



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja



**PONTIFICE UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR**

SEDE – IBARRA

MAESTRIA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

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

Tesis de Grado

Autor:

Suarez Rivera, Raymond Gabriel

Directora:

Solano Pinzón, Mariana de Jesús, Mgs.

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

**2012**

## CERTIFICACIÓN

Loja, 14 de enero 2012

Mgs.

Mariana Solano

DIRECTORA DE TESIS

### **CERTIFICA:**

Que el presente trabajo, denominado *“Gestión del liderazgo y valores en la Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional Del Ecuador de la ciudad de Quito, durante el período lectivo 2011 - 2012”* realizado por el profesional en formación: Suárez Rivera Raymond Gabriel cumple con los requisitos establecidos por las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como la de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, 01 de agosto del 2012

f).....

Mgs. Mariana Solano

**DIRECTORA DE TESIS**

## ACTA DE CESION DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

### CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Raymond Gabriel Suárez Rivera, declaro ser autor de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Loja, 01 de agosto del 2012

-----  
Raymond G. Suárez Rivera

1714835004

## **AUTORÍA**

Yo, Raymond Gabriel Suárez Rivera, como autor del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el mismo.

f.....

**Raymond Gabriel Suárez Rivera**

**CI. 1714835004**

## **DEDICATORIA**

El presente proyecto de investigación va dedicado a mi familia por estar pendientes en mi superación profesional y personal. Todo el esfuerzo impuesto en este trabajo va dirigido a mi hijo, mis padres y en memoria de David Rivera y Helí Rivera.

Un agradecimiento especial para la Universidad Técnica Particular de Loja por compartir el conocimiento de sus docentes y permitirnos seguir creciendo como profesionales; de igual manera a la Mgs. Mariana Solano Pinzón por guiarme en la realización de mi proyecto de grado.

Raymond G. Suárez Rivera.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento va dirigido primeramente a Dios por darme salud y vida para sacar este proyecto adelante, a las personas que han estado apoyándome desde los primeros instantes; mi hijo quien en estos dos años ha sido el pilar de mis esfuerzos, a mi padre y mi madre por todo su patrocinio y soporte que han sido en toda mi vida.

A mi compañero de maestría y gran amigo Andrés Castillo por ser una persona muy colaboradora y altruista en mis estudios.

Raymond G. Suárez Rivera

## CERTIFICADO INSTITUCIONAL

Quito, 14 de enero del 2012

Por medio del presente documento y con autorización de la máxima autoridad académica de la Facultad de Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional Del Ecuador, yo RAYMOND GABRIEL SUAREZ RIVERA con número de cédula 171483500-4, profesional en formación de la MAESTRIA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL de la Universidad Técnica Particular de Loja, me comprometo a realizar la investigación de “Gestión, Liderazgo y Valores de la Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional Del Ecuador de la ciudad de Quito, durante el período lectivo 2011-2012” como producto acreditable al proyecto de grado de la carrera en curso.

Como muestra de la obligación adquirida y de que los objetivos deben ser cumplidos con responsabilidad, firma el Decano de la Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional Del Ecuador.

---

Ing. Andrés Castillo Reyes.

Director de la Facultad de Ingeniería Automotriz

Universidad Internacional Del Ecuador

## INDICE DE CONTENIDOS

Contenido

CERTIFICACIÓN.....	II
AUTORÍA.....	IV
ACTA DE CESION DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO.....	III
AGRADECIMIENTO .....	VI
DEDICATORIA .....	V
CERTIFICADO INSTITUCIONAL .....	VII
INDICE DE CONTENIDOS.....	VIII
ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS.....	XII
RESUMEN.....	XIII
1. INTRODUCCION.....	1
2. MARCOTEORICO.....	6
2.1. LA GESTIÓN EDUCATIVA.....	6
2.1.1. Concepto.....	6
2.1.2. Importancia .....	8
2.1.3. Tipos de Gestión .....	10
2.2. Liderazgo Educacional .....	11
2.2.1. Concepto.....	12
2.2.2. Tipos de liderazgo educacional.....	13
2.2.3. Características del liderazgo educacional .....	14
2.3. Diferencias entre Directivo y Líder.....	15
2.4. Los Valores y la Educación.....	17
3. METODOLOGIA.....	27
3.1. Participantes.....	27
3.1.1. Docentes.....	27
3.1.2. Estudiantes .....	29
Tabla 1. Personal docente de la Institución clasificado por edad.....	27
3.1.2. Estudiantes .....	29
TABLA 4. Estudiantes de la Facultad de Mecánica Automotriz clasificados por sexo y edad.....	29



TABLA 5. Estudiantes de la Facultad de Mecánica Automotriz clasificados especialidad.	29
3.2. Materiales e Instrumentos.....	30
3.2.1. Objetivo.....	30
3.2.2. Encuestas.....	30
3.2.3. Entrevistas.....	30
3.2.4. Observación.....	30
3.2.5. La Lectura.....	30
3.2.6. Organizadores Gráficos.....	31
3.3. Métodos y Procedimientos.....	31
3.3.1. Método analítico sintético.....	31
3.3.2. Método deductivo inductivo.....	31
3.3.3. Método estadístico.....	31
4. RESULTADOS.....	32
4.1. DIAGNOSTICO DE LA GESTION Y LIDERAZGO DESDE EL ANALISIS DE LOS DOCUMENTOS DE PLANIFICACION EDUCATIVA.....	32
4.1.1.1. Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores.....	32
4.1.1.2. El manual de organización.....	32
4.1.1.3. El código de Ética.....	33
4.1.1.4. El plan estratégico.....	35
4.1.1.5. El plan operativo anual (POA).....	41
4.1.1.6. El proyecto educativo institucional (PEI).....	42
4.1.1.7. Reglamento interno y otras regulaciones.....	49
4.1.2. La estructura organizativa de la Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador.....	49
4.1.2.1. Misión y Visión.....	49
4.1.2.2. El Organigrama.....	51
Figura 4.1: Organigrama Estructural de la Facultad de Mecánica Automotriz.....	51
Figura 4.2: Organigrama Funcional de la Facultad de Mecánica Automotriz.....	51
4.1.2.3. Funciones por aéreas y departamentos.....	52
4.1.2.4. El ambiente educacional y convivencia con valores.....	59
4.1.2.5. Dimensión pedagógica curricular y valores.....	61

4.1.2.6.	Dimensión organizativa operacional y valores. ....	62
4.1.2.7.	Dimensión administrativa, financiera y valores.....	63
4.1.2.8.	Dimensión comunitaria y valores. ....	63
4.1.3.	Análisis FODA.....	64
4.1.3.1.	Fortalezas y Debilidades. ....	64
4.1.3.2.	Oportunidades y Amenazas.....	66
4.1.3.3.	Matriz FODA.....	69
4.2	RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS .....	71
4.2.1	DE LA ENCUESTA A DIRECTIVOS .....	71
4.2.2	DE LOS PROFESORES .....	82
4.2.3	DE LOS ESTUDIANTES .....	85
4.2.4	ENTREVISTA A DIRECTIVOS.....	89
5.	DISCUSIÓN.....	96
5.1	El liderazgo y la excelencia académica .....	96
5.2	Capacitación.....	97
5.3	Gestión de procesos educativos .....	97
5.4	Comunicación e Integración .....	98
5.5	Motivación y valores.....	99
5.6	Liderazgo administrativo en la Facultad .....	100
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES .....	102
6.1.	Conclusiones.....	102
6.2	Recomendaciones.....	103
7.	PROPUESTA DE MEJORA.....	104
7.3	OBJETIVOS .....	105
7.4	ACTIVIDADES .....	105
7.5	LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL .....	106
7.6	POBLACIÓN OBJETIVO.....	107
7.7	SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA .....	107
7.8	PRESUPUESTO.....	107
7.9	CRONOGRAMA .....	109
9.1	ENCUESTA A DIRECTIVOS .....	111

9.2 ENCUESTA A DOCENTES .....	116
9.3 CUESTIONARIO DE ENTREVISTA.....	119

## ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS

<b>Tabla 1. Personal docente de la Institución clasificado por edad</b>	19
<b>TABLA 2: Personal docente de la Institución Clasificados por sexo</b>	20
<b>Tabla 3. Personal docente de la Institución clasificado por títulos académicos.</b>	20
<b>TABLA 4. Estudiantes de la Facultad de Mecánica Automotriz clasificados por sexo y edad</b>	21
<b>TABLA 5. Estudiantes de la Facultad de Mecánica Automotriz clasificados especialidad</b>	21
<b>Tabla 4.2.1: Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo</b>	62
<b>Tabla 4.2.2: Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización</b>	63
<b>Tabla 4.2.3: Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas</b>	63
<b>Tabla 4.2.4: El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones</b>	64
<b>Tabla 4.2.5: Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos</b>	65
<b>Tabla 4.2.6: La administración y liderazgo del centro educativo promueve</b>	65
<b>Tabla 4.2.7: Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución.</b>	67
<b>Tabla 4.2.8: Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar</b>	68
<b>Tabla 4.2.9: Organismos que integran la institución</b>	68
<b>Tabla 4.2.10: Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores</b>	69
<b>Tabla 4.2.11: Los departamentos didácticos y sus acciones</b>	70
<b>Tabla 4.2.12: La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones</b>	72
<b>Tabla 4.2.13: Materiales de planificación educativa</b>	73
<b>Tabla 4.2.14: Encuesta a docentes</b>	73
<b>Tabla 4.2.15: Encuesta a estudiantes</b>	76
<b>Tabla 4.2.16: Resultados de entrevista a Directivos</b>	80

## RESUMEN

El presente proyecto basa su contenido en el análisis de varios inconvenientes actuales entre una administración institucional y una gestión educativa fundada en liderazgo y valores en la facultad de Ingeniería Automotriz de la UIDE, para lo cual se ha valido de los diversos instrumentos de investigación los que han servido como apoyo fundamental en la consecución de análisis, diagnóstico, discusión, conclusiones, elaboración de propuestas, revisión de estructuras etc.

Este proyecto involucra a siete capítulos en los cuales se quiere resaltar las definiciones del liderazgo y los valores en la educación en general y específicamente en la Facultad de Ingeniería Automotriz, para lo cual se investigó todo el esquema administrativo de la Facultad, así como el personal administrativo y de docentes que laboran en la misma, con esto se levanto información para la elaboración de la propuesta de mejora.

## 1. INTRODUCCION

Una gestión bien planificada debe enfocarse por manejar primordialmente bases de liderazgo y valores para que nuestros estudiantes tengan la ideología de cambiar ciertos aspectos que mejoraran en el periodo 2011 – 2012 el funcionamiento educativo de la Facultad de Ingeniería Automotriz con lo cual se va a promover varios aspectos como el talento humano, investigación, cultura de valores y formarles en entornos donde se asemejen a relacionarse con el campo profesional y tengan un acercamiento más claro de la importancia de difundir liderazgo y valores a lo largo de su preparación académica.

En la actualidad en la Facultad de Ingeniería Automotriz una buena gestión sería el implementar seminarios, conferencias y trabajo en grupos para ir inculcando comportamientos y actitudes que diariamente se sigan desarrollando en donde se maneje un entorno más social, humanista y lideral, como antecedentes tenemos la capacitación de los docentes en ciertos temas pero realmente no se a continuado con ese proceso y nos da varias pautas para implementar nuevos planes de acción en lo que es capacitación.

La justificación pertinente para este tema de tesis es el desarrollar mas de fondo sobre la problemática que hemos encontrado en la F.I.A. de la U.I.D.E., sobre el liderazgo y los valores que están muy deficientes con lo que se quiere establecer un análisis minucioso en cada participante para poder identificar la razón principal de este problema.

Cierto que la carrera de Ingeniería Automotriz es un entorno netamente politécnico y práctico, el saber inculcar honestidad, valores, liderazgo es importante para que el objetivo principal se vaya cumpliendo que va mas allá de ser un buen profesional, el ser un competidor porque a mas de ejercer su experiencia va aprender a luchar de una forma honesta que hoy en día ya es muy complicado.

Para tener una factibilidad aceptable es necesario medir al problema con lo cual mediante encuestas se ha logrado identificar cuantitativamente esta falencia y sobre todo poner al margen de una solución tangible y real.

Hay que tomar muy en cuenta y hacer un análisis a nivel institucional de todos los alumnos para poder conocer y estructurar procesos de formación pro mejoras de los valores y así tratar de que por la parte humana se pueda establecer un punto de partida para establecer parámetros de evaluación social, humanística y científica.

La mayoría de las instituciones educativas no presentas proyectos de gestión en base a cultura de valores y liderazgo, mas bien se ha ido descuidando este tema por mantenerse al margen del área netamente técnica y práctica.

Una buena gestión en base a estos puntos es enfocar primeramente problemas del carácter social donde a los alumnos la influencia de la sociedad marca pautas para su comportamiento, el desarrollo de un ambiente armonioso y hostil seria un buen proyecto que se lo debería implementar no solo en la Facultad de Ingeniería Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador.

Por ser una rama donde interactúan alumnos de diferentes clases sociales y culturales la integración grupal también es un buen comienzo en esta gestión porque el compartir conocimientos, experiencias y amistades involucran a los individuos en sus medios de vivencia y desarrollan fortalezas para poder combatir a las amenazas que siempre van a estar presentes en el transcurso de su carrera profesional.

Hay que tener en cuenta los siguientes puntos que los vamos a definir a continuación para estar de acuerdo con los objetivos de esta tesis.

**Integridad** es el conjunto de valores éticos, de honradez moral e intelectual en que se basa nuestra conducta. Sin integridad, traicionamos a todos los demás y a

nosotros mismos. Un líder sin integridad es un demagogo o un arribista destructivo.

**Magnanimidad** es tener grande el alma, ser nobles de mente, generosos, por encima de venganzas, rencores y resentimientos. Es practicar la fraternidad, la interdependencia y la libertad compartida, en el respeto a los demás que son como nosotros. Ser magnánimo es entender y reconducir los defectos propios y ajenos y saber convertirlos en virtudes y cualidades.

**Dedicación** es creer en algo que nos trasciende, dedicarse y entregarse con compromiso a algo más allá y más grande que nosotros. Es lo que permite que las familias, las empresas, los gobiernos y el mundo funcionen. Es la tarea y viaje eterno a Ítaca para construir un mundo cada vez mejor. La meta es el camino.

**Humildad** es lo contrario de prepotencia. Es saber quiénes somos, estar en paz con los demás y con nosotros mismos, tener un ego sano, aceptar con sobriedad los halagos y admitir las críticas sin rencor, ni actitud defensiva. Es enorgullecernos por lo que hacemos más que por lo que somos.

**Apertura mental** es la disposición a escuchar a los demás, a explorar cosas nuevas, a dirimir con las paradojas, a aceptar nuevas ideas, todo lo contrario a la cerrazón, a la rigidez de pensamiento y a no aceptar principios que no sean los nuestros. Es mantener viva la capacidad de sorprenderse y de divertirse con lo nuevo, abriendo con asombro los ojos y la mente. Es aprender.

**Creatividad** es algo que poseemos a raudales cuando nacemos. De niños, nuestra visión es infinita. En la escuela, a veces limitan nuestra creatividad y nos dejan medio ciegos, pero, eso sí, en la Universidad nos enseñan el Braille. Creatividad es percibir la ecología del mundo y de las ciencias, el arte, la estética y la intuición para poder desarrollar toda nuestra riqueza mental y emocional. Es ver



el universo en un átomo y la grandeza de la vida en las alas de una mariposa, en el canto de un ruiseñor o en el caos ordenado de un arroyo.

Todas las capacidades, experiencia y conocimientos que además tengamos nos serán muy útiles y productivos. Pero de poco valdrán y terminarán torcidos si no se afinan, como una buena arpa, a través de estas virtudes. Ojalá afloren en todos nosotros. Más importante que desarrollarnos como líderes es desarrollarnos antes como personas.

Como principal objetivo de esta tesis es el generar conocimiento, valores y líderes por medio de la capacitación en gestión en la facultad de mecánica automotriz, utilizando los medios y procesos adecuados que ayuden a la calidad educativa en un lapso semestral. Investigar los diferentes métodos de ejecución de sistemas de gestión de conocimiento para su correcta aplicación, fundamentando teóricamente el sistema, basándose en ideas científicas orientados a la parte técnica de la facultad. Por otro lado el diseñar los procesos y las metodologías del sistema de gestión educativa orientada al liderazgo y valores, derivando en la constante mejora de la calidad educativa y ejecutar los nuevos conocimientos, creando nuevas políticas y procesos formativos, motivando y socializando el programa.

Una vez elaborada la tesis tenemos conclusiones como es la capacidad de gestión y liderazgo de la institución está afectada por el desconocimiento de las acciones necesarias para instituciones educativas, poniendo en práctica solamente una administración empresarial, ya que los índices de gestión orientados al proceso formativo están entre el 14,3% al 57,9%, siendo este el factor imperante de cambio de la facultad, los roles de los gestores de la facultad son guiadas por normas mecanizadas e inertes, lo que necesariamente implica un cambio en factores como: motivación, integración, gestión académica, valores y comunicación siendo estos los puntos débiles encontrados de este estudio.

El cambio en la estructura del organigrama interno orientado a la inclusión de los docentes, tanto para el orden jerárquico como para la toma decisiones afecta directamente a la comunidad educativa y su entorno, y es necesario para crear un

proceso comunicativo horizontal, recíproco, en donde cualquier miembro de la comunidad que escucha puede dar su visión, su opinión con fines de aceptación, integración para el logro de la excelencia educativa.

Con el análisis de estos puntos se extiende la invitación de leer esta tesis con la finalidad de tener una mayor apreciación del tema y los planes de mejora aplicados y que pueden ser desarrollados en otras instituciones educativas de nivel superior.

## **2. MARCOTEORICO**

### **2.1. LA GESTIÓN EDUCATIVA**

#### **2.1.1. Concepto**

La gestión es “utilizar de manera más eficiente los recursos” (Alvarado José, 2004, p.47)

Desde un punto de vista administrativo más envolvente se puede establecer que “constituye la manera de hacer que las cosas se hagan de la mejor forma posible, mediante los recursos disponibles a fin de alcanzar los objetivos, configurando cuatro elementos que son:

1. Alcance de los Objetivos,
2. Por medio de Personas,
3. A través de técnicas,
4. En una organización” (Chiavenato, 2010, p. 93)

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

La gestión educativa, son aquellas actividades que se llevan a cabo, para lograr los objetivo de la institución educativa, en beneficio de su comunidad, como son

los alumnos, docentes, padres de familia, instituciones externas, administrativos y servicios.

El rol del director en una institución, con necesidad de cambio, en transformación educativa, que orientan y reorientan la marcha institucional, con objeto de acomodarse a las necesidades de las demandas sociales, lo que implica cambios en los diferentes estamentos de las instituciones, que modifiquen las estructuras institucionales, que han regido por tradición.

Entre las características de un líder para ejercer la dirección de un centro educativo, es la estabilidad emocional, ya que en un mundo de cambios permanente, que exige una reestructuración permanente de la institución, para que esta no quede caduca en su estructura, esta evolución cultural genera gran estrés en los responsables del funcionamiento del centro, que se no posee una correcta capacidad de manejo propio, es posible que llegue fácilmente a generarse conflictos en la institución, con el consecuente deterioro de la gestión institucional.

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

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

## 5. Gestión de recursos administrativos

Mi aporte con respecto a este tema sobre la Gestión Educativa es priorizar la importancia que esta tiene con respecto a una gestión de mejorar el liderazgo de los docentes en las aulas, y los valores de los alumnos en la trayectoria de sus estudios, no se trata simplemente de sacar estadística sino de implementar planes de gestión y en este caso educativa para obtener resultados que se implanten urgente para el desarrollo integro del estudiante.

La Gestión Educativa no solo depende de directivos y administrativos sino de toda la familia que conforma la Universidad para lograr resultados certeros y solidos sin desequilibrios que lleguen afectar la calidad de estudio y su misión como institución.

### **2.1.2. Importancia**

En este punto la importancia que adquirió la gestión educativa en numerosos indicadores, como la aparición de nuevos enfoques y teorías devenidos del campo educativo, las investigaciones y estudios que se realizan en el área, la creciente bibliografía y actividades de capacitación a directivos y supervisores en el tema.

Las sociedades actuales plantean nuevas demandas a los sistemas educativos vinculadas con la construcción de sociedades enriquecidas en conocimientos complejos, más solidarios y más participativos.

Los directivos de la Facultad de Ingeniería Automotriz son actores clave de estos procesos de reorganización institucional porque son los responsables de promover nuevas culturas de trabajo apoyadas en el funcionamiento de equipos de docentes, en la construcción de redes con otras escuelas y otras instituciones de la comunidad y en el diseño, desarrollo y evaluación de propuestas de enseñanza consensuadas.

En la gestión educativa son importantes los procesos de planificación, gestión, seguimiento y evaluación (control), entendidos como medidores o indicadores para la dirección académica, constituyendo uno de los grandes aportes administrativos, que permiten tener una visión de la situación que se desea controlar.

Los directivos de la Facultad de Ingeniería Automotriz manifiestan las necesidades de consolidar y asegurar la supervivencia de las mismas y trabajar los temas administrativos, no basados en la moda de los conceptos, sino desarrollando una opciones para apoyar y mejorar el alcance del trabajo cultural en la comunidad.

Ayala Sabino (2005, p. 8) señala que los elementos de la gestión están establecidos así: "Planificación, Organización, Dirección, Coordinación, y control.

Esta división es con fines didácticos, pues en la práctica es un todo; es decir son interdependencias entre sí, es imposible hablar de una sin abordar las demás."

**Planificación.-** proceso de selección de objetivos y metas y a las acciones más apropiadas a tomar para afrontar el futuro de la empresa.

La planificación empresarial, recurre a un conjunto de técnicas y métodos que usamos para formular, aplicar y vigilar el desarrollo del plan, tales como presupuestos, cronogramas, programas, etc.

**Organización.-** es la relación que se establece entre los recursos humanos y los recursos económicos que dispone la empresa para alcanzar los objetivos y metas propuestas en el plan.

Significa el proveer a la empresa de la estructura social y de brindarle al organismo social los recursos necesarios para su buen funcionamiento.

**Dirección.-** es la encomendada a lograr que todos los miembros de la organización deseen alcanzar los objetivos que el gerente o ejecutivo desea que se logre, porque ellos quieren lograrlo. La dirección significa realizar las actividades establecidas en el plan bajo la dirección de una autoridad como es el gerente, o director.

**Coordinación.-** se encarga de relacionar, unir y armonizar todo los actos y esfuerzos del pleno de trabajadores.

**Control.-** es una práctica permanente en la empresa y consiste fundamentalmente en contrastar lo que va sucediendo con lo planificado, a fin de conocer las desviaciones que existen, qué causas las han originado y que soluciones se pueden proponer para corregirlas.

Por lo expuesto expreso que el planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar son puntos fundamentales para que se desarrolle la gestión en la Universidad y mas especifico en la Facultad de Ingeniería Automotriz para la implementación de planes de gestión donde se vayan a inculcar modelos de gestión validos para el crecimiento de valores culturales, sociales, técnicos y físicos en la institución.

Que importante es conocer las definiciones y la importancia de gestión educativa para poder tener la guía necesaria e ir analizando resultados de muestreos que se vayan desarrollando.

### **2.1.3. Tipos de Gestión**

- **Gestión directiva:** Se refiere como debe ser orientado el establecimiento educativo, es decir se encarga del direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima, el gobierno escolar, las relaciones con el entorno. Es el área de la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura académica propia en el marco de la política educativa vigente. El director o

rector de su equipo de gestión organizan, desarrollan y evalúan el funcionamiento general de su institución educativa.

- **Gestión pedagógica y académica:** Es la esencia del trabajo de una institución educativa, es el área de los procesos de diseño curricular, prácticas pedagógicas institucionales, gestión de clases, seguimiento académico. Enfoca su acción para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollan las competencias necesarias para su desempeño personal.
  
- **Gestión administrativa y financiera:** Es la que se encarga del uso efectivo de los recursos. Tiene a su cargo todos los procesos de apoyo a la gestión académica, la administración de la planta física, los recursos, los servicios de manejo del talento humano y el apoyo financiero y contable.
  
- **Gestión de la comunidad:** Se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad, participación, convivencia, inclusión y prevención de riesgos.

## **2.2. Liderazgo Educativo.**

“Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de la comunicación humana para la consecución de uno o de diversos objetivos específicos”.

Chiavenato (1989)



### 2.2.1. Concepto

Según el estilo Laissez Faire, que se encuentra en el libro “Influencia de la Acción Gerencial del Director de Educación Básica en la Participación Docente”. González (1993), “ser humano, en su vida diaria, puede manejarse en un liderazgo autocrático, paternalista, participativo, etc. según el medio en que está actuando. Y deberían ser considerados como tipos de relaciones totalmente pertenecientes a un "continuum". Es decir que la humanidad, los grupos, los individuos pueden ser ubicados dinámicamente en momentos o estadios diferentes de una línea de las relaciones humanas que se modifica.”

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 mejorarla 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, creando oportunidades, retirando barreras y obstáculos, y logrando una alta activación para propiciar el cambio, en primer lugar en las personas.

### 2.2.2. Tipos de liderazgo educacional

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

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

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

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

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

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

### **2.2.3. Características del liderazgo educacional**

El líder educacional es aquel que tiene un proyecto educativo, arrastra tras de sí a sus colaboradores y desarrolla a su personal la acción e influencia del proceso educativo de forma dinámica, expresiva y transformante ejercida en la sociedad, capaz de transformar la cultura y avance de un pueblo.

El líder con sus características personales, su habilidad y sus medios para llegar a los fines deseados.

El grupo de sus seguidores con sus características propias.

La situación en donde se genera esta interacción (su marco institucional, su contexto histórico, etc.).

Los retos a los que se ven confrontados el líder, los líderes y los liderados.

Esta identificación implica ver al liderazgo más como una característica de grupo que de sus líderes y de sus actos concretos, lo que nos lleva proponer una visión más compleja que la de ver al líder como el motor de la historia, o caso contrario, como mero subproducto de la sociedad en que se

encuentra. Pero además, ésta concepción, que podrá aplicarse a todo tipo de agrupaciones en la historia (grandes o pequeñas, gubernamentales o no), nos revela que el acto de liderazgo implica necesariamente que estamos ante un acto político en su acepción más amplia.

### **2.3. Diferencias entre Directivo y Líder.**

La carrera profesional de un directivo es un largo camino, algo así como una peregrinación particular e intransferible que deben afrontar todos los que, por vocación o profesión, tienen la responsabilidad de dirigir personas y organizaciones. Se trata de un camino largo, intenso y lleno de retos que solo se puede superar con la adecuada preparación. Y si el camino es largo y difícil, la formación será el combustible necesario para sobrellevarlo.

Los tiempos han cambiado y ya no es suficiente formarse una vez para toda la vida. En la vieja economía, en las sociedades industriales, la vida de cualquier persona se dividía en tres grandes etapas. Se vivía una primera etapa, los primeros 20 años lo caracterizaban la formación, la captación de información y cultura para poder actuar y desenvolverse en la vida. Tras esa captación de conocimientos e información se iniciaba una segunda, más larga, dedicada al ejercicio profesional y al trabajo: ganarse la vida y progresar son los dos aspectos que aseguran el norte en esta segunda etapa. Tras ella, tarde o temprano, llegaba la tercera etapa, la de la añoranza, la del recuerdo de los buenos tiempos, la de pasar a la retaguardia y ceder el protagonismo a las nuevas generaciones.

En la nueva sociedad de la información, bien entrado el siglo XXI, el viejo concepto del trabajador ha cedido el protagonismo a los trabajadores del conocimiento.

La seguridad del empleo para toda la vida, o la empresa comprometida con un empleado toda la vida ha pasado a la historia. El entorno actual exige del trabajador

la superación constante para poder mantener su empleo durante toda una vida. Si esto es así para la gran mayoría de los trabajadores, lo es en mayor medida para los directivos.

Un directivo es el máximo exponente del trabajador del conocimiento y, por ello, la formación es a la vida del directivo lo que el albergue al peregrino. Debemos asumir la necesidad de gestionar con inteligencia nuestra carrera profesional añadiendo elementos que aporten valor para las instituciones a las que servimos. En pocas palabras, los directivos están obligados, como también lo están las empresas, a capacitarse periódicamente. Sólo así lograremos la permanencia en el escalafón y el éxito profesional.

### **Directivo**

El directivo de un centro educativo, es un representante y se le otorga la autoridad y la responsabilidad necesaria, para que se cumplan los fines del centro o programa educativo respectivo.

Un directivo cumple con una labor encomendada, se basa en los resultados que son necesarios para cumplir las metas u objetivos educativos. Ciertamente no influye en el comportamiento emocional de las demás personas y subordinados.

### **Líder**

El líder es una guía para sus seguidores, tiene un rol fundamental en lo personal, familiar y en lo social. Ayala Sabino (2005, p. 26) define los tres roles que diferencian a un directivo de un líder:<sup>1</sup>

En lo personal, tiene que reconocer y practicar la ética de respeto mutuo, solidaridad, confianza. Honestidad, humildad, fidelidad, honradez y amistad. Tiene

---

que reconocer los valores positivos y actitudes de las personas, motivando a sus seguidores para que alcancen su plena realización; tiene que dirigir por medio de la palabra, inspirar por medio de la confianza y la simpatía (carismático), poner a los demás de parte de uno y además, poder cambiar suficientemente el clima a fin de que todos puedan hacer las cosas que deben hacer.

En lo familiar, tiene que sembrar y desarrollarse los sentimientos que conllevan a la unificación y armonía de las personas, respetando y revalorando las actitudes y valores de la familia, como el elemento fundamental de progreso social, también tiene que enseñar a sus hijos los aspectos, de la vida real, para que sean buenos padres y buenos ciudadanos.

En el aspecto social, tiene que reconocer y practicar la ética de trabajo en equipo y la ética de progreso social, creando una comunidad humana unida por el vínculo del trabajo y la amistad, encaminando hacia la felicidad compartida.

Los roles del líder se orientan a lograr un desarrollo humano sostenido; esto es un progreso económico con un desarrollo equitativo, apoyándose en la creatividad humana en la propiedad intelectual, en el poder de la mente y en el trabajo en equipo, y no en el trabajo personal.

#### **2.4. Los Valores y la Educación.**

Se establece muchos puntos que relacionan a la educación y los valores como pueden ser los siguientes:

- Puntualidad: Que es la actitud que nos permite respetar las normas y costumbres establecidas por horarios, siendo cuidadosos, diligentes y exactos para hacer tareas o actividades a su debido tiempo. El docente debe ser ejemplo y modelo de puntualidad para sus estudiantes. Debe inculcar en los estudiantes lo importante que es el tiempo y organizar actividades o tareas estableciendo horarios a cumplir.

- Creatividad: es la capacidad de crear, de producir cosas nuevas y valiosas, es la capacidad del cerebro para llegar a conclusiones nuevas y resolver problemas en una forma original. El docente, por vocación, es creativo e innovador, por lo tanto, sus sesiones deben ejemplo de ello. Cada sesión será original. Fomentar la creatividad en sus estudiantes a través de expresiones artísticas, juegos de roles, textos incompletos, etc. Hacer con el estudiante algo nuevo cada día.
  
- Gratitud: Es el sentimiento de aprecio y reconocimiento que se hace a una persona por el apoyo o ayuda que nos brindó. Fomentar la practica permanente de las "palabras mágicas", la que abre todas las puertas: ¡POR FAVOR!, y la que cierra: ¡GRACIAS! Promover actitudes de reconocimiento por los trabajos u obras realizadas por los demás (compañeros, docentes, amigos, padres, familiares, etc.) en beneficio nuestro.
  
- Tolerancia: Es aceptar al otro tal y como es. Es la actitud caritativa y de respeto que nos permite soportar los defectos ajenos y/o tener paciencia para sufrir serenamente aquello que no podemos cambiar. Reconocer y respetar a los estudiantes como seres únicos y especiales. Enseñar que es atacar el problema y no a la persona. Valorar la diversidad de razas y culturas como una señal de la riqueza y amplitud del mundo en lugar de que sea motivo de desconfianza o discriminación.
  
- Fortaleza: Virtud moral que asegura en las dificultades la firmeza y la constancia en la búsqueda del bien. Reafirma la resolución de resistir a las tentaciones y de superar los obstáculos en la vida moral. Nos hace capaces de vencer el temor, incluso a la muerte, y de hacer frente a los problemas. Como docente debes participar en capacitaciones, talleres y cursos afines a

tu especialidad de manera que tengas más fortalezas para mejorar la calidad educativa que brindas a tus estudiantes. Hacer que los estudiantes realicen actividades de acuerdo a sus potencialidades o capacidades. Resaltar las fortalezas de sus estudiantes y aprovecharlas en su propio beneficio o en la de sus compañeros. (Autoaprendizaje - Interaprendizaje).

- Respeto: Es el aprecio y cuidado por el valor de algo o de alguien (derechos y dignidad). Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica entre los miembros de una sociedad. Practicar los buenos modales con sus estudiantes y entre ellos mismos mediante saludos, peticiones, etc. Llamar a sus estudiantes por su respectivo nombre. Enseñar el respeto por los objetos propios, comunes o ajenos: Cuidándolos, conservándolos, manteniéndolos, colocándolos en su respectivo lugar, limpiándolos, etc.; Fomentar la actitud de consideración con lo que nos gustaría ser tratados.
  
- Paz: Es el trato de la sana convivencia entre los seres humanos. Situación o actitud de tranquilidad entre dos o más personas o Estados. Fomentar el conocimiento y la confianza en las relaciones con las demás personas. Reconocer la dignidad y los derechos de todos los estudiantes (seres humanos) por igual. Reaccionar con calma, serenidad y firmeza (madurez) frente a situaciones violentas en el aula o colegio. Fomentar el diálogo y la reconciliación en situaciones de conflicto o agresión entre compañeros.

La educación en valores es aquella que, principalmente, se centra en la transmisión y promoción de aquellos valores que facilitan la convivencia entre las personas y que se sustentan en el respeto a los derechos humanos. Es una cuestión de prioridad a nivel global.

Como resulta lógico, el ámbito académico no permanece al margen de este asunto



pues, por ser una tarea de todos, se parte de la premisa de que si se crean las condiciones para incidir en la formación de ciudadanos más responsables consigo mismos y con todo lo que configura el entorno, la idea de habitar un mundo mejor donde la convivencia sea armónica entre los individuos y las naciones, con base en el reconocimiento y el respeto de las diferencias dejará de ser una utopía y se transformará en una realidad.

El valor es tanto un bien que responde a necesidades humanas como un criterio que permite evaluar la bondad de nuestras acciones.

Cuando hablamos de valor, generalmente nos referimos a las cosas materiales, espirituales, instituciones, profesiones, derechos civiles, etc., que permiten al hombre realizarse de alguna manera. El valor es, entonces, una propiedad de las cosas o de las personas. Todo lo que es, por el simple hecho de existir, vale. Un mismo objeto (persona o cosa) puede poseer varios tipos de valores, por ejemplo, un coche puede ser útil además de bello.

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

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

Un bien útil se busca porque proporciona otro bien, es el medio para llegar a un fin. Por ejemplo, si voy a comprar un coche para poder ir al trabajo (utilidad) busco

Un coche de buena marca, de buen precio, que me sirva para mi fin, ir al trabajo. Un bien no útil, por el contrario, es el que se busca por sí mismo. Por ejemplo, las personas son bienes no útiles, porque valen por sí mismas, por el hecho de existir como seres humanos, tienen dignidad y no pueden ser usadas por los demás.

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

Todos los valores se refieren a las necesidades o aspiraciones humanas. Las personas buscamos satisfacer dichas necesidades.

Los valores físicos, como el afecto y la salud, así como los valores económicos, el poseer una existencia con un mínimo de confort, satisfacen en gran medida estas necesidades básicas.

“Valor es una creencia duradera de que un específico modo de conducta o un estado final de existencia es preferible a otro modo de conducta o estado final de existencia opuesto o contradictorio. O dicho de otro modo, un valor es una creencia por la que el hombre actúa por preferencia, es una concepción de lo preferible, es un modo de preferencia específica que incluye la cualidad de la obligatoriedad.” (Carrasco José, Hacia una Enseñanza Eficaz, p.89)

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

Pensamos que debemos partir de nuestra propia realidad, una de las conclusiones del Informe General de la Comisión Nacional de Seguridad Ciudadana y señala de manera terminante la parte de responsabilidad que le correspondería al sistema educativo del país, respecto del estado de violencia y el clima de inseguridad que afecta a la ciudadanía nacional. Se expresa textualmente:

"Fracaso de la política de prevención y difusión de valores en la escuela pública. El riesgo más próximo para las grandes ciudades peruanas es el establecimiento de una cultura juvenil violenta".

Una de las manifestaciones preocupantes en el comportamiento de la juventud y otros segmentos de la población peruana, se configura en el imaginario colectivo como una aguda crisis de valores. Corrupción desenfrenada en las altas esferas políticas (con esto se hace especial alusión a lo ocurrido en la última década del siglo XX), ascenso de la criminalidad, violencia juvenil, las barras bravas, terrorismo, narcotráfico y drogadicción, protestas violentas con atropello de los derechos ciudadanos, proclividad a la anarquía, impunidad, etc.

La crisis de valores es un fenómeno cuyas causas no son directamente imputables sólo al sistema educativo del país, por muy deteriorado que se le encuentre a la calidad de la educación que imparte, particularmente en las instituciones públicas. Las causas del fenómeno en mención tienen una raigambre social muy compleja. Para hablar con propiedad sobre este asunto sería conveniente y necesario realizar una investigación rigurosa en un segmento representativo de la población.

Definitivamente la sociedad peruana en los últimos tiempos ha experimentado cambios vertiginosos, la "globalización", la revolución tecnológica (Internet, cable, celular, etc.) la libre competencia, hace que nuestra calidad de vida sea cómoda y podamos elegir lo que nos conviene de acuerdo a nuestros intereses.

Pero cabría reflexionar, será de manera uniforme para todas las personas, ¿Es acertada la política democrática – neoliberal en nuestro país?, y ¿Qué hay de la situación "moral"? Por ejemplo, frente a la ausencia de una buena calidad de vida, hace que muchas personas, intenten valerse de cualquier medio para cubrir su necesidad o fin trazado, interfiriendo en la vida de las personas, cometiendo delitos, ¿Quién es responsable? ¿Es tarea de la escuela o de la sociedad? Nos parece que ambas convergen y se nutren recíprocamente una de la otra. Porque el desarrollo de la personalidad en el individuo, el proceso de socialización, aparece obviamente desde los primeros años de vida y en casa, pero esto se consolidará en el día en que ingrese a la escuela donde reforzará, aprenderá o modificará lo aprendido.

El asunto en realidad es complejo, en nuestros niños y jóvenes parte de su aprendizaje se da través de la imitación, durante los últimos diez años hemos sido testigos de la corrupción en las más altas esferas gubernamentales, violación de derechos humanos, inestabilidad laboral, pobreza extrema, insensibilidad de la población, violencia a través de la prensa escrita y hablada. Parece que aún nuestro país no tiene la brújula, que nos oriente a buscar nuestros objetivos para alcanzar el desarrollo nacional, en todos sus aspectos. Es por ello que la importancia de los valores radica, en la construcción de una cultura de paz, el fortalecimiento de la identidad nacional, la formación de una ciudadanía competente, capaz de ser el protagonista principal de la construcción de una sociedad genuinamente democrática, todo esto y mucho más, es responsabilidad cardinal del sistema educativo.

Es obvio que no vamos a insertar los valores como un curso más, dentro del currículo porque estos se practican, como manifestamos anteriormente es un trabajo conjunto de la comunidad educativa, de su organización estratégica, de sus actividades: las actividades extracurriculares, charlas preventivas (drogas, embarazo precoz, violencia familiar), talleres de habilidad social, sexualidad, hábitos de estudios, etc.

Se entiende por valor moral todo aquello que lleve al hombre a defender y crecer en su dignidad de persona. El valor moral conduce al bien moral. Recordemos que bien es aquello que mejora, perfecciona, completa.

El valor moral perfecciona al hombre en cuanto a ser hombre, en su voluntad, en su libertad, en su razón. Se puede tener buena o mala salud, más o menos cultura, por ejemplo, pero esto no afecta directamente al ser hombre. Sin embargo vivir en la mentira, el hacer uso de la violencia o el cometer un fraude, degradan a la persona, empeoran al ser humano, lo deshumanizan. Por el contrario las

acciones buenas, vivir la verdad, actuar con honestidad, el buscar la justicia, le perfeccionan. El valor moral te lleva a construirte como hombre, a hacerte más humano.

Depende exclusivamente de la elección libre, el sujeto decide alcanzar dichos valores y esto sólo será posible basándose en esfuerzo y perseverancia. El hombre actúa como sujeto activo y no pasivo ante los valores morales, ya que se obtienen basándose en mérito.

Estos valores perfeccionan al hombre de tal manera que lo hacen más humano, por ejemplo, la justicia hace al hombre más noble, de mayor calidad como persona.

Para lograr comprender plenamente los valores morales debemos analizar la relación que éstos guardan con otro tipo de valores. Siendo el ser humano el punto de referencia para los valores, cabe ordenarlos de acuerdo con su capacidad para perfeccionar al hombre. Un valor cobrará mayor importancia en cuanto logre perfeccionar al hombre en un aspecto más íntimamente humano:

- a. Valores infrahumanos.- Son aquellos que sí perfeccionan al hombre, pero en aspectos más inferiores, en aspectos que comparte con otros seres, con los animales, por ejemplo. Aquí se encuentran valores como el placer, la fuerza, la agilidad, la salud.
- b. Valores humanos infra morales.- Son aquellos valores que son exclusivos del hombre, ya no los alcanzan los animales, únicamente el hombre. Aquí encontramos valores como los económicos, la riqueza, el éxito, por ejemplo. La inteligencia y el conocimiento, el arte, el buen gusto. Y socialmente hablando, la prosperidad, el prestigio, la autoridad, etc.

- c. Valores Instrumentales.- Son comportamientos alternativos mediante los cuales conseguimos los fines deseados.
  
- d. Valores Terminales.- Son estados finales o metas en la vida que al individuo le gustaría conseguir a lo largo de su vida.

El sistema educativo tiene entre sus finalidades proporcionar a los niños y jóvenes una formación que favorezca todos los aspectos de su desarrollo, y que no puede considerarse completa y de calidad si no incluye la conformación de un conjunto de valores que no siempre se adquieren de manera espontánea. La evolución reciente de los problemas básicos de convivencia ha ido generando la necesidad de que los ciudadanos adopten principios y desarrollen hábitos en ámbitos, hasta hace poco, ajenos a los contenidos escolares. Incursionar en el campo de la Educación y Los Valores supone encarar conflictos teóricos y prácticos que han preocupado a filósofos, pedagogos y psicólogos de todos los tiempos. El problema de los contenidos de la enseñanza es, sin duda, uno de ellos. Pero no es un problema que pueda plantearse aislado, al margen de debates respecto de la intencionalidad de la educación, de las utopías que se persiguen con su práctica o de las creencias y saberes que se vinculan con la manera de entender la adquisición del conocimiento y el desarrollo de las habilidades.

La intención de este ensayo se reduce a discutir solamente un viejo problema de la educación moral, intentando ofrecer una perspectiva nueva de análisis. Se trata de situar la discusión respecto de la neutralidad axiológica en la educación desde una mirada que considera el lugar que ocupa el conocimiento que se transmite, en el desarrollo de la personalidad moral.

A pesar de que la familia se considera la primera responsable de la enseñanza de valores y normas en la sociedad, el centro escolar y en especial el grupo clase es uno de los núcleos de integración de valores. La interacción de los alumnos entre sí y la relación profesor alumnos favorece la creación de valores y normas de

grupo. La integración de valores relacionadas con la formación y la educación es sumamente importante dado que el grupo-clase es uno de los fundamentos del grupo escolar donde se inician, estabilizan y modifican los valores de los alumnos. El profesor es un elemento activador importante para incidir en la enseñanza aprendizaje de valores y normas. Todas las personas y en especial las que se sienten inseguras en los principios que iluminan o justifican su actuación necesitan y buscan un punto de referencia para aclarar sus dudas. Si el alumno está bien integrado en la familia, ésta puede realizar funciones de referencia y de comparación, pero de ningún modo suele ser suficiente: la necesidad de socialización y la tolerancia del grupo entre iguales, difícilmente podrá suplirlas la familia u otro grupo de adultos. En la práctica el grupo de amigos íntimos actuará de forma compensatorio y de modo especial, sobre temas personales e íntimos, generalmente poco tratados en el mundo de los mayores. El alumno, en especial a partir de la pre adolescencia, tiene especial interés en conocerse a sí mismo, al mismo tiempo que los demás valoran sus intentos de búsqueda y de realización personal. La búsqueda de un margen de independencia individual, del valor de la amistad, del descubrimiento de las relaciones con compañeros del otro sexo, el rechazo a los valores tradicionales y la búsqueda de otros nuevos para mejorar y cambiar la sociedad, etc. son sólo una pequeña muestra de los múltiples intentos del largo camino ya iniciado. En dicho proceso es sumamente importante que los compañeros más íntimos valoren tanto las nuevas ideas como los hechos que le permitirán encontrar su futuro y vivir el presente. Difícilmente, por no decir imposible, el joven puede iniciar la realización personal en solitario, ni tan sólo con la ayuda de personas mayores; solamente un grupo similar a él puede valorar positivamente los fracasos y éxitos en la búsqueda de sí mismo. En esto se fundamenta la importancia de la educación en la transmisión de los valores a través de la Escuela.

### 3. METODOLOGIA.

Para este proceso y análisis que estamos realizando en la Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador fundada en el año 2002 y partiendo de ser una carrera de tecnología a ser una ingeniería nos da la pauta que hay que medir varios factores que intervienen en la metodología que se va a utilizar como es el seleccionar los principales participantes y que tipo de metodología se va aplicar según tablas que se van analizar. Por el momento se aplica un modelo pedagógico constructivista y su jornada educativa esta dispuesta en tres horarios: matutino, vespertino y nocturno dando a su estudiante la oportunidad de compartir sus estudios con la experiencia laboral en empresas afines a la carrera.

#### 3.1. Participantes.

Los participantes del siguiente proyecto son: Ing. Diego Pérez (decano de la Facultad de Ingeniería Automotriz), Ing. Andrés Castillo (Director de la Facultad de Ingeniería Automotriz) y el Sr. Marcelo Gallo (Administrador de la Facultad de Ingeniería Automotriz) que forman parte del personal directivo, administrativo y operativo; conjuntamente con el personal de servicio, docentes y estudiantes.

##### 3.1.1. Docentes

**Tabla 1. Personal docente de la Institución clasificado por edad**

EDAD (AÑOS CUMPLIDOS)	Frecuencia (f)	%
20 – 30	2	6
30 – 40	24	78
40 – 50	2	6
50 – 60	3	10
Total	31	100

**Fuente:** Datos de Secretaría de la Facultad

Elaborado por: Raymond Suarez Rivera



Elaboración: La base de los docentes de la F.I.A. es relativamente joven porque como es una carrera nueva los docentes que están ejerciendo la profesión como Ingenieros Automotrices están graduados entre 1998 a 2005.

**TABLA 2: Personal docente de la Institución Clasificados por sexo**

SEXO	Frecuencia (f)	%
Femenino	3	10
Masculino	28	90
Total	31	100

**Fuente:** Datos de Secretaría de la Facultad

Elaborado por: Raymond Suarez Rivera

Elaboración: La tendencia de los docentes está enfocada al sexo masculino ya que por lo general los profesores son ingenieros automotrices y las profesoras van para la enseñanza administrativa.

**Tabla 3. Personal docente de la Institución clasificado por títulos académicos.**

Años de experiencia	Frecuencia (f)	%
Doctorado (PHD)	0	0
Maestría	6	19
Especialistas	15	49
Tercer nivel	10	32
Total	31	100

**Fuente:** Datos de Secretaría de la Facultad

Elaborado por: Raymond Suarez Rivera

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

## 3.1.2. Estudiantes

**TABLA 4. Estudiantes de la Facultad de Mecánica Automotriz clasificados por sexo y edad**

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>%</b>
Femenino	13	2
Masculino	579	98
Total	592	100

**Fuente:** Datos de Secretaría de la Facultad

Elaborado por: Raymond Suarez Rivera

Elaboración: en la carrera de Ingeniería automotriz se evidencia una supremacía de estudiantes del sexo masculino, debido a que la carrera es muy técnica y requiere cierta cantidad de esfuerzo físico, en cuanto a su especialidad, se oferta una sola carrera, y por ende todos tienen la misma especialidad.

**TABLA 5. Estudiantes de la Facultad de Mecánica Automotriz clasificados por especialidad**

<b>Especialidad</b>	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>%</b>
Químico Biólogo	35	6
Físico Matemático	412	70
Bachiller Técnico	145	24
Total	592	100

**Fuente:** Datos de Secretaría de la Facultad

Elaborado por: Raymond Suarez Rivera

## **3.2. Materiales e Instrumentos.**

### **3.2.1. Objetivo.**

Siendo el principal objetivo de la tesis el generar conocimiento, valores y líderes por medio de la capacitación en gestión en la facultad de mecánica automotriz, utilizando los medios y procesos adecuados que ayuden a la calidad educativa en un lapso semestral. Investigar los diferentes métodos de ejecución de sistemas de gestión de conocimiento para su correcta aplicación, fundamentando teóricamente el sistema, basándose en ideas científicas orientados a la parte técnica de la facultad

### **3.2.2. Encuestas.**

Se las ha seleccionado con el propósito de conseguir respuestas más concretas, exactas y de fácil tabulación acerca de la gestión, liderazgo y valores en el establecimiento educativo. Estas encuestas están dirigidas hacia los directivos, el personal docente y los estudiantes de la facultad.

Normalmente se realiza a escala masiva y generalmente son anónimas. Pueden ser abiertas o cerradas. En las primeras, el encuestado responde con total libertad las preguntas, sin limitar sus respuestas a determinadas posibilidades.

### **3.2.3. Entrevistas.**

Con el objetivo de conocer los juicios de valor, reacciones, y profundizar los temas a investigar con mayor confiabilidad se aplicará un cuestionario previamente elaborado para una entrevista, la misma que será dirigida hacia los directivos de la institución.

### **3.2.4. Observación.**

Este instrumento nos permitirá determinar y entender el funcionamiento del sistema administrativo, así como sacar conclusiones y verificar acciones que no se pueden determinar en una encuesta o entrevista. Los datos recabados ayudarán a los análisis de la presente investigación.

### **3.2.5. La Lectura.**

Que servirá como medio para conocer, seleccionar y analizar los diferentes aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre Gestión, Liderazgo y Valores. Se fundamente principalmente por una buena bibliografía o artículos que se puedan encontrar.

### **3.2.6. Organizadores Gráficos.**

Con el fin de organizar la información en forma rápida y visual hemos utilizados organizadores gráficos en especial el tipo que es por mapa conceptual y línea de datos con eso podemos tener una recepción de la información en ciertos puntos de la tesis mucho mas rápido y preciso, especialmente en la tabulación de datos.

## **3.3. Métodos y Procedimientos.**

### **3.3.1. Método analítico sintético.**

Es de gran ayuda a la descomposición de la estructura del objeto de estudio y de la misma forma su reconstrucción en todas sus partes, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos y valores que incrementen el conocimiento de la realidad, su comprensión y la relación entre sus elementos.

### **3.3.2. Método deductivo inductivo.**

Nos facilitara a configurar el conocimiento desde los hechos particulares a las generalizaciones así como la generalización lógica de los hechos particulares del objeto de estudio de la investigación.

### **3.3.3. Método estadístico.**

Con la recolección de datos a través de los instrumentos de investigación permitirá: organizar, graficar y facilitar la comprensión de la información de los datos con la finalidad de aplicarlo en la hipótesis de investigación

## **4. RESULTADOS**

### **4.1. DIAGNOSTICO DE LA GESTION Y LIDERAZGO DESDE EL ANALISIS DE LOS DOCUMENTOS DE PLANIFICACION EDUCATIVA.**

#### **4.1.1.1. Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores.**

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

#### **4.1.1.2. El manual de organización.**

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

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

Selección Docentes:

Para la selección de los docentes, se toma en consideración profesional de tercer y cuarto nivel, afines a la carrera (Ingenieros Automotrices, Ingeniero Mecánicos, Ingenieros Electrónicos, Ingenieros Industriales)

El proceso de selección, consiste en publicar en medios de comunicación, el requerimiento de profesionales en el área automotriz, se receptan las carpetas de los aspirantes, se evalúa en base a un concurso de méritos y oposición y se procede a su registro.

(Respaldo carpeta “Hoja de Evaluación de cualidades y capacidades”)

(Respaldo carpeta “Programaciones”).

(Respaldo carpeta “Hojas de vida docentes”).

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

(Respaldo “hoja de calificaciones a docentes”)

### **Conclusión**

El manual de organización es fundamental, para el normal funcionamiento de la Unidad Académica, por ende las autoridades de la facultad se encuentran terminando este manual de organización

#### **4.1.1.3. El código de Ética.**

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

### **1. Generación Lícita de Riqueza**

En las sociedades desarrolladas, quien hace fortuna en forma ilícita es mal visto, socialmente inaceptado y de comprobársele va a la cárcel. En el caso ecuatoriano se levantan fortunas inmensas en negocios ilícitos, como el contrabando, donde sus actores son gente reconocida, bien vista, aceptada e inclusive se postulan

para cargos políticos de elección popular y triunfan. Igual cosa, ocurre en otros países. El ser rico muchas veces es mal visto, sea cual fuese el origen de la fortuna.

Filosóficamente se debe entender el hecho de generar riqueza, que significa también crear bienestar para otros. En una sociedad libre, al crear una empresa, se da trabajo y el empresario debe tener conciencia de que es necesario remunerar bien a sus empleados y trabajadores.

## **2. Respeto al Medio Ambiente**

En los últimos quince años el mundo ha adquirido conciencia del valor de respeto a la naturaleza y ha quedado demostrada la importancia vital de preservarla: los problemas de contaminación urbana son alarmantes en muchas ciudades; Igualmente, es necesario preservar la ecología en las zonas rurales para proteger plantas, vegetación y animales. Esto es parte de la visualización hacia el futuro.

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

FACULTAD DE INGENIERIA AUTOMOTRIZ

APROBACIÓN DE CODIGO DE ETICA No. 0016

RESPONSABLE: ING. ANDRES CASTILLO (DIRECTOR ACADEMICA FIA.UIDE)

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

- Luchar a favor de la paz, la libertad y la democracia.
- Fomentar el desarrollo de instituciones confiables en Ecuador y América Latina.
- Contribuir a crear una visión del futuro del País y de la persona.

- Formar emprendedores. Impulsar la creatividad, innovación y la iniciativa empresarial.
- Respetar el derecho ajeno y la Ley.
- Luchar por la seguridad jurídica en el Ecuador y en América Latina.
- Promover la ética y la lucha contra la corrupción.
- Desarrollar el sentido de solidaridad.
- Reconocer los méritos ajenos.

## **CONCLUSIÓN**

Carrasco José (1997. P. 89), afirma que los valores deben estar presentes y de una manera integral deben estar asociados con el proceso de formación, de la

misma manera en un país la ética y valores se los debe utilizar como fuerza para el desarrollo prioritario de una nación.

### **4.1.1.4. El plan estratégico.**

L

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

La planificación estratégica es un concepto que se inicia a mediados del siglo XX como herramienta administrativa de alta gerencia. La misma que se refleja en la creación del plan estratégico, que llevará a la empresa hacia el logro de sus objetivos.

Douglas G. Birdsall explica, que el planeamiento estratégico aplicado a la educación superior, surgió después de la segunda guerra mundial, al tiempo en que el presupuesto para desarrollo de programas empezó a ser utilizado para actividades de planeamiento a largo plazo. En aquella época, el Harvard Business School, destacó la importancia de diseñar una estrategia que cubriera todos los componentes de la operación de los negocios, incluyendo finanzas, producción y



mercadeo. A finales de los años 70, se dieron varias crisis financieras en la educación superior en los Estados Unidos, lo que incentivó el

comienzo de la aplicación de conceptos de planificación estratégica, para determinar qué programas se mantendrían y el nivel de financiamiento otorgado.

En ocasiones los términos dirección o administración estratégica se emplean para referirse a la formulación, implantación y evaluación de la estrategia.

Mientras que el término planificación estratégica se refiere solo a la formulación de la estrategia. Los autores Thompson y Strickland (2003) describen el término “administración estratégica” como un proceso esquematizado que nunca tiene fin:

“El término administración estratégica se refiere al proceso administrativo de crear una visión estratégica, establecer los objetivos y formular una estrategia, así como implantar y ejecutar dicha estrategia, y después, con el transcurso del tiempo, iniciar cualquier ajuste correctivo en la visión, los objetivos, la estrategia, o su ejecución que parezca adecuado”.

Según Serna (1994) define de la siguiente manera a la planificación estratégica:

Es un proceso mediante el cual una organización define su visión de largo plazo y las estrategias para alcanzarla a partir del análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Supone la participación activa de los actores organizacionales, la obtención permanente de información sobre sus factores claves de éxito, su revisión, monitoreo y ajustes periódicos para que se convierta en un estilo de gestión que haga de la organización un ente proactivo y anticipatorio”.

### **Análisis interno**

En este paso se evalúa la condición actual de la organización, para identificar las fortalezas que podrían asistir a la mejora de la institución, y las debilidades que requieren ser fortalecidas para mejorar las probabilidades de éxito. El análisis interno abarca el análisis de la visión, misión, objetivos y estrategias de la

organización. También requiere de la revisión del desenvolvimiento y optimización de los recursos humanos, tecnológicos, económicos, de infraestructura, de equipos, de producto, cultura organizacional, etc.

### **Misión, Visión, Objetivos y Estrategias**

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

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

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

### **Análisis Externo o Entorno**

Este análisis permitirá a la Facultad de Ingeniería Automotriz de la UIDE determinar su posición estratégica actual dentro del marco local, regional y global. El análisis de entorno considera los factores externos que directa, indirecta o

potencialmente condicionan el desempeño de la institución. Se puede analizar el entorno indirecto como el internacional y el nacional, y el entorno directo como el local o regional. El entorno indirecto responde a variables de orden

macroeconómico, social, cultural y político. El entorno directo se limita a variables que afectan más directamente a la institución como los clientes, proveedores, competencia, política local, tecnología, servicios, etc. Una vez determinado las oportunidades y amenazas que ofrece el entorno, se procede a ingresarlas en la Matriz de Evaluación del Factor Externo (EFE) para definir cuál es la posición estratégica externa. De acuerdo con Elizabeth Vidal, sobre la matriz de evaluación de factores externos.

### **La Matriz FODA: Herramienta para la generación de estrategias**

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

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

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

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

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

### **Tipos de Estrategias**

Según Michael Porter (1996) existen tres estrategias genéricas para enfrentar a las cinco fuerzas competitivas:

- Liderazgo total en costos.- Consiste en lograr el liderazgo total en un sector gracias a sus costos bajos.

- Diferenciación.- Es la diferenciación del producto o servicio que ofrece la organización, presentando un producto o servicio que el mercado percibe como único.

- Enfoque o alta segmentación. Consiste en enfocarse sobre un grupo de compradores en particular. Por ejemplo enfocados a una zona geográfica en particular, o a un estrato económico.

### **Objetivo a largo plazo**

Ser la mejor facultad de Ingeniería Mecánica Automotriz del Ecuador reconocida por el Sector y la Industria Automotriz del medio.

### **Estrategias Operativas**

*Consolidación de la facultad a través de un crecimiento sostenido:*

- Mantener la relación entre estudiantes egresados y estudiantes nuevos
- Crecimiento anual del 4%

Implementación de mejores laboratorios para las prácticas presenciales de los alumnos:

- Inversión anual en equipos, herramientas y sistemas de USD 25,000 por año.
- Capacitación al personal docente en manejo de plataformas virtuales y de la inserción de cada una de las materias bajo este esquema

Consolidar los convenios internacionales con universidades con carreras afines:

- Tecnológico de Monterrey
- Universidad Politécnica de Madrid – Instituto Universitario de Investigación del Automóvil
- Universidad de Borggonia – Nevers - Francia

Establecer una oficina de bolsa de trabajo:

- Obtener un vínculo directo entre las necesidades de Recurso Humano de la Industria y el Sector y los estudiantes egresados de la Facultad.

Establecer una incubadora de empresas:

- Promover El Emprendimiento De Los Alumnos Y Ex - Alumnos de La Facultad de Ingeniería Automotriz de la UIDE
- Promover la creatividad
- Promover sinergias entre las diferentes facultades
- Ofrecer un servicio diferenciado a nuestro cliente – el alumno

Promover proyectos de investigación

Ofrecer asesorías al mercado corporativo:

- Especialmente en el aspecto Técnico
- A través de Capacitación específica

*Promover la educación continua:*

- Seminarios: Cursos y conferencias dirigidas a temas específicos
  - Mínimo dos por año
- Diplomados
- Programas estructurados a través de Módulos que otorguen un certificado a la aprobación del mismo
- Maestrías

## **CONCLUSIÓN**

Las proyecciones que tiene la Facultad de Ingeniería Automotriz, son beneficiosas para la comunidad y se enfoca en ella para cumplir con las expectativas.

Ayala Sabino (2005, p. 8) aclara que los roles del líder se orientan a lograr un desarrollo humano sostenido; por lo que esto implica la utilización de los valores en una estrategia para obtener una meta.

#### **4.1.1.5. El plan operativo anual (POA).**

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

El proceso operacional está basado en lo siguiente:

- Accesibilidad a prácticas profesionales
- Donaciones de material didáctico
- Interés de firma de convenios
- Relación Técnica
- Pasantías
- Empleos
- Tener la mejor infraestructura de la especialidad en el medio.
- Mantener el crecimiento fructífero de la extensión en Guayaquil a través de convenio con el Centro de estudios Espíritu Santo y su nuevo campus centro de la UIDE-Guayaquil
  - Novedad para el mercado de Guayaquil
  - 28 alumnos en la primera promoción
- Aprovechamiento de sinergias con el CEES y alianza importante para la educación continua del Tecnológico Espíritu Santo (TES)

- Mantener los módulos de especialización en el examen de ingreso del CENEVAL.
  - Matemáticas
  - Cálculo
  - Conocimientos psicotécnicos

## **CONCLUSIÓN**

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

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

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

### **4.1.1.6. El proyecto educativo institucional (PEI).**

#### **Introducción.**

La Facultad de Ingeniería Mecánica Automotriz es la unidad académica de la Universidad Internacional del Ecuador en donde se forman profesionales del área siguiendo los lineamientos estratégicos de la Visión de la Universidad que es “Brindar una Educación de Calidad para una Vida Exitosa”.

Los estudiantes son personas apasionadas por la industria automotriz que a través del aprendizaje buscan satisfacer ese deseo personal de internarse en el mundo automotor y relacionarse con la pasión de los vehículos.

A través de Profesionales de vasta experiencia en el sector y la industria, se busca dotar de las capacidades, conocimientos y competencias necesarias para ser exitosos en un sector muy competitivo pero de grandes oportunidades por su crecimiento a través de los años y la demanda de profesionales con excelente preparación.

La formación es de tipo integral, arrancando de la persona con valores, moral y ética ante todo. Que integren estos con sus conocimientos y aprendizaje para poder desarrollar sus actividades no solo en el área técnica sino también en la comercial, de post venta, administrativa y eventual directiva.

#### DESCRIPCION DE LAS CARREAS QUE OFERTA LA FACULTAD

##### *Carreras sede Quito:*

- A. Ingeniero en mecánica automotriz
- B. Ingeniero en electrónica automotriz

##### *Carreras sede Guayaquil:*

- A. Ingeniero en Mecánica Automotriz
- B. Ingeniero en Transporte Urbano.

#### **Descripción de Carreras:**

##### **Carrera de Ingeniería en Mecánica Automotriz**

##### **Objetivo**

Formar Profesionales preparados para afrontar los retos de un sector e industrias muy dinámicos, en donde los avances tecnológicos son muy rápidos y en donde la



demanda de profesionales con el conocimiento necesario para atender a una demanda exigente es cada vez más creciente.

### **Perfil del Egresado**

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

### **Perfil Profesional**

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

El Ingeniero en Mecánica Automotriz estará en capacidad de programar, dirigir y ejecutar programas de mantenimiento preventivo y correctivo en talleres u organizaciones. Elaborar y ejecutar modificaciones y reparaciones a partes y componentes de los sistemas. Elaborar presupuestos de reparación y mantenimiento, programar sistemas de montaje automotrices, tomar decisiones técnicas e interpretar información técnica (planos, catálogos y diagramas). Estará en capacidad de reparar piezas y subsistemas, tanto mecánicos como electrónicos, del amplio espectro de los vehículos y máquinas automotrices actuales.

El Ingeniero en Mecánica Automotriz estará en capacidad de trabajar en equipo, de planificar, organizar, dirigir, controlar y diseñar las actividades administrativas dentro de un taller, así como diseñar y promover los servicios que este presta de una

manera eficiente y efectiva, incorporando los principios de administración por calidad total.

El conjunto de habilidades que tiene el Ingeniero en Mecánica Automotriz incluye la capacidad para entender el comportamiento humano, para comunicarse bien con otros y para motivar a las personas para que alcancen sus objetivos. Dentro de estas funciones estará en capacidad de gestionar el Talento Humano, los recursos materiales, financieros, informáticos y tecnológicos para conseguir determinados objetivos de una manera eficiente y eficaz. Estará en capacidad de dirigir y coordinar el trabajo de personal técnico en el diagnóstico e identificación de fallas. Su preparación profesional y habilidad de análisis, le permitirá incursionar en cualquier área del Sector y la Industria, pudiendo aplicar sus conocimientos en áreas de Post-Venta, Comercial, Manufactura y Producción, Administración entre otras.

Es un profesional competente en su área de acción, visionario, honesto, responsable, crítico, culto, con actitud de liderazgo y emprendedor, capaz de competir en un mundo globalizado.

### **Campo Ocupacional**

El profesional egresado como Ingeniero en Mecánica Automotriz poseerá una formación fortalecida en la búsqueda de soluciones integrales en empresas de la industria como Ensambladoras de Vehículos, Distribuidoras y Concesionarias Automotrices, Talleres de Servicio Autorizados, Empresas de Servicios de

Mantenimiento Industrial, Empresas Fabricantes de Autopartes, Distribuidoras de Repuestos, entre otras.

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

- Gerente Técnico de Servicio
- Gerente de Post Venta

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

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

### **Importancia**

Esta carrera es importante ya que un mecánico automotriz era una persona que poseía conocimientos empíricos, actualmente el campo automotor va de la mano

con los avances tecnológicos creando la necesidad de formar personas con altos conocimientos no solo técnicos sino también empresariales con capacidad de toma de decisiones, administración de recursos técnicos y humanos.

### **Carrera de Electrónica Automotriz**

#### **Objetivo**

Formar Ingenieros Electrónicos Automotrices con conocimientos técnicos, administrativos y éticos, mismos que estarán en capacidad de competir profesionalmente en el campo automotor, así como también de crear fuentes de trabajo convirtiéndose en grandes empresarios.

#### **Perfil del Egresado**

El profesional egresado de la Carrara de Electrónica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador, propone al mercado laboral del sector automotor del país

un profesional altamente capacitado en herramientas vinculadas a la tecnología, la práctica y la gestión de sistemas propios de la Electrónica Aplicada a Componentes Automotrices actuales y con la habilidad de interpretar o diseñar nuevos modelos en base al avance tecnológico mundial.

### **Perfil Profesional**

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

### **Campo Ocupacional**

El ingeniero se prepara para ser parte de equipos de trabajo interdisciplinario de alto nivel jerárquico, se forma con habilidades de prestaciones administrativas de procesos empresariales de organizaciones vinculadas al sector automotor. Se motiva y favorece la habilidad de generar participación empresarial emprendiendo proyectos competitivos. La actividad profesional extiende sus alcances a la

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

### **Importancia**

Esta carrera es importante ya que un mecánico automotriz era una persona que poseía conocimientos empíricos, actualmente el campo automotor va de la mano con los avances tecnológicos creando la necesidad de formar personas con altos

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

### **Acompañamiento Estudiantil**

La facultad de Ingeniería Automotriz, cuenta con la asesoría por niveles para brinda orientación a los estudiantes, a través de docentes especializados y tutores por nivel

### **Capacitación del Docente.**

Los profesores de la Facultad De Ingeniería Automotriz se capacitan tanto en el área técnica como en el aspecto pedagógico. En lo que corresponde a la capacitación técnica se realizan cursos a nivel internacional, en Argentina específicamente con el Instituto de Diagnóstico Electrónico Automotriz (INDEA), al igual que cursos de especialización técnica de DELPHI a través del Instituto Tecno ecuatoriano. Adicionalmente se han realizado cursos en lo pedagógico con FATLA, que es un instituto de capacitación en nuevas tendencias académicas de aprendizaje.

Mediante convenio escrito, se mantiene un curso de capacitación continua con BOSCH, y su representante TECNOVA para el Ecuador, en el cual toda la

comunidad universitaria de la Facultad de Ingeniería Automotriz, accede cursos on line de diferentes temas de especialización automotriz

### **CONCLUSIÓN**

La Facultad de Ingeniería Automotriz, cuenta con una organización establecida que cumple con los requisitos educativos

García Leiva, Luis, (2000, p.37) en su concepto de Gestión hacia la educación refiere que este proceso se basa en el logro de los objetivos y metas educacionales,

atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los padres, de los docentes y de la comunidad toda, en pos de un modelo de país solidario, ético y participativo.

#### **4.1.1.7. Reglamento interno y otras regulaciones.**

Los reglamentos son varios, de los cuales se los ha enlistado para su respectivo análisis.

Reglamentos de la Facultad

- **Reglamento General sobre Procedimientos de Admisión y Permanencia de los Alumnos.**
- **Reglamento General de Exámenes.**
- **Reglamento del Servicio Social.**
- **Reglamento General del sistema de Educación Superior.**

**4.1.2. La estructura organizativa de la Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador.**

#### **4.1.2.1. Misión y Visión.**

##### **Visión de la Facultad de Mecánica Automotriz de la UIDE**

La Facultad de Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador tiene como visión ser una de las mejores Facultades de América Latina para el año 2025 y participar activamente en el proceso de integración continental.

**Análisis:** La Facultad de Ingeniería Automotriz de la UIDE, plantea como visión, la calidad en su educación, y proyectarse como una de las mejores Facultades no solo a nivel nacional sino también internacional. En camino esta trazado, en base a los principios filosóficos de la Universidad, se van cumpliendo los objetivos.

**Misión de la Facultad de Mecánica Automotriz UIDE**

Brindar una educación de calidad internacional relacionada a los procesos ingenieriles de automoción para una vida exitosa.

**Análisis:** se debe especificar que es calidad en la educación y cuáles son los lineamientos a seguir para lograr el objetivo

#### 4.1.2.2. El Organigrama.

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

##### Organigrama Estructural de la F.I.A.



**Figura 4.1:** Organigrama Estructural de la Facultad de Mecánica Automotriz

**Fuente:** Dirección de Carrera – UIDE

##### Organigrama Funcional de la F.I.A.



**Figura 4.2:** Organigrama Funcional de la Facultad de Mecánica Automotriz

**Fuente:** Dirección de Carrera - UIDE



## **Descripción de la Estructura Académica**

### **Directivos:**

Decano: Ing. Diego Pérez Darquea.

Director Académico: Ing. Andrés Castillo Reyes.

### **Coordinadores:**

Jefe Administrativo: Román Martínez

### **Personal de Apoyo:**

Asistente Administrativo: Sra. Marilú Gallardo C.

Asistente de Bodega: Sr. José Ibanias

Personal de Mantenimiento: Sra. Aida Camacho - Sra. Janeth Antamba

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

### **4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos.**

#### **Decano de la facultad**

(Ing. Diego Pérez D.)

#### **Deberes y atribuciones**

El Decano de la Facultad cumple con funciones de investigación, extensión y de formación profesional a los estudiantes en las carreras de su competencia.

- Planificar a corto y mediano plazo las actividades académicas, de investigación y extensión dentro de las políticas de la Universidad; hacerlas cumplir y brindar orientaciones.

- Celar por la excelencia académica de la Facultad y de las subunidades académicas, mediante la evaluación periódica, la renovación constante y la adecuación de los pensum y perfiles profesionales a la realidad.
- Proponer al Vice canciller las modificaciones, supresión o creación de carreras, programas de estudio o asignaturas dentro de una carrera.
- Ejecutar y supervigilar el cumplimiento de la planificación y ejecución de la administración académica propias de la Facultad.
- Cumplir y hacer cumplir los estatutos, reglamentos y disposiciones de las autoridades superiores de la Universidad, así como las resoluciones del Consejo Directivo de la Facultad.
- Proponer al Canciller, previo acuerdo con el Vice Canciller, la contratación del personal administrativo y académico de su Facultad, de acuerdo con el respectivo reglamento.
- Seguir y evaluar los resultados obtenidos por el personal académico y administrativo de la Facultad y adoptar las medidas pertinentes como consecuencia de dicha evaluación.
- Diagnosticar las necesidades de perfeccionamiento y de desarrollo académico del personal docente, así como las necesidades de actualización del personal administrativo, e informar del referido diagnóstico al Director Académico y Director Administrativo respectivamente, para satisfacer dichas necesidades.

- Detectar e intervenir en las situaciones disciplinarias y conductuales de los estudiantes, e informar al Director Académico si fuere necesario.
- Designar profesores interinos hasta por treinta días, y comunicar el particular al Consejo Directivo de la Facultad y al Director Académico.
- Conceder licencia a profesores y trabajadores de su Facultad hasta por ocho días y comunicar el particular a la Dirección Administrativa.
- Informar semestralmente al Director Académica y anualmente a la Facultad sobre la marcha de la misma.
- Preparar y proponer anualmente al Vice canciller, el proyecto de presupuesto de la Facultad.
- Convocar y presidir el Consejo Directivo de la Facultad.
- Integrar el Consejo Académico.
- Integrar los tribunales de grado y presidirlos personalmente o por delegación.
- Resolver en primera instancia las demandas estudiantiles referentes a: matrículas, pases, exámenes, grados, calificaciones, asistencias.
- Dirimir con su voto las resoluciones de Consejo Directivo de Facultad, en caso de empate.
- Ejercer las demás atribuciones que determinen los Estatutos, los Reglamentos y normas internas de la Universidad.

**Director de la escuela**

(Ing. Andrés Castillo Reyes)

## **Funciones y responsabilidades**

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

Dentro de las funciones específicas, están:

- Integrar el Consejo Directivo de la Facultad
  
- Supervigilar la actualización curricular de su escuela y coordinar esta actividad con el Decano.
  
- Realizar la programación anual y semestral de la Escuela y velar por su cumplimiento.
  
- Guiar y controlar la actividad Docente de la Escuela
  
- Orientar la elaboración de los programas de materias y controlar su cumplimiento.
  
- Cumplir y hacer cumplir los Estatutos, Reglamentos y Disposiciones de las autoridades de la Universidad, así como las resoluciones del Decano.
  
- Proponer al Decano la contratación del personal académico de su Escuela, de acuerdo con el reglamento respectivo.
  
- Seguir y evaluar los resultados obtenidos por el personal académico y administrativo de la Escuela y adoptar medidas pertinentes como consecuencia de dicha evaluación.
  
- Diagnosticar las necesidades de perfeccionamiento y desarrollo académico del personal docente y administrativo e informar del referido diagnóstico al Decano.
  
- Detectar e intervenir en las situaciones disciplinarias y conductuales de los estudiantes e informar al Decano si fuere necesario.

- Informar semestralmente al Decano y al Consejo Directivo de la Facultad sobre la marcha de la misma.
- Resolver a primera instancia las necesidades estudiantiles con referencia a matrículas, pases, exámenes, grados, calificaciones y asistencia.
- Ejercer las demás atribuciones que determinen los Estatutos, los Reglamentos, las normas internas de la Universidad y el Decano.

### **Administrador de la Facultad**

(Sr. Román Martínez)

### **Funciones y responsabilidades**

- Apertura de la Facultad de Ingeniería Automotriz para ingreso docente y alumnos, y personal de apoyo con la desactivación con la clave del sistema de alarmas.
- Control Docentes en ingreso a jornadas de trabajo en horarios matutino, vespertino y nocturno.
- Asignación de aulas para cada periodo de clase de los docentes, con la entrega de llaves de aulas y controles de los equipos audiovisuales.
- Control de ingreso y salida de todos los colaboradores administrativos en sus respectivos horarios de trabajo.
- Control de mantenimiento de la nave principal, aulas, laboratorios y baterías de servicios higiénicos.
- Control de nivel de insumos adecuados para limpieza y realización de pedidos de reposición adecuados y oportunos.
- Control de área de bodega de herramientas e insumos.
- Control de buen manejo de títulos en biblioteca de la Facultad.

- Manejo de caja chica para reposición de materiales de bodega e insumos perecibles.
- Control de ingresos de vehículos a la nave de la Facultad para realizar prácticas.
- Seguimiento y control de prácticas de los becarios de la Facultad para posterior reporte a Dirección Departamento de Becas.

### **Asistencia administrativa**

(Tclga. Marilú Gallardo C.)

### **Deberes y atribuciones**

**Proporcionar a los alumnos la siguiente documentación:**

#### **Emisión Externa:**

- Solicitudes para pasantías.
- Solicitudes para préstamos al IECE

#### **Emisión Interna:**

- Certificados de egreso.
- Convalidaciones.
- Carta de conformidad para Defensas de Tesis.

**Elaboración de documentos solicitados por Decano, Sub Decano, Coordinador Académico, tales como:**

- Memos
- Actas (Consejo de Facultad y Tesis)
- Cartas
- Circulares profesores

**Manejo del Sistema Académico SADUI:**

- Ingreso de programación.
- Ingreso de horarios, aulas.
- Ingreso contratos docentes

#### **Coordinación con Servicios Universitarios para control de Docentes.**

- Control docentes ingresos y salidas.
- Recuperaciones de horas.
- Reporte de novedades de pagos.
- Reporte de novedades de asistencia.

#### **Atención a alumnos.**

- Información para admisiones.
- Información documentación para ingreso y egreso de la Facultad.
- Información de procesos académicos y financieros.
- Canalización de documentos, entre otros.

#### **Asistente Operativo**

(Vacante)

#### **Funciones y responsabilidades**

- **Responsable de libros:** administrar, controlar y realizar seguimiento.
- **Control material didáctico:** Control de maquetas y retroproyectors que se encuentran en biblioteca.
- **Copias:** Control de copias para personal interno o externo (alumnos, visitas).
- **Control calificaciones y asistencias:** Seguimiento y archivo de calificaciones que los profesores entregan en cada período lectivo.
- **Archivo de control de profesores:** Archivo de hojas de vida de profesores activos y pasivos.
- **Archivar comunicaciones:** Archivo de comunicaciones internas y externas.
- **Materiales de oficina:** Solicitud materiales de oficina.

- **Asistencia en manejo de Reloj de Docentes:** Códigos y control de funcionamiento.
- **Auxiliar de Asistencia administrativa:**
  - Elaboración de documentación.
  - Asistencia a reuniones.
  - Recepción de documentos.
  - Período de matrículas.

### **Jefe de Bodega**

(Sr. José Ibanías)

### **Funciones y responsabilidades**

- Control de inventarios de motores, partes de motores y herramientas a su cargo.
- Entrega y recepción de herramientas a los docentes o alumnos para la realización de prácticas.
- Solicitud de reposición de materiales perecibles.
- Mantenimiento y limpieza del área de bodega de insumos, herramientas y materiales.
- Coordinación con la Administración para uso de horas de reposición de becarios.

**Análisis:** la Facultad de Ingeniería Automotriz, cuenta con la designación de funcionarios y sus responsabilidades, un punto importan a recalcar, es la creación de áreas del conocimiento, que al momento se encuentra en proceso, esto ayudará a fortalecer la estructura académica.

#### **4.1.2.4. El ambiente educacional y convivencia con valores.**

Todos los miembros de la **sociedad**, en todas las etapas de su formación y sea cual fuere su actividad o profesión, deben enfrentarse a un contexto educacional, ya sea colegio, **universidad**, institutos, etc. Es precisamente en estos contextos en donde se inserta la **educación ambiental**. Esta no solo se preocupa de transmitir contenidos ecológicos, sino que también aborda temas que tienen que ver con la **actitud** ambiental de los sujetos en determinados espacios. Para esto el educador



ambiental es fundamental, este educador el cual puede ser cualquier **persona** como por ejemplo un **profesor** o algún **monitor** a cargo, debe a través de su **discurso** fundamentado lograr que el oyente se motive a actuar sobre su medio.

Los escolares de nivel básico, son unos de los **grupos** donde hay que empezar ya con esta educación acerca del ambiente, debido a que en este nivel los **niños** se encuentran en una etapa de desarrollo adecuado para la formación de hábitos y actitudes que contribuyen al aprovechamiento y conservación de los **recursos** naturales y la protección del ambiente. Para así formar a adultos con un mayor grado de comprensión sobre la problemática ambiental y la forma de prevenirla o solucionarla. Además la educación ambiental de los escolares, no solo es absorbida por los alumnos sino que estos a su vez tienen un gran vínculo con sus familiares, en donde lo que aprenden en la **escuela** lo pueden compartir con las personas con quienes se interrelacionan, es decir, a partir de las actividades en la escuela pueden involucrar a la **comunidad**.

La **descripción** y análisis del ambiente escolar se ha visto influida por una corriente de investigación que ha ocupado el **interés** de los psicólogos ambientales. El estudio de las denominadas aulas abiertas. Esta corriente de investigación define el ambiente escolar utilizando el término de isomorfismo (semejanza en la forma). Este término hace referencia a la unidad eco-comportamental que implica una congruencia entre la forma del medio físico y la forma del comportamiento, por ejemplo: una **clase** en la que alumnos y profesor se sientan en círculo para leer en alto y debatir después sobre un tema.

El isomorfismo es una unidad ambiental que posee un **tiempo** y un lugar determinado; cuando este se modifica cambian también las limitaciones y posibilidades del comportamiento de los alumnos.

La definición de ambiente escolar, según esta perspectiva psicológica, implica la **descripción** de distintos ambientes escolares generados a partir de la interacción entre **programas** educativos y escenarios físicos donde se desarrollan; sin embargo los alumnos sujetos al mismo medio físico y **programa** educativo pueden mostrar conductas diferentes.

Los ambientes generados por los escenarios físicos y los programas educativos de las diferentes etapas educativas pueden ser denominados macro isomorfismos o ambientes dentro del **sistema** educativo general.

La distinción de ambientes escolares en **función** del nivel cognitivo, social y emocional de los alumnos, así como de sus necesidades y posibilidades, y de los programas educativos desarrollados ha permitido identificar características propias de los ambientes.

Las investigaciones llevadas a cabo focalizan su **atención** en el análisis de los efectos que producen los diferentes diseños escolares sobre el desarrollo cognitivo y social de los niños. El desarrollo de capacidades cognitivas y sociales se ha medido a través de la **socialización**, la autonomía y el comportamiento exploratorio de los niños.

#### **4.1.2.5. Dimensión pedagógica curricular y valores.**

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

##### **Docentes**

- Respeto
- Amabilidad
- Puntualidad
- Entusiasmo
- Positivismo
- Tolerancia

**Alumnos**

- Puntualidad
- Respeto
- Coherencia
- Docilidad
- Honestidad
- Honradez
- Confianza
- Respeto

**4.1.2.6. Dimensión organizativa operacional y valores.**

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

- Respeto
- Amabilidad
- Puntualidad
- Tolerancia
- Generosidad
- Lealtad
- Honestidad
- Confianza

- Solidaridad

#### **4.1.2.7. Dimensión administrativa, financiera y valores.**

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

- Puntualidad
- Rapidez
- Servicio
- Positivismo
- Tolerancia
- Conocimiento
- Respeto
- Coherencia
- Docilidad
- Honestidad
- Honradez
- Confianza
- Capacidad

#### **4.1.2.8. Dimensión comunitaria y valores.**

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

- Generosidad
- Tolerancia
- Respeto
- Solidaridad
- Docilidad
- Confianza

#### **4.1.3. Análisis FODA.**

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

##### **4.1.3.1. Fortalezas y Debilidades.**

#### **Facultad de Mecánica Automotriz de la UIDE**

##### **Análisis de Fortalezas**

FORTALEZAS	OBJETIVOS	POLÍTICAS	ESTRATEGIAS ALTERNATIVAS DE CONSOLIDACIÓN
------------	-----------	-----------	--

<p><b>1.Liderazgo en tecnología de punta</b></p> <p><b>2.Nivel de personal docente altamente capacitado y con valores</b></p> <p><b>3.Todos los instrumentos de Gestión Establecidos</b></p> <p><b>4.Código de ética bien establecido actualizadas y al alcance de Docentes y alumnos</b></p>	<p>1.Capacitar a los alumnos con la técnica más actual para su desempeño en el medio</p> <p>2. Asegurar la gestión, transferencia de conocimientos y valores a través de profesionales competentes</p> <p>3.Incrementar las destrezas y valores de los educandos a partir de las herramientas de gestión y valores</p> <p>4.Potenciarr la calidad de profesionales competentes, líderes y principios éticos</p>	<p>1.La calidad de enseñanza a través de conocimientos actualizados</p> <p>2. Responsabilidad en la instrucción a cargo de personal calificado</p> <p>3. Estar en firme frente a evaluaciones externas sobre Gestión Educativa</p> <p>4. El uso de la tecnología será parte de la formación profesional.</p>	<p>1. Actualizar los laboratorios para ser líderes en el medio.</p> <p>2.Capacitar semestralmente a los docentes en conocimientos, valores, y estrategias educativas</p> <p>3. Evaluar todas las destrezas valores y conocimientos para asegurar el aprendizaje integral.</p> <p>4. Mantener actualizados los valores y códigos para mejorar el desarrollo del país.</p>
---	---	--	--

### Análisis de Debilidades

DEBILIDADES	OBJETIVOS	POLÍTICAS	ESTRATEGIAS ALTERNATIVAS
-------------	-----------	-----------	--------------------------

			DE CAMBIO
<b>1.Carencia de un Seguimiento a estudiantes dentro de la Planificación Académica</b>	1.Generar valores y conocimiento con un nuevo proceso de Gestión integrado en la Institución	1.Los docentes están a cargo del seguimiento y aseguramiento de la calidad en los estudiantes	1.Revisión de materias y secuencias actualizadas para el aprendizaje
<b>2.Falta de actualización e integración de valores dentro del plan estratégico</b>	2. Educar a los estudiantes con los conocimientos más actuales para su profesionalización y con valores necesarios para su interacción.	2. La institución tiene como finalidad entregar a la sociedad profesionales competentes a todo nivel.	2. Dar apoyo al rediseño de los planes y plantear nuevas estrategias para su desarrollo en liderazgo y valores.
<b>3. falta de colaboración por parte de algunos docentes</b>	3. Crear una cultura de investigación y desarrollo a partir de áreas científicas que apoyen al progreso de la nación	3. Las áreas de conocimiento están encargadas de la generación de conocimiento y valores.	3.Diseñar un sistema de Gestión del Conocimiento para la Facultad

#### 4.1.3.2. Oportunidades y Amenazas.

#### Facultad de Mecánica Automotriz de la UIDE

#### Análisis de Oportunidades

OPORTUNIDADES	OBJETIVOS	POLÍTICAS	ESTRATEGIAS ALTERNATIVAS DE CONSOLIDACIÓN

<p><b>1.Crecimiento institucional a partir de las nuevas estrategias de Gestión educativa en la Facultad</b></p> <p><b>2. Mejora educativa diseñada por los nuevos planes, manuales y procesos de enseñanza aprendizaje.</b></p> <p><b>3.Creación de una nueva cultura educativa técnica a nivel Latinoamericano</b></p> <p><b>4.Ser la mejor Facultad Automotriz a nivel de los valles en Quito</b></p>	<p>1. Fortalecer la institución a partir de las nuevas reformas en Gestión, liderazgo y valores.</p> <p>2. Incrementar el nivel educativo pensando en las nuevas implementaciones para mejorar la educación.</p> <p>Establecer un nuevo sistema educativo que sea competente en el área automotriz y que lidere el mismo</p> <p>4. Mejorar todos los procesos educativos internos para ser líderes en el campo educativo técnico</p>	<p>Las políticas educativas están relacionadas con las leyes ecuatorianas.</p> <p>2.El crecimiento institucional es responsabilidad directa de los directivos y docentes</p> <p>3.La educación es parte de nuestra cultura y aceptada a nivel internacional</p> <p>4. El mejoramiento y distinción de la Facultad es responsabilidad de los alumnos y docentes</p>	<p>1. Estudio de las nuevas leyes para reformar y mejorar la estructura educativa.</p> <p>2.Realizar un estudio para la mejora integral de la facultad contando siempre con los modelos educativos</p> <p>3.Superar los estándares de las facultades técnicas a nivel Latinoamericano</p> <p>4. Implementar técnica y teóricamente a todo nivel la Facultad para ser líderes en educación automotriz</p>
--	--	--	--

### **Análisis de Amenazas**



AMENAZAS	OBJETIVOS	POLÍTICAS	ESTRATEGIAS ALTERNATIVAS DE CAMBIO
<p><b>1. Nivel de alumnos egresados con baja calidad en valores</b></p> <p><b>2.Poca actualización docente sin la Gestión de Conocimiento y valores</b></p> <p><b>3.Preferencia de otras instituciones por parte de alumnos por poco liderazgo</b></p> <p><b>4.Bajas Calificaciones por parte estamentos de control educativos</b></p>	<p>1.Educación con alta calidad científica y en valores para crear profesionales competentes</p> <p>2. Mejorar los planes operativos, para el desarrollo docente y asegurar la enseñanza.</p> <p>3.Evitar la deserción universitaria por procesos débiles educativos</p> <p>4. Obtener las más altas calificaciones por parte de las entidades evaluadoras vigentes.</p>	<p>1.Es responsabilidad docente la calidad educativa de sus alumnos</p> <p>2.Los profesores son capacitados periódicamente para su actualización</p> <p>3.Los alumnos recibirán la mejor educación vigente a cargo de sus docentes</p> <p>4.Las autoridades serán responsables de las evaluaciones internas y externas</p>	<p>1.Evaluación sistemática de calidad de los planes e instrumentos de Gestión en el área de aprendizaje y docencia</p> <p>2.Planificación de capacitaciones en liderazgo y valores de acuerdo a las necesidades de la Facultad</p> <p>Revisar y mejorar los procesos educativos mediante reuniones y juntas de profesores</p> <p>Ponerse al tanto de las evaluaciones técnicas y superar las expectativas generales.</p>

## 4.1.3.3. Matriz FODA.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p><b>Liderazgo en tecnología</b></p> <p><b>Nivel de personal docente altamente capacitado y con valores</b></p> <p><b>Todos los instrumentos de Gestión Establecidos</b></p> <p><b>Código de ética bien establecido actualizadas y al alcance de Docentes y alumnos</b></p>	<p>Crecimiento institucional a partir de las nuevas estrategias de Gestión educativa en la Facultad</p> <p>Mejora educativa diseñada por los nuevos planes, manuales y procesos de enseñanza aprendizaje.</p> <p>Creación de una nueva cultura educativa técnica a nivel Latinoamericano</p> <p>Ser la mejor Facultad Automotriz a nivel de los valles en Quito</p>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p><b>Carencia de un Seguimiento a estudiantes dentro de la Planificación Académica</b></p> <p><b>Falta de actualización e integración de valores dentro del plan estratégico</b></p> <p><b>Poca importancia a los docentes dentro del organigrama y falta de áreas de conocimiento</b></p>	<p>Nivel de alumnos egresados con baja calidad en valores</p> <p>Poca actualización docente sin la Gestión de Conocimiento y valores</p> <p>Preferencia de otras instituciones por parte de alumnos por poco liderazgo</p> <p>Bajas Calificaciones por parte</p>

	estamentos de control educativos
--	----------------------------------

### **Relatoría del proceso de aplicación de los instrumentos de investigación.**

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

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

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

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

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

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

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

## 4.2 RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

Como una introducción podemos apreciar que los resultados obtenidos en las encuestas y entrevistas se realizaron en el campus de la Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador ubicada en la ciudad de Quito, delimitada entre los valles de San Rafael y Cumbaya.

Se puede referenciar que la facultad es nueva prácticamente con respecto a otras facultades de ingeniería automotriz en el país, siendo esta de 10 años en la ciudad de Quito y 4 en la ciudad de Guayaquil; enfocándonos nuestro proyecto de grado netamente a la sede Quito.

### 4.2.1 DE LA ENCUESTA A DIRECTIVOS

**Tabla 4.2.1: Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo**

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

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

**Elaboración:** Raymond Suárez

La forma organizativa de trabajo directivo grupal es necesaria en temas de liderazgo y mantenimiento general, solidario hacia las metas institucionales. Claramente se visualiza que el director, en nuestro caso el decano es la persona que coordina

mayoritariamente en un 42,9% las tareas, siendo común en una institución educativa que la dirección organice la una cantidad superior de actividades que los coordinadores y grupos de trabajo. Se visualiza un porcentaje compartido del 28.6% en el trabajo docente representado por los coordinadores de área y grupos de trabajo asignados aleatoriamente en actividades imprevistas, lo que muestra un estilo comunicativo aceptable. No hay evidencia de diversas actividades individuales en el interior de la facultad.

**Tabla 4.2.2: Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización**

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

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

**Elaboración:** Raymond Suárez

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

**Tabla 4.2.3: Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas**

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

	TOTAL	7	100,0
--	-------	---	-------

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

Elaboración: Raymond Suárez

De acuerdo a la pregunta si las tareas de los miembros se encuentran en el manual de procedimientos institucional existe un número elevado de respuestas negativas alcanzando un 71,4%, esta información se la puede afirmar ya que como se analizó en el diagnóstico, el manual de normas aun no ha sido socializado en su mayor parte, ya que es de reciente construcción y solamente el 28,6% de los directivos lo han leído. El manual de procedimientos debe mantener total coherencia con las actividades realizadas a favor de mantener un rumbo adecuado y mancomunado en el trabajo y no tropezar en varias tareas causando ineficiencia interna.

**Tabla 4.2.4: El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones**

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

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

Elaboración: Raymond Suarez

La toma de decisiones se ha volcado a dos personas en la facultad y liderando el director de carrera con un 57,1%, aspecto no frecuente en las instituciones de educación superior, ya que el liderazgo en las decisiones superiores lo mantiene el decano como autoridad máxima de una carrera. Se podría argumentar que existe un liderazgo equilibrado, pero, si fuera este el caso siempre el decano establecería una diferencia superior, en nuestro caso la diferencia superior la mantiene el director de carrera de la facultad y el decano mantiene 42,9%. Es necesario que ciertas decisiones también las pudiera tomar el consejo directivo como autoridad conformada por todos los directivos, ya que esta debe resolver problemas de mayor conflictividad en el establecimiento, de otra forma su presencia se puede ver cuestionada por estos resultados.

**Tabla 4.2.5: Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos**

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

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

**Elaboración:** Raymond Suarez

La delegación a grupos colaboradores para la toma de decisiones en conflictos puede resultar eficiente en la calidad de la decisión y tiempo por la cantidad de información que maneja un grupo, aunque puede derivar en un consumo mayor de recursos materiales. Existe un 85.7% en la delegación de toma de decisiones para la solución de problemas en la facultad y un 14,3% de las decisiones son hechas individualmente. La gestión no se produce por sí sola, se necesita del potencial humano para lograr resultados, puede ser que la delegación bien llevada cause ciertos efectos positivos y demuestre liderazgo en la organización, o por otra parte la falta de recursos o capacidad pueda obligar a tomar este tipo de decisiones.

**Tabla 4.2.6: La administración y liderazgo del centro educativo promueve**

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

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

**Elaboración:** Raymond Suarez

Como aspectos relevantes se puede determinar que la visión de excelencia académica y la vivencia de valores institucionales ocupan un 85,7% en las preferencias directivas y de liderazgo, de esta manera la tendencia hacia la mejora de la calidad en los conocimientos adquiridos por los estudiantes está presente y puesta en consideración dentro de la administración de la institución.

Por otro lado la capacitación y la delegación de grupos de decisión mantienen un porcentaje del 14,3% siendo muy bajo en situaciones de liderazgo en donde la confianza debe primar en el grupo de colaboradores. En la sección de diagnóstico se pudo verificar que no existe un programa de capacitación docente fuertemente establecida, por lo que la promoción del 28,6% en capacitación a profesores afirma que es meritorio crear un programa que ayude a resolver este tema. Los grupos de decisión deben ser responsables y tener la capacidad de resolver temas que son asignados, por lo que el mismo tema de capacitación puede estar asociado con la delegación de autoridad a los grupos de decisión.

**Tabla 4.2.7: Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución.**

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

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

**Elaboración:** Raymond Suarez



Dentro de las características que poseen los directivos de la institución se observa que la tendencia al desarrollo de habilidades de dirección y liderazgo las puede direccionar o focalizar en el conocimiento de nuevas teorías, la experiencia profesional y la capacitación continua. De este modo el 71,4% de los directivos asumen su responsabilidad y capacidad de liderazgo basándose en estas bases.

Existe un 57,1% de directivos que sugieren que el liderazgo se obtiene manteniendo estudios de gerencia, o que las habilidades son innatas o propias de cada persona. Este porcentaje refleja que no existe una diferenciación entre lo que es liderazgo y gerencia, siendo la gestión propia de las organizaciones educativas y el liderazgo comprendido en la influencia de una persona sobre otras comunicando valores.

**Tabla 4.2.8: Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar**

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	f	%	f	%
A	El uso de la información de resultados de desempeño de los estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar.	1	14,3	3	42,9	3	42,9
B	La disminución del número de estudiantes por aula.	3	42,9	2	28,6	2	28,6
C	La mejora de los mecanismos de control.	3	42,9	3	42,9	1	14,3
D	La existencia de ambientes cordiales de trabajo.	4	57,1	3	42,9	0	0

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

**Elaboración:** Raymond Suarez

Como indicadores y medios mayoritarios para mejorar el sistema educativo, los directivos toman en cuenta el ambiente de trabajo (57,1%) que se manejen en un ambiente de cordialidad, la cantidad de alumnos (42.9%) disminuyendo su cantidad como medida de mayor receptibilidad y contacto más directo con los docentes, y los

mecanismos de control (42.9%). Es de aclarar que los ambientes universitarios no son rígidos además que estamos hablando de un establecimiento particular.

Los resultados de desempeño en toda organización muestran valores importantes necesarios para la mejora continua en diferentes procesos, y en los últimos años son herramientas fundamentales para llegar a la calidad. Se distingue el poco uso de información de los resultados de desempeño utilizados en la facultad (14,3%). De hecho esta baja en el porcentaje de uso de información referente a los procesos de desempeño en las actividades de enseñanza, se debe a que no existe un sistema de evaluación interna, el cual ha sido revelado en diagnóstico.

**Tabla 4.2.9: Organismos que integran la institución**

Orden	Se encuentran	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
A	De Dirección (director (a), Consejo Escolar, Consejo Académico, etc.)	3	42,9	3	42,9	1	14,3
B	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	4	57,1	3	42,9	0	0
C	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	5	71,4	1	14,3	1	14,3
D	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	6	85,7	1	14,3	0	0
E	Otros (¿cuáles?) (Administración)	1	14,3	0	0	0	0

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

**Elaboración:** Raymond Suarez

Esta sección se la formuló respecto a la total, poca o nula presencia de los representantes de los diversos departamentos en el tiempo que las actividades se desarrollan dentro de la facultad. Los resultados muestran un papel equilibrado en la presencia de las actividades diarias dentro de la institución, teniendo en cuenta que los porcentajes más elevados en un 14,3% de no presencia, son de la Dirección académica y Decanato, lo que puede ser un tema común en líderes que están en

constante movimiento dentro y fuera de la organización en temas variados que se encuentran dentro de las programaciones, comunicación interinstitucional, convenios, reuniones, etc.

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

**Tabla 4.2.10: Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores**

Orden	Actividades a cargo	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
A	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos.	4	57,1	3	42,9	0	0
B	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	3	42,9	3	42,9	1	14,3
C	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.	4	57,1	2	28,6	1	14,3
D	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.	6	85,7	1	14,3	0	0

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

**Elaboración:** Raymond Suarez

Las actividades de un equipo didáctico, son imprescindibles para mejorar la aprehensión de conocimientos y el mantenimiento de los estudiantes dentro de la facultad, requiere de toda la colaboración y mejora el proceso de enseñanza - aprendizaje hacia la excelencia académica.

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

Por otro lado las actividades de enseñanza y aprendizaje muestran un 85,7% de acción en las tareas que normalmente se realizan por parte del equipo didáctico, es un buen indicador ya que de este modo se evidencia que existe una planificación previa de las actividades semestrales a las que se deben someter los docentes y estudiantes.

**Tabla 4.2.11: Los departamentos didácticos y sus acciones**

Orden	Los Departamentos se encargan de:	Si		No	
		f	%	F	%
A	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.	2	28,6	5	71,4
B	Formular propuestas al equipo directivo y claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	4	57,1	3	42,9

C	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.	2	28,6	5	71,4
d	Mantener actualizada la metodología.	2	28,6	5	71,4
e	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.	3	42,9	4	57,1
f	Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.	4	57,1	3	42,9
g	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.	2	28,6	5	71,4
h	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.	1	14,3	6	85,7
i	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.	2	28,6	5	71,4
j	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.	2	28,6	5	71,4

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

**Elaboración:** Raymond Suarez

Las puntuaciones en general son bajas, en el caso de la facultad los equipos didácticos se encuentran conformados por los jefes de área quienes son los encargados directos de las acciones investigadas. Iniciando por la proporción más baja, el 14,3% indica que las propuestas de cambio tienden a ser nulas hacia el equipo directivo, esto como respuesta al desconocimiento de las tareas que debe cumplir el equipo de jefes de área y por qué en sí su implementación es nueva (en este semestre) en la facultad.

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

**Tabla 4.2.12: La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones**

Orden	Acciones	SI		NO	
		f	%	F	%
A	La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.	5	71,4	2	28,6

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

**Elaboración:** Raymond Suarez

El 71,4% indica que los directivos tienden a crear soluciones para mejorar el entorno y la comunidad, de lo que se puede establecer que se están tomando las medidas pertinentes para fomentar tales propósitos de acuerdo al lugar en el que se ubica. Pero hay que esclarecer que la facultad se encuentra aislada de un entorno de personas o de una comunidad externa que lo rodee, ya que de acuerdo a su ubicación y su geografía forma parte de la única edificación que se encuentra en el sector.

Lo que se afirma a modo de observación es que se han tomado todas las medidas para aprovechar la naturaleza y geografía del sector, tomando en cuenta todas las ordenanzas que actualmente rigen el distrito metropolitano de Quito.

**Tabla 4.2.13: Materiales de planificación educativa**

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

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

**Elaboración:** Raymond Suarez

Como punto crítico principal es la no existencia de un programa de reingeniería de procesos en la planificación educativa (14,3%), ya que no existe un equipo principal de gestión que se reúna a tratar dichos temas y tampoco el manual de normas lo establece. La reingeniería de procesos permite optimizar el uso de todos los recursos educativos para mejorar el producto final, que en este caso son los estudiantes.

De la misma forma no hay un plan de capacitación eficiente (14,3%), la misma que ayude a mantener a los directivos a la vanguardia en temas de gestión educativa y a los docentes a mejorar los instrumentos de enseñanza y actualización de conocimientos para la profesionalización de los estudiantes. Hay que observar que el 71,4% menciona que se ha utilizado un POA y un Plan estratégico, el mismo que debería alcanzar un 100% porque son documentos socializados entre los docentes y gestores institucionales, este caso se da porque estos documentos se los han implementado recientemente y no se ha considerado la socialización interna.

#### 4.2.2 DE LOS PROFESORES

**Tabla 4.2.14: Encuesta a docentes**

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

2.	El liderazgo de la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.	12	63,2	4	21,1	3	15,8
3.	La gerencia educativa, se promueve en los padres, representantes, comunidad en general, la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.	6	31,6	7	36,8	6	31,6
4.	Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes-estudiantes-familias- asociación civil- padres y representantes- consejo comunal, con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.	13	68,4	6	31,6	0	0
5.	Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	10	52,6	5	26,3	4	21,1
6.	En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.	15	78,9	4	21,1	0	0



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

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

Elaboración: Raymond Suarez

Las relaciones humanas son la base fundamental de una estructura y de una comunidad, la integración incentiva al trabajo grupal y el apoyo para el logro de metas.

El numeral ocho afirma que un 73,3% de los docentes no se sienten integrados al equipo colegiado de la facultad, lo que puede causar que la visión o los objetivos académicos de la facultad no se hagan realidad. Para cohesionar tales distanciamientos es necesaria la acción directiva y su liderazgo influenciante en el grupo humano a cargo, pero el liderazgo demostrado por las autoridades no es el adecuado en el establecimiento, ya que los profesores no se sienten integrados o no están conformes con la dirección y gestión relacionada al área académica. Así solo el 26,3% de docentes mantienen una admiración por el liderazgo y gestión de los representantes de la facultad y de la misma forma se evidencia que la gestión y liderazgo en el área académica desde el punto de vista de los profesores solo ocupa un 31.6%.

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

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

#### 4.2.3 DE LOS ESTUDIANTES

Tabla 4.2.15: Encuesta a estudiantes

DECLARACIONES		SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		F	%	f	%	f	%
1.	El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	10	50,0	4	20,0	6	30,0

2.	Las autoridades hablan más que escuchan a los problemas de los estudiantes.	12	60,0	6	30,0	2	10,0
3.	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	14	70,0	3	15,0	3	15,0
4.	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	8	40,0	7	35,0	5	25,0
5.	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	5	25,0	14	70,0	1	5,0
6.	Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	4	20,0	6	30,0	10	50,0
7.	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	8	40,0	8	40,0	4	20,0
8.	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	10	50,0	5	25,0	5	25,0
9.	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	4	20,0	5	25,0	11	55,0
10.	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	13	65,0	6	30,0	1	5,0
11.	El profesor es quien decide qué se hace en esta clase.	17	85,0	3	15,0	0	0,0

12.	Se realizan trabajos en grupo (equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	11	55,0	6	30,0	3	15,0
13.	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	9	45,0	7	35,0	4	20,0
14.	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	18	90,0	2	10,0	0	0,0

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

Elaboración: Raymond Suarez

La gestión, liderazgo y valores vista desde la dimensión estudiantil hacia los gestores del establecimiento permite verificar el grado de aceptabilidad y conformidad que goza la carrera a través de sus estudiantes. El 50% de estudiantes responde a que sus criterios no son tomados en cuenta, lo que implica que la institución debe acoger sugerencias como parte de un seguimiento estudiantil para su mantenimiento y mejora del rendimiento.

La pregunta 4 hace referencia al trabajo repetitivo y poco innovador al afirmar que rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases en un 40%, esto debido a que no ha existido una previa planificación que se encuentra en los micro currículos que normalmente se basan los docentes para impartir su clase y que su modelación está en construcción.

En referencia a la pregunta 6 la motivación es una estrategia educativa, enfocada en "valores y virtudes", de lo que los estudiantes aseveran que solo un 20% de profesores aplica tal motivación, este puede ser un indicativo sugiriendo que los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes, se puede aclarar que dichos problemas están caracterizados por la relación alumno – docente, y que en la encuesta a profesores se logró comprobar que la relación docente – dirigente no mantiene buenos resultados, entonces los problemas no pueden ser resueltos mientras no exista una comunicación abierta para resolver dichos inconvenientes.

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

#### 4.2.4 ENTREVISTA A DIRECTIVOS

Tabla 4.2.16: Resultados de entrevista a Directivos

N°	Pregunta	Respuesta positiva	F	Respuesta Débil	f
1.	<p>¿Qué es la comunicación para usted?</p> <p>¿En qué se diferencia de la información?</p>	<p>Proceso mediante el cual se transmite algo de una entidad a otra.</p> <p>Proceso comunicativo, donde la información es incluida por el emisor en un paquete y canalizada hacia el receptor a través del medio.</p> <p>Información son datos recibidos y adecuados para entenderlos.</p>	5	<p>Cuando se comunica algo a alguien.</p> <p>Son los medios que permiten entablar una relación con otra persona.</p> <p>La información es la que se incluye en la comunicación.</p>	2
2.	<p>¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?</p>	<p>El manual se encuentra en el departamento de gestión académica de la universidad y las políticas de la Facultad de Ingeniería Automotriz se</p>	5	<p>Desconozco donde y que departamento posea dicho manual.</p>	2

		enfocan en las áreas de docentes y alumnos, dirigidas por el decano como máxima autoridad, actualmente se encuentra en construcción.	Lidera el decano pero con una reglamentación interna de la facultad.	
3.	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	Receptando sus inquietudes, proponiendo soluciones diferentes, innovadoras, solucionando democráticamente y siempre alineados en el decálogo y pentálogo de la Facultad.	Se propondría un cambio en sus peticiones.  Resolviendo cada una de sus inquietudes.  Con la ayuda de un superior para evitar mayores conflictos	4 3
4.	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	Ser capaces de rediseñar los centros escolares de modo que hagan posible la mejora institucional  Que sea un liderazgo transformacional, moral y cultural	Ser capaz de convencer a sus seguidores hacia metas de la institución. Lograr que su visión se lleve a cabo como haya dispuesto. Influenciar en los alumnos para resultados finales	4 3

5.	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	<p>Existe un liderazgo dinamizador y promotor del cambio organizativo</p> <p>Liderazgo instructivo fuerte, capaz de articular una visión conjunta</p>	<p>Se forman líderes a partir de maestros que influyen en su pensamiento</p> <p>Un liderazgo variable que a veces fomenta valores pero que siempre quiere calidad.</p>	3 4
6.	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	<p>Son los valores instituidos en el pentálogo de la Facultad como el compromiso de estudio, puntualidad, solidaridad, responsabilidad y ética en todas sus dimensiones.</p>	<p>La colaboración, solidaridad, y valores establecidos en los reglamentos.</p> <p>Todos los valores que son necesarios para la convivencia.</p>	3 4



7.	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	<p>La cultura, información, afán de saber, estudio, hábitos y técnicas de trabajo intelectual para utilizar la información en un ambiente de respeto y cordialidad.</p> <p>Compromiso y expresión clara a través del lenguaje y desarrollo de las capacidades mentales respetando y valorando capacidades individuales.</p>	<p>El respeto, puntualidad, solidaridad, compromiso, amabilidad, consideración como elementos de la comunicación y del proceso de enseñanza – aprendizaje</p>	2 5
8.	En el caso de existir antivalores, ¿cuáles son?	<p>No se acepta el convivir con antivalores en la institución.</p> <p>Los antivalores no son permitidos en nuestra institución y por ende no existen ni deben existir bajo ninguna circunstancia tales antivalores</p> <p>No existen antivalores.</p>	<p>Irrespeto al docente , la pérdida de comunicación entre personas, y la poca solidaridad interna entre compañeros de trabajo</p>	6 1

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

**Elaboración:** Raymond Suarez

La entrevista a directivos muestra concretamente el conocimiento y la capacidad que mantienen un directivo al frente del establecimiento, de ahí se puede evidenciar que dos directivos desconocen que la facultad cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo, lo que deriva en incomprensión al momento de realizar una tarea de gestión.

Así mismo en el caso de resolución de problemas, tres directivos no genera una respuesta clara de lo que se debe hacer en tales casos, o en su lugar propone consultar a otra persona. Esta situación incrementa el porcentaje de posibilidades de que un problema se agrave, que genere mayor consumo de recursos y que los procesos se detengan. Por último, existe una tendencia hacia la implementación de valores aunque varios directivos no argumentan la existencia de un pentálogo al cual se rige la institución, y que de una u otra manera debe estar socializada entre todo el equipo de gestión para enrumbar en un solo sentido la institución.

**Tabla 4.2.17 Matriz de problemáticas**

Problemas Observados	Causas	Efectos
<b>Problema 1.</b> La falta de un conocimiento integral de gestión educativa y adecuada para lograr una apropiada dirección académica, liderazgo y valores institucionales	Organización relativamente nueva y joven en el medio, manteniendo en construcción varios procesos	Débil competencia con otras instituciones educativas a nivel nacional e internacional
	Desconocimiento de las ventajas y de los reglamentos de Educación Superior	No acreditación de la facultad al sistema de Educación Superior Nacional
	Falta de presupuesto para la	Resultados no favorables al proceso

	implementación de un nuevo proceso en la organización educativa	enseñanza – aprendizaje y baja calidad educativa
<b>Problema 2.</b> Poca socialización de los manuales, reglamentos, proyectos y modelo educativo en la Facultad	Reciente implementación de los manuales y reglamentaciones internas	Poca aplicación de los docentes y estudiantes de las normativas institucionales ocasionando problemas
	Modelos y planes en construcción, aún no aprobadas o no factibles	Desviación de los propósitos institucionales y de la organización interna y sus secuencias.
	Inexperiencia de los líderes en el conocimiento o generación de dichos documentos aplicables a la educación	Poca acogida de las decisiones de los líderes y constantes cuestionamientos a sus decisiones, se crea un ambiente tenso
<b>Problema 3.-</b> Necesidad de un sistema de capacitación docente orientado a la calidad educativa	No inclusión del presupuesto en tareas de capacitación profesional	Deficiencia en los resultados que se quiera obtener en el sistema educativo y en la transferencia de ciencia y

		tecnología.
	No existencia de una reglamentación que propicie o proponga el número de horas o tiempo de actualización de conocimientos	Los profesores no se responsabilizan con el establecimiento ni con la enseñanza
	Poca preocupación de los docentes y del cuerpo directivo en la preparación adecuada de los maestros	Conocimientos impartidos a los estudiantes son poco adecuados y de baja competencia respecto a las necesidades y problemas profesionales actuales

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

**Elaboración:** Raymond Suarez

La matriz de problemáticas muestra a partir del diagnóstico, los principales conflictos que sufre la institución y que pueden ser decisivos en terea de gestión, liderazgo y valores instituidos. Estos temas se los debe tratar concretamente y de manera inteligente con la finalidad de hacer sólida a la institución y mantener una educación diferenciada dispuesta a crear profesionales competentes en el medio.

## 5. DISCUSIÓN

Se ha dividido la discusión de acuerdo a temas más importantes tomados del diagnóstico:

### 5.1 El liderazgo y la excelencia académica

El 49 % de directivos establecen que el número total de individuos, es decir su cantidad, merecen un calificativo de crecimiento educativo y muy poco se estima que la calidad y los resultados finales son los que deben primar en el establecimiento. Se ha establecido de forma general que el liderazgo es el proceso de influir sobre las personas para dirigir sus esfuerzos hacia el cumplimiento de determinadas metas, en nuestro caso la dirección debe mantener un ideal claro del objetivo educativo, de aquí que la gestión interna en la organización presenta un enfoque limitado refiriéndose de esta forma a la evolución que debe seguir la institución.

La visión y los reglamentos internos establecen que todos los mecanismos del proceso educativo deben ser guiados, y de igual manera en la Tabla 4.2.6 se puede determinar que la visión de excelencia académica está presente y puesta en consideración en un 85,7% dentro de la administración de la institución; entonces el problema radica en la no familiarización de los directivos académicos con la normativa institucional existiendo un conflicto de creencias o de no aceptación a los perfiles que exige la facultad.

De la misma forma en el análisis de amenazas y debilidades se evidencia que no existe un seguimiento en la planificación académica, por lo que deja abierta la posibilidad de una disminución en la calidad académica. Entonces el problema radica en la capacitación de los directivos, en diferenciar que el establecimiento merece una “gestión educativa” y no un enfoque de administración empresarial, en el conocimiento de las herramientas claves y útiles para el buen funcionamiento de los procesos de enseñanza – aprendizaje, basados en liderazgo y valores.

## **5.2 Capacitación**

En la Tabla 4.2.13 el 14.3% de las respuestas de los directivos indica que la capacitación de los docentes y gestores de la organización junto con la delegación de grupos de decisión es tomada en cuenta para los procesos de la facultad, siendo demasiado bajo este índice en un centro educativo superior, evidenciando que en el trabajo en equipo no se establece dentro de las tareas de planificación educativa.

Expandiendo el estudio a la revisión de capacitación docente, la planificación académica de la facultad asegura que debe existir una formación dedicada a fortalecer el sistema educacional, donde los profesores de la facultad de ingeniería automotriz se capacitan tanto en el área técnica como en el aspecto pedagógico. Pero por medio de la observación identificamos que dicha formación no está al alcance de todos ya que necesitan de autofinanciamiento, y los costos para profesionalización técnica son elevados y al alcance de pocos docentes.

La educación está rodeada e influenciada por un entorno en donde las competencias varían vertiginosamente y se hace necesaria la constante actualización de conocimientos para distinguir nuestra enseñanza y mejorar el resultado del aprendizaje en la facultad. Además que esta capacitación estimula la habilidad y actualiza el sistema de gestión educacional. Así, la gestión educativa planifica, organiza, dirige y controla una organización con el fin de alcanzar los objetivos propuestos en un diseño curricular y por ende se necesita capacitar sólidamente y mantener una experiencia adecuada.

## **5.3 Gestión de procesos educativos**

Los índices de gestión del departamento de didáctica de la facultad son en exceso bajos y se encuentran en el rango del 14,3% al 57,9% en la totalidad de la tabla 4.2.11 siendo estos valores el resultado de la no existencia de un manual integral de gestión del conocimiento y de procedimientos internos. Otro punto importante muestra la tabla 4.2.13, indicando que la reingeniería de procesos es casi nula en el establecimiento con un 14% de tal forma que es imperativo el solucionar dicho problema y la introducción de un equipo o departamento encargado de generar cambios radicales al interior y en el entorno de la institución.

De la misma forma el organigrama de la facultad evidencia que no se contemplan áreas o departamentos de conocimiento, así como la inclusión del equipo de profesores en el orden jerárquico institucional, de tal forma que el bajo porcentaje de la labor didáctica no significa que no se encuentre trabajando dicho departamento sino que es el resultado de la no presencia del mismo, pues el nombramiento de jefes de área es una ordenamiento estancado que en la actualidad no se lo ha continuado.

La gestión debe encaminarse hacia una planificación, considerando las diferentes teorías pedagógicas, de esta forma se considera que el equipo de gestión didáctica es uno de los principales departamentos que apoyan al liderazgo de la institución, precursores de la innovación formativa, de la investigación, el perfeccionamiento de la calidad de transferir conocimientos, siempre considerando su trabajo en la modernidad de teorías, siempre guiado por el líder educativo del establecimiento.

Los cambios sustanciales que deben darse al interior de la facultad conviene estar influenciados por los directivos. En el liderazgo educativo en cambio se obligan a estar inmersos los directivos y todos los participantes del proceso enseñanza – aprendizaje. El capital humano en la educación es el único recurso a quien se le exigen cualidades inconfundibles, para trabajar consecuentemente en un contexto determinado, tomando en cuenta que la calidad es producto de un esfuerzo por hacer las cosas bien en el transcurso de la aplicación de las nuevas tecnologías, para el logro de la gestión escolar.

#### **5.4 Comunicación e Integración**

La Tabla 4.2.14 establece que en un 73% los profesores no se sienten integrados o no están conformes con la dirección y gestión relacionada al área académica. Cualquier forma de distanciamiento que esté relacionado a la integración se ve reflejado por una sola causa que es la falta de comunicación. Para que un proceso funcione de forma sistemática y bajo las condiciones establecidas es necesario la comunicación y entendimiento entre todas las partes, de esto se instituye a la comunicación como la relación en comunidad humanitaria, que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad y entendimiento, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento

determinante de las formas que asume la sociabilidad del hombre y aún más es el elemento principal dentro de la educación.

En el diagnóstico se observa que dentro de la normativa de las funciones de áreas y departamentos no incluyen el trato al personal basado en valores y liderazgo, sino que solamente rige las tareas de una manera inerte sin el compromiso a los principios de la facultad. Así mismo el organigrama interno jerarquiza una estructura pero no define la forma en que dicha distribución debe actuar y la relación que debe tener entre las diferentes áreas. Por tales razones, la comunicación e integración deben ir de la mano, siempre y cuando estas supongan un interés en el cumplimiento de la misión, visión, objetivos institucionales conllevando al buen vivir dentro de las relaciones profesionales de una organización educativa.

### **5.5 Motivación y valores**

Un 40% de alumnos de la institución hacen referencia que existe una tendencia al trabajo repetitivo y poco innovador al afirmar que rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases (tabla 4.2.15). En la misma tabla, haciendo referencia a la pregunta 9 y 6, también demuestra que los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes y no inculcan valores a sus estudiantes. Los porcentajes en los que los profesores demuestran preocupación por los estudiantes, por su motivación o inculcan valores tienen una media del 20%. El Código de ética de la facultad y el decálogo de la UIDE exteriorizan las normativas internas de los docentes, alumnos y personas que trabajan en la institución, de esta manera queda claro que no es un problema de desconocimiento del procedimiento sino de la aceptación y motivación interna de la Facultad.

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



necesidad individual (evitando el egoísmo), de ahí que esta motivación debe venir desde las altas jerarquías y debe ser aceptada a todo nivel para lograr resultados.

De lo anteriormente mencionado se concluye que los docentes, actores directos del proceso de enseñanza, no se encuentran motivados para su tarea diaria o no están socializados con el plan estratégico y con los lineamientos institucionales. El sentimiento de apartamiento de los alumnos también está afectado por la inexistencia de un proceso que se pudo evidenciar la sección de diagnóstico al verificar que no existe acompañamiento estudiantil dentro de la planificación académica, por lo que también es otro factor incidente por el cual los alumnos afirman que no existe interés de los profesores y directivos en resolver sus dificultades.

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

## **5.6 Liderazgo administrativo en la Facultad**

De acuerdo a las entrevistas, la tabla 4.2.16 se determina que cinco de las siete personas encargadas de la administración están al corriente que existe un manual que regula la forma de gestión y que dicho documento se encuentra en el departamento de Gestión Académica de la Universidad. De la misma manera el grupo de directivos enfatiza que las decisiones y la gestión principal solamente están dirigidas por el decano en un 42,9% y el director de carrera con un 57,1% como máximas autoridades pudiendo derivar en un monopolio.

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

Hay que considerar varias características básicas de los directivos como líderes gerenciales en instituciones educativas tales como destreza mental, lucidez emocional, necesidad exclusiva de logro, habilidad para resolver problemas, empatía y representatividad, esto deriva en la imperiosa necesidad de que los directivos de la institución deben formarse y estar en constante capacitación para retomar su categoría de líderes reconocidos dentro de la institución.

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

## 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

### 6.1. Conclusiones

- La capacidad de gestión y liderazgo de la institución está afectada por el desconocimiento de las acciones necesarias para instituciones educativas, poniendo en práctica solamente una administración empresarial, ya que los índices de gestión orientados al proceso formativo están entre el 14,3% al 57,9%, siendo este el factor imperante de cambio de la facultad.
- Los roles de los gestores de la facultad son guiadas por normas mecanizadas e inertes, lo que necesariamente implica un cambio en factores como: motivación, integración, gestión académica, valores y comunicación siendo estos los puntos débiles encontrados de este estudio.
- El cambio en la estructura del organigrama interno orientado a la inclusión de los docentes, tanto para el orden jerárquico como para la toma de decisiones afecta directamente a la comunidad educativa y su entorno, y es necesario para crear un proceso comunicativo horizontal, recíproco, en donde cualquier miembro de la comunidad que escucha puede dar su visión, su opinión con fines de aceptación, integración para el logro de la excelencia educativa.
- El liderazgo basado en valores respalda y motiva al personal por medio de los diferentes tipos de comunicación, crean un clima propicio de confianza y cooperación que elimina el aislamiento y en consecuencia desaparece la angustia y la confusión entre los integrantes de la organización, permitiendo mayor fluidez en los procesos educativos.
- La combinación de los diferentes sistemas de comunicación y la aceptación de la administración en el establecimiento es necesaria para lograr la integración, a fin de asegurar un trabajo coherente encaminado hacia

objetivos comunes que despierten la iniciativa e innovación en el trabajo docente.

## 6.2 Recomendaciones

- Para la realización de un análisis de esta naturaleza, se requiere que el individuo tenga una visión clara de la situación que enfrenta, asumir su rol de investigador en función de la problemática que se detecte, debiendo con ello explorar el ambiente educativo en el cual se desenvuelve, a fin de recolectar las evidencias más acertadas que le permitan describir todos los elementos (alumnos, docentes, y comunidad), para así consolidar los resultados.
- Los resultados de la investigación deben ser puestos a consideración de los miembros institucionales, con el afán de mejora de la organización educativa, teniendo en cuenta que todos los valores deben tratarse con profesionalismo, entendiendo que son una guía que ayudan a cada individuo a otorgarle una mejor valoración al momento de corregir errores en caso de serlo.
- El liderazgo personal de cada directivo debe destacarse en los procesos educativos, con metas definidas, con una personalidad atrayente y carismática, comunicativo en los fines y acciones pedagógicas, poseer un gran dinamismo ejemplar basado en valores, motivador al logro de objetivos institucionales y aplicar las nuevas teorías en diferentes contextos.
- Se recomienda que entre los directivos y demás involucrados en el proceso educativo, exista una comunicación amplia que permita realizar funciones básicas en el interior de un grupo u organización como son: planificación, organización, control y evaluación, puesto que la misma sirve para controlar en diversas formas el comportamiento del recurso humano, en este caso específico la consolidación del liderazgo transformacional del directivo en la facultad de Ingeniería Automotriz.

## **7. PROPUESTA DE MEJORA**

### **7.1. TITULO DE LA PROPUESTA:**

“Capacitación en gestión educativa acorde a los requerimientos de educación superior para lograr una apropiada dirección académica”

### **7.2. JUSTIFICACIÓN**

Previo estudio de la gestión, liderazgo y valores de la institución, se estableció que los índices de trabajo del departamento de didáctica eran inapropiados para una institución de nivel superior, como consecuencia de un distanciamiento entre los conceptos de gestión educativa y administración de empresas. De igual forma se estableció que el organigrama no contempla áreas o departamentos de conocimiento, originando problemas motivacionales, de distanciamiento entre líderes y profesores, de estudiantes y cuerpo docente, de calidad y excelencia académica.

Es necesario resolver los problemas que inducen a los estudiantes a pensar que no son tomados en cuenta, y donde los profesores creen que no son encausados en la toma de decisiones interna. La propuesta ayuda a generar una mejor convivencia interna y crear nuevos líderes que actúan planificando su propio trabajo con motivación y metas ambiciosas.

Sin el conocimiento establecido en los directivos y docentes de la facultad acerca de gestión en organizaciones educativas, las competencias no pueden ser explotadas en un grado superlativo, en educación superior se requiere lograr la calidad total y para ello los procesos van ir tomados de la mano en toda su extensión de la gestión, liderazgo y los valores.

La necesidad de obtener el máximo rendimiento posible en la transferencia de ciencia y tecnología, en aprobar la acreditación institucional avalada por el SENESCYT, en crear profesionales con valores, en aprovechar todos los elementos disponibles, en lograr un liderazgo educativo a base de la gestión educativa viene a ser también motivo para la implementación del modelo propuesto.

### 7.3 OBJETIVOS

#### **Objetivo General**

Generar conocimiento, valores y líderes por medio de la capacitación en gestión en la facultad de mecánica automotriz, utilizando los medios y procesos adecuados que ayuden a la calidad educativa en un lapso semestral.

#### **Objetivos Específicos**

- Investigar los diferentes métodos de ejecución de sistemas de gestión de conocimiento para su correcta aplicación.
- Fundamentar teóricamente el sistema, basándose en ideas científicas orientados a la parte técnica de la facultad.
- Diseñar los procesos y las metodologías del sistema de gestión educativa orientada al liderazgo y valores, derivando en la constante mejora de la calidad educativa.
- Ejecutar los nuevos conocimientos, creando nuevas políticas y procesos formativos, motivando y socializando el programa.

### 7.4 ACTIVIDADES

**1. Elección del tema.-** análisis de la propuesta, tomando en cuenta los estudios previos que se han dado en pos de una mejora sustancial del establecimiento.

**2. Redacción del plan.-** Esquematizar y caracterizar la propuesta indicando cuáles son sus expectativas, su contexto, los recursos, etc., que sean necesarios para conseguir su implementación.

**3. Investigación Bibliográfica.-** La búsqueda de un respaldo teórico que sirva de guía y que debe estar presente durante todo el proceso de mejora.

**4. Recolección de datos.-** recopilación de referencias que ayuden a formar y contextualizar el campo en donde se trabajará y se implementará la propuesta.

**5. Estudio de alternativas.-** Revisar de acuerdo a los recursos, cuál de los sistemas de capacitación en gestión es el más adecuado para el establecimiento educativo.

**6. Fundamentación teórica.-** Poner las bases esenciales que sustenten la propuesta elegida.

**7. Diseño de la propuesta.-** Delinear los procesos, tareas, métodos, etc., que serán implementados en la capacitación de gestión.

**8. Implementación.-** Socialización de la propuesta, capacitación e integración dentro de los parámetros dispuestos.

**9. Evaluación.-** Valoración del funcionamiento y de los resultados de la capacitación impartida bajo instrumentos válidos y confiables.

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

## **7.5 LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL**

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

## 7.6 POBLACIÓN OBJETIVO

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

## 7.7 SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

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

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

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

## 7.8 PRESUPUESTO

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



**Tabla 7.1 Presupuesto de la propuesta**

RECURSO	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	TOTAL
<b>Recurso Humano</b>	1	400	2400
<b>Conocimiento</b>	(6 meses)		
<b>Implementación</b>	1	150	150
<b>Socialización</b>	2 (número de capacitaciones)	100	200
<b>Evaluación</b>	1	200	200
<b>Costos material didáctico y de la propuesta</b>	1	90	90
<b>Varios</b>	1	100	100
Total			3140 usd

**Elaboración:** Raymond Suarez

7.9 CRONOGRAMA

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

**Propuesta de “Capacitación en gestión educativa acorde a los requerimientos de educación superior para lograr una apropiada dirección académica”**

		FECHA S				Octubre				Noviem.				Diciemb.				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septi.			
ACTIVIDADES		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Elección del tema	x																																																			
2	Redacción del plan	x	x																																																		
3	Investigación Bibliográfica	x	x	X	x	x	x	x	x	x	x	x	x	X	X	x	x	x	X	x	x	x	x	x	x	X	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x								
4	Recolección de datos					x	x	x	x																																												
5	Estudio de alternativas							x	x	x	x																																										
6	Fundamentación teórica											x	x	X	X	x	x	x	X																																		
7	Diseño del proyecto																							x	x	x	x	x	x	X	x	x	x	x	x	x	x																
8	Implementación																																																				
9	Evaluación																																																				
10	Mejora de la Propuesta																																																				

Elaboración: Raymond Suarez

## 8. BIBLIOGRAFIA.

Alvarado, José Antonio, (2004) Un Enfoque Administrativo para un Sistema de Estudio y Aprendizaje, México D.F.,

Chiavenato Idalberto, (2010) Administración de Recursos Humanos, 8va edición, México,

Chiavenato Idalberto, (2000) Introducción a la Teoría de la Administración, 1ra edición, Elsevier, Campus, Rio de Janeiro,

Goldstein Yossi, (2009) El Liderazgo, Curso sobre corrientes y dilemas del pensamiento contemporáneo,

Warren Rick, (2005) Liderazgo con Propósito, 1ª edición, Editorial Vida, EE.UU.,

Guillén Manuel, (2006) Ética en las organizaciones: Construyendo confianza, Ed. Pearson, Madrid,

Barrio José, (1997) Educación en Valores – Algunas Precisiones desde la Filosofía de la Educación, Revista Española de Pedagogía, Madrid,

## 9. APENDICES

### 9.1 ENCUESTA A DIRECTIVOS

**Sres. Gestores Educativos:**

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

#### INFORMACION GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

**Nombre del establecimiento**

educativo.....

#### UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

**Provincia** \_\_\_\_\_

**Cantón** \_\_\_\_\_

**Sector:**                      Urbano (   ) Rural (   )

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

#### 1. TIPO DE ESTABLECIMIENTO

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

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

- a. El Director (Rector) organiza las 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) Decano ( )
- b) Director de Carrera ( )
- 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 los valores institucionales y personales			
F	Delegación de autoridad a los grupos de decisión.			

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- d. (\_\_\_\_) Mantener actualizada la metodología.
- e. (\_\_\_\_) Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.
- f. (\_\_\_\_) Colaborar con el departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.
- g. (\_\_\_\_) Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.
- h. (\_\_\_\_) Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.
- i. (\_\_\_\_) Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.
- j. (\_\_\_\_) Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.

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

SI (\_\_\_\_) NO (\_\_\_\_)

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

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

**¡Importante!**

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



## 9.2 ENCUESTA A DOCENTES

**Sr. Profesor:**

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

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

**Cada declaración tiene tres posibles respuestas:**

1. SIEMPRE
2. A VECES
3. NUNCA

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

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

### 1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

**Nombre del establecimiento educativo:**

\_\_\_\_\_

**UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:**

**Provincia :** \_\_\_\_\_

**Cantón:** \_\_\_\_\_

**Sector: Urbano ( ) Rural( )**

**TIPO DE ESTABLECIMIENTO:**

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

## 2. CUESTIONARIO

<b>DECLARACIONES</b>	<b>SIEMPR E</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNC A</b>
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.			
<b>DECLARACIONES</b>	<b>SIEMPR E</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNC A</b>
3. La gerencia educativa, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.			
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes-estudiantes- familias- asociación civil- padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.			
5. Resistencia o esceptismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.			
6. Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza de aprendizaje.			
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.			
8. Resistencia en los compañeros o director/rector			

cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.			
9. Sentirme poco integrado en la escuela entre compañeros.			
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.			
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.			
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.			
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.			
14. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera.			
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.			
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.			

### 9.3 CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

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

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

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

---

---

---

---

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

---

---

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

---

---

---

---

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

---

---

---

---

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

---

---

---

---

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

---

---

---

---

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

---

---

---

---

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

---

---

---

---

**GRACIAS POR SU COLABORACION**

