en un espacio y tiempo a través del cual se logran los mejores resultados.

La gestión es un proceso estratégico mediante el cual se intencionan acciones con el propósito de lograr fines determinados, que en el caso del sector público, sería la generación del valor público y en el campo de la educación mejorar la calidad de la educación.

Así la gestión es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir, según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados, nuevas acciones solicitadas, implementación de cambios y los resultados que se logran.

El Gerente Educativo, que aborda este proceso, debe lograr la transformación de la institución que dirige a fin de apreciar un servicio de calidad y excelencia; para ello se debe tomar las competencias requeridas, Liderazgo educativo, toma de decisiones y generación de un clima de participación y trabajo en equipo.

La gestión educativa, debe reflexionar sobre el tipo de aprendizaje que necesitan los alumnos, las condiciones para llevarlo a cabo y tipo de gestión necesaria para hacerlo posible. Constituyéndose así en el proceso del

desarrollo estratégico institucional de manera integral y coherente en el cual se definen objetivos, acciones y prioridades que comprometen a todos los integrantes de la institución educativa.

4.1.2. IMPORTANCIA

La constatación de algunas inconsistencias entre lo que las personas dicen y lo que hacen, ha motivado el estudio del comportamiento humano a nivel personal y dentro de las organizaciones. Desde el punto de vista psicológico existe una diferencia entre conducta y comportamiento, puesto que la primera se refiere al modo de conducirse conscientemente en las relaciones con las demás personas, según una norma moral, social o cultural. En cambio el comportamiento es cualquier acción o reacción que una persona manifiesta respecto al ambiente y que puede ser medido a través de procedimientos directos y sistemáticos.

El comportamiento organizacional constituye una disciplina científica que analiza y aplica conocimientos relacionados con la manera en que las personas, en forma individual o en grupo, se comportan en las organizaciones. El objetivo de este campo de estudio es potencializar la efectividad de los trabajadores de una organización: empresa, industria, institución o agrupación de cualquier índole.

La gestión del talento humano no es una tarea muy sencilla puesto que cada persona es un fenómeno, sujeto a la influencia de muchas variables como: las aptitudes, la motivación, la personalidad, la cultura organizacional, entre otros.

Si la administración es una disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado, este esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de cualquier organización y en consecuencia se requiere una adecuada inversión en su desarrollo.

En virtud de que una institución educativa tiene los elementos comunes de una organización, para los educadores, directivos y administradores educativos es un imperativo el conocimiento de los aspectos fundamentales de la administración de organizaciones y su aplicación al campo específico

de su gestión. Donde hay organizaciones, siempre existirá la necesidad de describir, entender, predecir y mejorar la administración del comportamiento humano, destacándose así la importancia de la Gestión.

4.1.3. TIPOS DE GESTIÓN

Gestión tecnológica.- es el proceso de adaptación y ejecución de decisiones, sobre la política, estrategias y planes relacionados con la creación, difusión y uso de tecnología.

Gestión social.- es un proceso completo de acciones para el estudio y comprensión de un problema hasta la toma de decisiones.

Gestión de proyecto.- busca concretar todo el trabajo requerido en un proyecto.

Gestión de conocimiento.- se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente en los miembros.

Gestión del ambiente.- son las actividades adecuadas que buscan una calidad de vida.

Gestión administrativa.- muy útil a la hora de tomar una decisión para la empresa.

Gestión gerencial.- orientación dada a la producción de bienes.

Gestión financiera.- se refiere a la obtención y uso eficiente de los recursos financieros.

Gestión estratégica.- muy importante en el área de administración de empresas y negocios.

<http://www.johanatov.blogspot.es/>

4.2. Liderazgo Educativo

4.2.1. CONCEPTO:

El liderazgo educativo es el que ejercen los directivos centrados en el proceso de enseñanza - aprendizaje asesorando, orientando, facilitando

recursos, formando y evaluando al profesorado para que consiga unos resultados de calidad con relación al éxito académico de los estudiantes.

El liderazgo educacional está orientado hacia el desarrollo de todas las capacidades del alumnado, contemplando dos conceptos básicos que son: el que hace referencia al proceso de enseñanza y el que hace referencia al proceso educativo integral.

El liderazgo educacional dedica la mayor parte del tiempo para dialogar sobre la colaboración de los padres de familia con el docente, del trabajo en el aula, de las dificultades, avances y progresos que encuentran los docentes y los padres de familia en el proceso educativo. El liderazgo educacional se apoya en toda la teoría del liderazgo, pero debe asumir las características propias de su naturaleza y de su contenido.

El líder educacional es esencialmente un docente que debe dominar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para el liderazgo efectivo, al demostrar su competencia profesional, y su interés profesional que es mejorar la educación, el cambio permanente del centro educacional, de acuerdo a las dimensiones de la tarea directiva educacional.

Sobre esta base, tarea, contexto y fuerzas, el liderazgo educacional tiene que ser un fenómeno de equipo, ejercido por equipos de líderes.

El director es un líder que dirige líderes.

El liderazgo educacional debe propiciar el desarrollo de todos sus subordinados, retirando barreras y obstáculos, y logrando una alta activación para propiciar el cambio, en primer lugar en las personas.

El líder educacional es aquel que tiene un proyecto educativo, arrastra tras de sí a sus colaboradores y desarrolla a su personal.

4.2.2. TIPOS

Existen tres tipos de Liderazgo Educativo:

- a. Liderazgo Educativo Autócrata
- b. Liderazgo Educativo Participativo
- c. Liderazgo Educativo de rienda suelta o liberal

Liderazgo Educativo Autócrata.- asume totalmente las responsabilidades y considera que los subalternos solo deben obedecer, pues no saben hacer bien las cosas y puede haber desviaciones de los objetivos propuestos. Hay un control riguroso de las acciones realizadas por sus subalternos.

Esta forma de actuar ha sido la que se ha dado por parte del profesor en etapas que van siendo superadas. El profesor ha tenido desconfianza de los alumnos, con lo cual ha detenido las posibilidades de iniciativa y creatividad de los estudiantes. Sus decisiones han sido órdenes que tenían que cumplirse a rajatabla. Se consideraba que había un solo modelo a seguirse y se esperaba que los alumnos respondan exactamente lo que se les había enseñado.

Liderazgo Educativo Participativo.- considera que sus dirigidos tienen capacidades, a veces insospechadas, que les permite asumir responsabilidades y proponer nuevas ideas. Sabe que él es el que tiene que tomar las últimas decisiones, pero permite que se expresen libremente. Tiene muy claro los objetivos que hay que alcanzar y corrige el rumbo cuando es necesario.

El profesor participativo viene a ser un hábil conductor de sus estudiantes. No hace sentir su gobierno como algo pesado sino que invita a seguirlo. Su acción será más efectiva y humana que adoptando otro estilo. Los estudiantes se encontrarán motivados para trabajar y aprender, para descubrir y para inventar.

Liderazgo educativo de rienda suelta o liberal.- deja que sus subordinados realicen la tarea como lo consideren mejor. Casi no hay directrices para el trabajo. Todo se vuelve relativo. Todo vale. “Dejar hacer dejas pasar” es la consigna de este tipo de líder. No es capaz de responsabilizarse por los resultados y las acciones de sus subalternos. Considera que el respeto es “no meterse con nadie para que nadie me moleste”. En sociedades con líderes de este tipo se forman grupos controversiales y todos hacen “lo que les da la gana”. Se deriva en situaciones caóticas y/o en gobiernos autocráticos.

Comparando las características de los tipos de Liderazgo Educativo, considero que de manera especial los docentes por tener que cumplir una noble misión debemos tomar, en nuestras, las características del Liderazgo Educativo Participativo, ya que nuestros estudiantes son seres en formación dotados de muchas capacidades, las mismas que deben ser descubiertas, fortalecidas y potencializadas, buscando el desarrollo integral de los mismos.

El docente se convierte en guía, un conductor, un amigo que invita a estudiantes a seguirlo haciendo la tarea más fácil, despertando respeto, entusiasmo, deseos de trabajo y aprender descubriendo e inventando.

El líder educativo participativo es el que toma las últimas decisiones después de escuchar y permitir que expresen libremente sus ideas, no haciendo sentir su poder, su autoridad sino respeto y la confianza en sus subalternos.

4.2.3. CARACTERÍSTICAS:

En la actualidad, hay una tendencia marcada en este sentido. Al querer pasar de un estilo autocrático a uno participativo, no se ha podido afrontar el nuevo esquema y el docente se ve incapaz de llevar a cabo su tarea de manera como se orienta ahora la educación. Su falta de manejo participativo lo lleva a dejar que los estudiantes hagan lo que quieren sin responsabilizarse por sus acciones. En su defensa alude a la idea de que cada persona tiene “derecho” a ser como quiera ser, lo que conduce a una juventud sin compromiso con la comunidad, desaprensiva y desorientada.

4.3. Diferencias entre Directivo y Líder

Directivo

Radica en el origen de la autoridad de cada uno, ya que ella constituye la premisa de la relación dominio – subordinación.

La autoridad del directivo proviene de los niveles superiores en la organización, en relación con el nivel que ocupa. Es autoridad oficial.

Los directivos abrazan el proceso, buscan la estabilidad y el control, e intentan instintivamente solucionar los problemas con rapidez, a veces incluso antes de que hayan comprendido totalmente la importancia de tales

problemas. En cambio, los líderes soportan el caos y la falta de estructura, y están dispuestos a posponer una conclusión con el fin de comprender en mayor profundidad los problemas, en este sentido, afirmaba Zaleznik, los líderes empresariales tienen mucho más en común con los artistas, los científicos y otros pensadores creativos que con los directivos. Para tener éxito, las organizaciones necesitan tanto a los líderes como a los directivos. El desarrollo de ambos requiere centrarse en ejercicios de lógica y estrategia a favor de un entorno en el que la creatividad y la imaginación puedan prosperar.

Esto nos lleva a la afirmación de que un directivo nace y un líder se hace, con independencia de las aptitudes innatas que le pueden llevar a uno y otro a alcanzar dicha posición. Aunque considero, que el líder a diferencia del directivo, construye su percepción del entorno a través de un fuerte sentimiento de identidad, completamente independiente e incluso a veces aislante de la sociedad en la que viven.

Líder

La autoridad del líder proviene siempre de aquellos con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores. Es autoridad moral.

El concepto de líder siempre implica la existencia de un determinado vínculo entre una persona y otras, caracterizado por la existencia de una ascendencia más o menos estable del líder sobre esas personas, donde tal ascendencia resulta mayor que la que posee cualquier otro miembro del grupo sobre este.

Su autoridad proviene de un acuerdo voluntario y tácito entre éste y los miembros de la agrupación.

La condición de líder de un determinado individuo dentro de un colectivo descansa en la autoridad moral o real que éste ostenta ante el grupo.

Cualidades del líder

- ✓ Dispuesto a correr riesgos
- ✓ Audaz, inteligente
- ✓ Vence su desánimo y las ideas negativas

- ✓ Es paciente y consistente
- ✓ Buen carácter
- ✓ No le asusta ser un inconformista
- ✓ Lucha por la calidad
- ✓ Prevé las necesidades a largo plazo
- ✓ Sabe enmarcar los objetivos del grupo
- ✓ Apasionado por el cambio y lo nuevo
- ✓ Hábil en la toma de decisiones
- ✓ Arrastra y no empuja
- ✓ Tiene autoridad moral
- ✓ Aprender constantemente
- ✓ Desarrollo de las personas e involucrar
- ✓ Adaptabilidad
- ✓ Creatividad

Requisitos del líder

- ✓ Saber enmarcar los objetivos del colectivo
- ✓ Portador de lo nuevo, creador incesante. Apasionado por el cambio
- ✓ Tacto psicológico para tratar de acuerdo a las características particulares
- ✓ Saber intuir y prever los problemas. Hábil en la toma de decisiones, entusiasta y motivador. Inspira con su visión de futuro
- ✓ Diseña, propicia en entorno que facilita la acción conjunta e individual
- ✓ Apremia, trasmite energía y desbroza el camino dela burocracia que lentifica la acción
- ✓ Se ve así mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento
- ✓ El líder resume y trasmite historia

Un líder ha adquirido una visión humanista del mundo, ha comprendido como gestionar mejor sus emociones internas, ha autogestionado situaciones de crisis personales que le han llevado a una madurez experimentar la destreza de sus propias emociones. Y considero que tras haber realizado un camino tan intenso, es prácticamente imposible que el mapa del mundo se reduzca al del directivo nacido para dirigir.

4.4. Los valores y la educación

Los valores son la significación que se le asigna a una acción, a una palabra, a una frase que nos evidencia una virtud y que naturalmente ha producido un efecto positivo y se tiende a su comprensión y práctica.

También puede manifestarse que el valor es el convencimiento razonado de que aquello que se hace es bueno. Este concepto en unos casos se lo viene manejando desde el hogar, desde la infancia, como principios o normas que sirven como ejes directrices en la conducta del ser humano.

O entendemos como valores a ciertas acciones que producen efectos satisfactorios especialmente en el plano espiritual, emocional y que es una experiencia interna en la cual se vive y se siente el valor y que tiene una relación directa con el objeto que se trata o aborda. En tal virtud, todo aquello que hace el ser humano, lo hace con una intencionalidad, con una dirección hacia otros, y está revestido de un valor o valores según el caso.

Los valores son aprehensiones individuales o singulares y lo interpretan como un estado psíquico y subjetivo, una vivencia personal. Según otros, los valores son cualidades que existen idealmente como objetos supraempíricos, intemporales y absolutos.

En sí, son una necesidad espiritual, por lo tanto es una necesidad instintiva con lo que todo ser humano nace; pero también, debemos entender que la carne es débil y que a veces no somos capaces de resistir el impacto de los falsos valores, de ahí que, es fundamental alimentar esa necesidad espiritual y esa responsabilidad, por un lado, los padres de familia en sus casa y por otros los maestros en las aulas.

Todo ser humano tiene un potencial innato para adquirir un sistema de valores, es un terreno fértil.

El ser humano es social por naturaleza y necesita a los demás desde su nacimiento hasta el final de su vida; su dimensión grupal es básica para desarrollarse completa y armónicamente.

De hecho, resulta imposible educar a un ser humano, si se prescinde este ámbito, y por este motivo toda educación debe tender, a crear hábitos que hagan posible vivir en sociedad, aumentar sus ventajas, reducir sus inconvenientes, colaborar al progreso colectivo para que los demás y nosotros podamos sacar el máximo provecho.

Los valores están directamente relacionados con la convivencia, hay que desarrollar y fortalecer en nuestros hijos el respeto hacia los demás, dialogar correctamente y cooperar para ser partícipes de una vida pacífica, provechosa y de bienestar.

En pleno siglo XXI tenemos un mundo con problemas graves, como: destrucción de la naturaleza, polarización de la pobreza y la riqueza; culto al dinero, el poder al comunismo y a las drogas; racismo; nacionalismo a ultranza; violencia, guerra y hegemonía militar que amenaza el futuro de la humanidad y la existencia misma de la tierra.

De ahí que, en forma urgente y emergente se debe iniciar con una revolución cultural basada en la práctica individual y social de los valores humanos prioritarios para alcanzar el bien común: libertad, ejercicio de deberes y derechos que enfrentan a la sumisión, la pobreza, la corrupción, la violencia, la mediocridad, la destrucción de la naturaleza y el no ejercicio de los deberes y derechos.

Los valores humanos se desarrollan en el individuo en el seno familiar, en la convivencia familiar y social y a través del sistema educativo, siendo prioritaria una programación vivencial teórica – práctica que vincule a la familia y a la comunidad, para forjar y cimentar estos valores en la juventud hasta hacer de ellos hábitos de vida.

Sin entrar en la cuestión básica de toda ética de que algo está bien o está mal, podemos afirmar que en realidad lo que, como educadores queremos inculcar a nuestros hijos es que “esto te hará feliz, y esto os hará infeliz”. En el fondo lo único que deseamos es que sean felices y, por eso, procuramos inclinarnos hacia lo que a nosotros nos ha hecho felices, o hacia lo que creemos que, si lo hubiéramos hecho, nos habría hecho felices.

Hoy en día la educación debe estar orientada a la formación en valores y fortalecimiento de los mismos como un pilar fundamental en el desarrollo de la calidad humana de las personas y de sus decisiones que apunten hacia la excelencia, los valores siempre deben contribuir al desarrollo de las cualidades propias del ser humano, que le permitan crecer en su calidad humana.

Todo bien contribuye a la perfección del ser humano desarrollando su dimensión propiamente humana. Una persona orientada y formada en este orden se hace mejor persona, es alguien en quien se puede confiar habitualmente. El mal, es todo lo que deshumaniza, hace perder legitimidad y la persona que actúa en este orden es víctima de su propio actuar perdiendo prestigio seguridad y confianza, a nadie le parece bien ser rebajado y tratado en menor dignidad. Ante esta realidad cada día se hace necesario educar en valores, constituyéndose la educación en esa fuerza transformadora.

La revolución cultural de los valores humanos debe ser promovida por los gobiernos, por las instituciones públicas y privadas; y, se basara en la organización y participación del voluntariado ciudadano, ya que, necesariamente, contara con el respaldo popular. De ella podrán participar todas las personas sin distinción de credo, raza, sexo, ideología o filiación política, con la única condición: amar a la humanidad y la naturaleza.

Esta revolución cultural de los valores humanos reorienta el desarrollo tecnológico y material para que el hombre vuelva a ser sujeto de su historia protagonista de su propia vida.

De esta manera, tendremos en el futuro hombres nuevos, hombres íntegros que pondrán sus capacidades potenciales por los valores humanos, al servicio de la humanidad “la revolución cultural de los valores humanos, debe ser un objetivo nacional”.

La educación permitirá con su poder de fortalecimiento formar hombres y mujeres trascendentes con gran espíritu de generosidad, ayuda, respeto, responsabilidad, justicia social, bondad etc. Dejando de lado el egoísmo que poco a poco nos está volviendo como personas únicas desvinculadas de ese sentimiento humano, queremos personas útiles a sí mismo y a los demás, personas.

En el año 2007, La Dirección Nacional de Currículo realizó la evaluación a la Reforma Curricular de 1996, cuyos resultados fueron, entre otros: desactualización de la Reforma, incongruencia entre los contenidos planteados en el documento curricular y el tiempo asignado para su cumplimiento, desarticulación curricular entre los diferentes años de Educación General Básica.

El Ministerio de Educación, sobre la base de estos resultados, elaboró la actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica, la cual entró en vigencia desde septiembre de 2010 en el régimen sierra, y desde abril de 2011 en el régimen de Costa.

La actualización y Fortalecimiento Curricular comprende las cuatro áreas (Lengua y Literatura, Matemática, Ciencias Naturales y Estudios Sociales) para cada uno de los años de primero a decimo.

Actualmente se elaboran los currículos para Educación Física, Educación Estética e Inglés, los cuales se oficializaran en el año 2012.

La consulta popular del 2006 aprobó el plan decenal de la educación 2006 - 2015, el cual incluye como una de sus políticas, el mejoramiento de la calidad de educación, y una de las estrategias para lograrlo es a través de la actualización y fortalecimiento de los currículos de la Educación General Básica y del Bachillerato y la construcción del currículo de Educación Inicial, y entre las bases pedagógicas del diseño curricular, se han considerado

algunos de los principios de la pedagogía crítica, que ubica al estudiantado como protagonista principal del aprendizaje, con predominio de las vías cognitivas y constructivistas. Estos referentes de orden teórico se integran de la siguiente forma:

El desarrollo de la condición humana y la preparación para la comprensión.- Para lo cual el accionar educativo se orienta a la formación de ciudadanos que **practiquen valores** que les permitan interactuar con la sociedad con **respeto, responsabilidad, honestidad y solidaridad**, aplicando los principios del buen vivir, que nos permitirá sentir la interculturalidad, la plurinacionalidad y la inclusión social de todos los pueblos hermanos, de la costa, sierra, oriente y península insular, sin importar su raza, color, religión, estatus económico y social. Preparando a los ciudadanos para enfrentar los retos que la sociedad moderna exige y sentirnos orgullosos de ser ecuatorianos, valorando la identidad cultural, nacional los símbolos y valores que caracterizan a la sociedad ecuatoriana.

El nuevo Bachillerato Ecuatoriano surge como una necesidad de cambio en la educación, por los bajos niveles de calidad detectados en las diferentes investigaciones realizadas por el Ministerio de Educación del Ecuador en donde se estableció, una reforma al currículo del bachillerato que tiene las siguientes características:

- a) Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.
- b) También consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico.
- c) Estas dos modalidades de bachillerato brindan a los estudiantes del Ecuador la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de título de bachiller; es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso al sistema laboral del

país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral.

Tronco Común

El tronco común está compuesto por el conjunto de asignaturas obligatorias que deben ser aprobadas por todos los estudiantes interesados en cualquiera de las dos modalidades del bachillerato. En el tercer año decrece significativamente la carga horaria y las asignaturas del *tronco común*, lo que abre al estudiante la posibilidad de optar por asignaturas de especialidad.

Propuesta Pedagógica:

Como marco general, el actual proceso de reestructuración curricular del bachillerato ecuatoriano propone algunos principios pedagógicos, a partir de los cuales se desarrolla el currículo y con los que se espera lograr su adecuada ejecución en el aula.

Se parte de análisis de dos grandes campos, el uno de orden psicopedagógico y el otro de carácter sociológico. El primero se refiere a las características y necesidades individuales para que el aprendizaje sea eficiente y significativo; el segundo aborda las sociedades socioculturales específicos del contexto en el que se realiza el aprendizaje.

Bachillerato escogido (en Ciencias o Técnico) y por otras asignaturas optativas. Otras características.

- Dura tres años lectivos, de acuerdo con el calendario que roge para cada régimen escolar.
- El año lectivo puede ser organizar por semestres o anualmente.
- El plan de estudios debe aplicarse en 40 periodos de clase semanales al año, como mínimo, pudiendo los colegios incluir horarios complementarios de acuerdo con las necesidades de la comunidad;
- Los periodos de clase son de 45 minutos o más;
- El plan de estudios se organiza por asignaturas que responden a los estándares educativos.

El Ministerio de Educación del Ecuador, a través de la Reforma Curricular de 1996, y en la nueva actualización de la reforma tiene claro la importancia que

tienen los valores en la educación de la niñez ecuatoriana por tal razón se ha incluido este tema como eje transversal de la educación básica ecuatoriana, puede que un educando no consiga dominar el contenido científico, pero sin embargo puede llegar a ser una persona muy digna y útil a la sociedad gracias a sus buenas acciones y costumbres adquiridas en los centros educativos.

El nuevo Bachillerato Ecuatoriano

Con el objetivo central de ofrecer igualdad de oportunidades educativas a los jóvenes de nuestro país, el Ministerio de Educación (ME) ha trazado las líneas del Bachillerato General Unificado (BGU). Este nuevo ciclo educativo, además de suprimir las especialidades de antiguo “ciclo diversificado”, conjuga la formación técnica y la humanística en un currículo común orientado a preparar simultáneamente a los estudiantes tanto en el campo científico como tecnológico. A través de un tronco unificado de asignaturas y de un paquete de materias optativas que en teoría deben encauzar conocimientos adaptados a realidades locales y regionales, la propuesta se presenta como el camino para habilitar a los jóvenes a continuar sus estudios superiores y/o insertarse en el sistema laboral del país, preparándose a la vez para la vida adulta y la ciudadanía democráticas.

Los argumentos que esgrimen para propugnar la innovación y unificación del ciclo aluden al hecho de que la actual estructura del bachillerato refleja, en su opinión, una extrema dispersión del sistema y hace más difícil garantizar la existencia de aprendizajes básicos comunes. Se plantea como camino de solución responder a la diversidad de la demanda social del bachillerato por la vía de la flexibilización de partes del currículo que permita sus adaptaciones a las necesidades regionales, culturales, productivas, etc.

Con la propuesta del nuevo bachillerato se busca eliminar el antiguo bachillerato en ciencias con especializaciones. Esta modalidad obligaba que todos los estudiantes del país hicieran una prematura opción profesional al pasar a un cuarto curso, o primero de bachillerato. Con el bachillerato único se da un paso adelante.

La propuesta prevé un tronco común de asignaturas que se tomaran sobre todo en primero y segundo año, en tanto que en el tercero los alumnos tendrán la posibilidad de elegir materias optativas según sus necesidades e intereses, que les permitirá prepararse mejor para la Educación Superior o la vida laboral.

Lo que se propone ahora al estudiante de Bachillerato es una formación general, que no se limita a llenarlo de contenidos, sino que sustenta su proceso de enseñanza y aprendizaje a partir del manejo de destrezas con criterios de desempeño. De esta manera se pretende fomentar en los estudiantes ecuatorianos la visión interdisciplinaria del mundo, desarrollado sus destrezas de pensamiento complejo.

La idea es que esta propuesta curricular forme ciudadanos que sepan cómo encontrar respuestas a las preguntas cada vez más inagotables de un mundo cada vez más cambiante.

Pretende acabar con el exceso de especializaciones, con la carencia de mínimos básicos de conocimientos que impedían a los estudiantes cambiarse de colegio, pues propone un currículo nacional como mínimos comunes que permitirá a los estudiantes estar en condición de dedicarse al trabajo productivo o continuar sus estudios.

FINALIDAD DEL NUEVO BACHILLERATO ECUATORIANO

El Nuevo Bachillerato Ecuatoriano tiene como finalidad la formación de jóvenes poseedores de valores humanos inspirados en el Buen Vivir, capaces de funcionar como ciudadanos críticos, de cumplir con su responsabilidad y de ejercer sus derechos individuales y colectivos en el entorno comunitario, académico y del trabajo.

Al argumentar la cátedra, el proyecto de Nuevo Bachillerato cuestiona lo que denomina “sociedad de consumo” y la acumulación de capital. Hace énfasis, en cambio, de la economía solidaria. Dice que a eso deben enfocarse los jóvenes y la sociedad ecuatoriana.

“La libertad de tener y hacer han sido sobrevaloradas, marginando a la libertad del ser. Sin embargo, estas posibilidades del ser humano

contemporáneo no le otorgan el verdadero ejercicio de la libertad del ser, la cual se ha conducido a esclavizar al hombre al bien-tener y al bien-hacer, que lo lleva al bien-estar, olvidando el bien-ser”, señala el proyecto, que está disponible en la web del Ministerio de Educación. (www.educacion.gob.ec).

Agrega que esto ha generado una sociedad en la que se vive la injusticia y se suscitan espacios de corrupción, delincuencia, violencia, “primando así un individualismo exacerbado”.

“El Estado ecuatoriano, desde esta episteme (conocimiento exacto), trabaja en la construcción de una nueva forma de vida para sus ciudadanos, centrada no en la acumulación de capital propiciada por la lógica del consumo y el mercado, sino en una economía de orden solidario”, señala el proyecto.

El *sumak kawsay* o vida plena está contemplado en el Plan Nacional el Buen Vivir y fue elaborado por la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (Senplades). Este propone una visión que amplía los derechos, libertades, oportunidades que garantizan el reconocimiento de las diversidades para alcanzar un porvenir compartido.

“Se orienta por éticas y principios que marcan el camino “hacia la construcción de una sociedad justa, libre y democrática”.

El gerente del Nuevo proyecto de Bachillerato Ecuatoriano, Freddy Peñafiel, explica que todos esos conceptos que se aplican en el Plan del Buen Vivir serán ejes permanentes en el currículo que se propondrá para el Bachillerato y para la Educación Básica.

Por ejemplo, en asignaturas como Educación para la Ciudadanía se enseñará formación ciudadana, están implícitos los valores, respeto a la naturaleza. En filosofía en todas las asignaturas se aplicarán los valores como la solidaridad, la honestidad. El plan del Buen Vivir estará implícito en todas las asignaturas. Esta no es una teoría, traída de los cabellos, sino que trata de recuperar los valores esencialmente humanos.

El Nuevo Bachillerato Unificado es un modelo que brinda equidad social y hoy en día la educación media es factor determinante para obtener empleo y es deber del gobierno de invertir más en la educación siento está completa y de

calidad y al terminar el bachillerato este debe estar preparado para enfrentar las exigencias políticas, socioeconómicas y educativas en cualquier medio en que se desenvuelva y permita a la vez a los jóvenes cursen este nivel educativo en cualquier lugar e institución educativa del Ecuador, permitiendo a los bachilleres una misma formación general. El nuevo bachillerato se articula con el perfil de ingreso al bachillerato y con el perfil de salida del sistema de educación básica, del mismo modelo el perfil de salida del bachillerato coincidirá con el perfil de entrada a la educación superior, tanto universitarias como de otras carreras planteando un tronco común de aprendizajes básicos para todos los estudiantes y ser sujetos constructores del cambio, partiendo de un análisis psicopedagógico y sociológico. Para hacer realidad se requiere un cambio de la pedagogía tradicional de docentes a los estudiantes y estos deben ser actores directos y activos del desarrollo de sus aprendizajes y capacidades y el profesor ser un mediador entre el aprendizaje y el estudiantado.

En mi opinión considero que el sistema de un nuevo bachillerato ecuatoriano ya se estaba utilizando parcialmente en algunas instituciones educativas particulares del país, lo novedoso es que todo el bachillerato se mantenga en este sistema. Si la idea es que el alumno tenga un mejor criterio para seleccionar su especialización y futura carrera universitaria es satisfactoria, pero me pregunto ¿llegará bien preparado para cumplir y responder eficientemente en la Universidad? Esta es mi duda, considero que todo esto es apresurado, mucho más que no se la socializado de una forma adecuada y bien se lo puede interpretar como un imposición.

Pero el bachillerato anterior no respondía a promover la investigación y el razonamiento, más bien incentivaba a los estudiantes al facilismo y no tener un pensamiento crítico, lleno de curiosidad por el descubrimiento de algo nuevo. Así mismo las especializaciones poco ayudaron a los estudiantes a conseguir empleo, porque en la actualidad y con mucha pena el título de Bachiller ha llegado a ser un papel que las empresas no consideran al momento seleccionar a las personas para dar un empleo, terminando muchos bachilleres en trabajos de construcción.

Por lo tanto considero importante el nuevo bachillerato ya que el currículo motiva al estudiante al desarrollar su capacidad cognitiva y se lo introduce al panorama de las ciencias para su posterior especialización en la Universidad.

5. DIAGNÓSTICO

5.1. DE LA GESTIÓN Y LIDERAZGO DESDE EL ANÁLISIS DE LOS DOCENTES DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA.

5.1.1. El Manual de Organización.

El Manual de Organización del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego se fundamenta en el PEI, cuya organización está estipulada en el mismo, destacando los deberes y derechos de los integrantes.

Al iniciar el año lectivo en la Junta General se socializa el cronograma de actividades las mismas que están enmarcadas en el marco legal considerando la Ley Orgánica de Educación, principios y fines institucionales; la carga horaria para el año lectivo, la distribución de los docentes por comisiones: Acción pastoral, Asuntos cívicos, culturales y sociales, Auditoría Interna, Ciencia y Tecnología, Disciplina, Defensa Civil, Deportes, Desarrollo Físico Institucional, Electricidad, Elaboración de horarios, Mobiliario y Ornato, Propaganda, Protocolo, Teatro y Vinculación con la Comunidad; sus departamentos: Consejo de Orientación y Bienestar estudiantil, Educación en la Fe, Orientación espiritual, Orientación y Bienestar Estudiantil, Planificación, Proyección Dancística y Proyección Musical, Inspección, Cronograma de momentos cívicos sobre valores considerados como ejes transversales de la formación integral del educando; calendario de conferencias cívicas y momentos religiosos, mediante un liderazgo de relación permanente con el ser humana, leales a la vocación magisterial en colaboración con la sociedad y con fe en cierto y en el fortalecimiento de lo valores de la familia.

5.1.2. El Código de Ética.

Se constituye en el conjunto de deberes, derechos, estímulos y correctivos, enfatizados en principios y valores inherentes a la filosofía de la Institución educativa.

Es la recolección de normas disciplinarias y de conducta que deben tomarse en cuenta para lograr la formación integral de los/as estudiantes y una adecuada convivencia de toda la comunidad.

En la elaboración y puesta en marcha del Código de Ética, juegan un papel muy importante la comunidad educativa, los estamentos que los conforman, deben estar de acuerdo con todo en lo que en él se plantea, para así trabajar conjuntamente en busca de la formación y crecimiento no solo de los estudiantes sino de toda la comunidad educativa.

Este Código de Ética, está basado en la filosofía de la institución, la Constitución Política, el Código de la Niñez y adolescencia, la Ley de Educación, Reglamento y decretos que abarcan a los estudiantes, docentes, padres de familia, egresados y directivos, comprometiendo su competencia y participación en el diseño de ejecución y evaluación.

El espíritu del Instituto Tecnológico Superior Mariano Samaniego está presente en este Código de Ética, con el cual busca que los deberes, derechos, estímulos y correctivos, permitan un adecuado desenvolvimiento de todos los integrantes de la comunidad educativa, dentro y fuera de la institución; compartiendo con los padres de familia los lineamientos institucionales, los principios y valores propios de la filosofía y así encausar la formación de los estudiantes.

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR

“MARIANO SAMANIEGO”

CÓDIGO DE ÉTICA

El Instituto católico de la Frontera Sur

CONTENIDO

1. MARCO TEÓRICO

2. ¿QUIÉNES SOMOS?

3. FILOSOFÍA

4. FUNDAMENTO EDUCATIVO

5. PERFILES DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO MARIANO SAMANIEGO

- 6. DERECHOS Y DEBERES – ACCIONES EDUCATIVAS COMO APRENDIZAJES PARA LA CONVIVENCIA**
- 7. PRESENTACIÓN PERSONAL**
- 8. NORMAS DE CONVIVENCIA**
- 9. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN**
- 10. ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL**

5.1.3. Plan Estratégico

El Plan Estratégico, es el instrumento para establecer la misión y visión institucional; los perfiles de los recursos humanos involucrados; sus objetivos estratégicos y políticas educativas.

El Instituto Tecnológico Superior Mariano Samaniego se propone desarrollar la excelencia académica basada en el establecimiento de un modelo de enseñanza aprendizaje, centrado en el desarrollo personalizado del estudiante, una formación humanística integral, dirigida a fomentar los valores supremos del ser humano y los valores de la convivencia y del progreso social, para formar hombres y mujeres trascendentes de acuerdo a los postulados del Evangelio.

El establecimiento, con su Plan Estratégico, busca ante todo formar estudiantes que sean gestores de su propio desarrollo personal con trascendencia en su actuar y servicio a su prójimo y la humanidad. Que sus docentes sean dueños de verdades estéticas, éticas y científicas, con la perfecta adaptación al público, con amor, justicia, servicio y libertad, que enseñe con obras y paciencia que sus intervenciones mediadoras partan de la realidad concreta de los estudiantes y que les ayuden a desarrollarse como persona. Que sus autoridades tengan una gran capacidad de autocontrol y dominio de sí mismo demostrando una actitud de liderazgo expresado en su gestión en valores; con padres de familia comprometidos en la formación de sus hijos, mediante el ejemplo y cultivo de valores revertidos en la protección a la vida y al medio ambiente.

5.1.4. El Plan Operativo Anual (POA) 2011 – 2012

Teniendo en cuenta que la razón del Instituto Tecnológico Mariano Samaniego, es la educación, como un proceso de desarrollo integral del ser humano, en el que se concibe a la persona como un ser espiritual con experiencia humana, en relación permanente con Dios, consigo mismo y con los demás.

De esta manera considera a las dimensiones: espiritual, biofísica, socioafectiva e intelectual sean desarrolladas íntegramente para fortalecer en el estudiante:

El conocer: el dominio de los instrumentos para entender el mundo.

El hacer: la aptitud para trabajar en equipo, la capacidad de iniciativa y asumir riesgos para influir sobre el propio entorno.

El convivir: desarrollando la capacidad de asumir y aceptar al otro, realizando proyectos comunes y prepararse para tratar los conflictos, respetando los valores del pluralismo la comprensión mutua y la paz.

El ser: supone el desarrollo integral de cada persona, espiritualidad, inteligencia, desarrollo físico, sociabilidad y estética; lo que constituye su unicidad y trascendencia.

Así el Plan Operativo Anual, busca el desarrollo integral del ser humano, orientado a la búsqueda de la verdad para que sus estudiantes sean personas libres y pensantes que aporten a través de sus juicios, potencien sus talentos hacia la plenitud y puedan ser artífices de su propio destino y la transformación del mundo.

**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
“MARIANO SAMANIEGO”**

CONTENIDOS

1. PRESENTACIÓN

2. CALENDARIO INSTITUCIONAL 2011 – 2012**3. IDENTIDAD INSTITUCIONAL****4. OBJETIVOS****5. PRINCIPIOS Y VALORES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA****6. DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE****5.1.5. El Proyecto Educativo Institucional (PEI)**

En el PEI, se implementa una nueva cultura institucional en la que se definen principios y valores cristianos, los cuales caracterizan e identifican al Instituto Tecnológico Mariano Samaniego.

El P.E.I., ha sido sustentado a partir de una reconceptualización de la Pedagogía y del rompimiento constante de paradigmas frente al proceso de construcción del conocimiento, lo que lleva a optar por la propuesta de la “enseñanza para la comprensión”.

La “enseñanza para la comprensión” pretende no solo conocer los saberes en cuanto a las ciencias y reconocer las características de lo humano, sino educar incluso para considerar y superar las dificultades que se presentan en los procesos interpersonales y construir así una nueva forma de ver y vivir la vida; una forma en que las contradicciones, dualidades, ambivalencias y desacuerdos, entre otros, sean reconocidos como propios de la complejidad humana. Es también entender que en las relaciones interpersonales se generan las construcciones a todo nivel; por lo tanto, es necesario considerar al otro como un legítimo otro en la convivencia, que piensa, siente y actúa diferente y en esa medida aporta, enriquece y favorece al planteamiento de posibilidades y realidades diversas.

Lo anterior permitirá constituir sujetos (estudiantes - docentes) contextualizados, conscientes de su entorno, de que como este influye en ellos y también conscientes de su poder para efectuarlo, con un nivel de integración personal y social coherente con sus valores cristiano – católicos, que se reflejarán en su personalidad, constituyéndose en seres pro – activos en el amor, la justicia, el servicio y la libertad.

El Instituto Tecnológico Mariano Samaniego: alcanzará el horizonte del sentido cuando sus estudiantes logren:

- ✓ Vivenciar los principios y valores cristianos
- ✓ Manifestar sensibilidad social y solidaridad con el prójimo
- ✓ Buscar la trascendencia de su actuar
- ✓ Identificarse plenamente con la institución y manifestar su amor hacia ella.
- ✓ Conocer y defender y cultura y su nacionalidad
- ✓ Ser autogestores de su proceso de desarrollo personal
- ✓ Ser organizados responsables, dinámicos, optimistas.
- ✓ Manifestar autonomía con responsabilidad en sus acciones y toma de decisiones.
- ✓ Ser prácticos, recursivos, creativos e innovadores en todas las situaciones.

**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR
“MARIANO SAMANIEGO”
PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL
2008 – 2013**

- 1. DIAGNÓSTICO**
- 2. IDENTIDAD INSTITUCIONAL**
- 3. COMPONENTE CURRICULAR**
- 4. COMPONENTES DE GESTIÓN**

5.1.6. Reglamento Interno Y Otras Regulaciones.

Busca desarrollar la personalidad del estudiante brindándole una formación humana, moral, religiosa y científica para conseguir una profesión digna y eficiente, creando un clima propicio dentro de la comunidad educativa que integra a directivos, docentes, personal administrativo y de apoyo, padres de familia y estudiantes, en un esfuerzo común que estimule y favorezca la formación del hombre.

El reglamento interno constituye un complemento aclaratorio al reglamento general de educación, en el que establece deberes y derechos de los integrantes de la comunidad educativa.

Me parece que el reglamento interno ya cumplió su periodo siendo reemplazado por el Código de convivencia, ya que este es más útil y más importante porque es elaborado y consensuado por todos los miembros de la comunidad educativa.

**INDICE EL REGLAMENTO INTERNO
DE LA UNIDAD EDUCATIVA
MONS. SANTIAGO FERNANDEZ GARCÍA**

	Pág.
Considerando	1
TÍTULO PRIMERO	
Principios Generales	
CAPÍTULO I	
De los principios y Fines	3
CAPÍTULO II	
De los Objetivos.....	4
TÍTULO SEGUNDO	
De la Estructura general	
CAPÍTULO I	
De la Estructura del Plantel.....	4
TÍTULO TERCERO	
De la Organización Estructural	
CAPÍTULO I	
De las Autoridades.....	7
CAPÍTULO II	
De los Organismos del colegio.....	14
De la Junta de Profesores de Área, Guías, Inspectores.....	21
CAPÍTULO IV	
De los Departamentos	
CAPÍTULO V	

De las Comisiones	
CAPÍTULO VI	
De las Organizaciones Estudiantiles y Padres de Familia.....	63
CAPÍTULO VII	
De los Estímulos y Premios	
CAPÍTULO VIII	
De los Profesores, Personal Administrativo y de Servicio.....	70
CAPÍTULO IX	
De las Prohibiciones, faltas y Sanciones	
CAPÍTULO X	
Régimen Escolar.....	73
CAPÍTULO XI	
De la Admisión de los Alumnos.....	75
CAPÍTULO XII	
De Grados y Títulos.....	75
CAPÍTULO XIII	
De la Disciplina y Asistencia.....	75
CAPÍTULO XIV	
Del Abanderado del Plantel.....	76
CAPÍTULO XV	
De los Derechos de Matrículas y Exámenes.....	78
CAPÍTULO XVI	
De la Evaluación del Aprendizaje de los Alumnos.....	78
De la Evaluación de Disciplina.....	78
CAPÍTULO XVII	
De las Fiestas y Exclusiones.....	78
CAPÍTULO XVIII	
Disposiciones Generales y Finales	

5.2. LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA.

5.2.1. MISIÓN Y VISIÓN

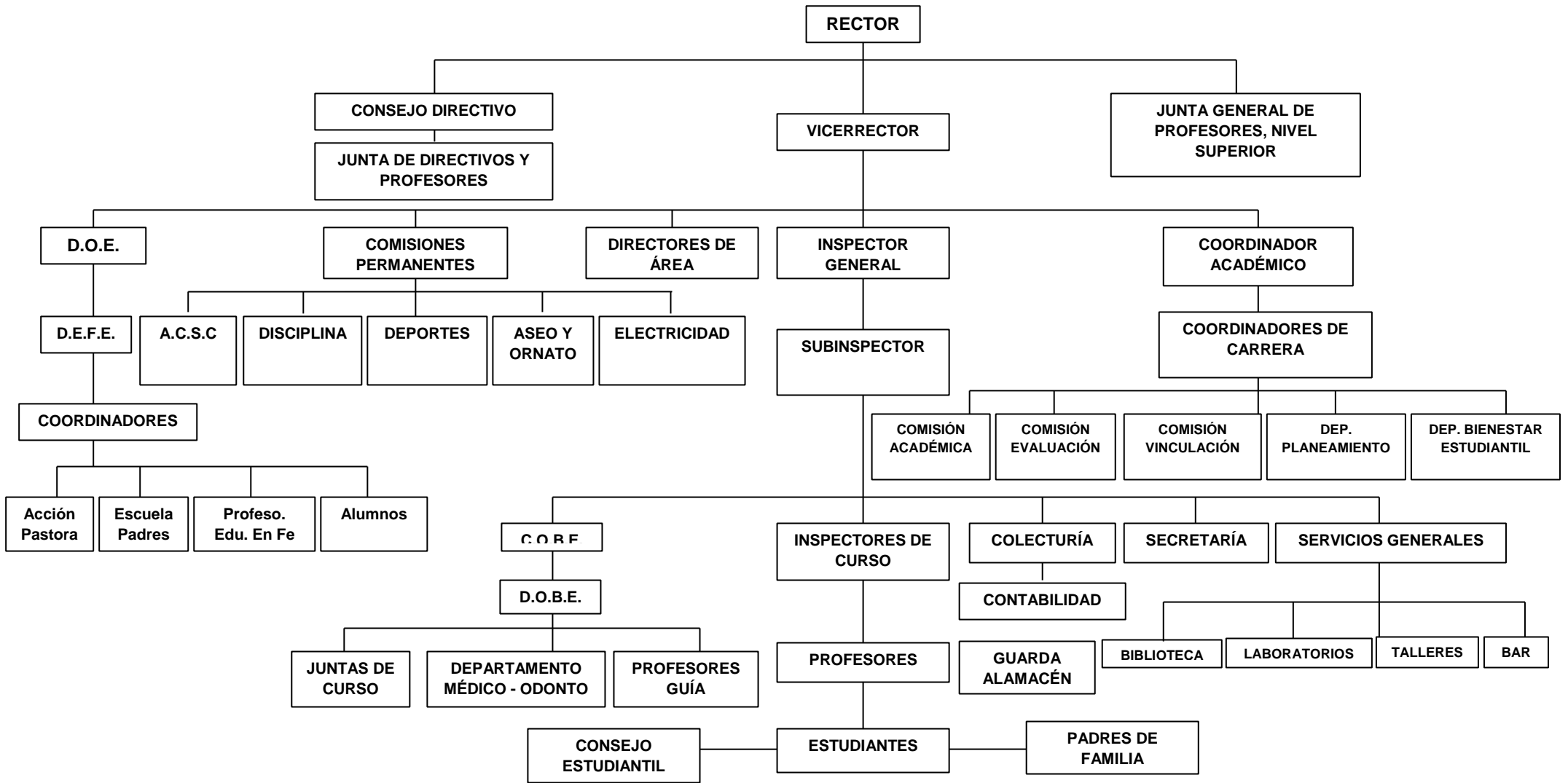
VISIÓN

El Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego” es una institución católica de educación Básica, Media y Superior, ubicado en la región sur oriental de la provincia de Loja, de **formación científica – técnica – espiritual, de filosofía cristiana, se propone desarrollar la excelencia académica, basada en el establecimiento de un modelo de enseñanza – aprendizaje centrado en el desarrollo personalizado del estudiante**, donde los principios del amor, la justicia, el servicio y la libertad y los valores que lo constituyen, sean la base fundamental del desarrollo integral de ser humano, para mejorar la calidad de vida individual y social. Presentará un testimonio de catolicidad en un ambiente de solidaridad, con todos sus integrantes como colaboradores, mediante un liderazgo de relación permanente con el ser humano, leales a la vocación magisterial en colaboración con la sociedad y con fe en Cristo y en el fortalecimiento de los valores de la familia.

MISIÓN

El Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego” es una institución educativa de filosofía cristiana al servicio de la comunidad urbana y rural que brinda a todos los estudiantes una formación humanística integral, dirigida a fundamentar los valores supremos del ser humano y los valores de la convivencia y del progreso social, para formar hombres y mujeres trascendentes de acuerdo a los postulados del evangelio. Genera espacios pedagógicos que faciliten el desarrollo integral del estudiante, centrado en principios cristianos, capaz de crear y re-crear conocimientos y entablar relaciones que conduzcan a la transformación de la sociedad.

5.2.2. ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO MARIANO SAMANIEGO



5.2.3. FUNCIONES POR ÁREAS Y DEPARTAMENTOS

El Instituto tecnológico mariano Samaniego que es el establecimiento que elabore mi trabajo de investigación de Grado I, no tiene de manera específica las funciones por áreas, disponiendo de planes anuales que son presentados al inicio del año lectivo.

En lo relacionado a las funciones de comisiones se ha estructurado del Reglamento Interno.

FUNCIONES POR DEPARTAMENTOS

COMISIÓN DE DISCIPLINA

Entre otras las funciones son:

- ✓ Colaborar oportunamente con las autoridades de la Institución en la solución de problemas inherentes a la comisión, mediante el conocimiento de las denuncias de actos de indisciplina que le encomendare la Autoridad, Personal Docente, Administrativo y de Apoyo, presentar el informe y proponer los correctivos.
- ✓ Velar para que todos los integrantes de la comunidad educativa manifiesten una conducta acorde con el buen nombre y prestigio del plantel, creando un ambiente de confianza, distinción y armonía entre sus integrantes.

COMISIÓN CÍVICO – CULTURAL Y SOCIAL

- ✓ Organizar, Planificar y Especificar toda actividad cultural, artística y religiosa de la Unidad Educativa tanto de fiestas institucionales, cantonales, responsabilizándose de la adecuación de los locales donde deban realizarse dichos actos.
- ✓ Así mismo velar porque los diferentes actos se desarrollen en un ambiente de cordialidad, respeto y dignidad y una conducta acorde con los principios institucionales.

- ✓ Colaborar con el Departamento de Inspección en el mantenimiento de la disciplina, estableciendo alternativas de solución en caso de la existencia de problemas.

COMISIÓN DE DEFENSA CIVIL

- ✓ Integrar a los estudiantes a través de brigadas estudiantiles de defensa civil, mediante la participación en los eventos de solidaridad con reflexión crítica sobre la problemática esencial de los valores humanos.
- ✓ Planificar conjuntamente con los estudiantes el Plan Operativo de defensa civil y desarrollar programas, las acciones tendientes a la capacitación de los estudiantes en la prevención de riesgos y atención de la comunidad educativa

COMISIÓN DE ORNATO E HIGIENE

- ✓ Promover una campaña intensiva de limpieza y de formación de hábitos de aseo mediante una revisión permanente de aulas, pizarrones, departamentos, corredores y patios de la institución.

COMISIÓN DE MOBILIARIO Y ELECTRICIDAD

- ✓ Revisar al inicio del curso lectivo, pupitres, escritorios, sillas e instalaciones eléctricas y velar por su conservación.

COMISIÓN DE RELACIONES PÚBLICAS

- ✓ Organizar y vigilar la atención requerida en actos programados preparando un equipo de estudiantes para ocasiones especiales.

COMISIÓN DE PUBLICACIÓN

- ✓ Publicar periódicamente un órgano informativo oficial, relacionado on la vida institucional, social y cultural del establecimiento, locales, provinciales, nacionales e internacionales, facilitando la publicación y

divulgación de trabajos culturales y científicos, manteniendo un archivo publicitario del plantel.

COMISIÓN DE FIESTAS INSTITUCIONALES

- ✓ Coordinar todo tipo de actividades con las comisiones permanente y velar por el cumplimiento eficaz de lo programado.

COMISIÓN DE AUDITORÍA INTERNA

- ✓ Verificar que las comisiones, departamentos y profesores guías hagan una correcta utilización de los recursos económicos, solicitando el informe económico a las diferentes comisiones y departamentos.

COMISIÓN DE ASESORÍA Y ORIENTACIÓN ESTUDIANTIL

- ✓ Presentar los planes de trabajo y programas de las Organizaciones estudiantiles y presentar quimestralmente el informe de las labores cumplidas y el programa desarrollado por las Organizaciones estudiantiles.

5.2.4. EL CLIMA ESCOLAR Y CONVIVENCIA CON VALORES

Trabajar en un ambiente de respeto y confianza permite a los docentes generar espacios y oportunidades para la evaluación, monitoreo y compromiso con la práctica pedagógica.

Una de las principales características de las escuelas o colegios exitosos, es que la cohesión de sus integrantes está afianzada por los lazos de amistad, respeto, cariño o confianza y no por mandatos autoritarios de quienes dirigen las instituciones. En un buen clima de trabajo son los ejercicios de evaluación y monitoreo que cumplen su función, ya que no se ven como errores que detienen nuestro accionar y que nos señala, sino como el encuentro con oportunidades y retos para el mejoramiento y crecimiento de los miembros de la comunidad educativa. Compartir la responsabilidad por

los logros educativos de los estudiantes, compromete a cada integrante de la comunidad educativa.

Fijar metas y objetivos comunes, permite aprovechar las competencias individuales y fortalecer al equipo de trabajo. Por lo tanto, un buen clima escolar, es requisito indispensable para la gestión escolar.

El ambiente social es de vital importancia, dado que la mayoría de las situaciones de aprendizaje que se dan durante la rutina diaria, suceden dentro del salón de clase. Sin embargo se debe tener claridad que toda actividad y situación dentro y fuera del salón de clases puede ser motivo de enseñanza aprendizaje.

Es relevante considerar el espacio, la distribución del mobiliario, ya que estos elementos contribuyen a las relaciones interpersonales que se dan dentro del aula, favorecen la construcción del conocimiento y contribuyen al éxito de las situaciones de aprendizaje y las relaciones sociales.

Es importante que exista un ambiente de libertad para que el niño desarrolle su potencial creativo, y a su vez existan reglas para el manejo de los elementos, el lugar donde van guardados, hacer buen uso de ellos, reglas sociales: esperar el turno cuando el juguete o material lo tiene un compañero, no tirarlos. Los niños que sienten libertad para intentar nuevos modos de usar los materiales, serán más creativos que los niños a quienes se les enseña que solo serán más creativos que los niños a quienes se les enseña que solo existe un modo correcto de hacerlo todo.

Es necesario y recomendable que desde el primer día el maestro permita que los niños experimenten, es decir, dejar que estos dejes aflorar a través de la escogencia de los materiales su interés, posibilitando que el maestro a través de la observación se dé cuenta de lo que a cada niño le gusta; si por el contrario, el maestro vacila o les da muestra a los niños de qué han de hacer en la actividad, entonces aguardarán cada día la intervención o guía del maestro.

ESTRATEGIAS

- ✓ Reconstructor de su escala de valores en forma racional y autónoma con una ética inscrita en valores consensuados universalmente, sea cual sea su modelo de autorrealización.
- ✓ Capaz de desarrollar los valores éticos de la profesión que le permitan actuar adecuadamente dentro del campo laboral y social de manera cooperativa y colaborativa.
- ✓ Capaz de abordar los conflictos de manera no violenta, a través del diálogo y la negociación, ejerciendo los valores del pluralismo, democracia, equidad, solidaridad, tolerancia y paz.
- ✓ Líder humanista, promotor de la convivencia multicultural y capaz de tener apertura al cambio. Comprensión y tolerancia hacia la diversidad.
- ✓ Apto para apreciar la belleza de su entorno y de otras culturas, para comprender diferentes manifestaciones artísticas y multiculturales, preservar y difundir el patrimonio histórico y cultural.
- ✓ Capaz de desarrollar una actitud emprendedora, que le permita identificar áreas de oportunidad para su desarrollo personal y del entorno.

UN CÓDIGO DE VALORES

1. Respetar la dignidad natural del ser humano
2. Educar y promover el desarrollo humano
3. Ser justo y equitativo
4. Unir, integrar, ser solidario y trabajar en equipo
5. Ser congruente e integro
6. Reconocer la contribución del otro
7. Mostrar humildad y apertura, saber escuchar y aprender
8. Ser honesto y leal
9. Generar valor, calidad y mejora continua

CODIGO DE CONVIVENCIA

PARA QUE	LOS CODIGOS	DE CONVIVENCIA
<ul style="list-style-type: none"> • Convivencia pacífica • Garantizar la integridad individual y colectiva • Propender a la equidad y el respeto a las diferencias • Fortalecer vínculos afectivos 	<ul style="list-style-type: none"> • Promover el ejercicio de ciudadanía • Fortalecer la capacidad expresiva y de escucha • Fortalecer el respeto mutuo 	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer el trabajo cooperativo • Desarrollar las competencias y destrezas para la vida • Promover el derecho de participación

Es importante un acuerdo de convivencia en todos los niveles y modalidades del sistema educativo, que propicie cambios en la cultura escolar, con el desarrollo de conductas y actitudes inherentes al respeto de los derechos humanos de cada miembro de la comunidad educativa, el buen trato, el desarrollo de ciudadanía, la resolución alternativa de conflictos y el mejoramiento de la calidad del aprendizaje.

5.2.5. DIMENSIÓN PEDAGÓGICA CURRICULAR Y VALORES.

La Gestión Pedagógica y Académica: como eje esencial en el proceso de formación de los estudiantes, enfoca su acción en lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal.

Gestión Académica de una Institución Educativa se desarrolla en el marco del diseño, el desarrollo y la evaluación del currículo, entendido y conformado como aparece en la Reforma curricular. Tiene como dinamizador principal a la comunidad académica, cuyos aportes en conocimientos, experiencias, innovaciones o investigaciones adelantadas por parte de los diferentes agentes educativos contribuyen al desarrollo y el mejoramiento de la institución para el logro de las metas y los objetivos propuestos.

Es responsabilidad de esta gestión el diseño y actualización permanente de planes de estudios; las estrategias de articulación entre grados, niveles y áreas; las metodologías de enseñanza; el desarrollo de los proyectos transversales; los procesos de investigación; el sistema de evaluación de los estudiantes; la organización y el clima del aula.

Por lo tanto, son oportunidades de mejoramiento la búsqueda permanente de acuerdos pedagógicos entre los distintos miembros de la comunidad educativa, facilitar el diálogo entre grados, áreas y niveles, hacer un uso pedagógico de los resultados de las pruebas externas e internas; velar por un manejo adecuado de los tiempos y recursos destinados para el aprendizaje, así como por el adecuado funcionamiento del sistema de evaluación.

5.2.6. DIMENSIÓN ORGANIZATIVA, OPERACIONAL Y VALORES

La Gestión directiva. Con su misión orientadora y promotora del mejoramiento, tiene como ámbito de acción la institución educativa en su conjunto y sus referentes concretos son: La gestión académica, la gestión de comunidad, y la gestión administrativa y financiera. La acción de esta gestión se concreta en la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, en el marco de la política educativa vigente. Con el liderazgo de su equipo de gestión, la institución se orienta estratégicamente hacia el cumplimiento de su misión y visión.

La dimensión Organizacional: Se la considera como un estilo de funcionamiento, que nos permitirá ejecutar:

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

5.2.7. DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA Y VALORES

La gestión Administrativa y Financiera: Tiene a su cargo todo lo relacionado con los sistemas de información y registro de los estudiantes, el manejo de los recursos financieros, la administración de los recursos humanos y físicos, y la prestación de los servicios complementarios. Esta gestión es una pieza fundamental para el mejoramiento porque se desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión institucional mediante el uso efectivo de los recursos, a través de procesos y procedimientos susceptibles de mejoramiento continuo.

Los referentes más comunes en el desarrollo de esta gestión son:

- ✓ La normatividad (en los aspectos académicos, financieros y de recursos físicos y humanos)
- ✓ Procesos y procedimientos (inventarios, vitrina pedagógica, refrigerio, transporte, seo y vigilancia, mantenimiento preventivo y predictivo de plantas físicas, traslados, reporte de todas las situaciones administrativas, etc.)

5.2.8. DIMENSIÓN COMUNITARIA Y VALORES

La Gestión de la Comunidad incluye áreas de trabajo como la promoción de la participación de la comunidad educativa, el diseño, ejecución y evaluación de estrategias de prevención, y la provisión de las condiciones que permitan una sana convivencia entre sus miembros en donde haya cabida a distintas personas, independientemente de su procedencia, sexo, credo o raza, a la vez que se den las acciones necesarias para su permanencia en el sistema educativo.

El ámbito en el que se desarrollan las acciones de esta gestión vincula a todos los actores de la comunidad, a la organización institucional con su entorno, para fortalecer el desarrollo de identidad y sentido de pertenencia con la institución y su PEI.

5.2.9. ANÁLISIS FODA

5.2.9.1. FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS

- ✓ Solidaridad
- ✓ Credibilidad y aceptación ciudadana
- ✓ Buenas relaciones humanas
- ✓ Trabajo planificado
- ✓ Categoría de Instituto
- ✓ Nuevas tecnologías de la información y comunicación
- ✓ Renovación e incremento de máquinas y materiales para el PEA
- ✓ Planta docente, administrativa y de apoyo organizada
- ✓ Practica de valores religiosos

DEBILIDADES

- ✓ Escasa formación de Líderes
- ✓ Carencia de valores socioculturales en la comunidad educativa hábitos de lectura, escritura y ortografía
- ✓ Impuntualidad de docentes y educandos
- ✓ Baja participación y protagonismo de los educandos
- ✓ Carencia de transversalidad en el currículo
- ✓ Falta de motivación y elevación del autoestima en los docentes y alumnos.

5.2.9.2. OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

OPORTUNIDADES

- ✓ Ayuda de Instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales
- ✓ Aceptación ciudadana
- ✓ Interrelación de los miembros de la comunidad educativa
- ✓ Escuela para padres
- ✓ Participación de la directiva de padres de familia
- ✓ Aceptación de los alumnos egresados en los centros de educación superior

AMENAZAS

- ✓ Alcoholismo en la comunidad
- ✓ Proliferación de centros de diversión: bares, cantinas, karaokes, billares, juegos electrónicos, prostíbulos, etc.
- ✓ Fenómeno migratorio
- ✓ Precaria situación económica de muchos padres de familia.

5.2.9.3. MATYRIZ FODA

<i>Atributos</i> <i>Estamentos</i>	FORTALEZAS	OPORTUNIDADES	DEBILIDADES	AMENAZAS
ÁREAS	Práctica de valores como colegio católico	Credibilidad de la Institución	Falta de responsabilidad en la trilogía educativa	Falta de apoyo gubernamental para la institución
	Solidaridad	Aceptación ciudadana	Impuntualidad	Incidencia del fenómeno migratorio en los estudiantes
DEPARTAMENTOS	Trabajo planificado	Ayuda de OGs y ONGs	Alumnos que no cuidan el mobiliario de su aula y de la institución	Precaria situación económica de muchos padres de familia
	Formación e integración de líderes	Buenas relaciones humanas	Falta de motivación y autoestima de profesores y alumnos	Influencia de políticas no acordes a la realidad nacional y local
COMISIONES	Categorías de instituto	Aceptación de los alumnos en los centros de Educación Superior	Falta de seriedad y respeto por parte de docentes y alumnos	Drogadicción y alcoholismo
	Planta docente, administrativa y de apoyo organizada	Utilización del tiempo libre	Falta de infraestructura adecuada y de recursos materiales	Rivalidad y desprestigio en contra de la institución

6. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

6.1. De la encuesta a Directivos

El Instituto Tecnológico Mariano Samaniego está ubicado al suroriente de la provincia de Loja, en la ciudad de Cariamanga, cabecera cantonal de Calvas, en la dirección calle Velasco Ibarra, teléfono 2687368 y su correo electrónico itms@marianosamaniego.edu.ec.

Por su filosofía es un establecimiento católico, siendo calificado como el sustento católico de la frontera sur ecuatoriana, funciona en dos secciones diurna y nocturna, de tipo mixto y de modalidad presencial con régimen Costa.

Tabla 9

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	3	30
c. Por grupos de trabajo	7	70
d. Trabajan individualmente	0	0
e. No contestan	0	0

Fuente: Directivos del Instituto Tecnológico "Mariano Samaniego"

Elaboración: Branny Romero R.

Organización, es el sistema integrado por personas que poseen ciertas habilidades que son compartidas, permitiendo realizar trabajos en equipo. De esta manera se puede observar que el 70% de los encuestados indican que la forma de organización de los equipos de trabajo en el Centro Educativo es por grupos de trabajo; el 30%, manifiestan que es realizados por los coordinadores de área. Estos porcentajes demuestran que la forma de organización de los equipos de trabajo en el I.T.M.S. es por grupos de trabajo y por coordinadores de área existiendo democracia y consenso en la toma de decisiones.

Tabla 10

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

Aspectos	f	%
a. El número de miembros de la institución.	2	22
b. Los resultados obtenidos en la institución.	6	67
c. Valor y tiempo empleados en la institución.	0	0
d. Otros	1	11
e. No contestan	0	0

Fuente: Directivos del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego”

Elaboración: Branny Romero R.

El 67% de los directivos se manifiestan de que el tamaño de la organización del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego” se miden por los resultados obtenidos en la institución, el 22% por el número de miembros, lo cual significa que la institución toma en cuenta para medir el tamaño de la organización, los resultados obtenidos como fruto del trabajo con sentido de pertenencia e identidad de miembros. Ente centro educativo según la encuesta no toman en cuenta el valor y el tiempo empleados que sin son básicos, para medir el tamaño de la organización.

Tabla 11

LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN, SE ENCUENTRAN EN UN MANUAL DE NORMAS, REGLAS Y PROCEDIMIENTOS.

Aspectos	f	%
a. El número de miembros de la institución.	6	100
b. Los resultados obtenidos en la institución.	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Directivos del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego”

Elaboración: Branny Romero R.

El 100% de los directivos manifiestan en el sentido que las tareas de los miembros de la institución se encuentran en un manual de normas, reglas y

procedimientos, lo que significa que los deberes y atribuciones de cada miembro son conocidos y deben ser acatados dentro de un marco de responsabilidad, respeto y capacitación. Estas tareas son socializadas, estableciéndose responsabilidades y compromisos.

Tabla 12

EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES ESTÁ LIDERADO POR EL:

Aspectos	f	%
a. Director	0	0
b. Rector	6	75
c. Consejo Directivo	2	25
TOTAL	8	100

Fuente: Directivos del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego”

Elaboración: Branny Romero R.

Se puede observar que del número de directivos encuestados, el 75% de ellos indican que el clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por el Rector y el 25% de ellos indican que esto le corresponde al Consejo Directivo, demostrando que en una institución organizada siempre ha de primar el respeto a la autoridad y sus colaboradores, actuando con madurez, sinceridad y democracia.

Tabla 13

DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS.

Aspectos	f	%
a. Si	2	22
d. No	7	78
TOTAL	9	100

Fuente: Directivos del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego”

Elaboración: Branny Romero R.

El 78% de las autoridades encuestadas manifiestan en el sentido de que no hay delegación de la toma de decisiones para resolver problemas, demostrando respeto y responsabilidad porque a los conflictos hay que enfrentarlos con entereza buscando ante todo alternativas que ayuden a la solución de los conflictos de manera constructiva y correctiva.

Tabla 14

SU ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE:

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	F	%
a	Excelencia académica	6	100				
b	El desarrollo profesional de los docentes	6	100	3	50		
c	La capacitación continua de los docentes	6	100	3	50		
d	Trabajo en equipo	6	100	1	17		
e	Vivencia de valores institucionales y personales	6	100	2	33		
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	6	100	2	33		
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión.			5	83		
TOTAL		36	69%	16	31%	0	0

Fuente: Directivos del Instituto Tecnológico "Mariano Samaniego"

Elaboración: Branny Romero R.

Se puede observar que el 100% de los directivos encuestados indican que su administración y liderazgo del centro educativo promueve la excelencia académica, el desarrollo profesional de los docentes, la capacitación continua de los docentes y la participación de los padres de familia en las actividades programadas, dejando de lado la delegación de autoridad a los grupos de decisión, lo que significa que siempre se busca elevar el nivel académico, profesional, personal e institucional, siendo partícipes del accionar educativo, mediante el trabajo en equipo, con la participación de padres de familia y docentes.

Tabla 15

HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PAR DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN.

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	F	%
A	Son innatas	0	0	3	50	1	16
B	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	3	30	4	67		
C	Se adquieren a partir de la experiencia	4	67	5	88		
D	Se desarrollan con estudios de gerencia	3	50	4	67		
E	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión.	2	33	2	33		
TOTAL		12	39	18	58	1	3

Fuente: Directivos del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego”

Elaboración: Branny Romero R.

El 50% de los directivos encuestados manifiestan que las habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución, se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo y se desarrollan con estudios de gerencia y el 67% manifiestan que se adquieren a partir de la experiencia. Dejando de lado que las habilidades de liderazgo se promueven mediante la capacidad continua que combine la práctica, la teoría y la reflexión. Si mismo es importante resaltar que el 50% de las autoridades encuestadas consideran que las habilidades de liderazgo son innatas.

Se puede catalogar que para dirigir una institución se requiere de habilidades de liderazgo que son innatas y se las promueve con el estudio y la experiencia.

Tabla 16

PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	F	%
A	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar.	6	100				
B	La disminución del número de estudiantes por aula.	0	0	5	83	1	17
C	La mejora de los mecanismos de control.	4	67	4	67		
D	La existencia de ambientes cordiales de trabajo.	3	50	1	17		
TOTAL		13	54	10	42	1	4

Fuente: Directivos del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego”

Elaboración: Branny Romero R.

El 100% de los directivos se manifiestan en el sentido que la promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución educativa se usa la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos, como referencia para saber que les falta para mejorar, el 67% consideran la mejora de los mecanismos de control y el 50% consideran que es importantes tener en cuenta la existencia de ambientes cordiales de trabajo.

Esto es positivo porque con resultados objetivos se puede planificar, ejecutar y buscar alternativas que ayuden a mejorar el progreso de la institución educativa.

Tabla 17

ÓRGANOS QUE INTEGRAN LA INSTITUCIÓN

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	F	%
A	De dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico, etc.)	6	100				
B	De gestión (secretario, Subdirector, comisión económica, etc.)	1	17			5	83
C	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	6	100				
D	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	6	100				
E	Otros (¿cuáles?)	1	17				
TOTAL		20	80			5	20

Fuente: Directivos del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego”

Elaboración: Branny Romero R.

Se puede observar que el 100% de los directivos encuestados indican que de los órganos que integran la institución y que se promueven son: de dirección, de coordinación y técnica, así mismo en un 78% manifiestan que nunca se mueve el organismo de gestión.

En una institución todos los organismos que lo integran son importantes, por lo tanto, es necesario promoverlos a todos, de manera equitativa, evitando desajustes que impidan el progreso institucional.

Tabla 18

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

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	F	%
A	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos.	6	100				
B	Establecer el clima de convivencia del grupo.	3	50	3	50		
C	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.	1	17	5	83		
D	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.	6	100				
TOTAL		16	67	8	33		

Fuente: Directivos del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego”

Elaboración:

El 100% de los directivos manifiestan en el sentido de que las actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores; permiten llevar a acabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos y coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos; el 50% consideran que se establecen el clima de convivencia del grupo y el 17% trata de forma coordinada los conflictos que pueden surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.

Tabla 19

LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES

Orden	Los departamentos se encargan de:	SI		NO	
		f	%	F	%
a	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.	6	100		
b	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	5	83	1	17
c	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o para correspondiente.	5	83	1	17
d	Mantener actualizada la metodología.	5	83	1	17
e	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.	5	83	1	17
f	Colaborar con el Departamento de Orientación en la detección y prevención de problemas de aprendizaje.	6	100		
g	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.	5	83	1	17
h	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.	6	100		
i	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.	1	17	5	83
j	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.	5	83	1	17
TOTAL		49	82	11	18

Fuente: Directivos del Instituto Tecnológico "Mariano Samaniego"

Elaboración: Branny Romero R.

Se puede determinar que el 100% de los directivos encuestados indican que los departamentos se encargan de: organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia, colaborar con el departamento de orientación en la detección y prevención de problemas de aprendizaje y que los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo. El 83% consideran que los departamentos se encargan de formular propuestas al equipo directivo, referente a la elaboración de planes, proyectos, etc.,

elaborar la programación didáctica, mantener actualizada la metodología, promover la investigación educativa y perfeccionamiento de sus miembros; elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica y mantener actualizada la metodología. El 17% indican que los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas demostrando que los departamentos didácticos cumplen con acciones básicas, que garantizan el desarrollo eficiente de la enseñanza, una metodología actualizada que abarca actividades que permitan colaborar con el departamento de orientación detectando y promoviendo la solución de los problemas de aprendizaje, ideal sería que los departamentos didácticos elaboren la programación didáctica de las asignaturas teniendo así una misma planificación.

Lo ideal sería que los departamentos didácticos elaboren la programación didáctica de las asignaturas ya que esto permitirá al establecimiento tener una sola planificación didáctica por asignaturas, los mismos objetivos, la misma metodología y el mismo perfil.

Tabla 20

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES

Orden	ACCIONES	SI		NO	
		f	%	F	%
a	La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.	4	67	2	33

Fuente: Directivos del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego”

Elaboración: Branny Romero R.

Se puede observar que del número de directivos encuestados el 67% de ellos indican que la Gestión Pedagógica en el Centro educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico. Es necesario trabajar por mejorar este porcentaje y esté acorde con las características propias de la comunidad y con el entorno geográfico.

Tabla 21

MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Orden	Material de Planificación	SI		NO	
		f	%	F	%
a	Reingeniería de procesos	1	17	5	83
b	Plan estratégico	6	100		
c	Plan operativo anual	6	100		
d	Proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes.	1	17	5	83
TOTAL		14	58	10	42

Fuente: Directivos del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego”

Elaboración: Branny Romero R.

El 100% de los directivos se manifiestan en el sentido de que el material de planificación educativa cumple con el plan estratégico y con el plan operativo anual dejando en un 17% a la reingeniería de procesos y a los proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes. Es necesario considerar la reingeniería de procesos y los proyectos dirigidos a la capacitación de directivos y docentes que ayudaría a una mayor producción en beneficio de los estudiantes.

6.2. De la encuesta a Docentes

Tabla 22

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES

Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1	El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.	3	12	19	73	6	23
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.	15	60	9	35	3	12
3	La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los	17	65	6	23	2	8

	estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.						
4	Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes – estudiantes – familias – asociación civil padres y representantes – consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.	13	50	10	38	3	12
5	Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.	4	15	20	77	3	12
6	Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	17	65	10	38		
7	En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.	25	96				
8	Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.			18	69	8	31
9	Sentirme poco integrado en la escuela y entre compañeros.	3	12	4	15	18	69
10	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.			13	50	11	42
11	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	10	38	12	46	3	12
12	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el director/ rector del centro educativo.	19	73	8	31		
13	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	14	54	11	42		
14	Los directivos mantienes liderazgo y gestión en el área administrativa financiera.	22	85	4	15		
15	Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	22	85	5	19		
16	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	22	85	1	4	4	15
TOTAL		206	49	150	36	61	15

Fuente: Docentes del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego”

Elaboración: Branny Romero R.

El 96% de los docentes encuestados se manifiestan en el sentido que el proceso de enseñanza aprendizaje de los valores, es el eje transversal de la

formación integral del estudiante. El 87% manifiestan que los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa y financiera; actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes y que los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.

El 73% manifiestan sentirse comprometidos con las decisiones tomadas por el rector. El 65% manifiestan que la gerencia educativa se promueve en los padres de familia, representantes, comunidad en general; la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante; así mismo manifiestan la importancia del trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodología de enseñanza aprendizaje y el 60% manifiesta que 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.

Esto significa que el liderazgo de este centro educativo está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio en la forma habitual de escolarización, acompañado de una gerencia educativa que busca ante todo brindar y promover un cambio de aprendizaje.

6.3. De la encuesta a Estudiantes

Tabla 23

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES

Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1	El Directo/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes	6	22	20	74	1	4
2	Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes.	5	19	21	78		
3	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	12	44	14	52		
4	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	7	26	17	63	3	11
5	En las clases se espera que todos los	5	19	14	52	8	29

	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.	8	29	15	56	4	15
7	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	11	41	16	59		
8	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación, y la interacción con los docentes.	10	37	15	55	2	7
9	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	4	15	17	63	6	22
10	En las clases se dan oportunidad para que los estudiantes expresen su opinión.	18	67	8	29		
11	Es el profesor quien decide que se hace en esta clase.	14	52	12	44		
12	Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	19	70	8	29		
13	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	14	52	13	14	1	4
14	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	17	63	10	37		
TOTAL		150	40	200	53	25	7

Fuente: Estudiantes del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego”

Elaboración: Branny Romero R.

El 70% de los estudiantes encuestados manifiestan que se realizan trabajos en grupo con instrucciones claras y participación del docente. El 67% consideran que en las clases se da oportunidad para que los estudiantes expresen su opinión. El 63% indican que los valores y la ética se enseñan con el ejemplo. El 52% manifiestan que es el profesor quien decide que se hace en clase y que los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas. El 41% expresan que el docente propone actividades innovadoras. El 22% consideran que el Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes. El 19% manifiestan que las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes. El 15% señalan que los docentes no se interesan por problemas de los docentes.

Es necesario y productivo considerar las opiniones de los demás de los contrario se cae en el campo de autoritarismo, de dimensión unilateral, alejado del verdadero liderazgo, así mismo es preocupante la actitud de las autoridades que más hablan que escuchan a los estudiantes; esto debe ser cambiado, no debe existir un liderazgo conductual, orientado únicamente al cumplimiento de normas y disposiciones, sino que debe buscar una disciplina correctiva que haga conciencia en los estudiantes de sus aciertos y errores, despertando en los docentes el interés por los problemas que aquejan a los educandos, brindando la oportunidad de expresar sus opiniones.

6.4. De la encuesta a padres de familia

Tabla 24

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1	El Rector tiene en cuenta las opiniones del Comité Central de Padres de Familia.	10	50	9	45	2	10
2	Las autoridades escuchan los problemas de los estudiantes antes de tomar una decisión.	8	40	12	60	2	10
3	Se observa cotidianamente en el ambiente escolar un liderazgo conductual en la realización de tareas.	12	60	8	40	1	5
4	Se espera que todos los estudiantes realicen el mismo trabajo de la misma forma y en un mismo tiempo.	7	35	9	45	4	20
5	Considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario el rector y docentes inician las sesiones de trabajo con una motivación en valores y virtudes.	15	75	4	20	1	5
6	Los docentes se interesan por las dificultades de los estudiantes y Padres de Familia.	9	45	10	50	2	10
7	En las sesiones de trabajo se da oportunidad para que los Padres de Familia expresen su opinión.	15	75	4	20	1	5
8	Es el rector quien decide que se debe hacer en el Comité Central.	13	65	12	60	1	5
9	Se realizan trabajos con instrucciones claras y participación de Padres de	12	60	8	40		

	Familia.						
10	Los padres de familia se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	12	60	5	25	2	10
11	Se escucha los criterios de Padres de Familia y/o estudiantes para la solución de dificultades disciplinarias.	12	60	8	40	1	5
12	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	16	80	7	35		
TOTAL		141	55	96	38	17	7

Fuente: Padres de Familia del Instituto Tecnológico “Mariano Samaniego”

Elaboración: Branny Romero R.

El 80% de los padres de familia encuestados manifiestan que la ética y los valores se enseñan con el ejemplo. El 75% sostienen que en las sesiones de trabajo se da oportunidad para que los padres de familia expresen su opinión y que el Rector y Docentes inician las sesiones de trabajo con una motivación en valores y virtudes. El 65% afirma que el Rector es quien decide que se debe hacer en el Comité Central. El 60% afirman que se observa cotidianamente en el ambiente escolar un liderazgo conductual en la realización de tareas, se realizan trabajos con instrucciones claras y participación de padres de familia; los padres de familia se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas y que se escuchan los criterios de padres de familia y de estudiantes para la solución de dificultades disciplinarias. El 50% sostienen que el Rector tiene en cuenta las opiniones del Comité Central de Padres de Familia. El 40% manifiestan que las autoridades escuchan los problemas de los estudiantes antes de tomar decisiones y que el 45% de los docentes se interesan por las dificultades de los estudiantes y padres de familia.

En este centro educativo si existe un compromiso y respaldo de los padres de familia a la gestión y liderazgo de las autoridades educativas como un pilar fundamental a las características inconfundibles y principios filosóficos.

Sin embargo, es necesario que el Rector tome en cuenta más las opiniones de los padres de familia y las autoridades y docentes escuchen los problemas de los estudiantes antes de tomar decisiones; esto permitirá un espacio más democrático para que padres de familia y estudiantes tengan

mas oportunidades de expresar sus criterios, buscando alternativas que ayuden a cambiar los errores de los estudiantes a las aspiraciones de la institución y de la comunidad.

6.5. De la entrevista a los directivos

Matriz 2

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS

Nro.	Pregunta	Respuest a positiva	f	Respuest a débil	f
1	¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?	6	100		
2	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	5	67	2	33
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	6	100		
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	5	83	1	17
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	2	33	4	67
6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	6	100		
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	6	100		
8	En el caso de existir antivalores, ¿cuáles son?	4	67	2	33
	TOTAL	40	82	9	18

Fuente: Directivos del Instituto Tecnológico "Mariano Samaniego"

Elaboración: Branny Romero R.

El 100% de los directivos entrevistados tienen claro qué es la comunicación y en qué se diferencia de la información, como actuar frente a un conflicto

entre la dirección y el profesorado; conocer cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar la institución, como también los valores que predominan en los docentes y alumnos. El 83% conocen cuáles son las características de un líder educativo. El 67% manifiestan que el centro educativo cuenta con un manual que contempla el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo. Solo el 33% tienen claro cuál es el tipo de Liderazgo que predomina en la dirección, docentes y estudiantes.

Conociendo las ventajas de una buena comunicación, como también los valores que se desarrollan y predominan en la institución, el directivo, con características de un líder educativo, puede actuar con firmeza, frente a un conflicto entre docentes o con los estudiantes, con resultados positivos y dignos de la grandeza humana.

Es un poco preocupante que el 67% no tienen claro cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado, haciéndose necesario buscar alternativas que determinen el tipo de liderazgo y así poder actuar con mayor firmeza, seguridad y solidaridad.

6.6.MATRIZ DE PROBLEMÁTICAS

Problemas observados	Causas	Efectos
Problema 1 Falta de interés de los docentes por los problemas de los estudiantes	Más hablan que escuchan	Desconfianza
		Rebeldía
		Desmotivación
Problema 2 Desintegración de docentes	Falta de acciones para mejorar clima de convivencia	Malas relaciones
		Intereses personales
Problema 3 Desacuerdos continuos con el Rector	Falta de ambientes cordiales de trabajo	Disminuye producción
		Pérdida autoridad
		Pérdida de valores
Problema 4 Falta de oportunidades para que Padres de familia decidan	Rector decide	Apatía
		Resistencia
		Falta comprometimiento
Problema 5 Falta de motivación en valores	Falta de actividades innovadoras	Poca participación
		Interacción baja
		Falta variedad

6.7. MATRIZ FODA, A PARTIR DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajo planificado y organizado ✓ Planta docente, administrativa y de apoyo organizada y capacitada ✓ Desarrollo profesional de docentes ✓ Participación de padres de familia en las actividades programadas ✓ Promoción del organismo de dirección, de gestión y de técnica ✓ Acciones básicas de los departamentos didácticos ✓ Se cumple con el material de planificación ✓ Cultivo de valores como eje transversal ✓ Directivos mantienen liderazgo y gestión ✓ Docentes se sienten comprometidos con el liderazgo ✓ Se enseñan y practican valores 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No se promueve el organismo de gestión ✓ Mejorar la gestión pedagógica ✓ Falta de reingeniería de procesos ✓ Inasistencia de proyectos de capacitación dirigido para directivos y docentes ✓ Escasa integración de docentes ✓ No se escucha a los estudiantes en sus problemas ✓ El rector poco toma en cuenta la opinión de los docentes ✓ Baja participación y protagonismo de estudiantes ✓ Falta de motivación y elevación del autoestima en docentes y estudiantes ✓ Falta de identidad y pertenencia en algunos miembros de la institución educativa ✓ La toma de decisiones se las hace unilateralmente, a parte del consenso ✓ Poca atención a las opiniones de los docentes y estudiantes ✓ Conformación de grupos entre docentes y armonía débil.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento de las funciones, deberes y atribuciones de los integrantes de la institución educativa ✓ Uso de la información para mejorar el desempeño y progreso institucional ✓ Aceptación ciudadana ✓ Participación de padres de familia ✓ Aceptación de estudiantes egresados en los centros de educación superior ✓ Interrelación de los miembros de la comunidad educativa, mediante escuela para padres y otras acciones ✓ Ayuda de instituciones gubernamentales y no gubernamentales 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alcoholismo en la comunidad ✓ Proliferación de centros de diversión ✓ Precaria situación migratoria ✓ Fenómeno migratorio

El FODA consiste en detectar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que pueden afectar el logro de los planes.

- Las fortalezas son puntos fuertes de la empresa que ayudan y facilitan el logro de objetivos.
- Las oportunidades son factores externos del entorno que propician el logro de objetivos.
- Las debilidades son puntos débiles, propios de la empresa que impiden el logro de los objetivos.
- Las amenazas son factores externos que afectan e impiden el logro de los objetivos.

El FODA elaborado en el trabajo investigativo, en el centro educativo Mariano Samaniego, de la ciudad de Cariamanga, ha servido para determinar el nivel de la gestión de liderazgo en valores de la institución.

7. DISCUSIÓN

Los problemas de la humanidad jamás se acabarán, siempre habrá necesidades, inquietudes y aspiraciones que el hombre con esa capacidad única podrá frenar sus instintos, vencer su biología y buscar alternativas de solución.

Nuestros niños y jóvenes necesitan de una eficiente “gestión del liderazgo en valores” como pilar básico de las instituciones educativas que les permita desarrollar la capacidad de pensar por sí mismos, de autodirigirse, de reflexionar y meditar. En fin ser personas con una actitud reflexiva y razonadora, fortalecidas en valores que les permitan enfrentar las múltiples situaciones problemáticas aplicando los conocimientos adquiridos, nuevas ideas e invenciones de un liderazgo adquirido, convirtiéndose en personas capaces de tomar iniciativa, convocar, motivar y movilizar a un equipo.

Aristóteles decía que el ser humano es un “animal racional” afirmación que la sustentaba por esa capacidad de raciocinio de pensar y razonar, facultad que le permite atender razones, dar razones, aprender y fortalecer valores, desenvolviéndose en ellos como consecuencia de una gestión de liderazgo en valores que permite al ser humano ser libre.

Ante esta realidad surge la necesidad de trabajar incansablemente porque los centros educativos cuenten y estén fortalecidos por un liderazgo en valores, que identifiquen a las personas como seres humanos que sobre todo necesitan y tienen derecho a ser libres, respetuosos y responsables, este cambio de mentalidad significará la elevación y valoración de la dignidad humana donde la libertad con responsabilidad no solo signifique perder el miedo sino desarrollar las propias potencialidades robustecidas en valores.

Los elementos tomados en cuenta para este capítulo son los conceptos teóricos de Gestión, Liderazgo y Valores, contrastados con las encuestas aplicadas a directivos, docentes, padres de familia y estudiantes como también la entrevista a los directivos cuyo análisis se contrastan a continuación:

La organización de trabajo en el Instituto Tecnológico Superior Mariano Samaniego de la ciudad de Cariamanga se puede establecer que es por equipos de trabajo, estipulados en el Cronograma de labores para el periodo de clases, ya sea comisiones, departamentos, coordinadores de áreas o coordinadores de comisiones. Esto constituye una fortaleza porque permite que los individuos integrantes de los grupos de trabajo intercambien información que les ayude a cumplir con sus tareas individuales y de equipo. Obtener y transmitir información relativa los requerimientos reducirá la incertidumbre del grupo y minimizará posibilidades de que una reunión pudiera estancarse mientras las respuestas se buscan o se discuten.

Esto hace comprender más que una función básica del líder educativo es desarrollar equipos de trabajo para incrementar la motivación y lograr con éxito la misión de la institución siendo necesario que el equipo de trabajo cumpla con cualidades deseables.

La Unión.- permitirá trabajar con fluidez y eficiencia, tratando con sinceridad y claridad los conflictos, deslindando las diferencias personales de las del trabajo diario, esto permitirá conformar un equipo integrado.

Consistencia.- el grupo debe ser estable en sus decisiones y actitudes ya que esto determinará el grado de cima organizacional y la productividad.

Participación.- la excelencia en los resultados del trabajo en grupo requiere de la participación de todos sus integrantes.

Compromiso.- es decir involucrarse con la filosofía, los valores y los objetivos.

Valores compartidos.- es básico el conocimiento y práctica de valores que fortalezcan la calidad y don de gentes, demostrado con el ejemplo.

En este establecimiento, los aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización, son los resultados obtenidos en la institución, sin embargo también se considera que lo principal es el número de miembros de la institución, siendo necesario trabajar por la práctica de valores, la convicción, lealtad, la calidad, tener objetivos definidos con una buena metodología que

permita lograr la misión y visión de la institución dando buenos resultados que garanticen el prestigio institucional y la validez de la organización.

En este caso es necesario recordar que el liderazgo situacional es el más adecuado, porque considera una gran variedad de factores tales como el tipo y tamaño de la organización institucional, la etapa de crecimiento, la cultura, el clima organizacional, la madurez del grupo y la experiencia del LIDER para aplicar el tipo de liderazgo mas adecuado a las necesidades dela institución educativa.

La administración y liderazgo en este centro educativo promueve la excelencia académica, el desarrollo profesional de los docentes, la capacitación continua de los docentes, el trabajo en equipo, la vivencia de valores institucionales y personales, la participación de los padres de familia en las actividades programadas, comprometiéndose padres de familia, docentes y directivos a ser partícipes del accionar educativo elevando el nivel académico, profesional y personal.

Esto nos hace profundizar y recordar los conceptos teóricos de liderazgo y perfil del líder ecuatoriano “Un líder es una persona que inspira confianza y respeto y que posee el don de mando y la capacidad de persuasión para que lo siga por convencimiento” (Munch, 2010: 148).

Entonces un líder debe distinguirse, porque sus colaboradores lo consideran como una autoridad, dotada de vastos conocimientos. Experiencias y cualidades que inspiran confianza, respeto y lealtad suficientes para conducir y guiar a sus dirigidos al logro de sus metas institucionales.

El líder es el que alienta, enseña, escucha y facilita la ejecución de los planes fortalecido por conocimientos y cualidades.

Conocimientos.- de pedagogía y metodología de planeación de la enseñanza y didácticas.

Humanísticos.- una sólida formación humanística, en cuanto a actitudes y conductas.

Administrativos.- gran capacidad de administrar y lograr resultados de calidad.

Cualidades.

- ✓ Amor a la educación
- ✓ Vocación de servicio
- ✓ Creatividad
- ✓ Visión de futuro
- ✓ Optimismo
- ✓ Sinceridad, justicia y lealtad

En relación a las habilidades de liderazgo se las logra estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo y sobre gerencia con una buena dosis de experiencia respaldada por la responsabilidad y mística profesional.

Esto nos ayuda a fortalecer el criterio que líder es alguien capaz de tomar la iniciativa, convocar, motivar y movilizar a un grupo, que es el resultado de una combinación de rasgos innatos que pueden definir su personalidad y otros adquiridos a través del estudio de influencias claras.

Toy, Espin de Jácome dice: “no solo bastan las palabras, la conducta debe ir ligada a las palabras” (La revista, 2012, 7). Lo que ven los hijos en casa y los valores como la honestidad, la veracidad, la honradez, la lealtad, la sinceridad, el amor, la confianza y el respeto que hayan sido inculcados, serán puestos a prueba en el futuro. Los niños nacen con habilidades y destrezas que pueden convertirlos en líderes siempre y cuando padres de familia y docentes orienten bien el proceso de formación.

En este establecimiento educativo siempre se promueven las actividades de equipo educativo, didáctico y junta de profesores, mediante la evaluación o seguimiento global del grupo de estudiantes coordinando las actividades de enseñanza, sin embargo la necesidad de mejorar el clima de convivencia del

grupo para que la producción sea más provechosa solucionando de manera coordinada los conflictos que surjan.

Todo esto implica tener presente la gerencia de liderazgo, partiendo del concepto que es un problema para ir a la solución del mismo, considerando los pasos a seguirse en la solución de los mismos.

- Análisis de la naturaleza del problema, (actividades que se relacionan con la identificación, definición y diagnóstico).
- Generación de soluciones alternativas, (actividades relacionadas con las soluciones alternativas)
- Elección entre soluciones alternativas (evaluación y elección entre las soluciones alternativas).
- Instrumentación de la solución escogida (actividades relacionadas con la aplicación de la solución escogida).
- Control del programa de solución.

Así mismo se establece que los departamentos didácticos se encargan de desarrollar las enseñanzas de cada materia, formulando propuestas a los directivos, elaborando programación didáctica de las enseñanzas de la materia, promoviendo una investigación educativa con actividades de mejoramiento para sus miembros, colaborando con el departamento de orientación, elaborando una memoria de valoración de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.

Estos departamentos cumplen acciones básicas que garantizan el desarrollo eficiente de la enseñanza con proyectos, planes y programaciones didácticas acompañadas de una metodología actualizada que permita prevenir, detectar y solucionar problemas de aprendizaje.

Tengamos presente que la educación permitirá con su poder de fortalecimiento formar hombres y mujeres trascendentes con espíritu de generosidad, ayuda, respeto, responsabilidad, justicia social, dejando de lado el egoísmo que nos está volviendo poco a poco como personas desvinculadas del sentimiento humano carentes de valores.

Los resultados de la encuesta a los docentes determinan que el liderazgo de la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio en las formas habituales de escolarización acompañado de una gerencia educativa que busca brindar y proveer a sus estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico y seguro, en el que los directivos y docentes promuevan la investigación a nivel educativo con la participación colectiva de directivos, docentes, padres de familia, estudiantes y comunidad con el fin de desarrollar y cumplir las metas trazadas.

Existe un gran trabajo de equipo para tomar las decisiones de un cambio de metodología de enseñanza aprendizaje, considerando el cultivo y fortalecimiento de valores como eje transversal en la formación integral de los estudiantes.

Es importante resaltar como un gran valor educativo, ese sentido de gratitud y pertenencia expresada en el comprometimiento y respaldo con las decisiones tomadas por el Rector considerando como una premisa el predominio de los valores en las decisiones de los directivos y docentes.

Los directivos mantienen un liderazgo y gestión en el área académica y en el área administrativa financiera con significativas actividades de integración en el ámbito deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.

Esto nos hace comprender más cierto grado de admiración del liderazgo y gestión de este centro educativo “Mariano Samaniego”, recordando y fortaleciendo las características de un buen líder que son:

- ✓ Reconoce que la institución educativa no es perfecta, pero se siente responsable de lo que puede hacer: reemplaza la crítica por la acción.
- ✓ Sabe perfectamente que los otros tienen tan buenas intenciones como él o aún mejores.
- ✓ Escucha y respeta cualquier crítica.
- ✓ No sacrifica a los demás por su propio bien.

- ✓ Puede entender las debilidades de los demás como un condición de la vida, pero no acepta que tales debilidades sean inmodificables.
- ✓ Concentra sus energías de una manera coherente y planeada, en lugar de dispersarlas y dividir las en pequeños compartimentos que lo ponen en conflicto.
- ✓ Entiende que el ambiente que rodea la conducción de las organizaciones es abierto, y que la competencia regulada por la ética es el ingrediente básico para el éxito individual y organizacional.

Los estudiantes por su parte manifiestan que el Rector poco toma en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes, siendo necesario, importante y productivo considerar las opiniones de los demás caso contrario tendremos un liderazgo educacional autoritario de dimensiones unilaterales alejado del verdadero liderazgo educacional.

Es preocupante la actitud de los docentes que más hablan que escuchan, demostrando un poco interés por los problemas de los estudiantes. Jamás debemos olvidarnos de los derechos inconfundibles de ser escuchados, ser atendidos en sus requerimientos, de libertad de expresión, a ser consultados, a la libertad de pensamiento. Hay que cambiar el liderazgo conductual orientado al cumplimiento de tareas, normas y disposiciones reglamentarias por un liderazgo educacional que busca fortalecer los aciertos y concientizar la gravedad de los errores, buscando una disciplina correctiva humana, fortalecida en valores y ética que se enseñan lógicamente con el ejemplo.

En este sentido es importante considerar y tener presente las características del liderazgo educativo como los derechos del niño y adolescente.

El liderazgo educacional es el que ejercen los directivos centrados en el proceso enseñanza – aprendizaje, asesorando, orientando, facilitando recursos, formando y evaluando al profesorado para que consiga unos resultados de calidad con relación al éxito académico de los alumnos de centro. El liderazgo educacional implica otra concepción más global de la enseñanza orientada hacia el desarrollo de todas las capacidades del alumnado, contemplando no sólo el aprendizaje por la mejora de la escuela. Pero hay que integrar en lo que

llamamos el liderazgo educacional dos conceptos: el que hace referencia al proceso de enseñanza y el que hace referencia al proceso educativo integral.

Los directivos que ejercen un liderazgo educacional dedican la mayor parte del tiempo a la relación personal con las familias y los profesores para hablar de los alumnos, de la colaboración de las familiar con el profesor, del trabajo en el aula, de las dificultades, avances y progresos que encuentran los profesores y los padres en el proceso educativo.

No es difícil entender, por consiguiente, que con los directivos y el personal que labora en el sistema nacional de educación y no con otros es posible alcanzar el LIDERAZGO EDUCACIONAL, y aplicar con él, nuevos métodos y estilos de trabajo y dirección en la formación integral de las nuevas generaciones.

El liderazgo educacional se apoya en toda la teoría del liderazgo, pero debe asumir las características propias de su naturaleza y de su contenido.

En ese sentido sostenemos que el líder educacional es esencialmente un docente que debe dominar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para el liderazgo efectivo, al demostrar su competencia profesional, y su interés profesional que es mejorar la educación, el cambio permanente del centro educacional, de acuerdo a las dimensiones de la tarea directiva educacional.

El Código de la Niñez y adolescencia, etapa en la que están la mayoría de estudiantes establece los siguientes derechos que deben ser tomados en cuenta en este campo de liderazgo, educación, entre otros:

Art. 59.- Derecho a la libertad de expresión.- Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a expresarse libremente, a buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de todo tipo, oralmente, por escrito o cualquier otro medio que elijan, con las únicas restricciones que impongan la ley, el orden público, la salud o la moral pública para proteger la seguridad, derechos y libertades fundamentales de los demás.

Art. 60.- Derecho a ser consultados.- Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a ser consultados en todos los asuntos que les afecten. Esta opinión se tendrá en cuenta en la medida de su edad y madurez.

Ningún niño, niña o adolescente podrá ser obligado o presionado de cualquier forma para expresar su opinión.

Art. 61.- Derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión.- El Estado garantiza, en favor de los niños, niñas y adolescentes, las libertades de pensamiento, de conciencia y de religión, sujetas a las limitaciones prescritas por la ley y que sean necesarias para proteger la seguridad, los derechos y libertades fundamentales de los demás.

Es derecho y deber de los progenitores y demás personas encargadas de su cuidado, orientar al niño, niñas o adolescente para el adecuado ejercicio de este derecho, según su desarrollo evolutivo.

Art. 62.- Derecho a la libertad de reunión.- Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a reunirse pública y pacíficamente para la promoción, defensa y ejercicio de sus derechos y garantías.

Art. 63.- Derecho de libre asociación.- Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a asociarse libremente con fine lícitos. Este derecho incluye la posibilidad de los adolescentes de constituir asociaciones sin fines de lucro, con arreglo a la ley.

Espey, E (2003) Código de la Niñez y Adolescencia
Quito, Imprenta y Offset Santa Rita.

Considerando la entrevista a los directivos del Instituto Tecnológico Superior “Mariano Samaniego”, se establece que tienen claro ¿qué es comunicación y la diferencia de la información?, conocen el manual de las tareas de liderazgo, las características de un líder educativo, los valores institucionales que se cultivan en los estudiantes y docentes como los antivalores que existen; esto ayudará a actuar con firmeza frente a los conflictos entre docentes o con los directivos.

Sin embargo es importante como educadores tener presente en el cumplimiento de nuestras funciones las características de la personalidad del líder educativo como los valores que se cultivan y fortalecen en el Instituto Tecnológico Superior “Mariano Samaniego”.

Cualidades o características de personalidad:

- Amor a la educación. El amor a la educación y tener el compromiso real hacia ésta, caracterizado por un espíritu de servicio, es un comportamiento que se transmite, que la comunidad escolar capta.
- Vocación de servicio. El liderazgo educativo debe tener una vocación de servicio incuestionable. La entrega y la pasión de un líder hacia la educación, la obsesión por servir realmente a los educandos, por lograr ideales, son actitudes que crean seguidores. Si el directivo educativo no siente amor por la enseñanza, difícilmente ganará el apoyo de la comunidad educativa.
- Creatividad. Una característica primordial en el líder educativo es la iniciativa. Promover innovaciones, tomar decisiones acertadas, resolver conflictos, establecer un clima que promueve el aprendizaje, poseer iniciativas que propicien y faciliten la satisfacción de las expectativas de la sociedad, son labores inherentes al líder educativo.
- Visión de futuro. Los grandes líderes se han caracterizado porque poseen una visión o un ideal bien definido orientado hacia el futuro; esta visión, al satisfacer las expectativas de los seguidores, incide en la motivación.
- Optimismo. El líder considera los problemas y los conflictos como una oportunidad insospechada de mejoría. La actitud optimista y amable del líder infunde en la comunidad educativa confianza y deseos de mejorar. El optimismo va de la mano con una actitud positiva que se traduce en alegría, gentileza y amabilidad para con los demás.
- Sinceridad, justicia y lealtad. Es obvio que la credibilidad surge de la sinceridad, justicia y la lealtad en el comportamiento hacia los alumnos, la sociedad y todos los miembros de la institución. Una conducta sincera y justa engendrará en la comunidad escolar compromiso y lealtad. El

respeto y admiración están en relación directa con la imparcialidad del líder.

Munch. L (2010) Administración y Planeación de Instituciones Educativas, México, editorial Trillas, S.A. de C.V.

Este centro educativo, se caracteriza por la vivencia de los principios cristianos entendidos como:

✓ AMOR:

Tolerancia: Aceptación, consideración y respeto, implica: Convivencia en armonía y respeto a la individualidad.

Confianza: Familiaridad, seguridad, franqueza, Implica: Creer en el otro.

Autoestima: Amor propio, autovaloración, Implica: aceptación y cuidado de sí mismo.

Ternura. Afabilidad, docilidad, bondad, Implica: Amabilidad y cariño.

Valoración de otro: Aprecio, respeto, estimulación, Implica: Reconocimiento.

✓ JUSTICIA:

Equidad: Coherencia y razón en las decisiones, Implica: Dar a cada cual lo que le corresponde.

Lealtad: Rectitud en el obrar; veracidad y transparencia en el actuar, Implica: fidelidad a los principios honradez integridad, decoro y decencia, Implica: ser razonable, justo y recto.

✓ SERVICIO:

Solidaridad: Compartir la causa del otro, Implica: Acompañamiento, ayuda, generosidad.

Cooperación: Obrar con otros para un mismo fin, Implica: Participación, acción y compromiso.

✓ LIBERTAD:

Autonomía: actuar con recto criterio frente a las normas de la comunidad educativa, reconociendo y respetando el principio de autoridad, Implica; honrar el privilegio de la libertad con la responsabilidad en el actuar y en la toma de decisiones constructivas.

Interdependencia: dependencia mutua y respeto por el otro, Implica: Cambiar el “yo” por el “nosotros” con un mismo propósito.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

8.1. CONCLUSIONES

- ✓ La Administración y Liderazgo del centro educativo promueve la excelencia académica, el desarrollo profesional de los docentes, el trabajo en equipo; buscando llevar el nivel académico profesional e institucional mediante el accionar educativo de trabajo en equipo de docentes y padres de familia.
- ✓ La Administración y Liderazgo del centro educativo promueve el 100% de vivencia de valores institucionales y personales, así mismo, se promueve la participación de los padres de familia en las actividades programadas, buscando un comprometimiento en esta noble labor.
- ✓ Las tareas de los miembros de la institución, se encuentran en un 100% en un manual de normas, reglas y procedimientos, estableciéndose que las atribuciones son conocidas y acatadas dentro de un marco de responsabilidad, respeto y capacitación.
- ✓ La Gerencia educativa busca en un 65% brindar y promover a sus estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante con la participación de los integrantes, buscando desarrollar las metas trazadas.
- ✓ Los docentes en el 96% manifiestan que en el proceso de enseñanza aprendizaje los valores constituyen el eje transversal de la formación integral de los estudiantes, buscando la innovación y cambio en la forma habitual de escolarización.
- ✓ En un 80% existe un compromiso y respaldo de los padres de familia a Gestión y Liderazgo de las autoridades como un pilar fundamental a los principios filosóficos.
- ✓ Los directivos tienen claro (100%) cuáles son las características de un líder educativo, cuáles son los valores institucionales, los valores predominantes como los antivalores, permitiendo actuar con firmeza en la solución de problemas.

8.2. RECOMENDACIONES

- ✓ La Gerencia educativa busca brindar y promover a sus estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico y estimulante, mediante propuestas de mejoramiento de gestión de liderazgo en valores dirigidos a todos los integrantes de la comunidad educativa.
- ✓ Los padres de familia manifiestan que las autoridades escuchan los problemas de los estudiantes antes de tomar decisiones (40%) siendo recomendable que las autoridades tomen en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes como un mecanismo de mayor producción educativa.
- ✓ Desarrollar acciones como convivencias, reuniones de área, de departamentos, de comisiones; que permitan aprovechar todas las circunstancias en beneficio de la institución educativa.
- ✓ La investigación a nivel educativo, se promueve en un 50% siendo necesario que los directivos y docentes se comprometan en trabajar más en investigaciones con la integración de docentes, estudiantes, padres de familia.
- ✓ Organizar cursos sobre gestión de liderazgo en valores, que permita fortalecer y mejorar lo existente; que motiven y eleven la autoestima de los docentes.
- ✓ Hacer conocer a autoridades y docentes, los resultados de este trabajo, para el mejoramiento de la gestión de liderazgo en valores.

9. PROPUESTA DE MEJORA

9.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA

“Fortalecer el Liderazgo y Valores a los docentes, estudiantes y padres de familia del Instituto Tecnológico Superior Mariano Samaniego”, de la ciudad de Cariamanga.

9.2. JUSTIFICACIÓN

La responsabilidad educacional del docente es grande, ya que él mantiene contacto directo con el educando, no existiendo organización didáctica que pueda sustituirlo. Todo será insuficiente e ineficaz sin el docente que anima, da vida y sentido a toda la organización didáctica.

El docente desempeña un papel decisivo en la formación del adolescente, pues este llega a dicho nivel de enseñanza en una época difícil de su vida, en plena crisis pubertaria, en creciente desenvolvimiento intelectual y con toda la aspereza de su espíritu crítico, es la época en la que las conversaciones de orden social, moral e incluso religioso, caen por tierra, desorientando al adolescente.

De ahí la importancia del docente para ayudar en la superación de sus problemas a fin de llevarlo a reconciliarse con el mundo, armonizándolo con la humanidad y con lo universal.

Por eso, el docente debe ser un auténtico líder, ejemplo de moralidad, auteridad, creatividad y actuación con ética profesional y valores ya que no solo es uno de los principales elementos de la educación escolar sistematizada, sino uno de los más influyentes y determinantes de la actuación social.

A medida que goce de prestigio profesional y de una respetable personalidad en valores inspirará mayor aprecio, confianza, con muestras de actividad, iniciativas y experiencias personales.

El docente debe estar convencido que ante todo es un líder fundamental en el proceso educativo, y que de él depende el éxito del estudiante.

En el Instituto Tecnológico Superior Mariano Samaniego, existe una buena gestión de Liderazgo en valores, así lo determinan las fortalezas, pero como toda organización esta conformada por seres humanos, existen debilidades que han surgido en esta investigación:

- ✓ Los docentes tienen una actitud de hablar más que escuchar, demostrando poco interés por los problemas de los estudiantes.
- ✓ Falta de promoción al organismo de gestión
- ✓ El clima de convivencia no es óptimo
- ✓ Las autoridades poco toman en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.

Entonces hay que cambiar el liderazgo conductual por un Liderazgo educacional que busque fortalecer los aciertos y concientizar la gravedad de los errores buscando una disciplina correctiva humana.

Todo esto hace necesario pensar y ejecutar una propuesta educativa que consiste en un taller para docentes y estudiantes del Instituto Tecnológico Superior Mariano Samaniego, que permita capacitar en Liderazgo, perfil del líder educativo, características de la personalidad. Estilo de liderazgo, valores institucionales que faciliten y permitan mejorar la gestión pedagógica, la escasa integración de los docentes, la inexistencia de proyectos de capacitación dirigido para directores y docentes, baja participación y protagonismo de estudiantes, falta desmotivación y elevación de la autoestima en docentes y valores.

9.3.OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

9.3.1. OBJETIVO GENERAL

Mejorar el liderazgo del docente, mediante el fortalecimiento de valores que permitan el crecimiento personal, profesional y humano.

9.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 9.3.2.1.** Resaltar el perfil del líder educativo, determinando las características de la personalidad y estilos de liderazgo.
- 9.3.2.2.** Promover la participación activa de docentes y estudiantes mediante un estilo de buena Gestión en Liderazgo educativo.
- 9.3.2.3.** Fortalecer los valores, profesionales y éticos para dignificar y conservar la vida.

9.4. ACTIVIDADES

- 9.4.1.** Planificar y ejecutar talleres que lleven a mejorar la gestión de liderazgo como principio de respeto mutuo.
- 9.4.2.** Mediante afiches, periódicos murales y sobre todo con el ejemplo impulsar el cultivo y práctica de valores de manera organizada y planificada buscando la calidad y excelencia humana.
- 9.4.3.** Realizar un ciclo de conferencias para docentes y estudiantes con los temas: cualidades y características de liderazgo educativo, valores institucionales.
- 9.4.4.** Describir los valores institucionales que se cultivan y señalar los antivalores estableciendo compromisos verbales y por escrito de mejoramiento.
- 9.4.5.** Realizar una verificación de los logros mediante la aplicación de una encuesta.

9.5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

El Instituto Tecnológico Superior Mariano Samaniego, está ubicado en el suroriente de la provincia de Loja, en la ciudad de Cariamanga, cabecera cantonal de Calvas; dirección calle Velasco Ibarra, telefax 2687368 / 2688093 y correo electrónico itms@marianosamaniego.edu.ec.

Por su filosofía es un establecimiento católico, siendo calificado como el Instituto católico de la frontera sur ecuatoriana. Funciona en dos secciones

diurna y nocturna; es de tipo mixto, de modalidad presencial, con régimen de costa.

El estilo de dirección, es brindar a los estudiantes una formación humanística integral, dirigida a fundamentar los valores supremos del ser humano y los valores de la convivencia social, para formar hombres y mujeres trascendentes a los postulados del evangelio.

9.6. POBLACIÓN OBJETIVO

Esta propuesta educativa va dirigida a capacitar el Liderazgo y valores a las autoridades, profesores guías y estudiantes de Tercer Año de Bachillerato y Padres de Familia del Instituto Tecnológico Superior Mariano Samaniego, buscando alternativas que ayuden a mejorar las debilidades de este centro educativo de formación media, convirtiéndolas en fortaleza que permitan de una manera objetiva y significativa mejorar el buen vivir como un derecho inconfundible del ser humano.

9.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

RECURSOS		TOTAL PARTICIPANTES
Humanos	Maestrante Directivos Docentes Estudiantes Padres de Familia	95
Tecnológicos	Portátil Infocus Internet	
Materiales	95 carpetas 95 esferos	
Físicos	Laboratorio Sala de uso múltiple Sala de profesores Sala de vídeos	
Económicos	\$ 1,008.00 para 95 participantes un promedio de \$ 10,61	

9.8. PRESUPUESTO

DESCRIPCIÓN	COSTOS		
	CANTIDAD	V/UNITARIO	V/TOTAL
Refrigerios (dos diarios, 95 personas)	190	0.80	156.00
Materiales: papelógrafos, marcadores, flash memory			80.00
Movilización			20.00
Reproducción de trípticos			80.00
TOTAL:			336.00
TOTAL POR 3 AÑOS			1,008.00

10. BIBLIOGRAFÍA

- Munch, L Galicia, E. Jiménez, S. Patiño F. Pedronoi, F (2010), Administración y planeación de instituciones educativas. MEXICO, editorial trilla.
- Keneth, B (2000) Administración en valores, Colombia ; editorial norma
- Huber, G (1989), Toma de decisiones en la gerencia. México; editorial trillas
- Imidio, N Hacia una didáctica general, buenos aires; Editorial Kapeluz,s.a.
- Kriekemans, A (1973) Pedagogía General, España: Editorial Herder.
- Sánchez, E (1978) Psicología educativa, Puerto Rico; Editorial, Universitaria Universidad.
- Senlle, A (2000), calidad y liderazgo, España ; Editorial Gestión
- Siske, A (1979) Administración y gerencia de empresas, USA. Editorial: South, westewrn publishing.co
- Freman,E (2002) Administración. USA, Editorial; Prentice Hal Hispanoamérica.
- Elizondo Huerta, Aurora. La nueva escuela. Paidos. México, 2001.
- Diez E. y Dominguez G. 2001. Organización Escolar. La cultura de las organizaciones. Barcelona: Oicos Tau. 81 - 120

11. APÉNDICES

11.1. ENCUESTA A DIRECTIVOS

Sres. Gestores Educativos

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

GRACIASPORSUCOLABORACIÓN

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino () femenino ()

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

 41-45 años () 46-50 años () 51-55 años ()

 56-60 años () 61 y más ()

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo:

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia:

Cantón:

Sector: Urbano () Rural ()

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

1. Tipo de establecimiento:

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

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

- a. El 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 ()

6. 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 ()

7. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	Excelencia académica			
b	El desarrollo profesional de los docentes			
c	La capacitación continua de los docentes			
d	Trabajo en equipo			
e	Vivencia de 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			
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos			

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

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

- (____) Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia
- (____) Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución
- (____) Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente
- (____) 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. (____)

11.2. ENCUESTA A DOCENTES:

Sr. Profesor:

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

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada 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.

GRACIASPORSUCOLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo:

UBICACIÓNDELESTABLECIMIENTOEDUCATIVO:

Provincia:

Cantón:

Sector: Urbano: () Rural ()

TIPODEESTABLECIMIENTO:

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

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino () femenino ()

Edad: 25 -30 años () 31-35 años () 36-40 años ()
 41-45 años () 46-50 años () 51-55 años ()
 56-60 años () 61 y más ()

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.			
2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.			
3. La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante			
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes- estudiantes- familias- asociación civil- padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.			
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza			
6. Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.			
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.			
11. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.			
12. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros			
13. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.			
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.			
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.			
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica			
14. Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera			
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.			
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.			

11.3. ENCUESTA A ESTUDIANTES

Estudiante:

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

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

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo:

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia:

Cantón:

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

MATERIA DE ESTUDIO

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

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino () femenino ()

Edad: _____

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	Siempre	A veces	Nunca
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.			
2. Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes.			
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.			

4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.			
5. En las clases se espera que todos los 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 (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.			
13. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.			
14. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo			

GRACIASPORSUCOLABORACIÓN

11.4. ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

SRES. PADRES DE FAMILIA

Este cuestionario intenta recabar sus opiniones acerca de la ADMINISTRACIÓN, GESTIÓN Y LIDERAZGO de las Autoridades del Centro Educativo en que actualmente se encuentran sus hijos. El cuestionario busca evaluar sus percepciones sobre el ambiente real, clima escolar que existe en el establecimiento.

Le pedimos que lea detenidamente cada una de esas situaciones. Cada declaración tiene tres posibles respuestas.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del Establecimiento Educativo:.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia:.....

Cantón:

Sector: Urbano () Rural ()

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

Tipo de establecimiento:

f. Fiscal ()

g. Fiscomisional ()

h. Municipal ()

i. Particular laico ()

j. Particular religioso ()

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino () femenino ()

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

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

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	SIEMPR E	A VECES	NUNCA
1. El Rector tiene en cuenta las opiniones del Comité Central de Padres de Familia.			
2. Las autoridades escuchan los problemas de los estudiantes antes de tomar una decisión.			
3. Se observa cotidianamente en el ambiente escolar un liderazgo conductual en la realización de tareas.			
4. Se espera que todos los estudiantes realicen el mismo trabajo de la misma forma y en un mismo tiempo.			
5. Considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario el rector y Docentes inician las sesiones de trabajo con una motivación en valores y virtudes.			
6. Los docentes se interesan por las dificultades de los estudiantes y Padres de Familia.			
7. En las sesiones de trabajo se da oportunidad para que los Padres de Familia expresen su opinión.			
8. Es el rector quien decide que se debe hacer en el Comité Central.			
9. Se realizan trabajos con instrucciones claras y participación de Padres de familia.			
10. Los Padres de Familia se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.			
11. Se escucha los criterios de Padres de Familia y/o estudiantes para la solución de dificultades disciplinarias.			
12. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.			

11.5. ENTREVISTA A DIRECTIVOS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

17. En el caso de existir antivalores, ¿cuáles son?

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

11.6. FOTO ENCUESTA A DIRECTIVO



11.7. FOTO ENCUESTA A ESTUDIANTES

