



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

*L.H. Universidad Católica de Loja*

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION**

**MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**

**TEMA: "GESTION, LIDERAZGO Y VALORES  
EN LA ADMINISTRACIÓN DEL CENTRO EDUCATIVO  
LA INMACULADA, en la ciudad de Quito, DURANTE 2010-2011**

**Tesis de grado previa a la obtención del  
Título de Magister en Gerencia y Liderazgo  
Educativo.**

**AUTOR:**

Lic. KATRUSHKA BURBANO

**DIRECTORA DE TESIS:**

MGS. XIMENA FRANCO ABAD

**CENTRO UNIVERSITARIO QUITO**

**2011**

**Loja, 21 de abril 2011**

**Mgs.  
Ximena Franco Abad  
DIRECTORA DE TESIS**

**CERTIFICA:**

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

-----  
**Mgs. Ximena Franco Abad**

## **CESION DE DERECHOS**

Yo Katrushka Eufemia Burbano Ayerve, 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,..... ( 30-abril-2011)

## **AUTORÍA**

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

**F.....**  
**Nombre: Katrushka Burbano**  
**CI.170922856-1**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación a mi prestigiosa Universidad Técnica Particular de Loja con la Modalidad a Distancia, que con su vasta experiencia ha formado profesionales líderes que han triunfado en la vida cotidiana, por lo que me comprometo aplicar sus enseñanzas aprendidas a lo largo de mi carrera en el área de la Educación, llevando siempre en alto el nombre de quienes me formaron y hay sabido guiarme, orientarme y encaminarme de mejor manera para servir a la comunidad entera.

La autora

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco primero a Dios por permitirme llegar hasta esta instancia de mi vida profesional, a mi hija, a mi madre y principalmente a mi padre, quien con tanto amor y cariño supo encaminarme a continuar mis estudios con paciencia y sacrificio para con responsabilidad y constancia llegue a obtener un gran estímulo para mi superación personal.

A los profesores que hay sabido impartir la ciencia de la Educación s sus experiencias vividas, sin esperar a cambio nada más que nuestra buena preparación académica, lo que nos permitirá asesorar, conducir y ejecutar una buena y eficiente formación a las generaciones venideras.

Por último un sincero agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja con la Modalidad a Distancia que nos ha dado la oportunidad de prepararnos de mejor manera para servir a la juventud Ecuatoriana.

La autora

## INDICE DE CONTENIDOS

<b>PORTADA</b>	<b>Página</b>
PORTADA	<i>i</i>
CERTIFICACIÓN	<i>ii</i>
ACTADESESIÓN	<i>iii</i>
AUTORIA	<i>IV</i>
DEDICATORIA	<i>V</i>
AGRADECIMIENTO	<i>VI</i>
CERTIFICADO INSTITUCIONAL	<i>VII</i>
ÍNDIC DE CONTENIDO	<i>VIII</i>
1. RESUMEN	<b>1</b>
2. INTRODUCCIÓN	<b>2</b>
3. METODOLOGÍA	<b>3</b>
3.1 Participantes (población total de docentes y estudiantes , la muestra seleccionada)	<b>4</b>
Personal directivo por sexo y edad	
Personal docentes por sexo y edad	
Personal administrativo y de servicios	
Población estudiantil por edad, sexo y especialidad	
3.2 Materiales e instrumentos	<b>7</b>
3.3 Método y procedimiento	<b>8</b>
4. MARCO TEÓRICO	<b>10</b>
4.1 La gestión: concepto, importancia y tipos.	<b>10</b>
4.2 Liderazgo educacional: concepto , tipos , características de cada tipo	<b>17</b>
4.3 Diferencia entre directivo y líder	<b>25</b>
4.4 Los valores y la educación	<b>27</b>
5. DIAGNÓSTICO	<b>33</b>
5.1 Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores.	
5.1.1. El manual de organización	<b>33</b>
5.1.2. El código de ética	<b>39</b>
5.1.3. El plan estratégico	<b>46</b>
5.1.4. El plan operativo anual (POA)	<b>52</b>
5.1.5. El proyecto educativo institucional (PEI)	<b>55</b>
5.1.6. Reglamento interno y otras regulaciones	<b>63</b>
5.2 La estructura organizativa de la Unidad Educativa.	<b>69</b>

5.2.1. Misión y visión.	69
5.2.2. El organigrama	71
5.2.3. Funciones por áreas y departamentos	72
5.3. El clima escolar y convivencia con valores.	73
5.3.1 Dimensión pedagógica curricular y valores	73
5.3.2 Dimensión organizativa operacional valores	82
5.3.3 Dimensión administrativa y financiera y valores	87
5.3.4 Dimensión comunitaria ya valores	87
5.4. Análisis FODA	88
5.4.1. Fortalezas y debilidades	88
5.4.2. Oportunidades y amenazas	88
5.4.3. Matriz FODA	89
5.5 Resultados	90
5.5.1. De los directivos	90
5.5.2. De los profesores	93
5.5.3. De los estudiantes	102
5.5.4. De los padres y familia	104
5.6 Discusión	105
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES	113
7. PROPUESTA DE MEJORA	116
8. BIBLIOGRAFÍA	124
9. Anexos	125



## 1. RESUMEN

Hoy en día la aparición de la necesidad de la gestión de liderazgo y valores en las comunidades de aprendizaje se ha convertido en la solución válida para la superación de problemas sociales, económicos y educativos en los países desarrollados, queriendo involucrar así de una manera positiva a los países de tercer mundo, por esta razón es necesario investigar la posibilidad de implementar este tipo de proyectos en nuestro entorno.

Esta investigación fue realizada en la ciudad de Quito en la comunidad la "PROVIDENCIA" entre junio del 2010 y Enero del 2011, aplicando la encuesta a los docentes, directivos padres de familia y estudiantes, para poder medir liderazgo y valores dentro de la institución educativa, estos cuestionarios fueron realizados por la Universidad Particular Técnica de Loja,

El grupo de estudiantes que se les aplicó la encuesta fueron de cuarto, quinto y sexto curso de la especialidad físico Matemático y Sociales, con la finalidad de medir estos dos factores necesarios para mejorar el liderazgo dentro de la institución, definiendo al final la inexistencia actual de tales agentes imprescindibles para el desarrollarlos previo a la implementación de proyectos de intervención comunitaria.

También se aplicó la entrevista a los directivos de la institución, con respecto a la vicerrectora acepta de forma real los aciertos y desaciertos que existen dentro de la institución, lo contrario de la madre rectora quien no acepta los desaciertos de su gestión.

Los instrumentos curriculares que se utiliza dentro de la institución no son ideales para la enseñanza aprendizaje y las exigencias cognoscitivas de las nuevas generaciones, sin embargo el personal docente con su creatividad y querer llegar con su conocimiento a podido adaptarse e idearse la creación de nuevos instrumentos para poder cubrir las necesidades cognoscitivas y las exigencias de las estudiantes.

Luego de haber realizado la investigación se propone la creación de un manual para la formación de líderes adolescentes, así logrando un cambio de comportamiento, mejorando la comunicación comprensión entre los miembros de la comunidad.

En la creación del manual de líderes para adolescentes, trataran temas, de interés personal los mismos que están separados unidades, dando inicio en los cuantos cursos de bachillerato en todas las especialidades, culminando en tercero de bachillerato. los temas a tratar en cada unidad corresponde al interés de los estudiantes, para mejorar las relaciones interpersonales e intrapersonales dentro y fuera de la institución, consiguiendo excelentes resultados para que exista una mejor comprensión y comunicación dentro de la institución y los hogares de la comunidad.

## 2. INTRODUCCIÓN

Los planteamientos que se presentan en esta investigación sobre la gestión, liderazgo y valores en la administración del centro educativo la Inmaculada, son modelos de transformación educativa, basados en el uso de diferentes herramientas para el empleo de la Educación en todos los campos. Es por ellos que las comunidades de aprendizaje serían propuestas educativas para todas las sociedades actuales.

Las causas principales para el desarrollo de esta investigación son varias entre ellas podemos distinguir, la necesidad de buscar la igualdad educativa en la sociedad de la información, la crisis de las autoridades tradicionales en la vida y en la educación. La democratización de los sistemas, la difícil formación de grupos interactivos, la diversidad educativa sin igualdad basada en el relativismo postmoderno actual.

Ante las causas enunciadas anteriormente podemos generar luego de este estudio y análisis de la sociedad actual, una propuesta de cambio que se orienten hacia la transformación dentro de una comunidad de aprendizaje con la formación de liderazgo a través del aprendizaje dialógico, como fundamento teórico y práctico de nuestra propuesta educativa.

Proyectos como la gestión liderazgo y valores, parten del compromiso de un proceso de transformación social en el avance hacia sociedades más democráticas e igualitarias, por ello se realizan planteamientos que se presentan en esta investigación, principalmente sobre la superación del fracaso escolar y los problemas de convivencia en la comunidad de la Providencia. La cual se la realizó, tomando en cuenta la falta de comunicación, liderazgo, en la triología padres, alumnos, maestros, y autoridades que forman parte de la comunidad educativa, con el objetivo de demostrar que el sueño de una escuela igualitaria para todas las personas con un liderazgo adecuado es ya una realidad en las comunidades de aprendizaje por la transformación educativa existente.

Durante los últimos años se ha producido un interés por conocer los orígenes y realidades de las comunidades de aprendizaje y de acuerdo a mi investigación considero que hay algunos puntos fundamentales que se deberían remarcar. La sociedad ha cambiado y la educación debe cambiar con ella sin pensar que los tiempos pasados fueron mejores, lo que además de no ser ciertos, lo único que promueve es una nostalgia inoperante.

En la sociedad actual priman los recursos intelectuales y por esta razón la comunidad toma un papel fundamental en la lucha contra las desigualdades, que están cada día mejor relacionadas con el éxito o fracaso escolar. Pero esto nos ofrece una ventaja, y desde esta perspectiva es de donde partimos y es que todas

las personas somos capaces de seleccionar y procesar la información, habilidad clave en la actual sociedad. Por lo tanto, esta será la capacidad de desarrollar y la base de nuestro trabajo por la igualdad educativa para desarrollar habilidades, destrezas, potencialidades adquiriendo líderes jóvenes que con su nueva formación, saldrán a la sociedad preparados para contribuir con sus conocimientos y destrezas desarrolladas. Con el cambio dentro de la educación no solo es para impartir conocimientos sino ser más flexible y desarrollar otro tipo de habilidades en los jóvenes, para todo esto necesitamos que dentro de sus hogares existan familias nutridoras para generar seguridad en ellos, y dentro de la institución educativa un liderazgo democrático que exista flexibilidad, adaptabilidad, polivalencia, compatibilidad.

El objetivo general de la investigación es la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores personales e institucionales y que fundamentalmente permiten contribuir a elevar la calidad de la educación en el centro educativo La Inmaculada.

Como objetivos específicos investigar los referentes teóricos sobre gestión educativa, liderazgo educativo y gestión de la calidad en valores, también descubrir una actitud crítica para seleccionar, procesar, y presentar información valiosa sobre la gestión, liderazgo y valores en el centro educativo la inmaculada, y por último determinar los roles y liderazgo de los directivos y jefes departamentales en la ejecución de los planes estratégicos y operativos de la institución educativa de la Inmaculada.

Luego de la investigación realizada dentro de la institución educativa La Inmaculada se puede llegar a la conclusión que liderazgo por parte de las autoridades no existe ya que desde hace cuatro años atrás cada año se cambian las mismas poniendo en riesgo la estabilidad pedagógica, emocional al personal docente, administrativo y a las estudiantes, debido a que cada autoridad viene con políticas y filosofías diferentes, por el tiempo que tiene la institución y porque existe personal docente con muchos años de experiencia se ha mantenido la educación en procesos y valores, esto se torna como la fortaleza de la institución, es por ello que se ha mantenido a pesar de la inestabilidad de autoridades.

Trabajo en equipo tampoco existe, ya que cada autoridad realiza grupos de trabajo con la finalidad de que les mantengan informadas de todo lo que sucede en el entorno, más no grupos de trabajo para el crecimiento cognoscitivo de la institución y al servicio de la niñez y adolescencia, generando un ambiente de desconfianza, deslealtad, y poco profesionalismo.

Existe falta de comunicación, ya que las autoridades no saben escuchar, ni tampoco llegar a consensos, solo dan ordenes, no existe dialogo donde se pueda expresar lo que se siente y se piensa, simplemente los diálogos se tornan como ordenes que hay que acatar, todo esto perjudica para la aportación de nuevas ideas, a trabajar para ganar- ganar, simplemente perdemos todos sin nuevas ideas para innovar y realizar cambios que exigen las nuevas generaciones ya que sus necesidades son diferentes de hace 5 años atrás.

La propuesta de la realización de un manual para la formación de líderes adolescentes, parte de experiencias contrastadas con modelos de transformación

de escuelas y previo a una reflexión teórica relacionada con la práctica de estas experiencias.

Cuando hablamos de un manual de liderazgo como un proyecto de transformación social y cultural de un centro educativo, estamos diciendo que es posible transformar las escuelas para superar el fracaso escolar y mejorar la convivencia.

La comunidad en estudio, como reflejo de su entorno, es cada vez más multicultural, heterogénea y rica en posibilidades y en diferencias. Lo que creo que nosotros como educadores y como personas interesadas en el tema relacionando con este ámbito, es proponer una educación en valores y liderazgo que luche contra las desigualdades y que consiga una sociedad de la información para todos independientemente de su origen y condición social.

Invito a las autoridades de la institución a que lean y analicen dicha investigación para de esta manera tomen correctivos para el bien del crecimiento de la institución, es importante siempre tomar en cuenta la opinión de otras personas ya que no siempre somos dueños de la verdad.

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1 Participantes:**

Para realizar la investigación Gestión liderazgo y valores en la administración del centro educativo la Unidad de la Inmaculada, se escogió la comunidad providencia. La misma que se ha dedicado a la formación integral de la educación de las niñas y adolescentes, esta comunidad tiene a su cargo 1000 estudiantes, en formación con 100 años de experiencia, está ubicada en el barrio González Suarez, al norte de la ciudad de Quito.

Participantes:

Las personas investigadas son 15 padres de familia, de edades comprendidas entre 35 y 65 años de edad, la mayoría percibiéndose mestizos de clase media alta, con familias mono parentales, nucleares y multigeneracionales indistintamente, se les pide participar en una encuesta sobre liderazgo y valores dentro de las aulas de la institución donde sus hijas se educan.

Se aplico a la 25 señoritas estudiantes entre los 15 y 17 años de edad, todas mestizas de nivel socioeconómico medio alto, del cuarto, quinto y sexto curso de especialidad físico matemático, sociales.

Dentro de la observaciones vertidas en esta investigación se observan necesidades emocionales dentro de los jóvenes investigados , tales como falta de comunicación, afecto, atención, dentro de los hogares, desintegración familiar, padres que no se involucran en la educación de sus hijos descuidando el aspecto afectivo, emocional , espiritual , volitivo.

En el análisis del FODA de esta comunidad se encuentra como fortalezas el tiempo de servicio a la comunidad, su organización, su credibilidad, prestigio, como debilidades el mal funcionamiento del departamento del DOBE por falta de apoyo y una reingeniería del personal, el extender horarios para cubrir de mejor manera la enseñanza de otros idiomas. Como el Francés idioma con que se inicio la institución y el Inglés.

## PERSONAL DOCENTE:

### TABLA DE MAESTROS

#### TABAL # 1

RANGOS DE EDAD	HOMBRES		MUJERES	
	F	%	F	%
MENOS DE 30AÑOS	0	0%	0	0%
30-35 AÑOS	0	0%	1	4%
36-40 AÑOS	0	0%	8	32%
41-45 AÑOS	5	20%	4	16%
MAS DE 46 AÑOS	1	4%	6	24%
TOTAL	6	24%	19	76%

Fuente: secretaria del establecimiento  
Elaborado por: Katrushka Burbano

Los maestros que participaron en la encuesta oscilan en edades de 30 o más 46 años de edad, el 4% de mujeres con edades de 30 a 35 años el 32% de mujeres en edades de 36 a 40 años de edad, el 20% de hombres u el 16% de mujeres con 41 a 45 años de edad, y más de 46 años el 4% de hombres y el 24 % de mujeres , esta investigación nos ayuda a darnos cuenta que dentro de la institución educativa de la Inmaculada, existe personal con vida útil para trabajar y aportar con sus conocimientos.

### TABLA DE ESTUDIANTES

#### TABLA # 2

RANGOS DE EDAD	FISICAS		SOCIALES	
	F	%	F	%
15 años	7	28%	3	12%
16 años	5	20%	2	8%
17 años	4	16%	4	16%
TOTAL	16	64%	9	36%

Fuente: secretaria del establecimiento  
Elaborado por: Katrushka Burbano

Los estudiantes encuestados están entre las edades de 15 a 17 años de edad Todas pertenecen al género femenino, de las especialidades físico matemático, y sociales.

### TABLA NIVEL ACADEMICO MAESTROS

**TABLA #3**

	TITULO TERCER NIVEL		SIN TITULO	
	F	%	F	%
<b>TOTAL</b>	25	100%	0	0%

Fuente: secretaria del establecimiento  
Elaborado por: Katrushka Burbano

Todos los maestros encuestados tienen título de tercer nivel, situación importante para la institución ya que el conocimiento ayuda al crecimiento de las instituciones.

### TABLA DE ESTUDIANTES

**TABLA # 4**

CURSO	CUARTO		QUINTO		SEXTO	
	F	%	F	%	F	%
	10	40%	7	28%	8	32%

Fuente: secretaria del establecimiento  
Elaborado por: Katrushka Burbano

Los estudiantes encuestados fueron de género femenino, de 15 a 17 años edad de las especialidades físico matemáticos y sociales de los cuartos cursos con el 40% los quintos con el 28% y los sextos con el 32%

### Tiempo:

Este trabajo de investigación se inicio en Junio del 2010 hasta el 18 de Febrero del 2011.

### 3.2 Materiales e instrumentos de Investigación:

Materiales:

Dentro de los materiales se puede citar los siguientes:

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

Encuesta, se utilizara para la recuperación de la información de campo, servirá para obtener información sobre las variables, de esta manera construir el diagnóstico sobre liderazgo educativo y valores, se dividió en tres grupos, encuesta para padres, estudiantes, docentes.

La encuesta para padres servirá para determinar la comunicación y relación dentro de sus hogares, la de los docentes para determinar la forma en que se lleva la metodología, el conocimiento, la comunicación docente -discente dentro de las aulas, la encuesta para los estudiantes nos ayudará a determinar como perciben sus clases a sus maestros y a sus autoridades.

La entrevista: La entrevista como técnica puede cumplir diversas funciones como diagnosticar, orientar, investigar, la ejecución de la entrevista comprende tres fases, el contacto inicial con el entrevistado, la formulación de las preguntas, la anotación de las respuestas, la entrevista se aplico a los directivos para poder determinar cómo están llevando su gestión educativa dentro de la institución, diagnosticar como está la metodología, sus procesos, investigar si dentro de la institución se educa en base a valores.

Instrumentos tecnológicos: Computadora con un programa de fácil accesibilidad, matrices fundamentadas en libros y programas, el internet, el mismo que ayudado a profundizar conceptos y conocimientos utilizados en esta investigación, cámara de fotos, todos estos instrumentos ha sido utilizados para complementar el trabajo realizado.

#### RECURSOS HUMANOS:

- La persona que realizo la investigación, recopiló datos, los mismos que fueron importantes para la investigación y llegar al planteamiento de la propuesta.
- La tutora quien nos orienta, enseña, corrige todo el proceso de investigación.
- Profesores, colaboradores quienes realizaron la guía didáctica para poder realizar en forma cronológica y ordenada nuestro proyecto
- Comunidad investigada que nos permitió realizar el proyecto y trabajar en la misma.
- Las personas investigadas fueron las estudiantes del cuarto, quinto, y sexto curso de la especialidad físico matemático, y sociales, entrevista a la madre rectora del plantel, y vice rectora, padres de familia de diferentes cursos, personal del DOBE.

## **RECURSOS BIBLIOGRAFICOS:**

Libros obtenidos durante toda la carrera de liderazgo educativo, guía didáctica elaborada por el personal de la Universidad, información obtenida en el Internet.

### **3.3 Método y procedimiento:**

Los métodos de investigación que aplicaremos son el descriptivo, analítico y sintético, que nos permitirá explicar y analizar el objeto de la investigación.

La investigación a realizar es de tipo exploratorio y descriptivo, ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad de la gestión en el liderazgo educativo y la promoción de valores en un centro educativo, de tal manera, que haga posible conocer el problema en estudio tal cual se presenta en la realidad. Entonces este tipo de investigación facilita acceder al conocimiento de la realidad para plantear el problema, declarar la hipótesis, aclarar conceptos, reunir información y familiarizarse con el proceso del conocimiento del problema en estudio.

En el proceso de investigación se requerirá del método analítico – sistémico, pues facilitara la desestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como también la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad.

Otro medio de investigación es la observación , la misma que me ha permitido saber las fortalezas y debilidades que tiene la institución, además saber cuan involucrados están en la educación de sus hijas los padres , poder identificar el tipo de liderazgo que existe dentro de la institución, conoce imparte el conocimiento dentro de las aulas de la institución, identificar la población de la comunidad de hace uno 8 años a esta época cambio a su totalidad, palpar la falta de valores que existen dentro de los hogares , a pesar de los esfuerzos que hace la institución en implementar horas de orientación para guiar, encaminar y recordar los valores y principios que existen para su desarrollo como seres humanos.

El método inductivo y el deductivo a utilizarse permitirán configurar el conocimiento y la generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación.

El método estadístico, hará factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitará los procesos de validez y confiabilidad de los resultados y, finalmente tendrá su aplicación práctica en el proceso de la verificación de las hipótesis.



El método Hermenéutico, permitirá la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y, además, facilitará el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

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

La lectura, como medio importante para conocer, analizar y seccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre Liderazgo y valores.

Los mapas conceptuales y organizadores gráficos, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teóricos – conceptuales.

El cuestionario, se utilizará par recuperación de la información de campo. Servirá para obtener información sobre las variables y de esta manera construir el diagnostico sobre liderazgo educativo y valores.

Para poder recolectar información se utilizo las siguientes técnicas:

La observación: Es una técnica muy utilizada en el campo de las ciencias humanas, la observación se convierte en una técnica en una técnica científica en la medida que: sirve un objetivo ya formulado de investigación, es planificada sistemáticamente, está sujeta a comprobaciones de validez y fiabilidad, la observación se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada.

### **DISEÑO Y PROCEDIMIENTO:**

En el ámbito socioeducativo, la investigación es una actividad científica que tiene como objeto prioritario al análisis social y educativo de la realidad de la comunidad, el análisis en este proceso, es un instrumento o recurso metodológico del que se sirve la intervención, en consecuencia obtener la Información que precisa para afrontar con racionalidad y rigor las restantes fases de este proceso.

En el ámbito de la educación social, consideran personal docente y administrativo preparado por lo menos con títulos de tercer y cuarto nivel de educación, es decir personal titulado en las diferentes ramas en las que se va a desempeñar.

Se aplica cuestionarios para determinar el liderazgo y valores dentro de la institución educativa a los padres, maestros, estudiantes y directivos, después de la aplicación de los cuestionarios a los padres de familia de los diferentes cursos, se analiza y se clasifico de tal manera que se pudo sacar algunas conclusiones con respecto a la familia entorno e institución, la aplicación de dichos cuestionarios no fue fácil ya que las personas se rehusaron a contestar por miedo a las represarías, se fue superando este problema conforme se les explicaba de los que se trataba , además se realiza investigación de archivos del DOBE, donde se obtuvo información complementaria par la creación de un manual de formación de líderes en la adolescencia , con la investigación observacional se pudo afianzar y comprobar los resultados obtenidos de los cuestionarios integrales aplicados .

Como experiencia personal fue fructífera y enriquecedora en todo aspecto ya que puede aplicar todos los conocimientos adquiridos en la Universidad Técnica de Loja, espero que la propuesta que he creado para la comunidad se ponga en marcha ya que es realizada a la realidad y necesidad de la institución.

## **4.- MARCO TEORICO:**

### **4.1 LA GESTION:**

**GESTIÓN.-** Dimensión gerencial más relevante de una organización.

Es a través de ella que todas las demás dimensiones son afectadas, positiva o negativamente. La gestión hace relación, además, a la construcción y práctica de un marco orientador con principios, conceptos, enfoques, modelos y paradigmas que incidan en la forma de pensar y actuar en la organización. La gestión desde este punto de vista no busca cambiar la cultura sino ayudar a crear y fortalecer una cultura del cambio, así mismo debe contribuir al surgimiento de un nuevo comportamiento institucional que vaya más allá de un nuevo plan, estableciendo para ello un sistema integrado de planificación, seguimiento y evaluación para la toma de decisiones colegiadas sobre la base de la autoridad del argumento y no del argumento de la autoridad.

La gestión así planteada estimula la construcción y apropiación colectiva del conocimiento y reemplazo el viejo pasivo concepto de "recursos humanos" por el dinámico y creativo concepto de "talentos humanos" capaces de pensar e innovar más allá de sus especialidades y experiencias previas.

Gestión significa la manera como se organizan y cómo se llevan a cabo las actividades cotidianas de cualquier organización.

Es toda diligencia que conduce al logro de ciertas fases de la programación. Este término logra especial relevancia en la fase de implementación de un proyecto, pues durante ella se realiza todo tipo de gestiones para obtener los recursos que serán necesarios utilizar.

Gestión estratégica.- Método que integra pronósticos a corto plazo con la gestión diaria, goza de gran popularidad en la actualidad y es muy utilizado en el ámbito empresarial.

Gestión por calidad total- Proceso guiado por la alta dirección comunitaria que involucra a todos los miembros de la institución educativa, ya que todos son responsables de la calidad final. Tiene como principio prevenir los errores en vez de corregirlos se mide por su propio precio de incumplimiento y busca la manera de lograr un mejoramiento continuo de éxito, excelencia, eficacia y eficiencia.

La definición de gestión por calidad total está constituida por dos elementos:

Total porque requiere de la participación de todos los miembros de la institución educativa.

Gestión mediante la calidad, es una manera sistemática de garantizar que las actividades se llevan a cabo según lo planeado

Se podrá decir que se ha logrado la gestión por calidad total una vez que esté involucrada toda la institución, que todos sepan cuáles son sus responsabilidades y cumplan con ellas de forma eficaz, eficiente con éxito y excelencia: y que la dirección tenga una actitud de gestión por calidad total en todas las decisiones que se tomen. Diccionario Enciclopédico de Educación. (Pct. 187.189).

## **LA GESTION EDUCATIVA SEGÚN UNA PERSPECTIVA HISTORICA:**

Al iniciar esta reflexión, la primera preocupación es contextualizar el estudio de la gestión educativa en nuestro país, examinándola en el ámbito de su historia política y cultural. Este ejercicio se fundamenta en la hipótesis de que el actual estado del conocimiento en el campo de la administración de la educación no es un hecho gratuito: por el contrario es el resultado de un largo proceso de construcción histórica del cual todos participamos. Ósea, somos autores de una historia inconclusa que continuamos escribiendo a lo largo de los años.

La gestión educativa se divide en cinco etapas consecutivas, que corresponden a cinco enfoques conceptuales y analíticos diferentes para estudiar el proceso de construcción, destrucción y reconstrucción del conocimiento en la administración de la educación.

Es importante reiterar que esta trayectoria histórica del pensamiento administrativo en la educación se inscribe en el movimiento teórico dominante de las ciencias sociales aplicadas. El estudio de las nuevas tendencias en la gestión educativa, comprometerse con la solución de los problemas de presente y anticiparse a las necesidades y aspiraciones del futuro. (Cesar Rodríguez, Lógica Jurídica).

## **TIPOS DE GESTION:**

### **GESTION ADMINISTRATIVA:**

La gestión administrativa como disciplina social a fines del siglo XVII europeo, que da pauta para el desarrollo científico y tecnológico, por un lado la administración de empresas emanada de la revolución industrial y por otro, el surgimiento de los estados nación que provocan el nacimiento de la administración pública. La modernidad ha generado las ideologías gerenciales que a su vez, nos han llevado a enfoques estructuralistas, legalistas y funcionalistas.

La gestión administrativa es definida como el conjunto de actividades de dirección y administración de una institución, para HENRI FAYOL definió operativamente la administración, que consiste en prever, organizar, mandar, coordinar y controlar, además es una arte de manejar a los hombres.

GEORGE TERRY, explica que la administración es un proceso distinto que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar, desempeñados para determinar y alcanzar los objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de los otros recursos.

Gestión administrativa es el proceso de diseñar y mantener un entorno en el que trabajando en grupos los individuos cumplen eficientemente objetivos específicos .

La gestión administrativa nos ayuda a que la educación sea funcional en la vida de los estudiantes, ya que ya que imparte efectividad a los recursos humanos, ayuda a tener mejores productos, servicios y relaciones humanas, además tiene como finalidad proporcionar una perspectiva social y cultural de la administración mediante el establecimiento de compromisos de participación colectiva.

La gestión administrativa nos permite el involucramiento de todos los proceso de planeación, organización dirección, evaluación, toma de decisiones, resolución de conflictos y definición e identificación de retos y oportunidades de desarrollo estratégico de toda organización educativa.

La práctica administrativa, se enfoca en actualizar y adeudar, la coordinación de las funciones académicas, la organización atreves del consejo técnico de la misión o actividad, el compromiso de rendir cuentas a quienes sostienen la institución, la administración de recursos materiales bienes muebles e inmuebles (dar mantenimiento o realizar diligencias para otros bienes.)

### **ELEMENTOS DE LA GESTION ADMINISTRATIVA:**

**PLANEACIÓN:** Planificar implica que el director piense con antelación , en sus metas y acciones , que basan sus actos en algún método, plan o lógica , los planes presentan objetivos de la organización.

**ORGANIZACIÓN:** Es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos.

**DIRECCION:** Implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales.

**CONTROL:** Es el proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las planificadas.

### **PRECURSORES DE LA GESTION ADMINISTRATIVA:**

**CONFUCIO:** filosofo que proporciona una serie de reglas para la administración.

**ADAM SMITH:** El principio de división del trabajo (especializa y aumenta la producción.)

**HENRI MATACALFE:** Implanta nuevas técnicas de control administrativo.

**WOODROW WILSON:** La separa de la política y la califica como ciencia a la administración propugnando su enseñanza a nivel universitario.

**FEDERICK W TAYLOR:** Se considera padre de la administración científica, (busca el mejoramiento de la administración, descubriendo que existen fallos o deficiencias que eran imputables del factor humano).

**HENTY FAYOL:** Desarrolla la teoría general de la administración, considerado padre de administración moderna. Aporta 14 principios de la administración:

- División de trabajo
- Autoridad
- Disciplina
- Unidad de mando

- Unidad de dirección
- Subordinación del interés particular a general
- Remuneración del personal
- Centralización
- Condona de mando
- Orden
- Equidad
- Estabilidad de personal
- Iniciativa
- Espíritu de grupo

### **FORTALEZAS DE LA GESTION ADMINISTRATIVA:**

- Planificación instruccional por parte de los docentes y los departamentos.
- Conocimiento del personal, de sus funciones y tareas.
- Existencia de reglamento interno
- Que se cumpla con los propósitos establecidos en el plan y programa de estudio vigente
- Gestionar ante las instancias correspondientes de la dotación de recursos materiales, humanos, infraestructura, tiempo que también impacta en la calidad de los servicios financieros de la institución.

El objetivo de la gestión administrativa es el de describir, analizar y evaluar las características de la gestión administrativa, a través de la planeación, organización desarrollo, ejecución y control del desempeño lo que va a permitir que se administren recursos y se oferte calidad de enseñanza.

El propósito de la gestión administrativa es el poder identificar los problemas, dificultades, aciertos y logros, es decir detectar fortalezas y debilidades de la institución. Además proponer correctivos y comprometerse en la revisión y ajustes para garantizar un proceso permanente de mejoramiento cualitativo. También formular lineamientos de acción, dirigidos al mejoramiento continuo de la gestión administrativa, estos lineamientos de acción se encuentran en principios de participación, responsabilidad compartida y compromiso entre quienes hacen vida escolar.

([www.slideshare.net/gestion\\_administrative\\_escolar](http://www.slideshare.net/gestion_administrative_escolar)) ( [www.Esucionnicial.com7ei/./oo1895.asp](http://www.Esucionnicial.com7ei/./oo1895.asp))

### **GESTION EDUCATIVA:**

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, que ayuda a mantener al autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales y regionales. ([www.coloniaaprende.edu.col/article129664html](http://www.coloniaaprende.edu.col/article129664html).)

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

La gestión educativa, se considera como el conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas

pedagógicas, su ejecución y evaluación. (Ministerio de cultura y educación de la nación Argentina, 1996).

## **GESTION ESTRATEGICA:**

La gestión estratégica es una herramienta para el desarrollo institucional PDG, no responde a los problemas, se anticipa a los problemas, no es reactiva es proactiva, Predice un futuro deseado y moverse hacia él.

Es el arte y/ o ciencia de anticipar y gerenciar participativamente el cambio con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro del negocio.

La base de la gestión estratégica esta en las habilidades, talentos y aptitudes del liderazgo y su gente, son las estrategias y las actitudes de la gente, más que la estructura, los organigramas y los sistemas, la base fundamental del proceso.

Son los talentos de la gente que trabaja en las organizaciones sus aptitudes, las estrategias que utilizan para realizar el trabajo. La actitud que asumen frente a los procesos y las habilidades que a desarrollado la organización para resolverlos. Los que dan sentido a la gestión como gestión estratégica.

## **FASES DE LA GESTION ESTRATEGICA:**

- Formulación de la misión
- Definición de una estrategia
- Formulación de planes operativos
- Proyecto institucional.
- Definir objetivos estratégicos
- Evaluación de aéreas de gestión
- Formulación plan de acción

## **FASES DE LA GESTION ESTRATEGICA**

- Conformación de un equipo de gestión
- Formulación de la misión
- Definir objetivos estratégicos
- Definir las aéreas estratégicas

([www.slideshare.net/gestion\\_estrategica-1120054](http://www.slideshare.net/gestion_estrategica-1120054))

## **GESTION DIRECTIVA:**

La gestión directiva se refiere a la manera como el establecimiento educativo es orientado, esta área se centra en el direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima y el gobierno escolar, además de las relaciones con el entorno.

Las instituciones escolares se sitúan en el centro del análisis educativo, tanto a nivel académico – científico, como a nivel profesional. Los análisis, los debates y las diversas propuestas de transformación de los centros escolares se suceden sin fin, tratando de encontrar la adecuada respuesta a las demandas de una opinión pública muy crítica respecto a la educación impartida, que viene cuestionando en la mayor parte de los países el nivel de desarrollo personal y académico que consigue el alumnado.

Las funciones organizativas y directivas de los centros educativos se vislumbran cada día más complejas, los centros escolares se encuentran actualmente en un proceso de transformación impulsando desde la doble perspectiva de la teoría de la organización y las ciencias de la educación.

La organización y dirección de los centros educativos deriva de la necesidad de distribuir en un sistema integrado el amplio conjunto de elementos interconectados e interdependientes que enmarcan los procesos institucionales de enseñanza – aprendizaje.

La función organizativa – directiva de las organizaciones educativas se está convirtiendo en un tipo de profesionalismo de alto orden, las organizaciones y direcciones de centros educativos, La organización y dirección de centros educativos, por el contenido cuyo estudio científico pretende – la teoría y la práctica organizativas – y por el marco institucional al que ese contenido se aplica – los centros educativos define su núcleo temático en un ámbito interdisciplinar, que se ha ido configurando epistemológicamente a través de un proceso histórico- cultural integrador de sucesivos enfoques de los saberes sobre la educación y de la teoría de la organización.

(organización y dirección de centros educativos innovadores , Quintana Martín Moreno pg 423 )

## **GESTION PEDAGOGICA:**

La gestión pedagógica representa la posibilidad estratégica para articular y dar sentido y contenido a la acción de y entre los diversos planos educativos. Por su naturaleza, tales estrategias recogen orientaciones y perspectivas teóricas, se ubican como instancias mediadoras de la acción y pueden desempeñarse con funciones tanto de naturaleza técnico burocrática como de relación orgánica entre los propósitos integradores y autogestionarios y los diversos sectores educativos.

La gestión pedagógica entendida como estrategia de impacto en la calidad de los sistemas de enseñanza- recoge la función que juega el establecimiento escolar en su conjunto y en su especificidad unitaria, local y regional para incorporar, propiciar y desarrollar acciones tendientes a mejorar las prácticas educativas vigentes.

Situarse en el plano pedagógico de la práctica educativa, supone la existencia de un conjunto de condiciones propiamente institucionales que rebasan el ambiente estrictamente escolar para tocar las esferas de poder formarles y no formarles que , modificaciones atañen tanto a autoridades, funcionarios y sujetos interactuantes como a procesos de interacción y de intercambio de bienes y de valores.

**PLANOS DE ANALISIS DE LA GESTION PEDAGOGICA:**

- La estructura económica social existente, los valores culturales, los cambios, transformaciones y modificaciones de la estructura económica y social.
- Las características particulares de la dimensión institucional correspondiente a una determinada formación social.
- Los modelos de organización existentes,
- Los procesos de relación interpersonal
- La participación individual

**ASPECTOS QUE DELIMITAN A LA GESTION PEDAGOGICA:**

- Organización educativa
- Administración de la educación - administración educativa
- Gestión directiva – autogestión
- Lo instituido y lo instituyente
- Saber y poder

**VICEMINISTERIO DE GESTION PEDAGOGICA:**

De acuerdo al ROF, el vice ministerio de gestión pedagógica es el responsable de proponer los lineamientos de política pedagógica de todos los niveles y modalidades educativas que están bajo la administración del ministerio de educación.

Define, articula, monitorea y evalúa la aplicación de las estructuras curriculares básicas y otros elementos de tecnología educativa, diseñan los planes de formación y capacitación de personal docente y presta la asesoría pedagógica para la correcta ejecución de la política educativa.

Tienen a su cargo la dirección, el seguimiento y evaluación de los factores de calidad de la educación, identifica y promueve investigaciones de carácter pedagógica, propicia el uso de nuevas tecnologías de enseñanza y promueve la participación comunitaria. Presta un servicio de documentación e información pedagógica. También, establece las relaciones intersectoriales y con instituciones de la sociedad civil que actúan a favor de la educación.

([www.minedo.gob.pe/gestion](http://www.minedo.gob.pe/gestion) pedagógica) (   
[www.anilies.mx/servicios/p\\_anvies/./txt.7hbm](http://www.anilies.mx/servicios/p_anvies/./txt.7hbm) educaciones especial.   
[sepbf.gob.mx/gestión pedagógica.](http://sepbf.gob.mx/gestion%20pedagogica))

**LIDER:**

Es aquel que aprende a tomar las riendas de su propia vida y de su destino. La primera empresa que ha de liderar la persona es la vida misma es por esto que es necesario comprender que la persona debe convertirse en un líder innato.

Un buen líder no maneja números maneja relaciones y actúa con un profundo humanismo, un buen líder no utiliza a los demás porque trata a todos como personas no como fichas.



El líder auténtico vive para servir, cultiva nobles ideas, el líder no se imita a resolver problemas, busca prevenirlo y logra el mejoramiento continuo.

Un buen líder no es solo el que actúa si no el que sabe elegir y dar razón de su elección.

El líder tiene una gran responsabilidad para poder dirigir, guiar, orientar y escuchar a un grupo.

Para ser un líder no es necesario tener prestigio pero si tener capacidad de compromiso creativa y riesgo, un líder también tiene derecho de equivocarse y poder reformar sus acciones de acuerdo a sus experiencias. (<http://auxiddurancoton.blogspot.com/2007/12concepto-de lider.y-relacionados.html>)

## **ROL DEL LIDER DENTRO DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA:**

El líder tiene una gran responsabilidad para que haya participación en la comunidad o grupo, debe facilitar la democracia y la participación en el mismo por medio de las motivaciones decisión y uno de los aspectos importantes mantener la participación de los integrantes para de esta manera poder detectar potenciales que hay dentro de las aulas.

Un líder debe evitar malos entendidos, rumores, chismes, problemas no planteados en forma directa por un buen desenvolvimiento dentro del grupo y todo esto contrarrestar con una buena comunicación, intercambiando ideas conocimiento y experiencias para de esta manera llegar a consensos.

## **4.2 LIDERAZGO EDUCACIONAL:**

Puede decirse que el **liderazgo** es el conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en un colectivo de personas, haciendo que este colectivo trabaje con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. Se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo.

Implica que haya una persona (líder o no) que pueda influir y motivar a los demás (seguidores). De ahí que en los estudios sobre liderazgo se haga énfasis en la capacidad de persuasión e influencia. Tradicionalmente, a la suma de estas dos variables se le ha denominado carisma.

## **TIPOS DE LÍDERES:**

- Líder autocrático
- Líder democrático
- Líder *laissez faire*
- Líder paternalista
- Líder carismático
- Liderazgo lateral

El liderazgo es uno y, como los líderes son personas (individuos con características personales definidas), las clasificaciones corresponden a la forma como ejercen o han adquirido la facultad de dirigir, circunstancia que no necesariamente implica que sea un líder. (Rodriguez E.M Liderazgo manual moderno México pág. 46-47)

**Líder.-** Persona que despierta en los demás el deseo de imitarla o de seguirla porque:

- Es entusiasta
- Tiene ideas novedosas
- Hace las cosas bien
- Está siempre dispuesto a aprender
- Trabaja en equipo con sus colaboradores

El hombre moderno, tiene en general la convicción de que es enteramente libre y de que no se halla sometido a ningún liderazgo ajeno.

Sin embargo, la psicología social demuestra que en torno al espíritu humano se riñe continuamente un combate dirigido por auténticos maestros de la publicidad y de la propaganda .El fenómeno del liderazgo es un fenómeno natural que se acentúa e una sociedad masiva como la nuestra.

En los actuales momentos podemos manifestar que toda persona puede dirigir un grupo y mandar, siempre que conozca ciertas técnicas y tenga determinadas características dentro de una dirección y más que todo cultive su voluntad para actuar con seguridad y eficacia en adentro de la organización en la toma de decisiones, es decirle liderazgo s la función que asume el líder para dirigir al grupo con capacidad. Conocimiento, experiencia, habilidad, y aptitud hasta alcanzar sus objetivos propuestos.

Saber mandar es dar respuestas efectivas, dominar situaciones, resolver problemas, controlar resultaos, ser perseverante, resistir la vanidad del éxito y el abatimiento del fracaso. El líder sigue adelante venciendo obstáculos .Esta es la tarea de dirigir y quien así lo hace, ese es auténtico líder.

Una máquina puede multiplicarse exactamente por millares, una persona jamás. Todo ser humano es único y cada uno reacciona de manera diferente ante un mismo estímulo, por esta razón hay que utilizar un camino adecuado (Método) para aprender liderazgo.

- El método más sencillo y eficaz consiste en que la persona que esté al frente del grupo tenga la suficiente habilidad para uno a los miembros de su grupo y con ellos construir una fuerza potente , un poder colectivo permanente que se manifieste dentro del equipo
- El líder se preocupa de los miembros que conforman su grupo. Todo buen dirigente está consciente que su presencia depende de la existencia del grupo. Toda vía más, enfatizamos que el líder tiene que estar pendiente de la unidad y el bien estar de sus dirigidos.
- El verdadero líder debe esforzarse por conocerse así mismo, debe preocuparse por acondicionar su comportamiento frente al grupo, lo que vale decir que ha de conocer y practicar las relaciones humanas, utilizando racionalmente sus propias motivaciones.

El sociólogo **Henry Johanot**, en su obra "El individuo y el grupo" El papel del líder consiste en alentar y animar, mientras que el papel del jefe es decir, orientar, mandar, y exigir".

Todos estamos conscientes que el líder surge espontáneamente del grupo como consecuencia de la necesidad de dirección y mando.

Para que un grupo organizado pueda cumplir sus fines, precisa de un líder que sea producto de una elección expresa o tácita. Esto da a entender que el líder debe ser aceptado por su grupo que reconozca en sus cualidades y méritos especiales que le dan un prestigio sobresaliente entre los demás.

El líder es parte importante del grupo y aprecia la colaboración de sus compañeros

En cambio el jefe no es parte del grupo. Socialmente se siente superior aun a veces aparenta o intenta ser uno de los del grupo. Los jefes no aceptan que los subalternos discutan problemas inherentes a su labor. El jefe toma decisiones por su cuenta e imparte órdenes según su criterio.

**Arauz Monge , Alonso Javier** Copiados PUCE manifiesta que existen tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado redefinir el concepto aquí sobre el caso que nos ocupa se entenderá el liderazgo general como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas .

Espinosa de Garcés Gladis "PUCE" Liderazgo es la influencia Interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

Vazco Campaña Stihela "PUCE" El liderazgo entraña una distribución desigual del poder entre los líderes y los miembros del grupo .Los miembros del grupo no carecen de poder, pueden dar forma, y de hecho lo hacen, a las actividades del grupo de distintas maneras. Sin embargo el líder tendrá más poder.

Vintimilla Coronel Tanya "PUCE" El liderazgo es un tema crucial hoy en día en donde las fronteras se han abierto al comercio global, donde las organizaciones y las empresas permanentemente se encuentran en una constante lucha por ser cada vez más competitivas, lo que ha generado que las personas que las conforman sean eficientes y capaces de dar mucho de sí para el bien estar de la organización o empresa.

Shiguano Andi "PUCE" El liderazgo es un intento de influencia personal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas (Ejercer sobre una colectividad) (<http://wikitecaegeti.wetpaint.com/page/conceptoliderzgo>)

### **El líder y las normas**

El líder se identifica con la autoridad y el mando, entendidos estos términos con la facultad de tomar decisiones.

## TIPOS DE LIDERAZGO

Al hablar del tipo del liderazgo, siempre debeos hacerlo en el marco del funcionamiento de un grupo. El liderazgo no puede existir en un vacío. Existen en el contexto de un grupo

Las tres funciones principales de cualquier grupo las cuales atribuyen su buen funcionamiento son:

- Conservar y fortalecer la unidad del grupo.
- Llevar a cabo las tareas para las cuales el grupo fue formado.
- Desarrollar las potenciales de los miembros del grupo
- Por tanto resaltemos los siguientes tipos de liderazgo:
  - Liderazgo Autoritario
  - Liderazgo Paternalista
  - Liderazgo Sabelotodo
  - Liderazgo manipulador
  - Liderazgo Democrático

Velásquez M.G. (1985) México Limusa

### **Liderazgo autoritario.-**

El líder autoritario da órdenes. Evita el diálogo y no permite que nadie le pida una explicación acerca de sus órdenes.

Se manifiesta más comúnmente en el ámbito militar y en algunos casos en la relación patrón –obrero.

Generalmente los seguidores de este tipo de líderes , sienten inseguridad y resentimiento porque no actúan con total libertad en sus acciones ya que están pendientes hacia la sanción o la prepotencia de su jerarquiza sin darse cuenta que pueden ocasionar un descontento general , sin embargo hay dificultad al expresar la inconformidad puesto que de expresarla se da un episodio de rebeldía o un levantamiento, pero en caso de no pronunciarse acerca de lo que está molestando llegan los subordinados hacia el descontento y en ciertos momentos puede ocasionar la perdida estima y respeto a este tipo de líderes es decir llega a la creación despotismo e inseguridad perpetua en sus seguidores.

**Líder Paternalista.-** Un individuo con este tipo de liderazgo puede tener un sentimiento de afecto, de cariño de ternura hacia sus seguidores buscando, encontrando el bienestar para los mismos.

Es interesante pensar que en este tipo de liderazgo trata de que todo problema que puede acontecer a sus seguidores no los afecta de manera alguna cual si fuera un padre o una madre protector o protectora.

Por lo general el líder paternalista no permite que los demás miembros del grupo desarrollen sus capacidades limitando su intervención en los problemas, porque el líder paternalista siente satisfacción cuando es necesario e indispensable de acuerdo a su grado de apreciación porque piensa y medita que los demás tienen

muchas capacidades que pueden trastocar hacia la representación admitida en el grupo.

Este tipo de liderazgo generalmente crea una actitud de dependencia y desvalijamiento ya que todo dentro del grupo depende de lo que quiera el gran padre vedando a sus seguidores de toda actitud crítica o de desenvolvimiento personal, los subordinados pueden llegar a acostumbrarse al cuidado del líder en lo cual esto se convierte en un liderazgo de neta dependencia.

**Liderazgo Sabelotodo.-** Es uno de los líderes más negativos para poder obtener credibilidad , seguridad y confianza ya que el subordinante no tiene una verdadera demostración de que lo que afirma o expone sobre problemas académicos o científicos así como también organizacionales y de planificación creando retraso y estancamiento en su planificación .

Sin embargo es de anotar que se manifiesta regular y marcadamente en círculos académicos de un número considerable de instituciones educativas que con el impresionismo y subjetivismo llega al grupo en un líder sabelotodo.

También se observa que dentro del grupo este líder trata de jerarquizarse de sus pocos conocimientos ante las limitaciones del resto de individuos, le gusta hablar de su personalidad como académico que verdaderamente no lo es así como de sus experiencias en ciertos temas minimizando y burlándose muy sutil mente de sus ideas y contribuciones de los que forman el grupo tratándose de engañarse a si mismo diciendo que él es el conocedor de cualquier tema especialmente académico.

Por lo general este tipo de líder crea antagonismos y desavenencias por lo que se observa como los miembros del grupo se sienten renuentes a expresarse con sus ideas por temor de que no tengan facilidad de expresarse o puedan equivocarse afectando a la unidad del grupo en la realización de sus actividades.

**Liderazgo manipulador.-** Este tipo de liderazgo se manifiesta con mayor insistencia dentro de los partidos políticos donde el líder trata mediante la facilidad d expresión de que sus idean lleguen a la mayoría del grupo especialmente cuando enuncia reivindicaciones de tipo económico y de bienestar de vida llegando a permanecer por mucho tiempo sin que los ofrecimientos se han hecho realidad,

Sin embargo aparece en todos los momentos oportunos para mantener constante su nivel de popularidad que ocasiona en ciertos momentos un tipo de liderazgo dirigido a obtener resentimiento, desconfianza por que los resultados no fueron los esperados al término de su gestión.

Lo mismo aparece este tipo de líder en el grupo de profesores que pertenecen a los distintos gremios donde se observa el aprovechamiento del líder para obtener ventas personales propias de un .manipulador en las instituciones públicas educativas se ve con más frecuencias cuando se va a designar miembros de un consejo Directivo o de la Asociación de profesores.

**Líder democrático.-** Este tipo es auténtico líder que se identifica con el grupo porque:

- Comparte responsabilidades con los elementos del grupo
- Actúa como coordinador del grupo
- Solicita la colaboración de todos
- Facilita la intercomunicación del grupo
- Respeta y valora la iniciativa de sus colaboradores
- Se considera parte de triunfos y fracasos
- Soluciona satisfactoriamente los problemas
- Es persona positiva y de gran calidad humana
- No se presta a cosas negativas para un miembro del grupo
- Piensa siempre que la Institución que él dirige progresa cuando todos sus miembros trabajan por el bien de ella
- Permite ser solidario en los problemas que tenga su miembro del grupo
- No trata de eludir responsabilidades
- Es auténticamente comunicativo
- Le gusta que todos participen de acuerdo a las responsabilidades
- Manifiesta interés porque los trabajos que se resolvió se cumplan
- Siempre se mantiene jovial, entusiasta y seguro de las acciones que tiene que realizar con los demás.

### **Un liderazgo para impulsar la calidad educativa.**

Álvarez Manuel (2002) – Liderazgo de calidad Muchas investigaciones se han llevado a cabo sobre los rasgos que dice definen al líder mismos que han sido un verdadero fracaso, a pesar de la importancia que todos los autores del movimiento de escuelas eficaces y del modelo de gestión de calidad dan al liderazgo. Los investigadores no se ponen de acuerdo sobre cuáles son los rasgos más significativos que predicen la personalidad de un líder en todas la situaciones.

Se han identificado más de mil. Faltan instrumentos para evaluar aspectos tales como la cordialidad y la visión de futuro, de forma válida y fiable. (P.c 27)

El liderazgo no puede fundamentarse solamente en la personalidad del líder, aunque esta sea un elemento importante. Es necesario introducir, concepciones más dinámicas y situacionales, sobre todo tratándose de algo tan vital y cambiante como es la personalidad y el grupo humano.

A lo que se puede afirmar que la presencia del liderazgo es de suma importancia para una organización compuesta por individuos que persiguen objetivos parecidos y que además poseen intereses personales diferentes.

De acuerdo a investigaciones realizadas se ha podido demostrar, que existen diferencias entre el funcionamiento y satisfacción de un grupo liderado y aquel en que se produce ausencia de liderazgo. Este último acusa en su funcionamiento los siguientes síntomas: aparecen situaciones de discriminación interna, se producen niveles más bajos de satisfacción profesional y de productividad, la imagen de la organización es más pobre y tienen más dificultades para desarrollar nuevos mercados. Por el contrario, la presencia de un liderazgo asumido por la organización puede impedir la discriminación, incentiva los estados de ánimo, crea mejor imagen pública de la organización,

puede integrar a los remisos en el proyecto común y, finalmente, crea condiciones de innovación.

### **CLASIFICACIÓN DE LÍDERES DE ACUERDO A SUS FACULTADES:**

Esta clasificación nos ayuda a identificar formas de liderazgo que reflejan cierta creatividad, según STEMBERG, los líderes creativos pueden clasificarse en:

**REPLICADORES:** son los que mantienen el orden establecido y continúan el trabajo de sus predecesores.

**REDEFINIDORES:** Los que dan un nuevo giro en el liderazgo existente o en el procesos de innovación.

**INCREMENTADORES:** Los que mueven a un campo de conocimiento o habilidad o a una organización a un paso más allá de la dirección propuesta.

**INCREMENTADORES AVANZADOS:** Los que avanzan en un campo, dan un paso más allá, pero este paso es muy superior al paso que pueden dar otros o la organización.

**REDIRECCIONADORES:** Quiénes ponen una organización o un campo de conocimiento o habilidad en una nueva dirección.

**REDIRECCIONADORES REGRESIVOS:** Quienes reintroducen una idea que funcionó en el pasado.

**REINICIADORES:** Quienes inician de nuevo, portan algo nuevo que modifica la estructura de un campo o una organización.

**SINTETIZADORES:** Quienes integran las mejores ideas que ya han sido dadas por otros, pero que eran ideas independientes, y que al unirse conforman un nuevo producto o campo.

([http://jinuj.net/articulos\\_ver.php?=769](http://jinuj.net/articulos_ver.php?=769))

### **Importancia del liderazgo en educación:**

Los estudiantes actuales sobre calidad y eficacia nos conforman que el director o la directora, tanto en su perfil profesional, como técnico, experto e organización, como en su rol de líder institucional sea factor determinante en la calidad educativa.

Cuáles son las razones que justifican esta toma de posición tan incondicional de todas las investigaciones al respecto vamos a sistematizar las razones en tres bloques de argumento que mucho tiene que ver con la realidad que se observa en instituciones educativas como son las razones de tipo sociológico-psicológico y profesional

Razones de tipo sociológico.- Es necesario comprender que ningún tipo humano, sobre todo mediano o grande , funciona eficazmente sin algún tipo de liderazgo , ya

provenza del espacio formal o liderazgo institucional o del espacio informal del liderazgo ocasional ,pueden existir tres razones que justifiquen esta actitud.

En las estructuras organizativas profesionales de tipo liberal, todo el mundo se siente líder En la educación con mayor razón. Casi todos los y las docentes poseen un título profesional que les capacita para ejercer el liderazgo en el aula con los alumnos.

Este liderazgo, de hecho limita, relativiza o cuestiona cualquier otro tipo de liderazgo externo que pretenda a su vez liderar los líderes. En caso de que alguien lo intente, debe hacerlo desde el plano informal y de forma ocasional por alguien capaz de concitar interés comparativo frente a intereses institucionales.

En la enseñanza que depende de una cultura administrativa cada funcionario sabe lo que tiene que hacer rente al punto de vista de procedimientos y normas. Con mucho los docentes aceptan a alguien que, como director técnico, supervise y recuerde la normativa o que les represente frente la administración y los padres.

### **Razón de tipo psicológico.-**

Cuando un colectivo se ve obligado a trabajar en una mínima dinámica de colaboración, impuesta por las leyes ( obligatoriedad del proyecto educativo curricular) o por la cultura social imperante, genera un conjunto de tensiones permanentes entre los objetivos de la institución y los intereses corporativos o personales de los miembros del grupo . Esta confrontación inevitable, si llega a límites inadmisibles, puede desestructurar al grupo y amenazar la calidad deseada por los contribuyentes. La necesidad de un líder que armonice los objetivos institucionales y los intereses personales es evidente .Esta labor, según la opinión de muchos expertos en dinámica de grupos, no la puede llevar a cabo un director técnico; es labor del líder ya sea informal y como tal procedente del mismo equipo, o formal procedente de la institución.

### **Razones de tipo profesional:**

Existen dos aspectos en la gestión de un grupo mediano o grande para los que no basta la pasividad del experto a la hora de conseguir la eficacia del grupo deseada del grupo. Estos aspectos son: la consecución de resultados de calidad en función de la satisfacción del cliente y las relaciones humanas. El primer aspecto solo lo puede conseguir alguien con capacidad de convencer atrayendo, seduciendo y entusiasmando al grupo de tal manera que dé más importancia a la satisfacción del cliente que a la suya propia porque se ha convencido que a largo plazo la satisfacción del cliente le redundara beneficios. El segundo aspecto se refiere a las relaciones humanas en el seno de la organización .La gestión de la relaciones humanas puede llevarse a cabo perfectamente desde la dirección técnica, pero esta gestión no superara nunca el nivel de lo puramente formal, normativo y correcto. La capacidad de proporcionar visión de futuro que incentive el duro trabajo cotidiano, la capacidad de entusiasmar para conseguir objetivos de calidad, con eficiencia, es decir, con iguales o menores recursos y con más trabajo solo lo puede conseguir un líder.



### 4.3 LA DIFERENCIA ENTRE DIRECTIVO Y LÍDER:

#### SEGÚN:

##### Juan Carlos Valda :

En las conversaciones cotidianas que tengas en la cafetería con tus colegas o en las quejas que escuches en los pasillos sobre tu organización muy probablemente nada generará más pesar, ni generará más comentarios de decepción y tristeza que la falta de Liderazgo de los directivos de tu organización.

Es tan difícil encontrar un tema en una organización que genere tanta complicidad y tanto consenso como la pésima calidad directiva, su incapacidad para tomar las decisiones adecuadas, etc. Esta actitud crítica parece fuera la “casi segura” condena eterna que deberá soportar una persona a partir del día que es nombrado jefe o directivo, se diría que actuando sin descanso, como un extraño y cruel castigo.

Hablemos de Liderazgo esa característica que se encuentra tanto a faltar. Aunque lo cierto es que es difícil encontrar una palabra sobre la que se hayan escrito más palabras -quizás sea por ello- no es tan fácil determinar que se espera de aquellos que han sido designados por sus organizaciones para tener un plus de responsabilidad sobre los demás. Se diría que sea lo que fuere debe ser algo muy escaso y valioso.

#### ZALENDNIK:

Al líder se lo identifica con el riesgo, el cambio, la novedad. Un líder 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.

Define al líder como alguien con personalidad que generalmente ha nacido “dos veces”, en “las variedades de la experiencia religiosa” quien consideraba que la persona que había nacido dos veces, había pasado por circunstancias en su vida que le habían obligado a mirar a su interior y construir un mundo que no está regido por el sentimiento de pertenencia o de reconocimiento. El líder, a diferencia del directivo, construye su percepción del entorno a través de un fuerte sentimiento de identidad, completamente independiente e incluso a veces aislante de la sociedad en la que viven.

Esto nos lleva a la afirmación de que un directivo nace y un líder se hace, con independencia de las aptitudes innatas que le pueden llevar a uno y otro a alcanzar dicha posición. Aunque considero que esta afirmación deja de lado muchos conceptos, y sobre todo, no permite tener en cuenta que un directivo

puede convertirse en líder. Ahora bien, que un líder se convierta en directivo.....creo que es imposible.

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

Una experiencia personal difícil, con un alto índice de auto superación, crea en el líder una capacidad de empatía importante, una gestión de las relaciones sociales a veces conflictiva pero muy enriquecedora para su progreso profesional.

El directivo centra la atención de los demás en el procedimiento y no en lo esencial (PROCEDIMIENTO VS ESENCIAL)

El directivo se comunica con sus subordinados de forma indirecta, utilizando "señales" en lugar de "mensajes" (POSICIÓN IMPLÍCITA VS POSICIÓN CLARA)

El directivo trata de ganar tiempo (PERDER Y GANAR VS PERDER/GANAR)

LIDERES o los que nacen dos veces Se sienten separados de su entorno. Su sentido de quienes son no depende de su pertenencia a un grupo.

## DIRECTIVOS

Se desarrollan a través de la SOCIALIZACION

Preparado para guiar Instituciones

Conservar equilibrio en las relaciones sociales

LIDERES Se desarrollan a través del CONTROL PERSONAL Luchan por el cambio Psicológico Social

Los individuos deben Afrontar dificultades con el fin de lograr Autodominio Autocontrol Gratificación Oportunidades suficientes Sentimiento de aislamiento Se sienten Especiales - Diferentes

**DIRECTIVOS** Crean vínculos Moderados Muy repartido Encuentran armonía entre lo que esperan y lo que pueden conseguir de la vida

**LIDERES** Crean y también Rompen Intensas Relaciones Para cultivar sus aptitudes dependen de sus Relaciones personales Experiencias en la vida.

## **FUNCIONES DE LOS DIRECTIVOS:**

Según HENRY MINTZBERG, Los directivos de las empresas son percibidos como personas que dedican su tiempo a discernir y planear las estrategias de las organizaciones.

Los directivos que toman grandes decisiones empresariales son personas que ha desarrollado un gran pensamiento estratégico, que siempre tienen presente el largo plazo la toma de decisiones y que su trabajo se concentra en los asuntos más importantes.

HENRY MINTZBERG, Uno de los más grandes pensadores de la gestión y la estrategia a nivel mundial, dedicó su tiempo, hace varias décadas, a observar la realidad del trabajo de un directivo y de esta experiencia nació el libro THE NATURE OF MANAGERIAL WORK (LA NATURALEZA DE LA GERENCIA), en el cual describe qué hacen realmente los directivos, como hacen lo que hacen y porque lo hacen. Dicho libro, publicado originalmente en 1973, levantó un gran avispero en el mundo de las altas directrices ya que aterrizaba al mundo de los mortales.

La importancia del estudio de las verdaderas funciones del directivo radica en que sólo de esta manera es posible mejorar la formación de quienes desean llegar a serlo o están en posición, ya que comúnmente, en las universidades y demás centros de estudios de negocios, se forma a estas personas con preceptos que en la práctica son inexistentes.

#### 4.4 DIFERENCIA ENTRE DIRIGENTE Y LIDER:

En realidad en principio se cree que entre el dirigente y el líder no hay diferencia pero en las responsabilidades que cada uno realiza hay diferencia el dirigente es la persona que necesariamente tiene que estar al frente de una asociación organismo o empresa la actúa para dirigir tan o cual trabajo unas veces por mandato de otras personas superiores en cambio el líder es el que dirige a un grupo que tiene ciertas cauterizaciones como es el de ser impulsor o iniciador de una conducta social .

(<http://www.gestopolis.com/canales/gerencial/articulo/18/funcion.htm>)

#### 4.4 REQUISITOS, CUALIDADES Y HABILIDADES DEL LIDER EDUCATIVO:

##### Cualidades del Líder:

Ser inteligente	tener iniciativa	dar buen ejemplo
Decidido	juicio justo	no ser necio
Leal	fuerza de voluntad	ser audaz
Responsable	amplios conocimientos	enérgico-firmeza
Honesto-probo	buena voluntad	moral
Perseverante	tener fe	comunicativo
Veraz	tolerante	entusiasta
Sereno	delicado	generoso
Optimista	bondadoso	con capacidad
Imparcial	afable	facilidad de palabra
Objetivo	desinteresado	sin pretensiones
Valiente	respetuoso	comunicativo
Ordenado	exacto	cumplido

## **FORMACIÓN DE ADOLESCENTES LÍDERES:**

Es la transformación social, generando espacios de participación y acción, en los cuales se trabaja por el respeto y promoción de los derechos humanos en general, a si mismo desplegar un trabajo social en beneficio de las comunidades.

La formación de líderes adolescente se ha formado paulatinamente con talleres de crecimiento personal con contenidos de derechos humanos, en los cuales los adolescentes desarrollan una conciencia social, u una actitud solidaria ante los intereses de los demás.

Aprenden a plantearse una visión distinta del mundo, promoviendo la transformación de la sociedad sobre la base de los principios de igualdad. Solidaridad, equidad, justicia y amistad. (la autora) ([www.tupatocinio.com/.0557809010295.3](http://www.tupatocinio.com/.0557809010295.3))

## **VALORES:**

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

Cuando hablamos de valor, generalmente nos referimos a las cosas materiales, espirituales, instituciones, profesiones, derechos civiles, 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.

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.

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.

(Educación en un mundo globalizado ,Marcela Chavarría Olarte trillas pg57-85)

## TIPOS DE VALORES:

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.

**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.

**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.

**Valores Instrumentales.**- Son comportamientos alternativos mediante los cuales conseguimos los fines deseados.

**Valores Terminales.**- Son estados finales o metas en la vida que al individuo le gustaría conseguir a lo largo de su vida. (Educación en un mundo globalizado ,Marcela Chavarría Olarte trillas pg57-85)

## ANTECEDENTES FILOSÓFICOS:

A. El conocimiento es la virtud más grande que puede poseer y practicar el ser humano, asociando la felicidad con un modo de vida moral donde primen el autocontrol, la sobriedad y la preocupación por los demás. Podemos concluir que lo correcto y la virtud se construyen a partir de la relación entre razón y pasión.

### B.- SÓCRATES (470 -399 AC.)-

Al igual que Sócrates, está convencido que el conocimiento es la virtud más grande que puede poseer y practicar el ser humano. Para ello propone un ambicioso

programa educativo cuyo camino es posible para unos "pocos privilegiados" pues el conocimiento moral involucra un estado de abstracción alto.

#### **C.- PLATÓN (428-347 AC.).-**

Es el desarrollo del carácter la virtud más grande a la que puede aspirar el hombre: Énfasis educativo en la voluntad y creación de hábitos, a través de un entrenamiento práctico prolongado donde el papel de un buen maestro es esencial. Podemos concluir que el conocimiento requerido para alcanzar la virtud moral está al alcance de todos y que el bien del hombre se alcanza en relación con otros hombres.

#### **D.- ARISTÓTELES (384 -322 AC.).-**

En su obra **El Leviatán** (1651), asevera que el hombre no puede vivir libre y ser gobernado al mismo tiempo: Renuncia a su "libertad natural" para acatar un "contrato social", más -como todos los hombres- al luchar por su propio interés, dicho contrato debe ser apoyado por las leyes y por la fuerza. Entonces, la libertad, para el hombre, se acerca a un estado natural sin ley, siendo la sociedad una estructura ajena a su naturaleza.

#### **E.- THOMAS HOBBS (1588-1679).-**

Concibe la naturaleza humana como buena pero sujeta a corrupción. Al creer en una justicia universal producto de la razón humana, el hombre alcanza una sociedad mejor a través de la búsqueda de una evolución moral humana. Por ello la libertad se encuentra en la conducta auto determinada que ocurre cuando se ejerce un juicio racional desinteresado. Así en su obra **El Emilio** (1762), asocia la idea de virtud a su idea de hombre moral: este debe ser educado en la autodeterminación, el desprejuicio y la razón.

#### **F.- JEAN-JACQUES ROUSSEAU (1712-1778).-**

La fuente principal de nuestro conocimiento es la experiencia captada por nuestros sentidos: hablar de Dios o de la Libertad no tiene sentido, pues no es verificable. Por ello la moralidad es materia del sentimiento, expresada en una inclinación a la benevolencia (lo entiende como un interés generoso por el bienestar general de la sociedad)

#### **G.-DAVID HUME (1711-1776).-**

Establece el **absoluto moral**, por el que la moralidad es, ante todo, obediencia al concepto de "ley moral", que señala lo correcto de lo incorrecto. Para ser absolutas las leyes morales deben ser "universales" y "necesarios" y sus juicios, "puros y a priori".

## **H.- IMMANUEL KANT (1724-1804).-**

Respecto a la educación moral nos asevera que hay ciertos principios universales que son comunes a todas las personas y que dicha educación moral se logra a través de la práctica de tres ideas centrales: Disciplina, involucramiento y autonomía.

## **I.- ÉMILE DURKHEIM (1858-1917).-**

Definida por T. W. Moore como la enseñanza de valores definidos sin cuestionamientos, practicada por los pueblos alemán y japonés antes del inicio de la segunda guerra mundial, desde el punto de vista metodológico-educacional fue exitosa pues se lograron los objetivos deseados. Más el temor al adoctrinamiento causó profundo impacto en la educación de la posguerra. Dio origen, como reacción, a las corrientes subjetivistas.

## **j.- ADOCTRINAMIENTO.-**

Tiene como su antecedente más antiguo al filósofo griego Protutoras. Estas corrientes se sintetizan en el siguiente enunciado: "Nadie puede afirmar o contradecir lo que otro afirma como cierto". Dicho enunciado fundamentó el origen de la clarificación de los valores.

**Concepto de valor.-** Todo valor es un bien espiritual o material que hace que una cosa sea estimable en sí mismo y digna de ser deseada y respetada por todos.

(Vaca Romero David (1999) Tabla de incidencia de los valores en la formación de los principios, escuelas y prototipos buenos y malos de moralidad). (Pc. 12)

Valores religiosos: Días, la fe, la santidad, la espiritualidad, la virtud, la salvación eterna.

Principios de moralidad el acatamiento a la voluntad de Dios manifestada en las leyes divinas y eternas.

Escuela moral.- La moral teológica.

Prototipos buenos.-El religioso el creyente, el virtuoso el monje, el santo

Prototipos malos.- El ateo, el materialista, el pecador, el vicioso, el degenerado, el laico.

Corolarios: En consecuencia de lo dicho, según la moral teológica, el bien consiste en el acatamiento irrestricto a la santa voluntad de Dios, expresada en los dogmas y enseñanzas libros sagrados, y por el lado opuesto, el mal consiste en vivir una vida sin fe, sin Dios en una forma completamente apartada de las prácticas religiosas.

Valores racionalistas.- La razón, la ciencia, la verdad demostrada, la filosofía.

Principios de moralidad: la recta razón, las leyes naturales, la experimentación y demostración científica la sindéresis, el imperativo categórico del deber por el deber, la moral estética, la libertad de conciencia

Escuelas morales: Moral racionalista, moral socrática platónica, moral aristotélica, moral estoica, moral autónoma, moral kantiana.

Prototipos buenos: El filósofo el científico, el intelectual, el laico, el hombre culto, el libre pensador.

Prototipos malos: El dogmático, el religioso fanático, el ignorante, el inculto, el analfabeto, el hipócrita

Corolarios: En consecuencia según la ética racionalista el bien consiste en vivir conforme a los dictados de la recta razón, en el espeto y observancia de las leyes naturales, en cumplir en el deber por el deber, sin la perspectiva ni de premios ni castigos entra y ultra terrenos, por lo contrario, el mal consiste en la ignorancia en el desconocimiento del orden racional constante en la naturaleza d las cosas.

Valores estéticos y sentimentales: La belleza el buen gusto, el sentimiento, la emoción , el gozo y paz interiores, el amor la amistad, la fraternidad, el humanitarismo, la compasión, la ternura la simpatía, el honor

Principios de moralidad: La conciencia tranquila, los buenos sentimientos , el instinto del bien , la sensibilidad exquisita, la delicadeza moral, la compasión por los que sufren, el honor, la fama, el buen nombre, el prestigio la dignidad personal, la emoción estética.

Escuelas morales: Moral de la simpatía o benevolencia de A. Smith el principio de la satisfacción moral de Rousseau la moral del honor de Vigny. La emoción estética de Platón

Prototipos buenos: El hombre emotivo y sentimental, el romántico, el existencialista, el artista, el amigo de todos

Prototipos malos: El hombre rústico, el grosero, el mal educado,

Corolario: Para la mora estética y sentimental, el bien consiste en la satisfacción interna que producen las buenas acciones, en hacernos merecedores d simpatía, benevolencia y amistad de los demás en todo cuanto agrada la conciencia íntima en la compasión y solidaridad de los que sufren, en el placer que produce la amistad, en el cultivo d honor, d la estética y dignidad personales, en la manifestación de los buenos sentimientos, en el gusto por la vida soñadora, idealista y romántica. El mal consiste en lo contrario.

Al entender cada uno de los elementos del tema de investigación se puede dar contestaciones altruistas, valederas con sentido de seguridad y confianza a las pregunta? Que es gestión y liderazgo educacional ¿Se contestaría manifestando que no es sino las acciones y actividades que el Líder realiza dentro de la Institución donde mantiene en forma organizada al grupo para que en conjunto puedan obtener los resultados positivos que verdaderamente se necesita en bien de los dirigidos.

Quien lo ejerce? Teniendo conocimiento que el concepto de autoridad por autoridad, ha dejado de tener relevancia, hoy son los valores religiosos, racionalistas estéticos y sentimentales, los valores individualistas sociales, utilitaristas económicos, los que validan al líder por tanto tiene que prepararse en dar cumplimiento a cada uno de ellos para poder dirigir al grupo y obtener el e éxito deseado sobre lo que se propone hacer con el grupo dentro d la institución.



## **EDUCACIÓN EN VALORES:**

La educación en valores es sencillamente educar moralmente porque los valores enseñan al individuo a comportarse como hombre, a establecer jerarquías entre las cosas, a través de ellos llegan a la convicción de que algo importa o no importa, tiene por objetivo lograr nuevas formas de entender la vida, de construir la historia personal y colectiva, también se promueve el respeto a todos los valores y opciones.

Educación en valores es también educar al alumnado para que se oriente y sepa el valor real de las cosas; las personas implicadas creen que la vida tiene un sentido, reconocen y respetan la dignidad de todos los seres.

Los valores pueden ser realizados, descubiertos e incorporados por el ser humano, por ello reside su importancia pedagógica, esta incorporación, realización, descubrimiento son tres pilares básicos de toda tarea educativa; necesitan la participación de toda la comunidad educativa en forma coherente y efectiva.

Una vez que los alumnos interioricen los valores, éstas se convierten en guías y pautas de conducta, son asimilados libremente y nos permiten definir los objetivos de vida que tenemos, nos ayuda a aceptarnos y estimarnos como somos, la escuela debe ayudar a construir criterios para tomar decisiones correctas y orientar nuestra vida, estas tomas de decisiones se da cuando nos enfrentamos a un conflicto de valores, otro de los objetivos de esta educación es ayudar al alumno en el proceso de desarrollo y adquisición de las capacidades para sentir, pensar y actuar; como vemos tan solo no es una educación que busque integrarse en la comunidad sino que va mas allá busca la autonomía, la capacidad crítica para tomar decisiones en un conflicto ético. Educación en un mundo globalizado (Marcela Chavarría Olarte trillas pg57-85)

## **5.- DIAGNÓSTICO:**

### **5.1 INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA**

#### **5.1.1 EL MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN**

En el capítulo II de la ley de educación art.6 indica sobre las obligaciones de las autoridades.

#### **MADRE SUPERIORA:**

- Presidir el comité de calidad
- Nombrar al o la representante de la dirección
- Definir las responsabilidades de la organización
- Gestionar las actividades de recursos humanos

- Recibe la necesidad del administrativo y de apoyo
- Preselecciona de una lista de aspirantes en archivo electrónico
- Remite al RRHH para que siga el procedimiento
- Entrevista con los preseleccionados para determinar condiciones del contrato.
- Aprobar el presupuesto anual de la institución
- Aprobar el distributivo de trabajo
- Aprobar la lista de necesidades de la institución
- Aprobar el detalle de problemas y necesidades de mantenimiento
- Controlar el cumplimiento del presupuesto
- Solicitar información para la revisión y seguimiento
- Revisar la lista de necesidades de la sección secundaria al inicio del año escolar
- Revisar el distributivo de trabajo de la sección secundaria para presupuesto
- Archivar documentación
- Elaborar el inventario de infraestructura y remite el jefe de mantenimiento
- Solicita la gestión al jefe de mantenimiento de material de oficina y de aseo.

**RECTORA:**

- Receta la nómina de puestos vacantes
- Selecciona de la base de datos de RRHH
- Entrevista a los preseleccionados remite al DOBE para la aplicación de test y coordina la entrevista con el vicerrectorado.
- Recibe informes y registro
- Evalúa
- Envía a la entrevista final con la madre superiora para la contratación legal.
- Entrevista a padres de familia y a estudiantes que deseen ingresar al colegio
- Autorizar la inscripción
- Tener conocimiento de los estudiantes.

**VECERRECTORA:**

- Elabora nomina de puestos vacantes
- Entrevista a los preseleccionados utilizando el formato
- Remite al rectorado el registro

- Envía a RRHH el primer mes de clase los distributivos de trabajo
- Cumplir con los requerimientos de recursos humanos
- Elaborar el PEI
- Elabora el POA
- Elabora el distributivo de trabajo
- Elaborar el cronograma de actividades trimestralmente
- Recibir y aprobar las planificaciones

#### **COORDINADORA ACADEMICA:**

- Cumplir con los requerimientos de recursos humanos
- Revisar la planificación
- Elaborar el POA
- Elaborar el cronograma de actividades trimestralmente
- Recibir las planificaciones
- Hacer el seguimiento del cumplimiento de la planificación
- Archivar la documentación
- Gestionar la eficacia del procedimiento
- Elabora el inventario de infraestructura y remite el jefe de mantenimiento
- Solicita la gestión al jefe de mantenimiento de material de oficina y de aseo.

De los profesores capítulo IV ART. 70 AL 74

#### **PROFESORES SECUNDARIA:**

- Elaborar las planificaciones, anuales de la unidad, planes de comisión, elabora instrumentos de medición.
- Elabora el inventario de infraestructura y remite al jefe de mantenimiento
- Solicita la gestión al jefe de mantenimiento de material de oficina y de aseo.
- Solicita solución a problemas informáticos directamente con el jefe de sistemas o través del jefe de mantenimiento.
- Cumplir con el requerimiento de recursos humanos.

ART. 10 de la ley de educación; habla sobre los secretarias /os de la ley de educación capítulo 2.

#### **SECRETARIA GENERAL:**

A más de las funciones establecidas en la ley de educación sus funciones son las siguientes:

- Cumplir datos de los estudiantes nuevos
- Remiten al DOBE para pruebas psicológicas
- Archiva documentación de los estudiantes nuevos
- Actualizar la información de los estudiantes antiguos
- Publicar listas de estudiantes por grado y por curso
- Entrega documentación legal y requerida por los clientes
- Elabora el inventario de infraestructura y remite al jefe de mantenimiento
- Solicita la gestión al jefe de mantenimiento de material de oficina y de aseo
- Solicita solución a problemas informáticos directamente con el jefe de sistemas.

ART. 13 capítulo 3 habla sobre los bienes las obligaciones del contador de la ley de educación.

#### **CONTADOR:**

- Elabora el presupuesto anual de la institución en base al presupuesto del año anterior y a la lista de necesidades.
- Presentar el presupuesto a la comisión del presupuesto
- Gestionar el presupuesto de acuerdo a las necesidades.
- Enviar a recursos humanos la información de fecha de ingreso al seguro social e información de sueldos del personal nuevo mediante archivo electrónico
- Enviar a recursos humanos la información de ceca de salida de los empleados que se retiran de la institución mediante archivo electrónico.
- Envía informe de asistencia del personal en archivo electrónico.

- Recibe el registro con el detalle de problemas
- Sugiere la aprobación o no a la madre superiora en función del presupuesto de la institución
- Designar 50 dólares
- Archivar facturas para justificación solicita solución a problemas informáticos directamente con el jefe de sistemas a través del jefe de mantenimiento.
- Cumplir con los requerimientos de recursos humanos.

En el capítulo VI del personal docente, administrativo y de apoyo art. 25 , 26 ,27 , 28.

#### **RECEPCIONISTA:**

- Elabora el inventario de infraestructura y remite al jefe de mantenimiento.
- Solicita la gestión al jefe de mantenimiento de material de oficina y de aseo
- Cumplir con los requerimientos de recursos humanos

#### **AUXILIAR DE ALMACEN:**

- Elabora el inventario de infraestructura y remite al jefe de mantenimiento
- Solicita la gestión al jefe de mantenimiento de material de oficina y de aseo.
- Cumplir con los requerimientos de recursos humanos.

#### **JEFE DE MANTENIMIENTO:**

- Gestión la elaboración del inventario de infraestructura en todas la áreas y procesos y verifica la existencia.
- Detecta problemas y verifica para la elaboración del registro
- Recibe lista de necesidades de material de oficina al inicio del año
- Recibe el listado de necesidades para material de limpieza, y material de oficina en transcurso del año electivo.
- Gestiona los recursos para realizar la compra si ha sido aprobado
- Organiza los grupos de limpieza de la unidad.

- Gestiona la elaboración del inventario de equipo informático que mantiene en archivos de respaldo.
- Cumplir con los requerimientos de recursos humanos.

**JEFE DE SISTEMAS:**

- Levanta información a la red
- Capacita al personal de recursos humanos en la utilización de la red
- Elabora el inventario de infraestructura y remite al jefe de mantenimiento.
- Solicita la gestión al jefe de mantenimiento de material de oficina y de aseo
- Detalla los problemas de equipo informático.
- Envía al contador para verificar presupuesto
- Solicita aprobación a la madre superiora
- Lleva el historial informático para gestionar capacitación la personal.
- Elabora el plan de mantenimiento del equipo informático y el informe de solución de problemas.

**INSPECTORA:**

- Amas de las funciones establecidas en la ley de educación
- Labora el plan anual de acepción
- Elabora el plan anual de seguridad
- Elabora el inventario de infraestructura y remite al jefe de mantenimiento
- Solicita la gestión al jefe de mantenimiento de material de oficina y de aseo
- Solicita solución a problemas informáticos directamente con el jefe de sistemas a través del jefe de mantenimiento.
- Cumplir con los requerimientos de recursos humanos.

**ORIENTADORA:**

- Elaborar planes anuales socio – afectivo y psicopedagógico
- Elabora el inventario de infraestructura y remite al jefe de mantenimiento.

- Solicita la gestión al jefe de mantenimiento de material de oficina y de aseo
- Solicita solución a problemas informáticos directamente con el jefe de sistemas.
- Cumplir con los requerimientos de recursos humanos.

#### **CORDINADORA DE DOBE:**

- Aplicación de test para selección del personal
- Elabora el formato de evaluación del desempeño del docente.
- Elabora informes del DOBE para selección de personal
- Cumplir con los requerimientos de recursos humanos.

#### **TRABAJADORA SOCIAL:**

- Elaborar el formato de las encuestas
- Tabular resultado y emitir el informe respectivo
- Gestionar las sugerencias
- Elabora el inventario de infraestructura y remite al jefe de mantenimiento.
- Solicita la gestión al jefe de mantenimiento de material de oficina y de aseo
- Elabora planes anuales socio- afectivo y psicopedagógico
- Solicita solución a problemas informáticos.
- Cumplir con los requerimientos de recursos humanos.

Capítulo VII de los estudiantes deberes y derechos ART. 30

#### **5.1.2 EL CODIGO DE ETICA:**

Asumo mi compromiso cristiano como opción de vida cuando:

- Cada día hablo con Dios y siento su presencia a través de la oración, en mis hermanos y en los diferentes acontecimientos de mi vida.
- Considerando a Jesús mi mejor amigo y hermano, viendo en cada persona, sin discriminación, la imagen de él.
- Imito a la Virgen María como modelo de muher y compañera en mi caminar, conservando en mi la feminidad y delicadeza de María en obras y palabras, dentro y fuera de la institución.

- Demuestro respeto y tolerancia conmigo misma y con todas las personas que me rodean.
- Participo activamente en las celebraciones eucarísticas, alimentándome con el pan de la palabra y el cuerpo de Jesucristo.
- Participo en forma libre y activa en la infancia misionera, siendo testimonio de los valores humano – cristiano.
- Supero las dificultades de la vida con la fuerza que nos da la fe en la provincia y la imitación de María Inmaculada.
- Soy coherente con la vivencia del carisma de providencia, en mí pensar y actuar.
- Acepto la presencia de Dios en mis hermanos más necesitados, asumiendo la proyección social con generosidad y desprendimiento.
- Respetando mi dignidad y la de los demás.
- Asumiendo la práctica de los derechos humanos.
- Dando un trato fraterno y justo a quienes me rodean.
- Aceptando y reconociendo en todas las personas, valores que me enriquecen como ser humano.
- Colaborando y sirviendo con amor y justicia.
- Siendo solidaria en el momento oportuno
- Siendo capaz de compartir mis logros y reconociendo los avances de mis compañeros
- Cuidando mi presentación personal.
- Integrándome y compartiendo con todas mis compañeras
- Evitando los grupos cerrados que afectan la vivencia de la solidaridad.
- Interesándome por practicar el deporte, el arte y la cultura, para fortalecer las buenas relaciones entre compañeras.
- Viviendo mis compromisos con responsabilidad.
- Siendo capaz de tomar decisiones con libertad, autonomía y responsabilidad.
- Aceptándome como soy, una persona con cualidades, defectos y limitaciones.
- Recibiendo observaciones y consejos de mis padres, profesores y demás personas que buscan el beneficio de mi formación personal.

#### COMO ESTUDIANTE DE LA INMACULADA SOY APOSTOL DE ALEGRIA AL:

- Ser optimista en los momentos difíciles



- Experimentar satisfacción al servir a los demás.
- Adoptar comportamientos adecuados y participar con entusiasmo en los deferentes eventos, religiosos, culturales, deportivos y recreativos.
- Vivir con satisfacción mi libertad y mi autonomía.

#### LA SENCILLEZ ENGRANDECE MI ACTUAR Y ME PERMITE:

- Aceptar observaciones y consejos de mis padres, educadores y demás personas que me rodean y que buscan el beneficio de mi formación personal.
- Ser capaz de valorar lo positivo y negativo en situaciones de conflicto.
- Ser honesta al relacionarme conmigo y con los demás.
- Se capaz de perdonar cuando he sido ofendida en palabra y acción.
- Distinguir entre lo que es importante para mi formación integral y lo que está en contra de ese proceso de formación.
- Ser capaz de comportarme de acuerdo a mi realidad socio-religiosa, económica y cultural, evitando exigir lo innecesario.

#### LOS DERECHOS QUE TENGO EN MI UNIDAD EDUCATIVA ME PERMITEN:

- Recibir buen trato sin discriminación.
- Ser respetada como persona con el reconocimiento de mis cualidades, valores, capacidades y aceptación de mis limitaciones.
- Elegir y ser elegida como representante, según lo estipulado en el gobierno escolar, siempre que reúnan las cualidades y requisitos exigidos en el Manual de Convivencia.
- Desarrollar mis capacidades, destrezas, aptitudes, participando activamente en los diferentes grupos especiales que ofrece la institución.
- Tener acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica y a los demás bienes y valores de la cultura.
- Recibir de mis profesores y directivas, orientación en mi proceso de formación integral.
- Conocer, en tiempo oportuno, las valoraciones y evaluaciones de las actividades académicas.
- Que mis actividades escolares sean valoradas de acuerdo a los criterios de evolución y promoción establecidos en la institución.

- Integrarme con todos mis compañeros, fomentando la amistad, la convivencia, armonía y las buenas relaciones interpersonales.
- Hacer buen uso de los servicios que me presenta el personal de bienestar, administrativo y de apoyo.
- Recibir apoyo espiritual de capellanía, pastoral y psicoafectiva de la psicóloga de la institución.
- A solicitar certificados y constancias, siempre y cuando esté a paz y salvo, respetando los plazos establecidos por la institución, de acuerdo con las normas del Ministerio de Educación Nacional.
- A expresar mis ideas y opiniones en el período escolar y libros que se editen, respetando la dignidad de las personas.
- A ejercer la libre investigación y expresión del pensamiento, orientando a la construcción del conocimiento y a la exigencia de un nivel académico competente y de calidad.

Deberes cuando se trabaja para dios, nada se vuelve excesivamente pesado.

Por respeto a mi misma y a los demás tendré en cuenta lo siguiente:

- Asistir puntualmente a clase en forma continua
- Vivenciar a asumir los valores del perfil franciscano como: responsabilidad, solidaridad, respeto y tolerancia.
- Identificarme con la filosofía del colegio
- Elegir consciente y responsablemente a las representantes de grado y a los miembros activos del gobierno estudiantil.
- Si llego a ser elegido presidente del nivel, demuestro honestidad y compromiso con lo propuesto en el plan de campaña o perderé el voto de confianza de mis compañeras.
- Utilizar adecuadamente los servicios y espacios educativos que ofrece mi colegio, tales como: Dirección Espiritual y Psicológica, oratorio, canchas deportivas, biblioteca, sala de audiovisuales, salón de actos bar, departamento médico, sala de música e informática.
- Respetar las pertenencias de mis compañeras y el mobiliario, planta física, elementos de informática y objetos personales de mis profesores; puesto que

si daño o hurto, se me aplicará el debido proceso disciplinario y estaré obligada a reponer los perjuicios causados.

También debo responsabilizará de mis cosas; si traigo objetos de valor o dinero, el colegio no se responsabilizará en caso de pérdida.

- Si cometo una falta contra la educación en valores y la formación cristiana del colegio, se me aplicará los debidos procesos disciplinarios en el que participarán también mis padres ante Bienestar Estudiantil. Así que evitaremos actitudes y hábitos que desdican de una franciscana culata y respetuosa, dentro y fuera del plantel.
- Comportarme en forma respetuosa con las personas que vayan en el bus escolar.
- Brindar buen trato a mis compañeras y demás miembros de la comunidad educativa, en caso de no hacerlo, se me aplicará el debido proceso considerado en este manual.
- Utilizar un vocabulario oral y escrito adecuado en el trato con las personas, sobre todo con mis compañeras, evitando las palabras soeces que desdican de la dignidad.
- Practicar los valores de la rectitud y la sinceridad en cada uno de mis actos, evitando la mentira, el fraude y el engaño.
- Respetar con altura a mi escuela en concursos, olimpiadas o eventos.
- Manifestar el sentido de pertenencia, hablando bien de mi colegio.
- Practicar la rectitud con la verdadera identificación de mis trabajos o guías de autocontrol.
- Reconocer, respetar a las personas que me acompañan en el proceso formativo, con atención y actitud de escucha.
- Practicar la responsabilidad, entregando ampliamente las citaciones a los padres de la familia.
- Cultivar mi espiritualidad participando con responsabilidad en retiros, convivencias, encuentros con Cristo y salidas programadas.
- Presentarme con pulcritud y elegancia, utilizando el uniforme correspondiente en las jornadas que la Escuela requiera.
- Respetar los símbolos patrios e institucionales, demostrando nuestra cultura cívica e identidad regional y franciscana.

- Conocer y respetar el manual de convivencia, el conducto regular el debido proceso disciplinario y académico como parte de mi formación integral.

#### SERE PUNTUAL:

- Si presento en el tiempo justo mis trabajos y demás actividades evaluativos, de lo contrario estaré presente en los procesos de recuperación y nivelación.

#### VALORAN Y ESTIMULAN MI TRABAJO CUANDO:

- Demuestro eficacia en la vivencia de la Filosofía Franciscana, en mi rendimiento académico y disciplinario.
- Demuestro y perciben en mí, vivencia de valores.
- Represento a mi colegio en eventos académicos, culturales científicos, literarios y deportivos.
- Logro premios en concursos académicos, culturales, científicos, deportivos y literarios, dentro y fuera del colegio.
- He cursado todos los años de estudio en colegios franciscanos y me hago acreedora al premio de “perseverancia”.
- Soy reconocido por mis capacidades para representar con responsabilidad mi papel como educando de la Unidad.
- Cuando por lo menos en dos períodos he obtenido un rendimiento EXELENTE, con un margen de un Bueno en mis calificaciones por período, me hago acreedor a la Mención de Honor.

#### CORRO EL RIESGO DE NO CONTINUAR EN EL COLEGIO CUANDO:

- Agredo de palabra o me insubordino contra cualquier miembro de mi comunidad Educativa.
- Cuando afecto mi dignidad y el buen nombre de mi colegio
- Cuando incumplo una acta de compromiso o no mejoro después de una matrícula condicional.
- Cuando me habituó al engaño y falsificación de firmas, faltas, documentos, valoraciones.
- Cuando repetidas veces me veo comprometida en hurtos o ventas para beneficio personal.

- Cuando daño intencionalmente el material o mobiliario de la institución.
- Cuando me ausento del colegio y no realizo la debida justificación.
- Cuando amenazo, intimido o chantajeo a las compañeras o a cualquier miembro de la comunidad educativa con palabras o actitudes.
- Cuando me comporto mal en actos religiosos, culturales.
- Cuando me vea involucrada en una de las anteriores faltas, aceptaré el siguiente proceso.
- Advertencia cordial y consejo oportuno
- Amonestación escrita mediante informe de un miembro de la comunidad educativa, con anotación de la falta por la directora de grupo en el anecdotario, con descargos y firma de la estudiante.
- Si no cambio de actitud, firmaré un compromiso ante la directora de la escuela.

Mi compromiso y pertenecía como padre y madre de familia de la inmaculada, nos exige:

Los padres y madres son los primeros y principales educadores de sus hijos:

- Ser ejemplo de buen comportamiento y espiritualidad, fomentando la amistad y dialogo mutuo.
- Comprometerme con la educación y bienestar de mis hijas, con responsabilidad y honestidad.
- Demostrar amor y comprensión a mis hijas.
- Vivenciar la tolerancia y la firmeza, educando en la paz y la justicia.
- Ser colaborador, solidario y puntual con las actividades programadas por la institución.
- Enseñar y testimoniar los valores inculcados desde la filosofía franciscana.
- Estimular los esfuerzos por mis hijas e impulsarlas a seguir adelante.
- Brindar a mi familia estabilidad emocional, económica, social y moral.
- Ser ejemplo para mis hijas sin pretender que ellas sean mi propia imagen.
- Dedicar tiempo necesario para acompañarlas en su crecimiento integral, estimulando actividades deportivas y recreativas.
- Conocer y vivir el carisma providencia.
- Vivir las normas éticas y morales y enseñar vivenciales a quienes me rodean.

- Ejercer un liderazgo capaz de incidir significativamente en la formación de mis hijas.
- Demostrar en mis actitudes y hecho, sentido de pertenecía con la institución.
- Acompañar, orientar y colaborar con el proceso de formación de mis hijas.
- Propiciar un ambiente de unidad familiar, mediante la afectividad, acogida, dialogo, amor y comprensión para ayudarles a crecer con seguridad y equilibrio.
- Justificar dentro de las 48 horas siguientes, la inasistencia a clases y en forma inmediata los atrasos.

### **5.1.3 El plan estratégico:**

El plan estratégico de la institución de la Unidad Educativa de la Inmaculada de la ciudad de Quito, está conformada por:

#### **1.- DATOS INFORMATIVOS:**

COLEGIO: Unidad Educativo de la Inmaculada.  
 RECTORA: Sor. María Isabel Cabezas  
 DIRECCIÓN: AV. González Suarez N-28-39  
 TELEFONO: 2564-968  
 PROVINCIA. PICHINCHA  
 PARROQUIA: BENALCAZAR  
 MODALIDAD: FEMENINA- BACHILLERATO  
 FINANCIAMIENTO: PARTICULAR

#### **SECCIONES:**

- Pre básica
- Básica
- Bachillerato en ciencias, especialización: sociales, químico biólogo y físico matemático.
- Bachillerato técnico en ciencias de comercio y administración en especialización contabilidad.
- Tiempo de ejecución del proyecto: 5 años
- Número de estudiantes: 1000
- Número de profesores: 95

## **2.- ANTECEDENTES:**

A principios del siglo XX, el 5 de octubre de 1908, el colegio de la Inmaculada, abrió sus puertas por primera vez y congregaba a las estudiantes de la Costa, sierra y oriente, al sur de la ciudad de Quito, en un edificio de las calle Maldonado y Upano.

Su fundadora y primera superiora, la Rvda. Madre Saint Jean, trajo de Bélgica, de la casa generancia, los últimos adelantos de la ciencia, de la Educación y la cultura para impartirlos en el nuevo colegio.

En esta institución se educaron muchas generaciones hasta el año de 1963, en que salió la última promoción de Bachilleres. Las autoridades de la congregación decidieron en este año. Trasladar el plantel al norte de la ciudad de Quito.

A los 55 años de existencia, el colegio se ubicó en el sector de la calle González Suarez, lugar que en aquel entonces, estaba rodeado por bosques que se entendían hasta la Av. 6 de Diciembre.

En la actualidad, el colegio se ha transformado en una Unidad Educativa Experimental que cuenta con educación pre básica, básica y bachillerato en las siguientes especializaciones: contabilidad, físico matemáticas, químico biólogos, y ciencias sociales.

En los albores del cementerio de la fundación de la UNIDAD EDUCATIVA DE LA INMACULADA y ante el acelerado proceso de la ciencia y de la tecnología, se hace inevitable el mejoramiento pedagógico permanente y la innovación del proceso educativo, para que nuestros estudiantes continúen en la tarea de educarse para ser y obrar, Queremos evaluar su comportamiento con la vivencia consciente de los valores cristianos impartidos en el evangelio y las enseñanzas de Juan Martín Moye , así responderemos crítica y constructivamente a las exigencias y retos del país y del mundo.

Por ello, con este afán noble de servicio educativo y motivadas con las normas de calidad del ISO 9001, la comunidad Educativa de la Inmaculada sustenta el presente Proyecto Pedagógico con miras a generar el desarrollo humano, intelectual, psicomotriz afectivo, volitivo, espiritual y de conciencia, De esta manera lograremos vivir en un ambiente humano – cristiano y social animado siempre por los principios de la Iglesia Católica.

## **3.- ASPECTO ORGANIZATIVO DE LA INSTITUCIÓN:**

### **3.1 Autoridades:**

Dra. Sor María Isabel Cabezas Proaño	Rectora
Lic. Nelly Aguilera	Vicerrectora

### **3.2 Consejo Directivo:**

Dra. Sor María Isabel Cabezas Proaño	Rectora
Lic. Nelly Aguilera	Vicerrectora
Lic. Sor Estania Ormaza	Primer vocal

Lic. Nelson Mera  
Lic. José Cevallos  
Sra. Nora Valdivieso

Segundo Vocal  
Tercer Vocal  
Secretaria

### **3.3 Jefes de área del ciclo básico**

### **3.4 Jefes de área del ciclo diversificado**

### **3.5 Comité central de padres de familia**

## **4.- Justificación**

Si somos una institución Educativa Católica, debemos fortalecer la enseñanza y la práctica del Evangelio y del Carisma de las Hermanas de la providencia y de la Inmaculada Concepción.

Fuimos fundadas por el Beato JUANA MARTIN MOYE en 1762, quien, impulsado por el amor providente de Dios, fundó una congregación dedicada a la enseñanza y educación de las niñas y jóvenes marginadas de la fe y de la ciencia.

En medio en que nos desenvolvemos está ávido de amor, de ternura y de valores, encerrando en una sociedad que enfrenta crisis de todo género y con problemas económicos que afectan a las familias.

Queremos por lo tanto continuar con un proceso educativo eficiente, mediante el aprendizaje por procesos, valores y competencias, pedagogía lleva a cabo en nuestra institución desde el año 1998.

Este afán educativo lo lograremos de la siguiente manera:

- Todos los estamentos educativos nos comprometemos en programas que impulsen el progreso institucional.
- Se integran los grupos apostólicos para aprender a convivir y compartir.
- Asumimos los valores de la congregación abandono en la providencia de DIOS , pobreza,
- Los estudiantes se interesan por la investigación y el desarrollo de sus actitudes y capacidades, especialmente de su creatividad.



## 5.- FODA INSTITUCIONAL

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento del DOBE completo.</li> <li>• Buen nivel académico</li> <li>• Aplicación de la pedagogía de proceso y valores.</li> <li>• Acompañamiento permanente de dirigentes y profesores.</li> <li>• Compromiso de la unidad educativa.</li> <li>• Formación moral de las alumnas.</li> <li>• Colegio católico</li> <li>• Prestigio académico</li> <li>• Personal docente capacitado</li> <li>• Buenas relaciones humanas entre maestros y estudiantes.</li> <li>• Maestros exigentes pero con mística.</li> <li>• Participación del consejo estudiantil en la vida del plantel.</li> <li>• La nivelación académica oportuna.</li> <li>• Formación humano cristiana.</li> <li>• Autoridades respetadas por las estudiantes.</li> <li>• Disponibilidad a internet</li> <li>• Laboratorios equipados</li> <li>• Sala de computación</li> <li>• Educación de valores</li> <li>• El modelo pedagógico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hogares disfuncionales</li> <li>• Falta de comunicación entre padres e hijos.</li> <li>• Falta de control en la disciplina.</li> <li>• Falta más cortesía y cordialidad en el trato a las alumnas y padres de familia.</li> <li>• Indiferencia ante las necesidades de los demás.</li> <li>• Es necesario fomentar la cultura de la comunicación.</li> <li>• Hace falta reingeniería de persona</li> <li>• Falta capacitación de los maestros.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preocupación en la formación integral de las alumnas.</li> <li>• Talleres de escuela para padres.</li> <li>• Buena relación entre padres y docentes.</li> <li>• Actualización constante de la pedagogía.</li> </ul>	
--	--

<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interrelación con las universidades e instituciones de educación superior.</li> <li>• Fácil acceso a otros colegios y universidades.</li> <li>• Proceso de obtención de certificado ISO 2001.</li> <li>• Oportunidades de las señoritas estudiantes para participar en eventos como el Parlamento Andino.</li> <li>• Competitividad a nivel académico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de dialogo con las autoridades.</li> <li>• Influencia negativa de los medios de comunicación, drogas, modas, pandillas.</li> <li>• Competencia por la oferta indiscriminada de instituciones educativas.</li> <li>• Falta de control de los padres</li> <li>• Uso inadecuado de tecnología</li> <li>• Superficialidad que se vive a nivel social.</li> <li>• Situación económica del país.</li> <li>• Falta de ingreso económico en las familias.</li> </ul>

**Este cuadro es tomado del PEI de la institución la Unidad Educativa la Inmaculada de la ciudad de Quito.**

## **6.- VISION**

La Unidad Educativa de la Inmaculada de Quito fortalece su identidad institucional en la comunidad Educativa, promueve la formación permanente de sus maestros.

Se consolida como una Institución Educativa Bilingüe.

Los estudiantes terminan su bachillerato con un alto nivel en el idioma Inglés, sólida formación en valores y en conocimientos académicos.

Los miembros de la Comunidad Educativa participan en experiencias apostólicas en servicio a los más necesitados con una Pastoral Juvenil Comprometida.

## **7.- ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES**

- Organización y ejecución de seminarios talleres

- Promoción de actividades de autogestión
- Control evaluación y retroalimentación de los procesos metodológicos y pedagógicos.
- Unificación de programaciones por área
- Organización y ejecución de campañas de aseo, puntualidad, respeto y responsabilidad.
- Implementación de sistema de evaluación y rendición de cuentas para el personal docente y administrativo
- Evaluación cualitativa par los estudiantes a través del desarrollo de proyectos. aplicación y control de las planificaciones unificadas.
- Adquisición de material didáctico \$ 10.000
- Mantenimiento del plantel \$ 5.600
- Adquisición de maquinaria y equipos \$ 10.000

## 8.- METAS

- Capacitación periódica la personal
- Adquisición de material didáctico
- Adquisición de equipos, sistemas y paquetes informáticos
- Adquisición de maquinaria
- Realización de proyectos.

## 9.- POLITICAS

- Utilizar los recursos humanos capacitados, recursos materiales y económicos para el desarrollo y cumplimiento de los objetivos propuestos.
- Optimizar la tecnología, la enseñanza y el aprendizaje para conseguir la calidad de la educación.

## 10.- OBJETIVOS INSTITUCIONALES

### GENERAL:

Hacer de nuestra Unidad Educativa un centro dinámico de formación integral, en los que el Evangelio. La ciencia, el arte, la técnica y el deporte capaciten y comprometan a nuestro estudiantes para que sean instrumentos de amor de Dios Providente para con todos sus hermanos, especialmente con lo más necesitados.

### ESPECIFICOS:

- Implementar un programa de capacitación anual para todo el personal docente y administrativo de la institución, con el fin de asegurar el manejo de las herramientas informáticas de vanguardia que permitan mejorar la calidad del servicio educativo. La formación espiritual del docente para vivir los valores cristianos y formar estudiantes comprometidos con la Fe católica en el aula.
- Incentivar al personal de la Unidad, para que elaboren proyectos y acciones de mejora.

- Atender con eficacia y amabilidad al cliente en todas las dependencias de la institución.

#### 5.1.4 EL PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)

Proyecto de implementación	Objetivo general	Costo	Recursos	Responsables	Fuente de verificación
Proyecto de mejoramiento académico	Lograr una eficiente aplicación de la pedagogía por procesos y valores.	\$1775	Equipo de mejoramiento jefes de área guías de curso conferencias	Autoridades equipo de mejoramiento académica comisión técnico pedagógica estudiantes	Registro de evaluaciones periódicas
Viviendo en armonía	Lograr el uso adecuado del uniforme	\$1555	Comité de la elaboración del código de convivencia .profesores guías, padres de familia, estudiantes, comisión, de disciplina coordinadoras de disciplina de las estudiantes. Publicación código de convivencia.	Madre rectora, inspectora general, subinspectora	Observación directa, sondeo de opinión, registro de inspección.
La familia escuela de virtudes	Promover una revalorización de la vida familiar mediante la práctica de valores para que los padres brinden a sus hijas un ambiente	\$1600	Padres de familia ,dirigente de cursos, bibliografía , audiovisuales , material de oficina	Autoridades personal del DOBE	Aplicación de un cuestionario a padres e hijas para verificarla vivencia de valores. Listas de asistencia controlados por dirigentes de

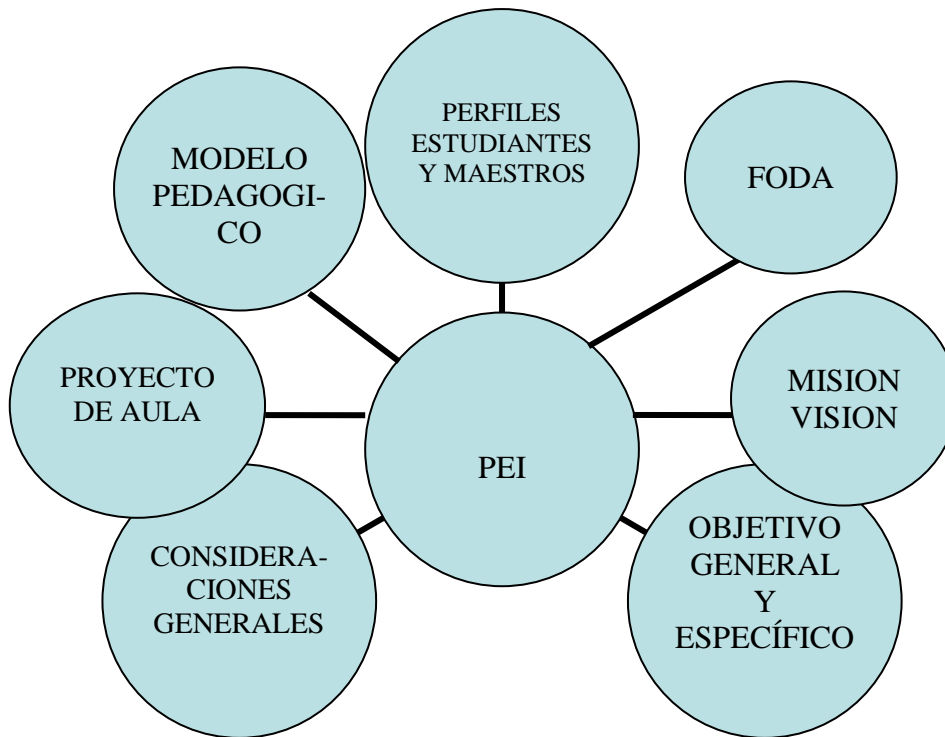
	saludable asumiendo el rol que le corresponde en la convivencia diaria.				cursos. Evaluación en cada taller formato de registro de convocatoria y respuesta.
Lideres para el servicio	Fortalece la formación de líderes en el desarrollo personal, educativo, familiar y social en la estudiantes de la Unidad Educativa "La Inmaculada	\$100	Profesores guías, audiovisuales , materiales didácticos, estudiantes.	Personal del DOBE	Evaluación de desempeño de los líderes.
Yo también puedo	Fomentar la creatividad y la libre expresión de sus habilidades en actividades de grupo, con positivo valor educacional	\$120 0	Instructores, juegos de ajedrez, pelotas de baloncesto vóley, grabadoras, instrumentos musicales.	Rectorado orientación.	Lista de estudiantes por clubes. Evaluación trimestral Observación .
Un blanqueador natural a base de chichita	Descubrir las ventajas de la utilización de la chichita en el campo industrial.	\$800	Humanos materiales económicos	Área de CCNN	Producto elaborado
Desarrollo deportivo	Fomentar el desempeño deportivo en las estudiantes Unidad Educativa de la Inmaculada	\$170 0	Estudiantes y profesores. Libros, revistas, videos, internet, CDS vestimenta.	Área de cultura física autoridades	Evaluación de actitudes en la asignatura. Existencia de implementos deportivos.

Obras literarias en acción.	Resaltar los valores sociales, humanos y literarios de obras trascendentales a nivel universal.	\$1300	Estudiantes y profesores .tecos de consulta, obras literarias, videos literarios, guiones, vestuario, material escenográfico.	Área lenguaje y comunicación	Selección de estudiantes preparadas, para la escenificación. Evaluación bimestral. Presentación en la semana. Cultura y velada cultural.
S.P.A.	Desarrollar un proyecto micro empresarial SPA	\$700	Humanos, técnicos, económicos, e infraestructura.	Profesor responsable, docentes de área y estudiantes involucradas.	Evaluación del proyecto puesta en marcha.
Rescate de la música nacional	Fomentar el respeto por la música nacional en la estudiante de la UEI.	\$700	Estudiantes y profesores. Libros, revistas, videos, internet, CDS, vestimenta.	Área de sociales	Planificación y ejecución del programa
Aplicación de la física, el dibujo técnico y la matemática.	Demostrar la utilidad de las asignaturas del área en la solución de problemas cotidianos.	\$8 por estudiante	Materiales Libros Cuadernos	Maestras de los años básicos	Niñas con hábitos y amor a la lectura. Maestros motivadores en la lectura.
Aprendiendo a cuidar mi autoestima y sexualidad (primaria)	Promover su crecimiento personal adoptando en todo momento actitudes positivas, abiertas y honestas que le permitan establecer relaciones e identificar valores y	\$670	Conferencias textos de consulta Material de escritorio.	DOBE	Evaluación diagnóstica, evaluación formativa, evaluación sumativa, registros de observaciones.

	principios que fortalezcan su desarrollo integral...				
Construyendo comunidad	Cultivar desde el ámbito educativo el proceso de maduración en la fe de todos los integrantes de la Comunidad Educativa.	\$300	Departamento de pastoral, capellán, audiovisuales, sistema de vida, material didáctico.	Departamento de pastoral	Evaluaciones escritas, Observación directa.

Este documento es tomado del POA de la institución Unidad Educativa la Inmaculada.

### 5.1.5 EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)



#### DATOS INFORMATIVOS:

COLEGIO: Unidad Educativo de la Inmaculada.  
 RECTORA: Sor. María Isabel Cabezas  
 DIRECCIÓN: AV. González Suarez N-28-39  
 TELEFONO: 2564-968  
 PROVINCIA. PICHINCHA  
 PARROQUIA: BENALCAZAR  
 MODALIDAD: FEMENINA- BACHILLERATO  
 FINANCIAMIENTO: PARTICULAR

#### SECCIONES:

- PREBÁSICA
- BÁSICA



- BACHILLERATO EN CIENCIAS, ESPECIALIZACIÓN: SOCIALES, QUIMICO BIOLOGO Y FISICO MATEMÁTICO.
- BACHILLERATO TÉCNICO EN CIENCIAS DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN EN ESPECIALIZACIÓN CONTABILIDAD.
- TIEMPO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO: 5 AÑOS
- NÚMERO DE ESTUDIANTES: 1000
- NÚMERO DE PROFESORES: 95

## **ANTECEDENTES:**

A principios del siglo xx, el 5 de octubre de 1908, el colegio de la Inmaculada, abrió sus puertas por primera vez y congregaba a las estudiantes de la Costa, sierra y oriente, al sur de la ciudad de Quito, en un edificio de las calle Maldonado y Upano.

Su fundadora y primera superiora, la Rvda. Madre Saint Jean, trajo de Bélgica, de la casa generancia, los últimos adelantos de la ciencia, de la Educación y la cultura para impartirlos en el nuevo colegio.

En esta institución se educaron muchas generaciones hasta el año de 1963, en que salió la última promoción de Bachilleres. Las autoridades de la congregación decidieron en este año. Trasladar el plantel al norte de la ciudad de Quito.

A los 55 años de existencia, el colegio se ubicó en el sector de la calle González Suarez, lugar que en aquel entonces, estaba rodeado por bosques que se entendían hasta la Av. 6 de Diciembre.

En la actualidad, el colegio se ha transformado en una Unidad Educativa Experimental que cuenta con educación pre básica, básica y bachillerato en las siguientes especializaciones: contabilidad, físico matemáticas, químico biológicas, y ciencias sociales.

En los albores del centenario de la fundación de la UNIDAD EDUCATIVA DE LA INMACULADA y ante el acelerado proceso de la ciencia y de la tecnología, se hace inevitable el mejoramiento pedagógico permanente y la innovación del proceso educativo, para que nuestros estudiantes continúen en la tarea de educarse para ser y obrar, Queremos evaluar su comportamiento con la vivencia consciente de los valores cristianos impartidos en el evangelio y las enseñanzas de Juan Martín Moye , así responderemos crítica y constructivamente a las exigencias y retos del país y del mundo.

Por ello, con este afán noble de servicio educativo y motivadas con las normas de calidad del ISO 9001, la comunidad Educativa de la Inmaculada sustenta el presente Proyecto Pedagógico con miras a generar el desarrollo humano, intelectual, psicomotriz afectivo, volitivo, espiritual y de conciencia, De esta manera lograremos vivir en un ambiente humano – cristiano y social animado siempre por los principios de la Iglesia Católica.

**JUSTIFICACIÓN:**

Si somos una institución Educativa Católica, debemos fortalecer la enseñanza y la práctica del Evangelio y del Carisma de las Hermanas de la providencia y de la Inmaculada Concepción.

Fuimos fundadas por el Beato JUANA MARTIN MOYE en 1762, quien, impulsado por el amor providente de Dios, fundó una congregación dedicada a la enseñanza y educación de las niñas y jóvenes marginadas de la fe y de la ciencia.

En medio en que nos desenvolvemos está ávido de amor, de ternura y de valores, encerrando en una sociedad que enfrenta crisis de todo género y con problemas económicos que afectan a las familias.

Queremos por lo tanto continuar con un proceso educativo eficiente, mediante el aprendizaje por procesos, valores y competencias, pedagogía lleva a cabo en nuestra institución desde el año 1998.

Este afán educativo lo lograremos de la siguiente manera:

- Todos los estamentos educativos nos comprometemos en programas que impulsen el progreso institucional.
- Se integran los grupos apostólicos para aprender a convivir y compartir.
- Asumimos los valores de la congregación abandono en la providencia de DIOS , pobreza,
- Los estudiantes se interesan por la investigación y el desarrollo de sus actitudes y capacidades, especialmente de su creatividad.

**PRINCIPIOS:****TECNOLOGICOS:**

- Buscad primero el Reino de DIOS y su justicia y lo demás se os dará por añadidura (Mt. 6.33)
- No os preocupéis del mañana, el mañana se preocupará de sí mismo. A cada día le basta su pena (Mt 6-33)
- En todas las cosas intervienen Dios para el bien de los que le aman ( ROM , 8-28)
- La primera obra espiritual es enseñar al que no saber, Esa será vuestra función principal. La ejercitareis no solamente con relación a los niños sino con todos los que sepáis que nos están suficientemente instruidos DP. P 95

**ECLESIALES**

- La iglesia es el pueblo de Dios, abierta, en actitud de diálogo permanente y que ejerce su vocación de anuncio y denuncia. Solidaria con los que sufren, concretiza en la historia, el misterio de la acción salvífica de Cristo (PEC).
- La iglesia educadora como Madre y maestra, acoge a todos sin excepción, pero de modo preferencial, como CRISTO, OPTA PO LOS POBRES, CONCIENTES DE QUE LA GLORIA DE Dios es la ida y plenitud del hombre. (PEC).

## EDUCACIONALES

- No hay más importante que la educación de la niñez y la juventud, pues de ella depende toda la vida.
- La educación es un derecho inalienable de la persona
- La educación evangelizadora plantea con nuevo vigor la opción de atención prioritaria a los más pobres, opción que esta exigida hoy más que nunca por las desigualdades sociales y por la situación de pobreza en la que se ve sumida la mayoría del pueblo ecuatoriano.

## ANTROPOLÓGICOS

- El hombre es una criatura con conciencia de que ha sido creado a imagen y semejanza de Dios, restaurado y hecho hijo del hombre nuevo: Jesucristo, libre, responsable, autónomo, crítico, participativo, fraterno, justo y solidario.
- El hombre es consciente de que construye la historia en conversión constante y comprometida en la Misión evangelizadora de la iglesia.

## POLITICAS DE CALIDAD

La unidad educativa de la Inmaculada Cristiano – católica identificada con el amor de Dios Providente, mantiene el compromiso inquebrantable de:

- Innovar y mejorar continuamente el quehacer educativo a través de la evangelización, del modelo pedagógico de las normas de calidad ISO 9001.
- Desarrollar la capacidades intelectuales, psicomotrices, afectivas, volitivas y espirituales que conlleven al crecimiento del personal docente, docente y de los padres de familia.
- Integrar a la sociedad y al país personas con profunda convicción cristiana, de insoslayable sensibilidad social, emprendedoras, comprometidas con el cambio y el mejoramiento continuo.
- Responder de esta manera a las expectativas de la comunidad educativa y a los objetivos institucionales.

“Formamos integrante con visión de providencia para trascender en calidad de vida“

## OBJETIVOS:

### OBJETIVO GENERAL:

Hacer de nuestro colegio centro dinámico de formación integral, en los que el Evangelio y la ciencia, el arte, la técnica y el deporte capaciten y comprometan a nuestros alumnos para que sean instrumentos de amor de DIOS PROVIDENTE para con todos sus hermanos, especialmente con los más pobres y necesitados.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Aspecto pedagógico:

Brindar una formación integral, de acuerdo a la Malla Curricular, aprobada por el MEC y fundamentada en la Pedagogía por procesos y valores.

#### **ASPECTO PSICOLOGICO:**

- Desarrollar un profundo conocimiento de sus habilidades, aptitudes e intereses y de la realidad socio económico del país para que elabore un proyecto de vida con responsabilidad, respeto y honradez.
- Promover una revalorización de la vida familiar mediante la práctica de valores, para que los padres brinden a sus hijos un ambiente saludable, asumiendo el rol que les corresponde en la convivencia diaria.

#### **ASPECTO PASTORAL:**

Celebrar y vivir la fe cristiana – católica y el carisma de providencia.

#### **ASPECTOS ADMINISTRATIVO:**

- Procura la formación constante de los maestros, en los aspectos: humano, cristiano, académico y pedagógico.
- Fomentar la comunicación interna a través de la información oportuna de todos los acontecimientos que suceden en la unidad educativa.

### **DIAGNOSTICO SITUACIONAL**

**CONTEXTO GEOGRAFICO:** La Unidad Educativa de la Inmaculada se encuentra situada en una zona residencial del norte de la ciudad de Quito, sin embargo, la mayoría de la población estudiantil proviene de diversos sectores de la Provincia.

**ASPECTO SOCIECONÓMICO:** La sociedad ecuatoriana en las últimas décadas ha sufrido un gran deterioro en estos aspectos. Nuestras familias no son la excepción y encontramos entre los problemas más graves: desempleo, desintegración familiar, migración, desorientación de los padres y maestros ante la crisis de autoridad, desvalorización de los sacramentos, ausencia de valores, drogadicción, y alcoholismo y pandillas.

La mayor parte de la población de nuestra institución pertenece a la clase media y en menor porcentaje, a las clases media alta y baja.

En estas condiciones nuestra institución busca ofrecer una educación de calidad y con sólidos principios de sencillez, solidaridad, responsabilidad, autonomía y trascendencia, a fin de construir una sociedad más justa fraterna y humana.

**ASPECTO CULTURAL:** La cultura en nuestro país se ve afectada de múltiples formas debido al proceso de globalización. Hay una tendencia a la diversidad cultural, la misma que se difunde a grandes velocidades debido a los avances

tecnológicos. En este contexto, la educación se ve obligada a idear nuevas formas de aprendizaje.

Entre los problemas y exigencias a los que debe responder nuestra institución frente a las niñas y jóvenes que educamos, están:

- Falta de identidad nacional
- Carencia de educación en valores
- Ausencia de hábitos de lectura
- Desintegración familiar
- Influencias negativas de corrientes de la nueva era
- Falta de sensibilidad ante el deterioro de la naturaleza.

### **GESTION INSTITUCIONAL:**

**ADMINISTRATIVA:** La UEI administrada por la comunidad de Hnas. De la providencia, siendo su máxima autoridad la Madre superiora, la misma que maneja el presupuesto de toda la institución.

Colaborando con dicha autoridad tenemos a la Hna. Rectora que es la encargada de la administración de la sección secundaria (de octavo a tercero de bachillerato).

**ACADÉMICA:** La gestión académica de la sección secundaria está a cargo de la vicerrectora, apoyada por un equipo de mejoramiento continuo. La labor del personal docente está organizada por áreas y comisiones. Cada una de ellas tiene un coordinador.

Desde hace 10 años la institución aplica una propuesta pedagógica denominada PEDAGOGIA POR PROCESOS Y VALORES, a fin de lograr una formación integral de las estudiantes.

El sistema de evaluación comprende tres ámbitos: formación intelectual, formación psicomotriz, formación afectiva, volitiva y espiritual, dividida en 3 trimestres, cada uno de los cuales abarca 2 bimestres y una evaluación global. Esta evaluación versa sobre procesos desarrollados donde los contenidos didácticos son únicamente insumos de aprendizaje.

Con dicha pedagogía se ha logrado mayor motivación de las estudiantes para aprender a aprender y construir su propio aprendizaje, mayor autonomía en un desempeño escolar, mayor creatividad en la solución de problemas propuestos. Sin embargo la práctica continua de esquemas pre establecido nos ha llevado a docentes y estudiantes a una mecanización en el desarrollo de las clases, por lo que es necesaria una retroalimentación de todo el proceso.

Cabe señalar que frente a la influencia de los anti valores de la sociedad actual hace falta diseñar estrategias creativas que permitan el fortalecimiento de la práctica de valores.

## **IDENTIDAD INSTUTUCIONAL:**

### **PERFILES**

#### **PERFIL DEL ESTUDIANTE:**

Desde el punto de vista cristiano, el educando es imagen y semejanza de Dios y desde allí partirá nuestro proceso educativo.

El estudiante será una persona espiritualmente madura, lo cual supone la capacidad de actuar de una manera libre y responsable, en base a una jerarquía de valores generales, evangélicos y de providencia.

Esto supone tres elementos claves:

La identidad de la persona

La formación de la conciencia

La jerarquía de los valores

#### **EL ESTUDIANTE ES PERSONA Y COMO TAL:**

##### **1.- ES UN SER INTELIGENTE:**

- Que sabe comprender, razonar, relacionar, solucionar problemas.
- Tiene capacidad de entender su realidad humana y circundante
- Posee conciencia crítica
- Investiga
- Debe ser practico y no quedarse en teorías
- Creativo
- Siempre en búsqueda de la verdad

##### **2.- ES UN SER TRASCENDENTE:**

- Consciente de su realidad de hijo de Dios, respeta la misma realidad e los demás.
- Es capaz de construir su historia y la historia en la línea de la justicia, solidaridad y fraternidad.
- Se esfuerza por proyectarse en un aquí y en un allá escatológico

##### **3.- ES UN SER ESPIRITUAL:**

- Que se abandona confiada y afectivamente en las manos de Dios
- Reconoce el amor providente de Dios en sí mismo y en los demás.
- Se reconoce como la expresión del amor providente de Dios para los demás.
- Descubre en la Virgen María su ideal de amor, entrega, servicio y fidelidad.
- Es testimonio de la presencia de Dios en la sociedad de hoy.

##### **4.- ES UN SER LIBRE Y RESPONSABLE**

- Sus acciones se basan en el bien y la verdad
- Libremente asume portarse bien

- Se hace responsable de las consecuencias de sus actos
- Cumple con sus obligaciones responsable y creativamente

#### 5.- ES UN SER SOCIAL:

- Abierto al diálogo y participativo
- Solidario
- Fraternal
- Inserto en la comunidad, desde cuyo interior la construye y la enriquece
- Que respeta a cada quién
- Que promueve el cambio constructivo
- Que considera como hermanos a todos sus semejantes
- Que tiene en su centro de preferencia a los pobres y débiles
- Que no se aísla
- Que encuentra en el amor la fuerza para crear espacios de solidaridad

#### 6.- ES UN SER CON JERARQUÍA DE VALORES:

- Su conciencia moral se basa en la práctica de los valores
- Posee una conciencia recta y actúa de acuerdo a ella
- Es coherente con los valores humanos y evangélicos
- Conoce y practica los valores de la espiritualidad del carisma providencia: confianza en Dios, pobreza, sencillez y caridad apostólica.
- Es auténtico y coherente: vive lo que es.

### **PERFIL DEL EDUCADOR:**

Jesús, el maestro divino:

- Enseña con autenticidad, porque él es expresión de una actitud convencida y porque está respaldado por su testimonio
- Es capaz de sintonizar afectivamente con los otros.
- Su gran creatividad le permite entrar en el mundo del otro y salir triunfante en situaciones adversas.
- Dice la palabra precisa y ante él nadie se queda indiferente
- El educador, que recibió el ejemplo y la confianza del Señor, tiene una gran responsabilidad en el quehacer educativo.

Por envío, por vocación y misión es necesario que el educador:

- Sea testigo de una fe vivencial en el campo educativo.
- Armonice: evangelio fe y cultura
- Manifieste con valentía la vivencia de su propia identidad cristiana
- Viva en permanente búsqueda y defensa de los valores cristianos: verdad, autenticidad, justicia, lealtad, solidaridad, contrarrestando de este modo los equivocados valores actuales.
- Convencido de que el amor de Dios Providente es para todos, sea para sus alumnos, la manifestación visible de ese amor.

- Lleve a la proactiva el proceso de evangelización liberadora, personal y comunitaria, en el que todos sean simultáneamente educadores y educados.
- Haga su labor educativa, su contribución concreta a la consecución del reino de Dios.
- Viva una fe comprometida y una moral cristiano – católica auténtica
- Imparta sus conocimientos siempre desde la óptica de la fe y de las opciones fundamentales de la iglesia: los pobres y los Jóvenes.
- Esté constante proceso de actualización científica, técnica y pedagógica.
- Sea abierto al diálogo y al cambio
- Sea responsable y psicológicamente equilibrado

## 5.1.6 REGLAMENTO INTERNO

### Capítulo 8

#### Del profesor - guía de curso

ART 18 Los profesores de curso y dirigente de grado serán designados, por la madre rectora, director al inicio del año electivo y duraran en sus funciones por un año.

ART 19 Son deberes y atribuciones de los profesores dirigentes de curso- grado: planificar, ejecutar, y evaluar su trabajo con la colaboración de DOBE e inspección, tomando en cuenta los siguientes aspectos:

#### ACOMPAÑAMIENTO ACADEMICO:

- a. Presidir obligatoriamente las juntas de año básico y de curso
- b. Desarrollar las actividades de asociación de clase y estimular la participación de las estudiantes en actividades académicas, deportivas, sociales y espirituales.
- c. Controlar que las estudiantes cumplan las tareas asignadas y rindan pruebas y exámenes en las fechas señaladas.
- d. Comunicar oportunamente a las estudiantes, las decisiones tomadas en la reunión de guías de curso
- e. Dialogar con los profesores cuando haya dificultades y si el caso lo amerita remitir a las instancias respectivas.
- f. Informar de los problemas académicos al vicerrectorado, luego de pasar por el trámite regular: dialogo con el maestro, orientadora en casos especiales rectora.
- g. Convocar, asistir participar de las reuniones de padres de familia para cualquier asunto organizado por las autoridades del plantel.
- h. Realizar el seguimiento de deberes y lecciones de año básico y cursos a través de hoja de control, e informar al vicerrectorado dirección de las situaciones que lo ameriten.
- i. Revisar y firmar diariamente el leccionario.

#### FORMACION ESPIRITUAL



- a. Asistir, organizar y controlar el desarrollo de la eucaristía de los respectivos años básicos y cursos.
- b. Utilizar las horas libres de las estudiantes para actividades formativas.
- c. Colaborador con el departamento de pastoral en la realización de las convivencias.
- d. Promover la participación activa de las estudiantes en los diferentes actos pastorales.
- e. Informar al departamento de las falencias espirituales, individuales o grupales.

#### FORMACION DISCIPLINARIA

- a. Estimular la puntualidad y el buen comportamiento de las estudiantes en la formación y demás actos organizados en el plantel.
- b. Firmar y controlar el leccionario
- c. Controlar diariamente el uso adecuado dl uniforme
- d. Velar por el aseo, buen uso y conservación de los servicios, instalaciones y mas pertenecías del establecimiento, especialmente del aula a su cargo.
- e. Cuidar la seguridad e integridad de las estudiantes dentro y fuera del plantel, mientras este a su cargo.
- f. Desarrollar actividades con las estudiantes en ausencia de un profesor
- g. Controlar la asistencia de los padres de familia a las reuniones y entregar al día siguiente reportar a inspección.

#### DESARROLLO SOCIO- AFECTIVO

- a. Llevar un registro de datos informativos y entrevistas tanto con la estudiante como con su representante.
- b. Informar periódicamente y en forma oportuna al DOBE sobre problemas individuales y colectivos de las estudiantes de año básico y curso, a su cargo para su seguimiento, adaptación rendimiento académico, situación familiar, salud y condicionamiento, y buscar soluciones.
- c. Establecer mecanismos de comunicación con los padres de familia para tratar asuntos relacionados con la disciplina y aprovechamiento de las estudiantes, atenderlos con cortesía y tomar medidas conducentes para solucionar oportunamente cualquier dificultad.
- d. Coordinar la conformación y el funcionamiento de la directiva de año y curso, así como las comisiones de providencia. liturgia, deportes, ecológicas, sociales estudios y disciplina.
- e. Desarrollar las actividades de asociación de clase, de acuerdo a su planificación y con el asesoramiento del DOBE.

#### DE LOS MAESTROS, PERSOBAL ADMINISTRATIVO Y DE APOYO

##### ART- 20

Para ser admitido en la Unidad Educativa de la Inmaculada el profesor, personal administrativo y de apoyo, debe cumplir con los siguientes requisitos.

- a. Ser y manifestarse con cualidades y aptitudes propias de un ser humano – cristiano
- b. Comprometerse a dar a las estudiantes una formación de acuerdo con los principios que se establecen en el proyecto de la UELI
- c. Llevar una vida acorde con los principios éticos y morales del evangelio
- d. Estar dispuesto a colaborar con la institución cuando esta lo requiera.

ART- 21 Son deberes de los profesores y del personal administrativo, además de lo dispuesto en el reglamento general de la ley de educación ART.139

- a. Estar preparado académicamente para la función que va a desempeñar, y de preferencia con experiencia docente.
- b. Corresponsabilizarse con los objetivos propios de la unidad educativa de la Inmaculada y el PEI
- c. Mantener la armonía con los directivos, padres de familia, personal docente, administrativo, de apoyo y estudiantes.
- d. Realizar y ejecutar los trabajos que se les confían, con absoluta responsabilidad, eficiencia y honradez.
- e. Prestar sus servicios en horas suplementarias o extraordinarias cuando la Unidad Educativa de la Inmaculada lo requiera, con su respectiva remuneración.
- f. Colaborar con las medidas de seguridad e higiene según lo prescrito en el plan de higiene y seguridad.
- g. Permanecer durante donde deba desempeñarlo. Cumplir con los turnos de vigilancia en los recreos, a ellos encomendados.
- h. Hacer las observaciones, reclamos, solicitudes o sugerencias con el debido respeto.
- i. Atender a los padres de familia según horario elaborado por la inspección.
- j. Cumplir con los programas de estudio y en el horario establecido.
- k. Comunicar a la empleadora o en el departamento respectivo, tan pronto se produzca cambio de domicilio o de cualquier otro dato que hubiera proporcionado a su ingreso al trabajo.
- l. Mantener el ritmo de superación, mística y trabajo en la labor que realiza.
- m. Ser capaz de integrarse de modo positivo en un trabajo de equipo.
- n. Llenar y firmar de leccionario después de cada hora de clase dictada
- o. El profesor de la primera hora de clase deberá acompañar a las estudiantes en el minuto cívico y en la oración de la mañana.

## DE LA VIDA ESTUDIANTIL

### CAPITUL 10

#### ART. 24

La admisión corresponde a la rectora ,luego del análisis de la documentación y cumplimiento de los requisitos reglamentarios vigentes.

#### ART.25

Para el ingreso, el plantel se reserva el derecho de realizar pruebas de diagnostico (psicológica y de conocimiento)

## ART. 26

Son estudiantes de la Unidad Educativa de la Inmaculada, quienes, después de haber cumplido con las exigencias reglamentarias y aceptando los objetivos y orientación cristiana católica del plantel, obtienen la matrícula.

En casos especiales de Comisión de disciplina emitirá su informe a la junta de profesores y de haber apelación, el consejo directivo en consenso con la Comisión de Disciplina tomara las resoluciones que a bien tuviera en el momento oportuno.

## ART. 27

La matrícula es válida por un año, correspondiendo a la rectora directora y al consejo directivo las, negarlas o condicionarla de acuerdo con los informes de la comisión de disciplina remitida a la junta del profesor.

## ART. 28.

La estudiante puede ser readmitido, cuando por motivos de viaje o enfermedad debidamente justificada retorne al colegio luego de su ausencia.

## ART.29.

Son derechos de las estudiantes:

- a. Disfrutar del ambiente de amor, comprensión y servicio que la institución les brinda.
- b. Recibir un trato cortés y respetuoso de sus superiores, profesores y compañeros.
- c. Recibir una formación integral de acuerdo con los objetivos de la educación moderna, la filosofía cristiana de la institución y las necesidades de la sociedad.
- d. Recibir información oportuna sobre las reformas educativas, cambios en las normas de evaluación, promoción escolar y programación de actividades a realizarse durante el año académico.
- e. Recibir la atención adecuada y oportuna por parte de los correspondientes estamentos del plantel ante los requerimientos de carácter: académico, disciplinario, personal por parte del DOBE o de salud.
- f. Recibir calificaciones en forma justa las evaluaciones y los trabajos exigidos por los profesores, así como conocer sus notas y las observaciones que hayan realizadas.
- g. Recibir estímulos y distinciones a la que, en virtud a su trabajo se hayan hecho acreedoras.
- h. Conformar el gobierno y la coordinación estudiantil, bajo la guía de maestros designados por el consejo directivo y técnico de la institución.
- i. Desarrollar sus capacidades, destrezas, aptitudes, participando activamente en los diferentes talleres que ofrece la institución.

## ART. 30. Son deberes de las estudiantes:

- a. Ser testimonio de vida cristiana, comprometiéndose en la formación y participación de grupos organizados por la UELI, en obras de ayuda social.
- b. Respetar y llevar correctamente el uniforme de acuerdo a la ocasión.

- c. Asistir puntualmente a clases y demás actividades curriculares y extra – curriculares programadas, colaborando activamente en su realización.
- d. Demostrar respeto y colaborar con la disciplina, y el aseo en todo lugar dentro de la institución y en toda actividad.
- e. No escribir o rayar en las paredes, pupitres y baños del plantel
- f. Usar los espacios destinados para la recreación en el horario determinado respetando, defendiendo y preservando la naturaleza y el entorno. Deben utilizar los tachos de basura depositar los desperdicios.
- g. Celar por la buena conservación de los bienes materiales que la UELI proporciona y reponerlos cuando hayan causado algún daño.
- h. Participar con cultura, respeto, y buenos modales en los actos religiosos, cívicos, culturales, deportivos que se realizan dentro fuera del plantel.
- i. Mantener una relación de respeto, lealtad y consideración con las autoridades, maestros compañeros, padres de familia, personal administrativo y de apoyo.
- j. No formar grupos con fines disociadores ni realizar actos que comprometan el buen nombre del UELI
- k. Comunicar cualquier dificultad a tiempo y siguiendo el trámite regular, profesor, dirigente de curso, inspección dirección, vicerrectorado y rectorado.
- l. No deben consumir tabaco, alcohol o cualquier tipo de droga dentro y fuera del plantel, conscientes del daño que estos producen a su salud.
- m. No se permite tomar el nombre de la institución para realizar bailes, rifas, colectas, con fines de lucro.
- n. El estudiante debe cuidar sus pertenencias. La institución no se hace responsable por la pérdida de dinero, joyas u otros objetos de valor.
- o. Mantenerse correctamente uniformada durante toda la jornada estudiantil hasta el retorno a su domicilio.

## CAPITULO 12

### DEL UNIFORME

#### ART. 34

Deben presentarse con el uniforme completo y siempre limpio. En su arreglo exterior serán sencillas, sin maquillaje, piercings, ni joyas valiosas o llamativas.

Los lazos, diademas y adornos para el cabello son de color, azul, negro o blanco, diademas y adornos para el cabello son de color azul, negro o blanco y de tamaño pequeño. Para protegerse del frío las estudiantes pueden utilizar chompas de color azul o negro, sin adornos ni logotipos de colores, no la chompa del calentador.

Los varones llevaran el cabello de corte normal, sin tintes, estilos extravagantes, ni aretes ni piercings.

## CAPITULO 13

### DE LA ASISTENCIA

ART. 37 .- Si los estudiantes no asisten a clases, su representante, debe justificar personalmente la inasistencia a la inspección a más tardar dentro de los dos días posteriores al retorno de la estudiante, caso contrario, será considerada como falta injustificada. Se permite traer la justificación por escrito adjuntando la copia Xerox de la cédula de identidad del representante o en su lugar, el certificado médico.

ART. 38.- Se puede solicitar y obtener permiso de la inspección, previo conocimiento del padre de familia o su representante para ausentarse del plantel por una causa justa. En caso de extenderse el tiempo de su ausencia en más de cinco días, deberá hacerlo al rectorado.

ART.39.- La estudiante no podrá ausentarse ni abandonar la clase sin el debido permiso del profesor. La ausencia injustificada en algún período se considerará como fuga interna.

ART. 40.- La inasistencia no exime al estudiante de presentar los trabajos enviados durante este período. El profesor evaluará considerando la reincidencia o no, de la falta justificada. Los trabajos y pruebas atrasadas serán evaluados con menos puntaje y máximo en el lapso de ocho días.

## CAPITULO 18 DE LOS REPRESENTANTES

ART. 53.- Los padres de familia son normalmente los representantes legales de sus hijos e hijas, salvo los casos de fuerza mayor que fueren conocidos y aceptados por el rectorado- dirección.

ART. 54.- Son deberes y atribuciones además de los que constan en el reglamento general de la ley de educación son:

1. Cuidar que su hija o representada asista bien uniformada puntual y normalmente a clases y a los actos oficiales del plantel.  
Que cumpla con sus responsabilidades la estudiante. Para ello debe proporcionarla los útiles necesarios y mantenerse en continuo dialogo de la UELI.
2. Conocer y cumplir las normas del reglamento interno.
3. Asistir y participar de las reuniones, actos religiosos, cívicos, deportivos y culturales que organiza el plantel.
4. Dialogar con los directivos, de curso, docentes y profesores de planta para solucionar a tiempo sus inquietudes o dificultades.
5. Defender la educación que ha escogido para su hija, siendo testimonio de vida cristiana.
6. Firmar las libretas de calificaciones e informarse de la marcha de su hija en aprovechamiento, disciplina y formación AVE.
7. Tratar a las autoridades, profesores, personal administrativo y apoyo con el debido respeto.
8. Pagar las pensiones dentro de los 10 primeros días de cada mes.
9. Ser un elemento positivo que permita construir un ambiente de familia en el plantel de sus hijas.
10. Colaborar con los requerimientos de comité central de padres de familia.
11. Velar por el buen nombre de la UELI y mostrar un comportamiento leal y respetuoso entre los miembros de la comunidad educativa.
12. Respetar las disposiciones tomadas por las autoridades en lo que se refiere a la organización interna del plantel.
13. Ser atendidos por los señores profesores en el horario establecido por la inspección.
14. Concienciar el buen uso del celular y evitar llamar a sus hijas y en las horas de clase. Esta situación disminuye la atención y concentración en las diferentes actividades curriculares.

## POLITICAS DE AYUDA ECONOMICA:

1. El crédito educativo con responsabilidad social, se concederá a las estudiantes cuyos padres estén atravesando una situación económica difícil, comprobada a través de una visita domiciliaria, realizada por la trabajadora social de la institución, quien emitirá, por escrito, el informe respectivo a la comisión de ayudas económicas y recaudación. La decisión aprobaría o desaprobaría se la dará a conocer inmediatamente al representante solicitante quien, ante todo, debe presentar su solicitud, en especie valorada, dirigida a la Madre superiora del plantel.
2. En caso de recibir el crédito, el representante y Estudiante, se comprometerán a mantener, como mínimo, un promedio de 18.5 de aprovechamiento y 19 de conducta.
3. Si una familia tiene tres o cuatro hijos en la institución, uno de ellos recibirá el 70% de ayuda en la pensión mensual y los otros cancelarán las pensiones completas.
4. Si una familia tiene dos hijos en nuestro colegio uno de ellos será ayudado con el 40% y el otro pagará todo lo estipulado por pensión.
5. A los familiares de profesores de nuestro colegio y hermanas de la congregación se les concederá la rebaja con los siguientes parámetros, 15% por nieto, 20% por sobrino, 50% si es un solo hijo, 25% por cada uno, si son dos o más.
6. Toda rebaja se aplicará de Octubre a Junio
7. Se recomienda a los dirigentes y maestras de grado, hacer el respectivo seguimiento mensual, y en caso de incumplimiento de los compromisos, llamar la atención a las estudiantes y representantes, de manera personal y respetuosa.

## 5.2 LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA.

### 5.2.1 MISION Y VISION

La misión y la visión fue tomada del PEI de la Unidad Educativa la Inmaculada de la ciudad de Quito.

#### **MISION:**

Nuestro plantel tiene como misión especial el desarrollo:

- De un pastoral educativa que evangelice a los diferentes estamentos de la comunidad para difundir los valores del Evangelio y del Carisma de Providencia confiando por nuestro fundador, el BEATO JUAN MARTIN MOYE.

- Una formación integral de muestras educadas para que sean mujeres cristianas comprometidas, con los necesitados, profesionales eficientes e impulsores del desarrollo del país, esposas y madres responsables que fortifiquen con su amor los valores de la familia ecuatoriana, que cumplan en el lugar donde estén, el proyecto de Dios tiene sobre cada una de ellas.

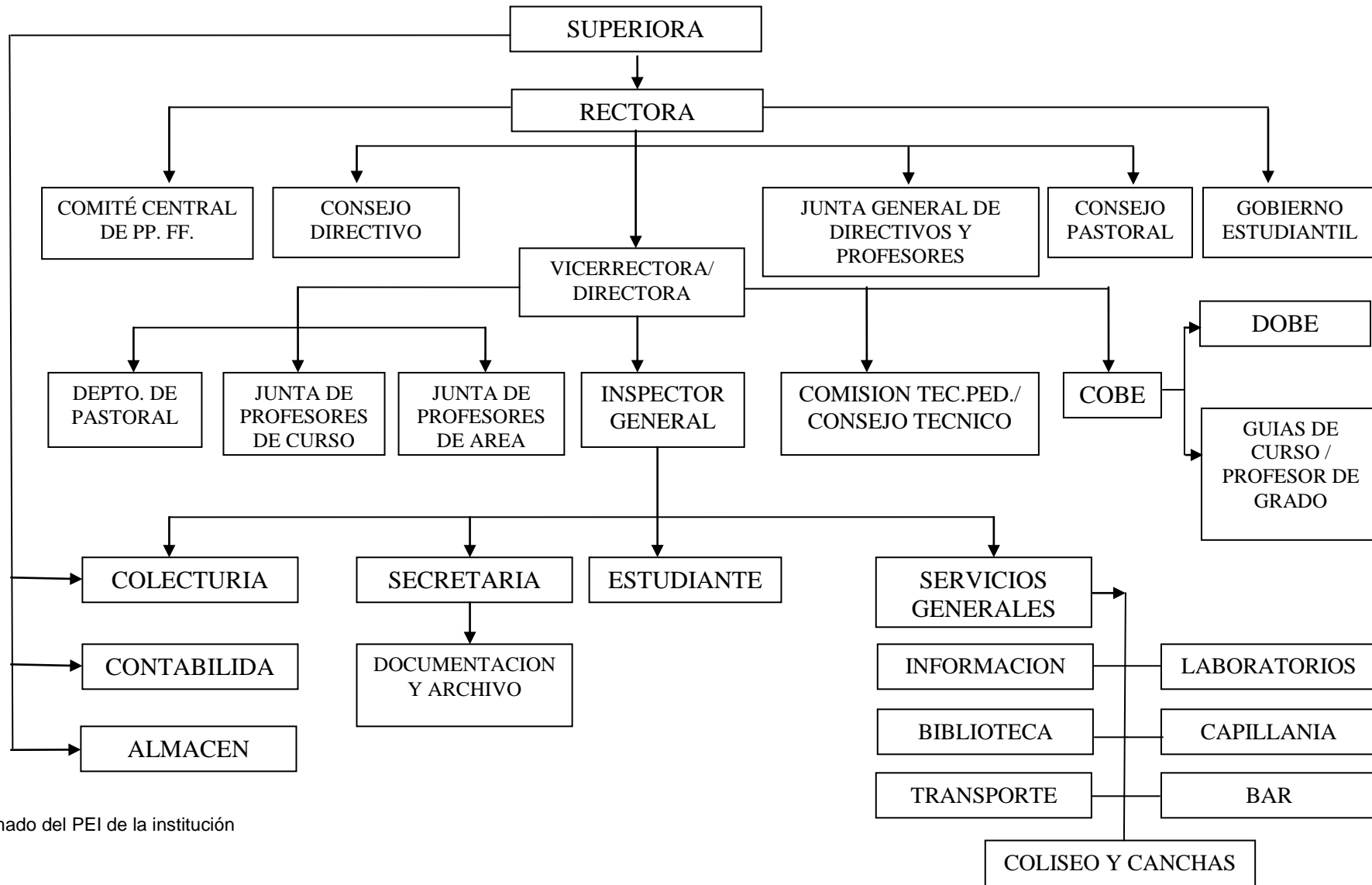
## **VISION:**

Que la Unidad Educativa de la Inmaculada

- Se mantenga como una institución seria y responsable y cumplidora de la misión educativa con eficiencia y calidad.
- Que responda dinámica y armónicamente a las necesidades espirituales, sociales, económicas, científicas y laborales de nuestro medio.}
- Que apoye siempre la formación integral con normas de calidad, a través del desarrollo de procesos, de capacidades y valores que impulsen el espíritu emprendedor de nuestras estudiantes.
- Desarrolle grupos – comunidades que testifiquen su compromiso cristiano en su propio entorno, para beneficio de la sociedad.

La misión y la visión de la institución se cumple a nivel de autoridades con respecto a la formación cristiana, los docentes con respecto a la formación de las estudiantes en la preparación, Una formación integral de muestras educadas para que sean mujeres profesionales eficientes e impulsores del desarrollo del país, esposas y madres responsables que fortifiquen con su amor los valores de la familia ecuatoriana, que cumplan en el lugar donde estén.

## 5.2.2 EL ORGANIGRAMA



Tomado del PEI de la institución



### 5.2.3 FUNCIONES POR AREAS Y DEPARTAMENTOS

CARGO	FUNCIONES
MADRE SUPERIORA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Presidir el comité de calidad</li> <li>✓ Definir las responsabilidades de la organización</li> <li>✓ Establecer procesos de comunicación apropiados dentro de la organización, para socializar las decisiones importantes.</li> <li>✓ Preseleccionar lista de aspirantes</li> <li>✓ Aprobar el presupuesto anual de la institución.</li> <li>✓ Aprobar el distributivo de trabajo</li> <li>✓ Revisar la lista de necesidades de la sección secundaria al inicio del año escolar.</li> <li>✓ Hacer el seguimiento del cumplimiento de la planificación.</li> <li>✓ Elaborar el inventario de infraestructura y remite al jefe de mantenimiento.</li> </ul>
Profesores de secundaria y áreas	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Elaborar las planificaciones, anuales, de unidad, planes de comisión elabora instrumentos de medición de cada área y asignatura.</li> <li>✓ Cumplir con requerimientos de recursos humanos.</li> </ul>
Secretaria general	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ A más de las funciones establecidas en la ley de educación, tiene que cumplir con los requerimientos de los recursos humanos.</li> <li>✓ Registrar datos de los estudiantes nuevos.</li> <li>✓ Actualizar la información de los estudiantes antiguos</li> <li>✓ Entrega de documentos legales</li> </ul>
INSPECTOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Elaborar plan anual de inspección</li> <li>✓ Elaborar plan anual de seguridad</li> <li>✓ Controlar conductas de los estudiantes.</li> </ul>
ORIENTADORA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Elaborar informes anuales de</li> </ul>

	casos especiales ✓ Seguimiento de casos ✓ Planes anuales socio- afectivo y psicopedagógico
TRABAJO SOCIAL	✓ Elaborar formato de encuestas para control de calidad ✓ Elaborar informes sobre las familias investigadas. ✓ Realizar seguimiento de familias con problemas. ✓ Control de becas
CONTADOR	✓ Llevar de forma ordenada balances mensuales y anuales. ✓ Llevar la parte financiera.

FUENTE PEI DE LA INSTITUCIÓN UNIDAD EDUCATIVA LA INMACULADA.

## 5.3 EL CLIMA ESCOLAR Y CONVIVENCIA CON VALORES

### 5.3.1 DIMENSION PEDAGOGICA CURRICULAR Y VALORES.

#### MODELO PEDAGÓGICO

La propuesta pedagógica de la Unidad Educativa, es la pedagogía por procesos y valores, cuyo autor es el DR. Carlos Cajamarca Rey, la misma que toma en cuenta aspectos positivos de algunos modelos pedagógicos.

Entre ellos:

Modelo humanista, integral, axiológico y participativo: el centro del quehacer educativo es la integridad de la persona, lo que involucra la formación en valores y el desarrollo de capacidades, siendo el estudiante un elemento activo y participativo en el proceso educativo.

Modelo Constructivista Cognitivo: La propuesta curricular de la U.E.D.L.I. se basa también en el constructivismo cuyas bases son la teoría de la equilibración propuesta por Piaget donde el proceso cognitivo está guiada por la tendencia de adaptación del organismo en su relación con el medio, la teoría del aprendizaje del VIGO SKI donde el sujeto construye el conocimiento por medio de operaciones y habilidades cognitivas, pues el conocimiento no es un objeto que pueda pasarse de un individuo a otro, y la teoría del aprendizaje significativo de AUSBEL que diferencia 3 tipos generales de aprendizaje, cognitivo, afectivo, y psicomotriz.

El papel del estudiante en este contexto, es el de un ser autónomo, autor regulado, que conoce sus propios procesos cognitivos y tiene en sus manos el control del

aprendizaje, lo que implica una asimilación orgánica desde dentro. El estudiante no se limita a adquirir conocimientos, sino que los construye usando la experiencia previa para comprender y moldear el nuevo aprendizaje. El maestro en lugar de impartir conocimientos participa en el proceso de construir conocimientos junto con el estudiante.

Es un investigador de los intereses para elaborar un currículo de acuerdo con los mismos.

De acuerdo con esto como dice Dewey, el niño es el punto de partida, el centro y el final de todo aprendizaje. Según el Dr. Cajamarca el estudiante es el constructor de su propio aprendizaje, es el que debe aprender a aprehender. El estudiante entonces adquiere un papel esencialmente activo, de tal manera que dos estudiantes de igual capacidad intelectual e igual motivación, que reciben la misma información y siguen los mismos procedimientos de enseñanza, no realizarán exactamente los mismos aprendizajes porque cada estudiante tiene una comprensión personal diferente de lo que se enseña.

Aprender no significa reemplazar un conocimiento por otro ni acumular un nuevo conocimiento sobre el viejo sino transformarlo.

En resumen, todo aprendizaje es una experiencia personal en la que interviene todo el yo con sus capacidades, emociones, sentimientos, motivaciones y habilidades. Por lo tanto, el maestro no debe exigir sumisión sino fomentar la libertad responsable y cultivar la autonomía. Las relaciones entre los estudiantes son importantes a través de ellas se desarrollan los conceptos de igualdad, justicia, democracia y trascendencia.

La práctica del constructivismo es un estímulo, de las inteligencias múltiples propuestas por HOWARD GARDNER .

El cerebro humano está formado por dos partes. El hemisferio cerebral izquierdo y el hemisferio cerebral derecho cuyo uso debe ser equilibrado, pues en educación, se le ha dado demasiada importancia al izquierdo al hacer que el estudiante asimile información, trabaje casi exclusivamente con palabras, números, símbolos y abstracciones.

El hemisferio izquierdo procesa información verbal, codifica y decodifica el habla, separa las partes constitutivas del todo. En cambio el derecho combina artes para crear un todo, se dedica a la síntesis. El lado izquierdo del cuerpo humano está controlado principalmente por el hemisferio cerebral derecho y el lado derecho por el hemisferio cerebral izquierdo.

WATZLAWIK (1986) afirma: "El hemisferio izquierdo tiene un enfoque lógico. Lineal y reflexivo, es el lenguaje de la razón, la ciencia e interpretaciones y el derecho es el lenguaje imaginativo, de metáforas, fantasioso, emocional y simbólico." El conocimiento del funcionamiento de nuestro cerebro hará que se mejoren las relaciones en el aula y se creen estrategias significativas que mejoren la enseñanza aprendizaje.

Hemisferio izquierdo	Hemisferio derecho
Lógico	Imaginativo
Racional	Creativo
Matemático	Soñador
Analítico	Intuitivo
Busca explicaciones	Lenguaje no consciente
Conciencia	Poético
Memoria	Simbólica

La PPV toma en cuenta todos estos aspectos tanto en su planificación como en su ejecución y evaluación del aprendizaje, sin dejar de lado la práctica de valores propios de la misma: responsabilidad, autonomía, y trascendencia.

Por su parte, el modelo cognitivo se centra en el proceso mental del estudiante y en su capacidad de avanzar hacia habilidades cognitivas cada vez más complejas, ya sea por sí mismo o con el aula de un adulto. De esta manera, ya no hablamos únicamente de conceptos, sino de capacidades cuya estructura es secuencial. Para trabajar con este modelo, es necesario considerar los ritmos de aprendizaje de los estudiantes y reconocer cuándo está en condiciones de acceder a una capacidad intelectual superior. Es por eso que los aprendizajes esperados de los programas de estudio parten con habilidades más simples (reconocer, identificar) y terminan con las de mayor dificultad (analizar, interpretar, evaluar). Dentro de este modelo, la relación del docente con el alumno o alumna se centra en el rol del facilitador del primero, ya que es el que ayudará a los estudiantes a acercarse a los niveles más complejos del conocimiento.

## **ESTRATEGIAS METODOLOGICAS:**

La metodología que se aplica en la institución está acorde con la pedagogía por proceso, valores y capacidades.

Esta pedagogía es su parte metodológica es muy activa y participativa. La estudiante es protagonista de su aprendizaje. Se recurre a la utilización de la Guía Didáctica como instrumento para el desarrollo de procesos.

Los procesos además de convertirse en una estructura secuencial, cíclica y abierta, hacen que en cada uno de ellos intervenga la persona de manera integral, pero no se los puede desarrollar al mismo tiempo, ni con la aplicación de uno de ellos, se da la formación de los demás. Es indispensable que le estudiante se dedique conscientemente al desarrollo de cada proceso y capacidad, con la intervención de todas sus facultades.

Todo esto se evidencia, primero en el cambio de actitud del personal directivo, administrativo y docente de la institución. Los maestros se transforman en guías, acompañantes, orientadores en el desarrollo de capacidades de sus estudiantes.

Las asignaturas y áreas no son consideradas el eje del aprendizaje, sino que vienen a constituir los insumos o instrumentos para generar las capacidades que conviertan al educando en una persona cada vez más inteligente, más afectiva, más volitiva, más hábil y creativa, más espiritual y más consciente.

## FORMACIÓN INTELECTUAL:

Los procesos que intervienen en la formación intelectual del individuo son: conceptualización, comprensión, síntesis y generalización.

Jamás se debe aprender una palabra sin antes entenderla o tener el concepto real y verdadero de ella, esto es, que no puedas imaginarlo o traducirlo a tus palabras, sin los procesos de conceptualización y comprensión no nos podemos comunicar con el objeto de aprendizaje, con el profesor o con el texto. No se deben saltar procesos al aprender.

### 1. CONCEPTUALIZACIÓN:

Consiste en la construcción de la imagen o representación mental del objeto, situación o experiencia percibida por el sujeto. El concepto es el material primario que permite iniciar la construcción de todo conocimiento humano y es condición indispensable para la elaboración de los demás procesos del conocimiento humano. A su vez la calidad de concepto con la que se realizó la motivación, decisión, intención y percepción del objeto.

Los conceptos adquiridos no permanecen estáticos sino que se perfeccionan y completan mediante la asimilación de otros nuevos y conforman estructuras conceptuales más elaboradas, abstractas y generales, sus etapas son:

**Sensorial:** Es la recolección de datos del objeto mediante los sentidos

**Simbolización:** Se realiza la asociación de lo observado con un código lenguaje existente en la mente del observador. En esta etapa se cumple la percepción del o que se está conceptualizando y la representación mental tiene por referente la palabra que simboliza el concepto.

**Reacción afectiva:** Se produce una reacción primera de agrado o desagrado ante lo percibido.

## 2.- COMPRENSION

Consiste en entender o captar el sentido global del objeto de aprendizaje. El grado o niveles de comprensión son: traducción, interpretación, y extrapolación.

Traducción: Consiste trasladar el contenido de un lenguaje a otro, sin que se produzca alteración en el significado. Se puede traducir desde una forma verbal a una forma representativa o gráfica, a una forma mímica, a una forma musical y viceversa.

Interpretación: A este nivel corresponde la capacidad de resumir y explicar el mensaje, fondo, contenido o sentido del tema de aprendizaje.

Extrapolación: Se da cuando el mensaje se puede relacionar con otros elementos del contexto y es posible realizar aplicaciones del mismo a otras situaciones, por lo tanto esta etapa implica la capacidad de ver más allá de los datos y hacer transferencia de lo que se comprendió.

## 3.- ANALISIS

Es la descomposición del objeto de aprendizaje y establecimiento de la jerarquía y relaciones que guardan entre sí las partes. Comprende las siguientes etapas:

- Ubicación temporo – espacial del objeto de aprendizaje
- Identificación de componentes. Se determinan los elementos integrantes del todo.
- Comparación, se distingue la ubicación, estructura, forma y función de los componentes entre sí y con los demás objetos de su especie.
- Clasificación. Se determina y disponen los componentes de acuerdo con su función.
- Jerarquización. Consiste en captar el orden de importancia los componentes, relaciones y funciones existentes en el tema de estudio.

El proceso de análisis se produce cuando se identifica las causas o factores a partir de los efectos, los principios y fines a partir de la naturaleza, los componentes a partir del compuesto, las fases o etapas a partir del proceso, los elementos constitutivos de un objeto global y sus conexiones.

## 4.- SINTESIS:

Consiste en integrar o estructurar el objeto de aprendizaje mediante la confrontación entre el conocimiento anterior adquirido por el educando y el nuevo conocimiento de modo que la asimilación creadora del mismo, abra paso a una producción de hipótesis, proyectos, alternativas de solución, ensayos, definiciones, principios y leyes.

El conocimiento verdaderamente científico exige el uso de análisis y síntesis. El desarrollo y consolidación de la aptitud de los hábitos de pensamiento analítico sintético tiene excepcional importancia.

## 5.- GENERALIZACIÓN:

Consiste en transferir y aplicar en otras situaciones de síntesis elaborada, de manera que, sea posible constatar, aplicar y enriquecer el conocimiento construido. Implica abstraer lo que es común a varias cosas, extender o ampliar la cobertura significativa en una proposición o verdad. Por lo expuesto, necesariamente para llegar a la generalización se debe haber pasado por los procesos anteriores de conceptualización, comprensión, análisis y síntesis.

Son ejemplos de generalización, el algebra con respecto a la aritmética, la metafísica con respecto a los demás tratados de filosofía.

## FORMACION PSICOMOTRIZ

Son las secuencias de acciones que permiten la construcción de habilidades, destrezas y hábitos. Los procesos de la formación psicomotriz exigen conocimiento de acción y habilidad en su ejecución.

## HABILIDAD Y DESTREZA

Se entiende por habilidad la capacidad para realizar una acción de carácter más intelectual que físico, en el menor tiempo, con el mínimo de energía y el máximo de eficiencia.

En la pedagogía por procesos y valores, el estudiante puede desarrollar habilidades para el auto educación, habilidades en el manejo de los procesos y operaciones lógico formales y habilidades para usar los métodos de pensamiento, habilidades para el manejo de sus sentimientos, emociones y pasiones. Ej., resolver rápido y bien un problema de cálculo mental.

Las destrezas tienen un carácter más físico que mental, aunque al igual que las habilidades permiten la realización de acciones o tareas con el gasto mínimo de energía y de tiempo y el máximo de eficiencia.

La capacidad psicomotriz se da cuando se es hábil en aplicar su inteligencia y acción física.

**HABITOS:** Es una habilidad o destreza convertida en comportamiento permanente.

El hábito hace que la persona reproduzca los mismos actos de la misma forma debido a factores como sus tendencias naturales, respuestas a determinadas necesidades, influencia del medio o presión del grupo. Para forjar un hábito al igual que para erradicar uno ya existe pero indeseable, se necesita:

- Motivación honda y racional
- Decisión firme
- Aplicación en los procesos intelectuales al objeto de la decisión
- Eliminación de las excepciones hasta cuando el hábito se haya construido
- Búsqueda de ocasiones que permitan practicar el comportamiento que se desea tener.

## PROCESOS DEL DESARROLLO AFECTIVO

Comprende el conjunto de acciones mediante las cuales se alcanza la generación y gobierno en los sentimientos, emociones, pasiones, y actitudes.

La importancia de educar al estudiante en el desarrollo de las capacidades afectivas ha sido reconocida por los educadores hace mucho tiempo, pero los sistemas educativos dieron mayor importancia al aprendizaje de conocimiento dejando de lado el cultivo de la afectividad, y con ello, de los valores y actitudes. NOVAK, en su teoría de la educación, indica que en todo esfuerzo educativo se deben integrar acciones que tiendan a mejorar los elementos básicos del ser humano como son: sus pensamientos, sentimientos y acciones.

En la última década de este siglo, Daniel Goleman, psicólogo estadounidense, ha desarrollado la teoría sobre la inteligencia emocional en la que enfatiza que el “control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia y la agilidad mental tiene que ver mucho con nuestras posibilidades de éxito personal”

La pedagogía por proceso y valores considera que en todo evento educativo se debe permitir que cada educando se conozca a sí mismo y pueda manejar con acierto sus emociones, sentimientos y pasiones.

## SENTIMIENTOS

Son reacciones moderadas y duraderas de la afectividad hacia una persona, objeto o situación. En todo sentimiento encontramos dos componentes principales: la cognición o concepto que hace reaccionar la afectividad, y el afecto que es el estado de sensibilidad producida por el concepto.

## EMOCIONES

Se trata de reacciones intensa pero transitoria de la efectividad que produce una modificación del equilibrio psicológico y fisiológico del sujeto.

Para educar las emociones, en primer lugar es necesario que el individuo sepa reconocerla, esto es, saber qué es lo que se siente y porque se siente, En segundo término, el sujeto debe aprender a manejar sus propias emociones ya que no podemos desconectarlas o evitarlas porque forman parte de nuestra naturaleza humana.

En tercer lugar, es necesario que siempre autoevaluemos la calidad y proporción de nuestras reacciones emocionales. En todo este recorrido, intervienen los procesos intelectuales, especialmente la conceptualización, el análisis y la síntesis que hacen posible la comprensión, valoración, organización de los valores que determinan nuestras acciones.



## PASIONES

Constituyen reacciones muy intensas de la afectividad, de mayor duración que las emociones, la pasión presenta un grado repetitivo de emotividad profunda y afición vehemente por una persona, situación u objeto que puede llegar a ser permanente.

La pasión puede llegar a dominar totalmente la razón como la voluntad llegando a inhibirlas, sin embargo, puede servir de medios utilizados por la razón para llevar a término los fines del espíritu.

Las pasiones pueden ser buenas o malas dependiendo del objeto y uso que se haga de ellas, grandes pasiones han dado lugar a grandes empresas. La educación de las pasiones exige la intervención de los procesos intelectuales y volitivos porque el sujeto debe identificar el origen de sus tendencias profundas, para que pueda orientarlas hacia el bien y tome en cuenta la satisfacción y beneficio personal así como de los demás y su entorno.

## VALORES CORPORATIVOS O INSTITUCIONALES

**Autonomía:** Como el autogobierno, el autocontrol, con base en la independencia intelectual, psicomotriz, afectiva, volitiva y espiritual y de conciencia, desarrollando en las alumnas a la capacidad de pensar querer, decidir y obrar por sí mismo.

**Responsabilidad:** Como el cumplimiento consciente, eficiente y oportuno de todos los deberes, obligaciones y normas, el disfrute racional de todos los derechos humanos.

**Trascendencia:** Como la relación positiva y consciente consigo mismo, con Dios, con los demás y con la naturaleza, mediante el amor, servicio, respeto.

Consideramos que estos tres valores abarcan los demás, a continuación describirlos los valores que nos relacionan tanto con nuestro carisma como con nuestra misión de evangelización.

**Solidaridad:** La solidaridad es el valor por el cual la persona está en capacidad de dar y darse al otro, haciendo la opción por los más necesitados. Además, a través de este principio se desarrolla la apertura a los otros.

**Tolerancia.** Es la dimensión que ofrece al ser humano el crecer en un verdadero dialogo, donde la apertura hacia el otro, en sus ideas, concepciones y vivencias, enriquece y transforme sus entornos vitales.

**Honestidad:** Que permite a la persona mostrarse tal cual, que procura una comunicación abierta al diálogo y participativa, donde se valore a los demás como seres que contribuyen en mi desarrollo personal.

**Justicia:** Que permita mirar los sucesos y a la personas a través del cristal de la justicia, dando a cada quien lo que le corresponde.

**Trascendencia:** Que permite dejar huella, nos ubica en el ámbito espiritual y facilita la vivencia de todos los demás valores.

Amor: Entrega incondicional por el bien propio y de los demás.

### EVALUACIÓN:

- Integra todos los ámbitos del proceso de aprendizaje, valora todos los componentes de la persona como una unidad indisoluble.
- La evaluación por competencias va orientada a ayudar a los estudiantes a personalizar sus procesos de formación y aprendizaje, a responsabilizarse y comprometerse con su educación y desarrollo en forma integral.
- Es permitir a las personas y a los grupos, valorar, asignar significado y emitir juicios sobre los procesos de los que son protagonistas. (Manuel Rojas)

### ¿Para qué evaluar?

- Definir el avance en la adquisición de los conocimientos
- estimular el afianzamiento de valores y actitudes
- fortalecer en cada estudiante el desarrollo de sus capacidades
- identificar características personales (intereses, ritmos de desarrollo, estilos de aprendizaje)
- ofrecer al estudiante oportunidades para aprender del acierto, del error y en general de la experiencia.
- proporcionar al docente información para reorientar o consolidar sus prácticas pedagógicas
- las 3 primeras apuntan al control y las últimas al paradigma formativo.
- para ayudar a una persona a crecer en todas sus dimensiones.

### FORMAS DE EVALUACION:

- Auto evaluación – apreciación valorativa que hace cada estudiante a cerca de sus procesos educativos.
- coevaluación – valoración recíproca entre los estudiantes de un mismo curso sobre el desempeño de cada quien en un periodo determinado.
- Heteroevaluación – juicios valorativos emitidos por los demás agentes educativos (padres, maestros) con relación a la totalidad de los procesos vividos por cada uno de los estudiantes.
- Diacrónica – apreciación global obtenida al finalizar un periodo x, mediante la ponderación de un conjunto de ejecutorias realizadas por un estudiante.
- Sincrónica – emisión de juicios valorativos en cualquier momentito del periodo de estudio, sobre aspectos puntuales.
- cuando hay que tomar decisiones a cerca de la promoción de un estudiante se debe tomar en cuenta la evaluación sincrónica, es decir, una evaluación conjunta de procesos totales de formación y aprendizaje.

**INDICADORES DE EVALUACION:**

- La evaluación por proceso se hace con arreglo a indicadores previamente establecidos a fin de evitar la arbitrariedad y la desorganización.
- un indicador es una señal observable de un proceso en marcha o de un resultado provisional obtenido.
- los indicadores deben ser de calidad, es decir, referirse a aspectos muy significativos.
- Importantes del aprendizaje, pocos a fin de facilitar su uso cotidiano, positivos en el sentido de apuntar siempre hacia aspectos constructivos, holísticos que abarquen la totalidad de los procesos educativos, coherentes con los procesos de la planificación, personalizados en sus formulaciones a fin de generar mayor compromiso en la práctica.

**INSTRUMENTOS DE EVALUACION:**

- Pruebas objetivas
  - trabajos sicomotrices
  - investigaciones
  - proyectos
  - fichas de observación
  - guías de entrevistas
  - trabajos de grupo
  - fichas de desarrollo de valores
  - manejo de quipos del laboratorio
  - presentaciones artísticas
  - ejercicios físicos
- Deben ser lo que significan instrumentos, es decir, simples medios al servicio de la comunidad educativa.

**5.3.2 DIMENSION ORGANIZATIVA OPERACIONAL Y VALORES****RECTORA:**

La rectora es la primera autoridad y la representante oficial del establecimiento. Según el reglamento de la ley de educación, son deberes y atribuciones de la rectora:

- Cumplir y hacer cumplir las normas legales, reglamentarias y más disposiciones impartidas por las autoridades competentes.
- Administrar el establecimiento y responder por su funcionamiento y por la disciplina, dentro del plantel y fuera de él.
- Ejercer o delegar la supervisión pedagógica
- Vincular la acción del establecimiento con el desarrollo de la comunidad.
- Presidir el consejo directivo y la junta general
- Nombrar guías de curso, jefes de área, comités y comisiones
- Promover y participar en acciones de mejoramiento de la educación, actualización y desarrollo profesional del personal docente y administrativo.

- Presentar al director provincial de educación y cultura el plan institucional, el informe anual de labores y el cuadro de distribución de trabajo.
- Conceder licencia al personal de establecimiento, hasta por treinta días en el transcurso del año lectivo, por causas debidamente justificadas.
- Legalizar los documento oficiales que son de su responsabilidad y suscribir, conjuntamente con la secretaria, los títulos que confiere el establecimiento.
- Admitir nuevas estudiantes de acuerdo con las disposiciones reglamentarias correspondientes.
- Declarar aptas para presentarse a los exámenes de grado a las estudiantes que hubieren cumplido con los requisitos correspondientes.
- Autorizar las matriculas extraordinarias y la recepción de exámenes ,
- Asignar al personal las comisiones que fueren necesarias.
- Designar delegados para la recepción de exámenes de grado
- Dar a conocer a la junta general de directivos y profesores en su última sesión el informe anual de labores.
- Estimular y sancionar al personal docente, administrativo y de servicio de acuerdo con las normas reglamentarias pertinentes.
  - oportunamente a la Dirección provincial de cultura correspondiente, la información estadística del establecimiento y más datos solicitados por las autoridades. Suministrar
  - Aprobar la distribución de trabajo y el horario elaborado por una comisión especial, designada por el consejo directivo.
  - Organizar actividades culturales, sociales, deportivas, de defensa del medio ambiente y de educación para la salud, con la participación del establecimiento.

#### VICERRECTORA:

Es la segunda autoridad del establecimiento. Su designación corresponde al Consejo Provincial de la Congregación de las Hermanas de la Providencia y de la Inmaculada concepción.

- Asumir el rectorado en ausencia del titular
- Responsabilizar de la planificación, evaluación y desarrollo académico y pedagógico del establecimiento en coordinación de la rectora.
- Permanecer en el establecimiento durante el desarrollo de las actividades de la jornada estudiantil
- Presidir la junta de jefes de área
- Asesora a la rectora en asuntos técnicos y administrativos
- Coordinar y supervisar el trabajo de las comisiones especiales designadas por la rectora o el consejo directivo.
- Informar periódicamente a la rectora y el consejo directivo del cumplimiento de sus funciones
- Ejecutar otras acciones delegadas por la rectora
- Cumplir y hacer cumplir las normas legales, reglamentarias y más disposiciones impartidas por la rectora y los organismos competentes.
- Tener un mínimo de cuatro y máximo de ocho horas clases en la semana.

## INSPECTORA GENERAL

El inspector general, es la tercera autoridad del establecimiento y será nombrada por la rectora.

- Participar en la ejecución del plan institucional
- Cumplir ya hacer cumplir las leyes, reglamentos y más disposiciones impartidas por las autoridades del establecimiento.
- Mantener el orden y disciplina de las estudiantes
- Controlar la labor de los guías de curso
- Laborar durante toda la jornada estudiantil
- Controlar la asistencia del personal docente, administrativo y de servicio e informar diariamente a la rectora de las novedades que se presentan.
- Desarrollar acciones tendientes a asegurar el bienestar social y la formación moral y cívica de las estudiantes.
- Mantener buenas relaciones con autoridades, personal administrativo, de servicio, padres de familia, estudiantes y miembros de la comunidad.
- Comunicar oportunamente las disposiciones impartidas por las autoridades superiores al personal docente, estudiantes y padres de familia.
- Cumplir las comisiones y disposiciones impartidas por las autoridades del establecimiento
- Llevar los registros de asistencia de los profesores, personal administrativo y de servicio, así como organizar y controlar los de asistencia y disciplina de las estudiantes.
- Conceder permiso a las estudiantes por causa debidamente justificada, hasta por cinco días consecutivos.
- Justificar la inasistencia de las estudiantes y concederlas el permiso respectivo para utilizar una prenda diferente a la del uniforme
- Si la estudiante reincide en el mal uso del uniforme se le comunicará al padre de familia para que retire a su hija y la uniforme correctamente.

## CONCEJO DIRECTIVO

Los miembros del consejo directivo, son nombrados por el rectorado con el visto bueno del consejo provincial de la congregación de las Hermanas de la providencia y de la Inmaculada Concepción.

- La rectora que lo preside
- La vicerrectora
- La hermana superiora de la comunidad ( primera vocal)
- Una hermana de la comunidad designada por la rectora (segunda vocal)
- Un profesor o profesora designada por la rectora (tercer vocal)
- Secretaria del plante.

## DEPARTAMENTO DE ORIENTACION Y BIENESTAR ESTUDIANTIL (DOBE)

Es unos organismos técnicos encargados de investigar, planificar, asesorar, coordinar, evaluar y supervisar las acciones y programas relativos a la orientación educativa vocacional y bienestar estudiantil.

- Analizar los problemas de las estudiantes que requieran de un acompañamiento especial e informar a la rectora para buscar solución a cada caso en particular
- Proporcionar los datos necesarios en la junta de curso sobre las estudiantes, que presenten problemas de orden académico, salud, disciplina
- Colaborar con las autoridades del colegio en el estudio de las ayudas y becas
- Mantener el sigilo inherente a su cargo

## JEFES DE AREA

Forman parte del consejo técnico y trabajan en coordinación con vicerrectorado.

- Revisar las planificaciones de los miembros de área
- Coordinar la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto de área
- Revisar las evaluaciones de los maestros miembros de su área.

## FORMACION DISCIPLINARIA

1. Estimular la puntualidad y el buen comportamiento de las estudiantes en la formación y demás actos organizados en el plantel, mediante la cartera, anuncio público mensual o trimestral.
2. Controlar y entregar oportunamente la hoja del leccionario
3. Controlar diariamente el uso adecuado del uniforme y adornos, en caso de incumplimiento dialogar con el padre de familia
4. Velar por el aseo, buen uso y conservación del local, de sus servicios, instalaciones y más pertenencias del establecimiento, especialmente del curso a su cargo, en caso de daño pedir la reposición.
5. Cuidar la seguridad e integridad de las estudiantes dentro y fuera del plantel, mientras se hallen a su cargo.
6. Desarrollar actividades con las estudiantes en ausencia de un profesor y si su tiempo lo permite.
7. Controlar la asistencia de los padres de familia a las reuniones y entregar al día siguiente el reporte a la inspección
8. Responsabilizarse del cobro de pensiones y cuotas
9. Informar oportunamente a la inspección los casos de indisciplina

## DESARROLLO SOCIO – AFECTIVO

1. Llevar un registro de datos informativos y entrevistas tanto con la estudiante como con su representante.
2. Informar periódicamente y oportuna al DOBE sobre problemas individuales y colectivos de las estudiantes de curso a su cargo par su seguimiento (adaptación, rendimiento académico, situación familiar, salud, y condicionamiento) para conjuntamente buscar soluciones.
3. Establecer mecanismos de comunicación con los padres de familia para tratar asuntos relacionados con la disciplina y aprovechamiento de las estudiantes. Atenderlos con cortesía y tomar medidas conducentes para solucionar oportunamente cualquier dificultad.
4. Coordinar la conformación y el funcionamiento de la directiva del curso, así como las comisiones de providencia, liturgia, deportes ecológica, sociales, estudios y de disciplina.
5. Desarrollar las actividades de asociación de clase de acuerdo a su planificación y con el asesoramiento del DOBE.
6. Acompañar la salida ecológica

## DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES

1. Disfrutar del ambiente de apoyo, comprensión y servicio que la institución les brinda.
2. Recibir un trato cortés y respetuoso de sus supervisores, profesores y compañeras.
3. Recibir una formación integral de acuerdo con los objetivos de la educación moderna, la filosofía cristiana de la institución y las necesidades de la sociedad.
4. Recibir información oportuna sobre las reformas educativas, cambios en las normas de evaluación, promoción escolar y programación de actividades a realizarse durante el año académico.
5. Recibir la atención adecuada y oportuna por parte de los correspondientes estamentos del plantel ante los requerimientos de carácter, académico, disciplinario, personal por parte del departamento de orientación, o de salud, a través del servicio médico.
6. Recibir calificadas en forma justa las evaluaciones y los trabajos exigidos por los profesores, así como conocer sus notas y las observaciones que hayan sido realizadas.
7. Expresar con libertad y respeto sus opiniones, sugerencias y propuestas, para mejorar el funcionamiento general de la institución.
8. Ser testimonio de vida cristiana, comprometiéndose en la formación y participación de grupos
9. Velar por la buena conservación de los bienes materiales que el colegio proporciona y reponer cuando hayan causado algún daño
10. Mantener una relación de respeto, lealtad, consideración con las autoridades, maestros, compañeros, padres de familia, personal administrativo y de apoyo.
11. Se prohíbe consumir tabaco, alcohol, o cualquier tipo de droga dentro y fuera del colegio
12. Está prohibido que las estudiantes realicen ventas, rifas, y cualquier tipo de negocio dentro del plantel.

- 13.No se permite tomar el nombre de la institución para realizar bailes, rifas, colectas con fines de lucro.

### 5.3.3 DIMENSION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA Y VALORES

#### CONTADOR

Elabora el presupuesto anual de la institución en base al presupuesto del año anterior y a la lista de necesidades.

Presenta el presupuesto a la comisión de presupuesto, gestiona el presupuesto de acuerdo a las necesidades de la institución.

Vela por el bien estar financiero de la institución, envía a recursos humanos la información de fecha de ingreso al seguro social e información de sueldos del personal nuevo mediante archivo electrónico.

Envía a recurso humano la información de fecha de salida de los empleados que se retiran de la institución mediante archivo electrónico.

#### AUXILIAR CONTABLE

Bajar la información del banco del día anterior y actualizarla en el sistema del colegio, verificar la actualización en el sistema, cobrar las pensiones que no se paguen en el banco, imprimir facturas de pensiones.

### 5.3.4. DIMENSION COMUNITARIA Y VALORES.

El carisma de las hermanas de la Providencia se inspira en el Evangelio de la Providencia , es por esto que sus obras hacia la comunidad es infinita, tienen una escuela fiscal a la que mantienen con los fondos del colegio la Inmaculada en donde se educan 800 estudiantes y trabajan 70 maestros de recursos socioeconómicos muy bajos, mantienen una hospital para las personas de bajos recursos, mantienen un acilo de ancianos de personas humildes, dan desayuno escolar a los niños menores de 5 años cada día en diferentes instituciones educativas que lo necesitan , en la navidad regalan más de 900 canastillas con víveres a las personas más necesitadas, actividades (como ventas de comidas), dentro de la unidad educativa la Inmaculada fondos que se dirigen a niños con deficiencias neuropsicologías.

Es importante recalcar que las madres de esta comunidad trabajan día a día por la comunidad más necesitada, dándoles una esperanza de vida.



## 5.4 ANALISIS FODA

### 5.4.1 FORTALEZAS Y DEBILIDADES

#### 5.4.2

QUE HACE BIEN EN LA COMUNIDAD (FORTALEZAS)	QUE FALTA POR HACERSE EN LA COMUNIDAD (DEBILIDADES)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Credibilidad dentro de la comunidad.</li> <li>- Está bien organizada</li> <li>- Tiene 100 años de experiencia</li> <li>- Cuenta con la aprobación ISO 9001</li> <li>- Buena disciplina</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Falta de integración por parte de los miembros de la comunidad</li> <li>➤ Reingeniería del personal administrativo, DOBE</li> <li>➤ Resistencia a la unificación de género.</li> <li>➤ Falta de marketing.</li> <li>➤ Cambios cada año de autoridad (rectora)</li> <li>➤ Falta de compromiso de los padres para la educación de su hijos.</li> <li>➤ Ingreso de estudiantes con bajas calificaciones, conductas no adecuadas, perdidos de año.</li> <li>➤ Deserción de ingreso a las universidades</li> </ul> <p><b>CAPACIDAD A DESARROLLARSE EN LA COMUNIDAD</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Modificación del espacio físico</li> <li>➤ Creación de aulas virtuales</li> <li>➤ Creación de laboratorios con tecnología de punta</li> <li>➤ Creación de espacios de esparcimiento.</li> </ul>

FACTORES POSITIVOS (OPORTUNIDADES)	FACTORES NEGATIVOS (AMENAZAS)
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tiene mucha aceptación a nivel superior.</li> <li>➤ Es competitivo dentro del nivel competitivo</li> </ul> <p><b>RECURSOS CON LOS QUE CUENTA LA COMUNIDAD</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Recursos económicos y humanos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Competencia educativa</li> <li>➤ Creación de centro educativos fantasmas</li> <li>➤ Carencia del factor socioeconómico</li> <li>➤ Resistencia al cambio sociocultural.</li> <li>➤ Aceptación de estudiantes con bajo rendimiento, perdidos el año, y baja conducta.</li> <li>➤ Políticas internas cada año</li> </ul>

	<p>RECURSOS QUE SE NECESITA EN LA COMUNIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Apoyo internacional para becas</li> <li>➤ Utilizar los ingresos para beneficio de los estudiantes y la infraestructura.</li> </ul>
--	---

Este cuadro es tomado por el PEI de la institución educativa de la Inmaculada y reformado por la autora.

### 5.4.3. MATRIZ FODA

ANALISIS DE LA COMUNIDAD:

QUE SE HACE BIEN EN LA COMUNIDAD (FORTALEZAS)	QUE FALTA POR HACER EN LA COMUNIDAD (DEBILIDADES)	FACTORES POSITIVOS (OPORTUNIDADES)	FACTORES NEGATIVOS (AMENAZAS)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiene credibilidad dentro de la comunidad.</li> <li>- Cuenta con la aprobación ISO.</li> <li>- Personal capacitado, con experiencia.</li> <li>- Institución con organización.</li> <li>- Docentes innovadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Falta de integración de los docentes.</li> <li>- Falta de buena comunicación de las autoridades con el resto de la comunidad.(padres , maestros , estudiantes)</li> <li>- Falta de compromiso de los padres la institución y sus hijas.</li> <li>- Falta de trabajo en equipo.</li> <li>- Falta de aplicación de valores por parte de los docentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aceptación a nivel superior.</li> <li>- Es competitivo dentro del nivel educativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencia educativa</li> <li>- Creación de centros problema socio económico de los que ofertan más oportunidades.</li> <li>- Problema socioeconómico de los padres.</li> </ul>

## 5.5 RESULTADOS

### 5.51. DE LA ENCUESTA A LOS DIRECTIVOS

Las encuestas fueron realizadas en La Unidad Educativa de La Inmaculada de la ciudad de Quito, para poder investigar puntos importantes y puntuales que nos ayudarán a dar solución a la problemática de la institución en investigación, y de esta forma poder llegar a una propuesta que ayude al crecimiento de la misma.

**Tabla 6**

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

FORMA DE ORGANIZACION	f	%
a. El director organiza las tareas en una reunión	2	13%
b. coordinadores de área	4	27%
c. por grupos de trabajo	2	13%
d. trabajan individualmente	7	47%
e. no contestan	0	0%
TOTAL	15	100%

Elaboración: la autora

De los datos obtenidos el 47% trabajan en forma individual, el 27% con los coordinadores de área, el 13% los directores organizan las tareas en una reunión, y el 13% por grupos de trabajo.

**Tabla 7****ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN**

<b>ASPECTOS</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a. El número de miembros de la institución	4	27%
b. Los resultados obtenidos en la institución	5	33%
c. Valor y tiempo empleados en el institución	6	40%
d. otros	0	0%
e. no contestan	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Elaboración: la autora

De los datos obtenidos el 40% toman en cuenta el valor y el tiempo en la institución, 33% los resultados obtenidos en la institución, y el 27% por el número de miembros en la institución

**Tabla 9****LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL DE NORMAS**

<b>ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a. Sí	7	47%
b. No	8	53%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Elaboración: la autora

De los datos obtenidos el 53% no toman en cuenta las tareas de la institución y el manual de normas, el 47% si.

**Tabla 10****EL CLIMA DE RESPECTO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES**

<b>ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
SI	6	40%
NO	9	60%
		0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Elaboración: la autora

De los datos obtenidos el clima de respeto y consenso en la toma de decisiones no es tomado en cuenta con un 60% y si con un 40%.

**Tabla 11****DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS**

<b>ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
a. Sí	4	27%
B. No	11	73%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

Elaboración: la autora

De los datos obtenidos el 73% no delegan para resolver conflictos, el 27% si delegan para resolver conflictos.

Tabla 12

## SU ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE

ITEN	SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
A	Excelencia académica	7	47%	2	13%	6	40%
B	Desarrollo profesional de los docentes	5	33%	6	40%	4	27%
C	La capacitación continua de los docentes	4	27%	7	47%	3	20%
D	Trabajo en equipo	2	13%	5	33%	8	53%
E	Vivencia de valores institucionales y personales	9	60%	6	40%	0	0%
F	Participación de valores institucionales y personales	6	40%	8	53%	1	7%
G	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	2	13%	1	7%	12	80%

Elaboración: la autora

De los datos obtenidos el 60% siempre administra convivencia de valores institucionales y personales, el 53% a veces los padres de familia participan en las actividades, y nunca con el 53% trabajo en equipo.

Tabla 13

## HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA

## DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN:

ORDEN	SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
A	Son innatas	2	13%	4	27%	9	60%
B	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	0	0%	0	0%	0	0%
C	Se adquieren a partir de la experiencia	5	33%	8	53%	2	13%
D	Se desarrollan con estudios en gerencia	6	40%	7	47%	2	13%
E	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión	11	73%	4	27%	0	0%

Elaboración: la autora

De los datos obtenidos el 73% siempre el liderazgo y las habilidades se desarrollan por la capacitación continua dentro de la institución, el 53% a veces, el liderazgo se adquiere a través de la experiencia, y el 60% nunca, las habilidades y liderazgo son innatas.

**Tabla 14**

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

ORDEN	SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
A	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar	4	27%	3	20%	8	53%
B	La disminución del número de estudiantes por aula	3	20%	5	33%	7	47%
C	La mejora de los mecanismos de control	3	20%	4	27%	8	53%
D	La existencia de ambientes cordiales de trabajo	3	20%	3	20%	9	60%

Elaboración: la autora

De los datos obtenidos el 27% siempre usa la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar el desempeño, el 33 a veces toma en cuenta la disminución del número de estudiantes por aula, y el 60% nunca existe ambiente cordiales en el trabajo para mejorar el desempeño dentro de la institución.

**Tabla 15****ORGANISMOS QUE SE ENCUENTRAN EN LA INSTITUCIÓN**

ORDEN	SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
A	De dirección (director(a), consejo escolar, consejo académico, etc.	15	100%	0	0%	0	0%
B	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.	15	100%	0	0%	0	0%
C	De coordinación (jefe de estudios , coordinador, etc.	8	53%	7	47%	0	0%
D	otros (¿cuáles?)	0	0%	0	0%	0	0%

Elaboración: la autora

De los datos obtenidos el 100% dicen que siempre la directora o rectora, el consejo directivo se encuentran en la institución, el 47% nunca está el equipo docente.

**Tabla 16****ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO O EQUIPO DIDÁCTICO O JUNTA DE PROFESORES**

ORDEN	SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
A	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos	15	100%	0	0%	0	0%
B	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	4	27%	8	53%	3	20%
C	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan sugerir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos	4	27%	6	40%	5	33%
D	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se propaga a los alumnos	9	60%	6	40%	1	7%

Elaboración: la autora



De los datos obtenidos el 100% opina que siempre se lleva a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos, el 60% siempre se coordina las actividades de enseñanza y aprendizaje que se propagan a los alumnos, el 53% a veces establecen acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo, y el 33% nunca los conflictos se resuelven en forma coordinada.

**Tabla 17**

**LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES**

ORDEN	SE PROMUEVE	SI		NO	
		f	%	f	%
a	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia	14	93%	1	7%
b	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución	3	20%	12	80%
c	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente	15	100%	0	0%
d	Mantener actualizada la metodología	13	87%	2	13%
e	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros	7	47%	8	53%
f	Colaborar con el departamento de orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje	12	80%	3	20%
g	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos	9	60%	6	40%
h	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo	2	13%	13	87%
i	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas	6	40%	9	60%
j	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología	8	53%	7	47%

Elaboración: la autora

De los datos obtenidos el 93% si organizan y desarrollan las enseñanzas propias de cada materia, el 100% si elabora la programación didáctica de las enseñanzas de la materia, el 87% si mantiene actualizada la metodología, el 80% si colabora con el departamento de orientación con la prevención de problemas, el 53% si tienen actualizada la metodología. El 80% no formulan propuesta al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de proyectos, planes y programas, el 53% no promueve la investigación educativa, el 87% los departamentos no formulan propuesta al equipo directivo, y el 60% los departamentos didácticos no elaboran la programación didáctica de las asignaturas.

**Tabla 18**

**LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES**

ORDEN	SE PROMUEVE	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	8	53%	7	47%

Elaboración: la autora

De los datos obtenidos el 53% el centro educativo si fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico, y el 47% no lo hace.

**Tabla 19****MATERIAL DE PLANIFICACIÓN**

ORDEN	SE PROMUEVE	SI		NO	
		f	%	f	%
a	Reingeniería de procesos	15	100%	0	0%
b	Plan estratégico	12	80%	3	20%
c	Plan operativo anual	15	100%	0	0%
d	Proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes	8	53%	7	47%

Elaboración: la autora

De los datos obtenidos el 100% si no necesita de una reingeniería de procesos, el 80% de planes estratégicos el 100% si necesita de los planes operativos actualizados, el 53% si necesita de proyectos de capacitación dirigidos a directivos y docentes, el 47% piensa que no necesitan de proyectos de capacitación a los directivos y docente.

**Tabla 20****RESULTADO DE LA 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	17	68%	8	32%	0	0%
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 de escolarización	4	16%	7	28%	14	56%
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	13	52%	3	12%	0	0%

Elaboración: la autora

De los resultados obtenidos el 68% afirman que siempre el rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes, el 52% opina que siempre la gerencia educativa se promueve en los padres , representantes , comunidad en general para y aprendizaje agradable y armónico, el 44% opina que siempre los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo, el 60% opina que siempre existe escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza, el 68% opina que siempre el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral, el 72% opina que siempre los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores, el 56% a veces los directivos y docentes promueven la investigación, el 32% a veces los directivos mantienen liderazgo, el 56% dice que nunca existe un liderazgo ligado la búsqueda de innovación y cambio, el 48% dice que nunca existe trabajo en equipo para tomar decisiones de cambio, el 48% opina que nunca existe liderazgo en las autoridades, el 44% nunca se siente comprometido con las decisiones de los directivos, y el 52% opina que nunca los directivos mantienen liderazgo y gestión.

### 5.1.3 DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES

**TABLA 21**  
**RESULTADO ENCUESTA DE ESTUDIANTES**

DECLARACIONES	CA		A		D		CD	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1.- El director/rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes	7	28%	4	16%	6	24%	8	32%
2.- las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los estudiantes.	11	44%	8	32%	2	8%	4	16%
3.- el liderazgo conductual orienta a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	9	36%	8	32%	7	28%	1	4%
4.- rara vez llevan a cabo nuevas ideas en las clases	2	8%	3	12%	9	0,36	11	0,44
5.- en las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	8	32%	6	24%	10	40%	1	4%
6.- los docentes inician la clase con frases de motivación en valores y virtudes considerando la realidad del entorno familiar y o comunitario	8	32%	13	52%	2	8%	3	12%
7.- el profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen	13	52%	10	40%	2	8%	0	0%
8.- los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción en los docentes	12	80%	9	60%	3	20%	1	7%
9.- los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes	3	12%	1	4%	13	52%	8	32%
10.- en las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	10	40%	8	32%	2	8%	5	20%
11.-es el profesor es quien decide que se hace en esta clase	8	32%	9	36%	4	16%	4	16%
12.- se realizan trabajos en grupo (en equipo) son instrucciones claras y participación del docente.	13	52%	12	48%	0	0%	0	0%
13.- los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	4	16%	6	24%	9	36%	6	24%
14.- la ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	14	56%	11	44%	0	0%	0	0%

Elaboración: la auto

CA COMPLETAMENTE DE ACUERDO  
A DE ACUERDO  
D DESACUERDO  
CD COMPLETAMENTE DESACUERDO

De los datos obtenidos el 44% están completamente de acuerdo que las autoridades hablan más que escuchan a los problemas de los estudiantes, el 36% están completamente de acuerdo en que el liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observa cotidianamente en el ambiente escolar, el 52% están completamente de acuerdo que el profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen, el 80% están completamente de acuerdo en que los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, y la interacción con los docentes, el 40% están completamente de acuerdo que en las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión, el 52% están completamente de acuerdo en que se realizan trabajos en grupo con instrucciones claras y participación del docente, el 56% está completamente de acuerdo que la ética y los valores se enseñan con el ejemplo. El 52% están de acuerdo en que los docentes inician las clases con freces motivadoras, el 40% están de acuerdo que el maestro propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen, el 60% están de acuerdo en que los métodos de enseñanza en las clases se caracterizan por la innovación, variedad, participación de los docentes, el 36% están de acuerdo que el profesor es quien decide que hacer en la clase, el 48% está de acuerdo que se realizan trabajos en equipo dentro de clase, el 44% están de acuerdo la ética y los valores se enseñan con el ejemplo. El 36% está en desacuerdo que se lleva nuevas ideas dentro del aula, el 40% está en desacuerdo que las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y el mismo tiempo, el 32% está completamente en desacuerdo que el director tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes, el 44% está completamente en desacuerdo en que rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases, el 24%.

## 5.5.4 DE LOS PADRES DE FAMILIA

**TABLA 22**  
**RESULTADO ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA**

DECLARACIONES	CA		A		D		CD	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1.- el director/rector tiene en cuenta las opiniones de los padres de familia	3	12%	6	24%	9	36%	7	28%
2.- dentro de su casa existe imagen de autoridad.	4	16%	16	64%	2	8%	3	12%
3.- Existe comunicación dentro de su hogar.	4	16%	10	40%	6	24%	5	20%
4.- Conoce las necesidades del adolescente.	3	12%	4	16%	10	40%	8	32%
5.- Usted. Como padre ayuda a su hijo a desarrollar habilidades y destrezas.	4	16%	6	24%	10	40%	5	20%
6.- Usted como padre apoya a las decisiones de su hija?	7	28%	9	36%	6	24%	3	12%
7.- Su hija tiene cualidades de líder?	9	36%	8	32%	3	12%	5	20%
8.- Sabe la importancia de la familia dentro de la comunidad educativa a la que su hija pertenece.	12	48%	13	52%	0	0%	0	0%
9.- Usted. Se interesa por los problemas de sus hijas?	2	8%	2	8%	3	12%	2	8%
10.- Existe buena relación dentro de su hogar.	7	28%	10	40%	5	20%	3	12%
11.- Ustedes como padres escuchan a sus hijos?	8	32%	11	44%	4	16%	2	8%
12.- Dentro de su hogar existe un ambiente de respeto y confianza.	8	32%	10	40%	5	20%	2	8%
13.- se realizan actividades de integración familiar, que ayudan a la unión de la misma	9	36%	8	32%	7	28%	1	4%
14.- los padres se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas	4	16%	6	24%	12	48%	3	12%
15.- la ética y los valores se enseñan con el ejemplo dentro de sus casa	15	60%	10	40%	0	0%	0	0%

Elaboración: la autora

**CA COMPLETAMENTE DE ACUERDO**  
**A DE ACUERDO**  
**D DESACUERDO**  
**CD COMPLETAMENTE DESACUERDO**

De los datos obtenidos el 36% de los padres manifiestan que están completamente de acuerdo en que realizan actividades de integración familiar , el 60% está completamente de acuerdo en que la ética y los valores se enseñan con el ejemplo dentro de su casa, el 64% esta de a cuerdo que dentro de su casa existe imagen de autoridad, el 40% está de acuerdo que existe comunicación dentro del hogar, e 36% está de acuerdo que apoyan a las decisiones de sus hijas, el 36% está de acuerdo que sus hijas tienen cualidades de líderes , el 48% están de acuerdo lo importante que él es la familia, el40% están de acuerdo que existen buenas relaciones dentro del hogar el 44% está de acuerdo que escucha a sus hijos, el 40% está de acuerdo que dentro de su hogar existe un ambiente de respeto y confianza, el 40% está de acuerdo que la ética y los valores se enseñan con el ejemplo, el 36% está en desacuerdo que la autoridad no toma encuentra sus opiniones, el 40% es en desacuerdo que no conocen las necesidades de la adolescente, el 40% está en desacuerdo que ayuda a su hija a desarrollar habilidades y destrezas, el 52% está en desacuerdo en saber la importancia de la familia, el 48% está en desacuerdo sobre la gestión y liderazgo de las autoridades educativas, el 28% está completamente en desacuerdo de las autoridades no toman en cuenta sus opiniones.

<b>PROBLEMAS OBSERVADOS</b>	<b>CAUSAS</b>	<b>EFFECTOS</b>
<b>PROBLEMA 1</b>  Falta de liderazgo por parte de las autoridades	Cambio de autoridades cada año lectivo	Inestabilidad, emocional, laboral , dentro de la institución
<b>PROBLEMA 2</b>  Falta de trabajo en equipo	No existe buena comunicación dentro del personal docente y administrativo	No se podrá trabajar en equipo para beneficios comunes dentro de la institución.
<b>PROBLEMA 3</b>  Trabajo por las familias de la comunidad	Padres no conocen las inquietudes, destrezas, habilidades, poca comunicación dentro de los hogares.	Adolescentes rebeldes, con falta de afecto, atención.



## 5.6 DISCUSIÓN:

La gestión Liderazgo y valores en la administración del centro educativo, tema importante y necesario para comprender, entender y valorar las diferentes metodologías que se han podido realizar tomando como fundamento el comportamiento de cada uno de los miembros de la comunidad educativo mismo que han servido para que esta investigación tenga procedimientos que hay ayudado al desarrollo mismo e la investigación. Es necesario recalcar, algunos asuntos importantes más relevantes, entre los principales tenemos.

De los resultados obtenidos en la tabla de los padres de familia con la aplicación del cuestionario para determinar el tipo de liderazgo y valores dentro de la institución, el aspecto familiar es el más importante, tomando en cuenta que es el lugar donde se aprende la educación en valores ya que este es una tarea que el ser humano inicia en la familia y la continua a lo largo de toda la vida, en los diversos campos en los que actúa. La formación en valores tiene su punto de partida en el hogar, pues allí se cultivan los valores que niños y adolescentes proyectan luego a su entorno. Una vida cimentada en valores tiene la fuerza y el coraje necesarios para desarrollarse plena y felizmente. Estos valores se construyen, se alimentan y fortifican en el interior de la familia, porque es en ella donde, a través de las relaciones interpersonales se inician los procesos de socialización que conducen a la persona a considerarse parte importante de la comunidad. La familia como primera formadora en valores, orienta la educación de sus miembros de diversas formas, de acuerdo con el contexto sociocultural, sin perder de vista que el centro fundamental de su enseñanza es la madre abarcando así todas sus dimensiones.

La familia en la actualidad es la base de toda vida social, y favorece en los hijos la estabilidad y el desarrollo de capacidades y establecer relaciones interpersonales e intrapersonales, de calidad y autenticidad situación importante para crear y formar líderes adolescente. Sin embargo, es triste reconocer que una de las mayores crisis que hoy vive la humanidad la sufre directamente la familia, porque es la víctima de muchas fuerzas que tratan de deformarla y destruirla. Los cambios históricos y culturales han causado tal impacto en el modelo tradicional de familia, que muchas cosas que antes significaban una prioridad en el núcleo familiar hoy han pasado a un segundo plano. Y las relaciones se han ido deteriorando, limitándose así espacios para la comunicación, el dialogo, la participación y la cooperación.

En la respuesta que los padres de familia dan en la pregunta cinco se evidencia que existe un gran porcentaje que por sus diversas ocupaciones no ayudan de forma adecuada a sus hijas a desarrollar habilidades y destrezas, situación fundamental para el crecimiento y realización personal de las mismas.

Considero que la familia es un sitio privilegiado para el crecimiento y desarrollo de las personas, constituida como el núcleo que da origen a una primera sociedad, que esta llamada por vocación y por misión a orientar, y más que esto, a acompañar el proceso de crecimiento y madurez de cada uno de las personas que la constituyen.

Es importante conocer algunos aspectos de los adolescentes, ya que la propuesta está dirigida a este tipo de población, por ello el adolescente según la investigación observacional dentro de la comunidad, El adolescencia según la investigación realizada la amistad se vuelve algo importante en la vida de los adolescentes puesto que con los amigos se sienten más comprendidos, simpatizan ya que están en su

misma posición, pueden probar sus ideas con menos temor a sentirse ridiculizados a fuera de sitio que si la hiciera con sus padres o otros adultos.

El grupo de compañeros es una fuente de afecto, simpatía y entendimiento, un lugar para experimentar y una fuente de apoyo para lograr autonomía e independencia de los padres. Además es un sitio para establecer relaciones cercanas con otras personas que sirve como base para la intimidad en la edad adulta. No es sorprendente que los adolescentes pasen tanto tiempo con sus compañeros.

Los adolescentes se sienten más identificados con sus amigos, y su autoestima se eleva, se consideran competentes y tienen buenos resultados en sus estudios, esto con amistades positivas, ya que con amistades conflictivas los resultados son más bajos en todas estas medidas.

Los jóvenes tienden a escoger sus amigos con rasgos muy similares a los suyos, de manera que la influencia entre unos y otros los hace más parecidos.

Los amigos tienden a contar con un nivel similar dentro del grupo mayor de compañeros. La similitud es más importante para la amistad en la adolescencia que en cualquier otra época posterior de la vida, quizás porque los adolescentes luchan para diferenciarse de sus padres y les resulta necesario, contar con el apoyo de personas que se les parezcan.

Como jóvenes imitan mutuamente sus comportamientos y reciben la influencia de la precisión de sus compañeros, como resultado en ocasiones los jóvenes se encuentran en medio de una batalla entre padres y compañeros.

Con respecto al tipo de liderazgo dentro de la comunidad es autocrático, y dentro de los hogares también tienen el mismo tipo de autoridad, situación que pone en riesgo el comportamiento, confianza en la estabilidad emocional del adolescente, ya que no se va a sentir comprendido, identificado, ni escuchado. Por esta razón el tipo de paternidad que parece brindar un buen equilibrio sigue siendo la democrática pues ofrece calidez y aceptación, capacidad para proceder según reglas normas y valores, voluntad para escuchar, explicar y negociar, otorgar autonomía psicológica y animar a los adolescentes a formar sus propias opiniones.

La calidez dentro de los hogares parece fortalecer el desarrollo de la autoestima y las destrezas sociales, el control del comportamiento ayuda a los jóvenes a controlar sus impulsos, y conceder autonomía psicológica ayuda a los adolescentes a ser más responsables y competentes.

Una razón para que este enfoque funcione bastante bien con los adolescentes es que tiene en cuenta el crecimiento cognitivo. Al aplicar sus razones, los padres de la comunidad reconocen que los jóvenes pueden evaluar situaciones de manera inteligente. Este tipo de enfoque también conduce a un mayor desempeño escolar, entre mas fuerte sea el interés de los padres en la vida de sus hijos adolescentes es más probable que esto logren metas altas.

Las adolescentes de la comunidad necesitan ser comprendidas, escuchadas, queridas, que sus familias sean nutridoras y no conflictivas, por todo esto es importante recalcar que para que funcione la propuesta del manual de líderes en la adolescencia el entorno familiar tiene que ser adecuado.

El adolescente comienza su liderazgo dentro de su familia al tener diálogos constantes, le va generando seguridades, intercambio de ideas, es un medio que permite el conocimiento de los otros, de su realidad, sus intereses y expectativas. En momentos de crisis favorece el llegar a acuerdos significativos para mejorar y fortalecer las relaciones.

Del resultado obtenido en la tabla de los padres de familia se puede apreciar que los padres si se interesan de los problemas de las estudiantes tomando en cuenta que la comunicación es muy importante dentro de de la familia par de esta manera saber sentimientos, pensamientos de cada uno de los miembros de la misma, y complementando la educación y comunicación dentro del establecimiento educativo.

La educación de los establecimientos es el segundo factor importante para la formación de líderes, la educación tiene cuando menos dos funcione , la integración sociocultural y el enriquecimiento personal, aunque actualmente la televisión es un Competidor fuerte el sistema educativo ha sido el vehículo principal de la integración sociocultural , la educación formal constituye un medio de transformar una población compuesta por muchos grupos étnicos y diferentes marcos culturales en una comunidad de individuos que compartan , hasta cierto punto, una identidad común.

La educación también presenta oportunidades de desarrollo y superación personal, al menos teóricamente, el gene asimila una amplia variedad de perspectivas y experiencias que estimulan el desarrollo intelectual, la creatividad y el avance en los medios verbales y artísticos de expresión personal. De esa manera, la educación proporciona un ambiente donde las personas pueden mejorar la calidad de su vida mediante experiencias intelectuales, artísticas emocionales.

Está claro que la socialización empieza en la infancia, dentro de la familia, como grupo primario, debido a que proporciona el calor necesario para el desarrollo de una personalidad integrada y del concepto de sí mismo. La familia también suministra información sobre la cultura, y así el niño aprende la conducta apropiada para participar en la vida social. Los grupos primarios facilitan la socialización de los adultos cuando estos deben ajustarse a ambientes sociales nuevos y cambiantes. Estos sirven a la sociedad, debido a que enseñan a los nuevos miembros la manera de aceptar las normas y valores.

Los miembros de la comunidad investigada son de clase3 social media alta, es decir su cultura y economía son estables, es por esto que existe colaboración, y consensos en sus actividades, sin tornarse problemas posteriores. Las ayudas lo hacen en forma colectiva, para el bien de todos los miembros de la comunidad.

Con respecto al trabajo en equipo dentro de la institución, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje, nunca se puede realizar por las diferencias existentes dentro del cuerpo de docentes, situación que pone en riesgo el desarrollo de la institución.

Del resultado obtenido en la pregunta 11 de los maestros, no existe gestión de autoridad educativa, ya que, esto pone en mal estar para un mejor desenvolvimiento a todo nivel, estudiantes, maestros, personal administrativo y de apoyo, desmotivando el trabajo y la capacidad existente dentro de la comunidad educativa.

Este fenómeno se desencadena ya que desde hace 4 años existe cambio de autoridades constantes, cada autoridades viene con sus propias políticas, exigencias, reglas y además tienen un desconocimiento de administración educativa. Particular que pone en riesgo el equilibrio y bien estar institucional.

La comunidad existe comportamiento colectivo dentro de las estudiantes , padres de familia y maestros ya que se observa cuando cierto número de personas participan con un modo de actuar espontaneo, temporal y no estructurado, donde no existe delineamientos sobre lo que es apropiado, ni posiciones sociales que definan que es lo que deber cada uno. Parte de la ambigüedad y falta de estructuración se puede atribuir a la naturaleza espontanea del comportamiento colectivo, puesto que por lo general se observa, cuando los participantes no han tenido oportunidad de planear sus acciones.

El grado de amistad dentro de la comunidad es alto, para ciertas actividades colectivas, existe respeto, consideración, apoyo, pero esta relación es limitada.

Cada ser humano tiene una percepción propia de su mundo, pero actúa en un ambiente en el que hay otras personas, otras percepciones. Estas diferencias básicas entre individuos son importantes para trabajo en grupo, para desarrollar liderazgos, y poder llegar a consensos.

La calidad de comunicación es generalmente la razón principal de los problemas que encontramos en la familia, en la pareja, en el colegio, en el trabajo.

En la respuesta de los padres de familia que dan a la pregunta 12 se evidencia que dentro del hogar si existe respeto y confianza, situación que nos ayudara a complementar una educación satisfactoria cognoscitiva y en valores.

Los valores como el respeto y la tolerancia son valores que necesitamos desarrollar para mejorar la calidad de la comunicación. Sabemos que comunicarse es un acto mediante el cual un individuo establece con otro u otros un contacto que permite transmitir y recibir información.

La comunidad civilizada es uno de los recursos más importantes que dispone el ser humano para enriquecer su personalidad, ampliar sus relaciones interpersonales, mejorar su capacidad profesional y favorecer un mejor entendimiento entre los seres humanos.

Dentro de la comunidad las relaciones interpersonales son fundamentalmente de cortesía, es decir, ser agradable con las demás personas , ser la clase de gente que se lleva bien con todos , situación importante para poder formar a lideres dentro de la comunidad.

La educación dentro de la comunidad ha sido considerada como función básica de la familia, en ella se aprenden aspectos básicos para el desenvolvimiento en la vida como son los ámbitos higiénicos, la expresión de sentimientos, los valores en los que se fundamenta el ser social, el comportamiento según el sexo y la edad los

diferentes roles que haya que cumplir socialmente y una amplia variedad de habilidades y conocimientos.

La educación dentro de la familia se produce a través de diferentes áreas, recursos y en múltiples direcciones en cuanto a las áreas se encuentra la toma de decisiones, forma de comunicarse, organización, cuando se tratan de recursos es el de los mensajes, tiene que ver con la transmisión de órdenes y consejos acerca de que hace o como ser.

Gran parte de ese proceso se dan por modelaje de conductas o el aprendizaje por imitación. Según esta teoría en la medida que un miembro de la familia actúa sirve de modelo a los otros y su conducta puede ser limitada, de acuerdo a las consecuencias que esa conducta haya tenido.

A todo este proceso de educación es necesario agregar la influencia educativa que los miembros de la familia reciben de otras instituciones. Estos se refieren a la cantidad de influencia externas que la familia incorpora y a la necesidad que esta institución tiene que implementar diversos mecanismos que le permitan cumplir un rol significativo al reforzar, criticar, consolidar y perfeccionar el conocimiento adquirido a través de otras instituciones.

Del resultado obtenido en la tabla de los padres de familia se puede apreciar que los padres de familia si están comprometidos con la institución para la educación de sus hijos, tomando un particular importante en el que no están desacuerdo con las autoridades por falta de comunicación y liderazgo de las mismas, situación que pone en riesgo el trabajo en equipo, padres, maestros y autoridades para una educación y preparación para la vida de nuestras estudiantes.

La cohesión social designa el grado de consenso de los miembros de la comunidad social en la percepción de pertenecía a un proyecto o situación común. En una medida de la intensidad de la interacción social dentro del grupo, puede ser medido con un test de índices o simplemente descrito o definido para cada caso. Atenta contra la cohesión la anomia – es decir, el comportamiento no basado en normas.

Dentro de la comunidad la cohesión ha sido medidos por un test estadístico como el coeficiente de correlación de Kendall que compara los resultados de varios cuestionarios sobre la misma variable en dos momentos diferentes, los problemas sociales de la cohesión social se explica por las aprehensiones respecto de cómo dicha cohesión puede verse amenazada por procesos globales que impactan las realidades nacionales, tales procesos se refieren el reordenamiento económico y productivo a escala mundial y su impacto sobre condiciones de bienestar y de igualdad, o desigualdad , a la mutaciones culturales que emanan de la difusión de la sociedad de la información de las comunicaciones y a la recomposición social demográfico.

Como en toda comunidad existen diferentes grupos étnicos, religiosos, políticos tomando en cuenta que la religión es la búsqueda del significado profundo de las cosas constituye uno de los propósitos de la institución social.

La religión es un sistema de normas que guían la conducta referente a la búsqueda del significado profundo de las cosas. Por esta razón dentro de la comunidad, existe respeto y aceptación a los miembros que no tienen el mismo tipo de ideología independiente que este sea, lo importante es la colaboración para el surgimiento de la comunidad.

La comunidad tiene acceso a salud, educación, correos, seguridad, justicia, es decir están provistos de todo cuanto necesitan gracias a sus condiciones socioeconómicas adecuadas, para un mejor vivir.

Dentro de la comunidad educativa con respecto si la rectora cuenta con las opiniones de los docentes y estudiantes no están de acuerdo ya que existe un tipo de liderazgo autocrático, es tipo de líder es el único en el grupo que toma las decisiones acerca del trabajo y la organización del grupo, sin tener que justificarlas en ningún momento. Los criterios de evaluación utilizados por el líder no son conocidos por el resto del grupo. La comunicación es unidireccional: del líder al subordinado.

En la respuesta que las estudiantes dan a la pregunta 2 se evidencia un alto porcentaje que la autoridad habla más que escucha a los problemas de los estudiantes, particularmente que desanima a los adolescentes ya que ellos necesitan de atención, cariño, para poder realizar sus diarias actividades.

Los estudiantes con respecto a cómo se llevan las clases dentro del aula se sienten satisfechos ya que a pesar de la poca instrumentación que existe dentro de la Unidad Educativa, los maestros son creativos, dinámicos, comienzan sus clases con frases motivadoras, en valores y virtudes, son innovadores, existe disciplina y respeto.

Con respecto a las autoridades hablan más que escuchan a los problemas de los estudiantes están completamente de acuerdo ya que a los estudiantes no les tratan como personas que piensan y sienten sino como clientes, sin darse cuenta que la tarea educativa siempre ha llevado implícita la función de liderazgo.

El liderazgo docente existe un trasfondo ético que siempre ha rodado a los actores del proceso enseñanza aprendizaje, puesto que la enseñanza es una actividad humana en que las personas ejercen su influencia de poder en otras.

Todo profesor debe ser un líder y en el ejercicio de la función docente debe actuar sin demora, cuando ha tomado conciencia de la necesidad de cambio en la realidad en que se desenvuelve.

Es indudable que el maestro siempre ha figurado como líder en su quehacer de formador y que su papel de liderazgo ha caminado con el tiempo. Los nuevos modelos educativos que vivimos, particularmente en nuestro país desde 1992, marcan un camino inédito, un rumbo nuevo en la educación. Ya es tiempo que en

este campo se hagan nuevos compromisos los líderes transformacionales para seguir motivando la interacción social entre los equipos de trabajo en el aula.

Los métodos de enseñanza en las clases se caracterizan por ser innovadoras, existe variedad de conocimientos, participación de los estudiantes, y la interacción de los docentes, se ayudan de organizadores gráficos, lluvia de ideas, trabajo grupal, videos, cada clase es diferente e innovadora.

En el respuesta que de los docentes dan a la pregunta dos se puede evidenciar que nunca el liderazgo dentro de la unidad educativa esta intrínsecamente ligada a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización, situación que pone en riesgo un desarrollo competitivo de enseñanza aprendizaje, ya que su pedagogía por procesos y valores esta en vigencia desde hace 12 años atrás volviéndose mecánica y memorista.

Los docentes a lo contrario de las autoridades si se interesan por los problemas emocionales de los estudiantes, buscando soluciones adecuadas para su crecimiento emocional, personal.

Análisis de los resultados obtenidos para especificar e identificar los aspectos fundamentales relacionados con el FODA , dando ciertas caracterizaciones a los aspectos más sobresalientes para tratar de profundizar en cada uno de ellos y llegar a obtener una visión más objetiva y real la propuesta de mi investigación.

Se llega a detectar ciertas falencias como las siguientes:

- Como fortalezas, cuenta con gran credibilidad dentro de la sociedad, ya que su tiempo de experiencia y servicio ha permitido ganarse el prestigio con el que cuenta a nivel nacional, es una comunidad organizada e todos los aspectos y ámbitos, cuanta con ayuda internacional para situaciones sociales de la comunidad, tiene la aprobación ISO 9001-2000 garantizando la excelencia dentro de la educación, existe disciplina a todo nivel (estudiantes, maestros y autoridades).
- Como debilidades, pudimos concluir gracias a los resultados obtenidos que tiene que existir, reestructuración de la parte operativa desacuerdo a las necesidades que tienen las estudiantes para la soluciones de sus propios problemas desacuerdo a sus necesidades ya que existe, personales dentro del departamento del DOBE que no están actualizadas con los pensamientos, actitudes, aptitudes, necesidades, inquietudes de a las nuevas generaciones. Gracias al proceso enseñanza aprendizaje que me ha dado la universidad a la que pertenezco en la especialidad de Psicología he podido ayudar a esclarecer y resolver algunos problemas suscitados durante este periodo de trabajo dentro de la comunidad, teniendo excelentes resultados, y mucha satisfacción personal, además realizar una reingeniería en el propio departamento teniendo la ayuda directa de los padres, autoridades y estudiantes.
- Como amenazar, pudimos darnos cuenta que al hacerse mixto desde hace dos años en forma desordenada con estudiantes de diferentes edades, se ha convertido en un problema social, ya que los estudiantes que han llegado a la

unidad Educativa son perdidos el año, expulsados de otras instituciones, por infinitas razones, esto ha dado inestabilidad emocional dentro de las demás estudiantes, resultando una indisciplina incontrolable, y enamoramientos, embarazos, droga. También tenemos como amenaza la situación socioeconómica del país afectando a las economías de los hogares de las estudiantes, no permitiéndoles una educación particular de calidad. Todos los profesores nos sentimos comprometidos para buscar soluciones sobre la mala práctica de valores, ante la presencia de anti valores. Existe en la actualidad desintegración familiar, afectando a la tranquilidad y economía de las estudiantes.

- Hoy que estamos en la era del conocimiento es necesario seguir revolucionando la educación y por ende nos sentimos comprometidos por los cambios constantes que se deben realizar en la educación, desde ese punto de vista es necesario tomar en cuenta las carencias. Como carencias, no damos cuenta que a pesar de tener los laboratorios normales dentro del proceso enseñanza - aprendizaje, no cumplen con las exigencias tecnológicas ahora existentes, sin cumplir con las debidas garantías para una enseñanza eficiente. Otra carencia dentro de la comunidad es las pocas horas dedicadas a el lenguaje extranjero (INGLES) siendo la segunda lengua que se habla en el mundo no se le ha dado la debida importancia. Además el conseguir bachillerato internacional, para poder dar a las estudiantes la oportunidad de tener un nivel académico mejor, y de esta manera abrir las puertas para su preparación futura.
- Como oportunidades la comunidad de capacitación, cursos, conferencias, en forma periódica des acuerdo a un cronograma de actividades que tiene la institución el inicio del año lectivo a su personal docente y administrativo, permitiendo el crecimiento pedagógico, emocional, de los mismos. Situación económica del colegio estable para realizar actividades curriculares y extracurriculares. Certificación del ISO 9001 -2000 mantiene un nivel académico de calidad, creando u nivel de pertinencia de todos los integrantes de la comunidad.

Recordemos el rol de la alumna dentro de la comunidad, es estudiar, investigar, planificar, indagar, aprender, socializar, en todas estas actividades siempre están involucradas el conjunto de valores y principios que día a día implementa la institución. El rol del profesor es enseñar, orientar, guiar, socializar, implementa valores, es amigo de esta forma las estudiantes empiezan a identificarse y saber que en el mundo hay siempre una mano que les puede ayudar. El rol del padre es ayudar a sacar adelante la misión, visión de la institución en conjunto, además ayudar a involucrarse en forma directa con las actividades de la comunidad, así dándoles una educación digna y sana a sus hijas, para que en un futuro sean buenas profesionales, hijas, madres, esposas.

Dentro de las estrategias metodológicas de la comunidad tenemos:



La metodología que se aplica en la institución está acorde con la pedagogía por procesos, valores y capacidades.

Esta pedagogía en su parte metodológica es muy activa y participativa, la estudiante es protagonista de su aprendizaje, se recurre a la utilización de la guía didáctica como instrumento para el desarrollo de procesos.

Los procesos además de convertirse en una estructura secuencial, cíclica y abierta, hacen que en cada uno de ellos intervenga la persona de manera integral, pero no se los puede desarrollar al mismo tiempo, ni con la aplicación de uno de ellos, se da la formación de los demás. Es indispensable que la estudiante se dedique conscientemente al desarrollo de cada proceso y capacidad. Con la intervención de todas sus facultades. Es necesario advertir que los procesos van más allá del aprendizaje de los temas, de los objetivos, de las actividades y de la evaluación tradicional.

El camino propuesto se lo evidencia, primero en el cambio de actitud del personal directivo, administrativo, docente de la institución. Los maestros se transforman en guías, acompañantes, orientadores en el desarrollo de capacidades de sus estudiantes. Las asignaturas y áreas no son consideradas el eje del aprendizaje, sino que vienen a construir los insumos o instrumentos para generar las capacidades que conviertan al educando en una persona cada vez más inteligente, más afectiva, más volitiva, más hábil y creativa, más espiritual más consciente.

La pedagogía consiste en puntos como:

**FORMACION INTELECTUAL:** Los procesos que intervienen en la formación intelectual del individuo son. Conceptualización, comprensión, análisis, síntesis y generalización.

**FORMACION PSICOMOTRIZ:** Son las secuencias de acciones que permiten la construcción de habilidades, destrezas y hábitos, los procesos de la formación psicomotriz exigen conocimiento de la acción y habilidad en su ejecución.

**PROCESO DEL DESARROLLO AFECTIVO:** Comprende el conjunto de acciones mediante las cuales se alcanza la generación y gobierno en los sentimientos emociones, pasiones y actitudes.

## 6.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES:

### CONCLUSIONES:

1.- Después de un análisis minucioso y ponderado sobre la capacidad de gestión y liderazgo en la unidad educativa “La Inmaculada” de la ciudad de Quito tomando en cuenta los resultados de la investigación se puede colegir que en los últimos cuatro años no ha existido una verdadera capacidad de gestión en la parte administrativa, ni académica que tenga méritos relevantes para determinar ciertos logros que puedan ser dignos de tomarlos en cuenta en cada una de las actividades realizadas en la Institución, por lo que existe un marcado detenimiento o estancamiento de gestión y esto se debe a la falta de liderazgo en las autoridades que dirigen la unidad educativa y esto tiene como antecedentes los constantes cambios de la primera autoridad que ha creado un ambiente nada propicio para el mejoramiento de la educación, los valores personales e institucionales se han mantenido en un comportamiento sostenido que se ha podido contrastar con la hegemonía muy bien ganada sobre el respeto, la honradez y responsabilidad tanto en los profesores, autoridades, padres de familia y estudiantes así como el prestigio de la institución dentro y fuera de la misma.

Es necesario señalar que el personal docente ha sido uno de los puntales más importantes que han contribuido por su formación profesional, académica, de valores éticos y morales permitiendo elevar la calidad de la educación en la unidad educativa “la Inmaculada” de Quito.

2.-. Se llegó a investigar cada uno de los referentes teóricos, por existir contenidos relacionados con el tema de investigación basados en los diferentes documentos Bibliográficos dentro de la especificidad relacionada con la gestión educativa, especialmente en la parte académica sobre el caudal de conocimientos seleccionados en cada una de las áreas de acuerdo a las mallas curriculares que han servido para la formación de la estudiante conjuntamente con el profesor en el proceso enseñanza aprendizaje, esto ayudado a que el liderazgo educativo mantenga determinadas bases que permitan llegar a modelar la exigencia de la sociedad que cada vez pide cambios radicales en la educación y para ello se han hecho determinados cambios de comportamiento donde se han podido ir descubriendo nuevos líderes en los estudiantes bajo la dirección de los docentes y en especial de la capacidad y formación profesional del Departamento de Psicología. Además se ha observado que en la unidad educativa “La Inmaculada” de la ciudad de Quito existe un ambiente adecuado para que se organicen libremente las (los) estudiantes donde las actividades que realizan cotidianamente se encuentran dentro de un marco de respeto y tolerancia en la población estudiantil.

3.-Se llegó a descubrir dentro de la comunidad educativa “La Inmaculada” de la ciudad de Quito, una actitud crítica positiva en la selección, procesamiento y presentación de una información valiosa sobre la organización de sus respectivas actividades donde se demuestran falencias acertadas y desacertadas respecto a una gestión de, dentro de un liderazgo conductual orientado a la realización de tareas que se observa cotidianamente en el ambiente escolar educativo; los docentes por ejemplo inician las clases con frases de motivación en valores y virtudes considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.

4.- De acuerdo a la determinación de los roles y liderazgos existentes en los directivos y jefes departamentales respecto al desenvolvimiento y organización de las actividades relacionadas con los planes estratégicos y operativos de la Institución se ha podido detectar que existe una diferencia de comportamiento tanto en la motivación como en la toma de decisiones como se puede comprobar cuando los departamentos de cada una de las áreas existentes, al cumplir con la malla curricular los jefes de área no han podido satisfacer sus aspiraciones en la parte operativa de acuerdo a los cronogramas para la ejecución de los planes estratégicos creando muchas veces incertidumbre en sus determinaciones que por falta de liderazgo de las autoridades, no ha existido seguridad y confianza en el momento de tomar decisiones sobre el desarrollo de las planificaciones preestablecidas relacionadas a las actividades programadas dentro de los tiempos anteriormente señalados llegando en alguno de los casos a que los resultados no sean enteramente satisfactorios.

5.- Por parte del personal docente de la Institución se llegó a asumir con responsabilidad la elaboración del diagnóstico institucional en los diferentes escenarios de gestión llámese administrativo y académico donde en cada actividad se detectaba el nivel de liderazgo en el desenvolvimiento y participación en cada una de las actividades, donde siempre se puso de manifiesto los valores cuya característica principal ha sido la responsabilidad y respeto a los integrantes del colectivo educativo.

## **Recomendaciones**

1.- Se puede llegar a resultados más eficientes en el proceso de gestión administrativa y liderazgo relacionado a la enseñanza aprendizaje, cuando las autoridades del plantel no sean cambiadas en forma precipitada de una Institución educativa religiosa a otra dentro del año académico, ya que estas alteraciones han servido a que en el personal administrativo, docente y de servicio se presente un problema existente en la comunidad como es el despido intempestivo sin tomar en cuenta la calidad del personal en su formación académica, ni su preparación y responsabilidad durante los años de servicio demostrados llegando como resultado a desvirtuar el verdadero interés y motivación en el desarrollo de cada una de las actividades educativas.

2.- Las autoridades deben evaluar al personal docente al final de cada año académico en base a su desempeño teórico – práctico de acuerdo a la cátedra asigna y en forma realista y objetiva e imparcial sobre la base diseñada y mediante los parámetros de gestión académica, de liderazgo y de valores se obtengan resultados de desempeño como referencia para saber que les falta mejorar mismos que deben ser conocidos por cada docente integrante de la Institución de no hacerlo existirá siempre descontento y una falta de confianza en la relación autoridad – profesor dando como resultado perjuicio a los estuantes en su rendimiento.

3.-Siendo una constante el mejoramiento de la educación es indispensable que en la unidad educativa “Inmaculada” de la Ciudad de Quito se realice la capacitación continua y permanente de los docentes, vivencia de los valores institucionales y

personales, participación de los padres de familia en cada una de las actividades programadas para que mediante la búsqueda permanente de nuevas estrategias se pueda ir focalizando las debilidades que existen encada uno de los autores señalados anteriormente y se conviertan en verdaderas fortalezas mediante la gestión académica de liderazgo y valores donde siempre existan oportunidades en la competitividad con relación a las demás Instituciones educativas y de esta manera nuestros (tras) estudiantes puedan competir en las Universidades donde pueda ingresar de acuerdo a la profesión escogida y lleguen a relucir sus capacidades de su formación que la obtuvieron, mismas que servirán como aporte para el robustecimiento del bien ganado prestigio de nuestra Institución .

## **7. POPUESTA DE MEJORA**

### **1. TITULO:**

#### **MANUAL DEL LIDERAZGO EN EL ADOLESCENTE**

MANUAL: “FORMACIÓN DE LIDERES EN EL ADOLECENTE PARA LA UNIDAD EDUCATIVA LA INMACULA DE LA CIUDAD DE QUITO

<b>CONTENIDO</b>	<b>PAG</b>
INTRODUCCIÓN PARA EL USO DEL MANUAL.....	viii
OBJETIVOS GENERALES DEL MANUAL.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	x

### **PRIMERA UNIDAD**

1.0 Generalidades sobre el liderazgo

1.1 Importancia

1.2 Características del liderazgo

1.2.1 Participantes

- 1.2.2 Carismáticos
- 1.2.3 Transformacionales

## **SEGUNDA UNIDAD**

### **2.0 Tipos de líderes**

- 2.1 Democrático
- 2.2 Autocrático

## **TERCERA UNIDAD**

- 3.0 El liderazgo y sus valores
- 3.1 Cualidades del liderazgo
- 3.2 El Líder y las Normas

## **CUARTA UNIDAD**

- 4.0 Como llega a mandar
- 4.1 Funciones de mandar
- 4.2 El poder
- 4.3 Estilos de mando

## **QUINTA UNIDAD**

- 5.0 Que representa el liderazgo en el adolescente
- 5.1 Dentro del aula, en grupos y fuera del aula
- 5.2 Como el líder adolescente busca el camino y va construyendo paso a Paso su propio destino
  - 5.3.1 El líder aprende a esperar su tiempo
  - 5.3.2 El líder crece en medio de las pruebas
  - 5.3.3 El mundo quiere condicionar al líder
  - 5.3.4 La líder vivencia la relación entre el decir y el hacer
  - 5.3.5 El secreto aprende de los errores.
  - 5.3.6 El líder se prepara para ejercer el liderazgo

## **INSTRUCCIONES PARA EL USO DEL MANUAL**

Con la finalidad de aprovechar el éxito en el tratamiento de ese manual, es importante que el estudiante cumpla, en forma secuencial, las siguientes recomendaciones:

1. Lea los objetivos generales del manual
2. Analice los objetivos generales y específicos de cada unidad.

3. Relacione los temas de cada unidad en su secuencia con otras unidades.
4. Realice una lectura global de la unidad y subraye los aspectos fundamentales.
5. Consulte los términos desconocidos en el glosario que se presentan al final del manual.
6. De la lectura que realice anote los aspectos que en determinado momento requiere de su aplicación.
7. Consulte los aspectos de dificultad en la bibliografía sugerida.

## **2. JUSTIFICACIÓN:**

Las instituciones educativas en general y la Comunidad Educativa La Inmaculada en particular se crea una ineludible necesidad de encontrar caminos hacia la formación de liderazgos sensibles a los cambios que lo sueñe lo clarifique, lo comparta, lo comunique y lo luche con tenacidad hasta al calzarlo y para ello es importante la formación controlada organizada y dirigida dentro de un proceso enseñanza aprendizaje.

En la actualidad existe una necesidad por la elaboración de un “Manual de formación de líderes adolescentes en la disciplina sobre Gerencia Educativa en el Área de la educación que sirva con un medio de consulta. Para profesores, y estudiantes de primero, segundo y tercero de Bachillerato conociendo que en todo el proceso existirá una vinculación directa entre los objetivos con los fundamentos teóricos legales que van a motivar en el desarrollo tanto desde el punto de vista científico, como técnico especializado- educativo.

Ante los constantes cambios que enfrenta nuestra sociedad en los ámbitos económicos, políticos, culturales, que inciden en los educativo resulta necesaria y justificada la edición de éste trabajo científico que aspiro sea novedoso, interesante y factible como características fundamentales de la investigación científica.

Va a tener este trabajo de investigación una trascendencia cuando se focalicen y se analicen los elementos referenciales, como la originalidad, utilidad, factibilidad, amplitud y necesidad.

Quienes estamos inmersos dentro de la educación ecuatoriana estamos consientes en los actuales momento de que el liderazgo inconscientemente tiende hacer elitista.... Conociendo que el liderazgo está considerado como un juego que no es patrimonio de los elitistas, sino como una estructura de acción que envuelve a personas en varios niveles...Solamente los inertes, alienados e impotentes no están

comprometidos. Los procesos del liderazgo deben ser vistos como parte de la dinámica del conflicto y quien esté al frente del grupo.

Ya que el liderazgo es una relación de estímulo mutuo y elevación, que convierte en líderes a los seguidores si observamos las investigaciones sistemáticamente realizadas podemos deducir que existe cierto grado de desinterés y motivación en determinados profesores que dirigen el proceso enseñanza aprendizaje por el poco aporte que han dado a esta noble causa en la identificación de ciertas características que tanto mujeres como hombres docentes tengan esa facilidad de direccionalidad especial que tengan nuestros líderes existentes y eso a sido el motivo para que crezcan y se desarrollen si rumbo creando obstáculo y desorientación de aquellos que podían ser y no lo son . Por todo ello estamos consientes que la educación en forma general está en crisis si tomamos en cuenta el árbol de problemas en el sistema educativo como: transmisión de conocimiento sin profundidad y desactualizados , subutilización de recursos didácticos y tecnológicos, carencia de metodologías y técnicas, parámetros inadecuados para evaluar, falta de supervisión del proceso educativo, resistencia al cambio, instrumentos psicotécnicos obsoletos, los profesores se mantienen en sus paradigmas anteriores, alumnos con deficiente orientación profesional, planes y programa obsoletos dando como resultado una educación de calidad deficiente. Quienes formamos parte de esta nobilísima Institución nos sentimos comprometidos en realizar constantes cambios en lo que al Planteamiento del Problema relacionado con el liderazgo del adolescente se refiere y el comportamiento de los estudiantes deben comprometerse frente a la sociedad educativa...

Describiremos algunas alternativas de solución que estarán dentro de los contenidos existentes en la elaboración del Manual de acuerdo a los objetivos propuestos como objeto del conocimiento y de esta manera justificar la alternativa que servirá como respuesta de solución mejorando y cambiando las debilidades y convirtiéndolas en fortalezas que nos conducirán con seguridad a una situación de mayor seguridad en conducción de un educación un líder transformacional y de esta manera poder explicar al lector educativo de nuestra Institución la necesidad e importancia de estudiar y profundizar el problema en base a responder la formulación planteada y encontrar soluciones como un aporte metodológico práctico, naturalmente que estará apoyado de criterios de expertos, de resultados de investigaciones realizadas por relevantes autores así como también de datos estadísticos relacionados con el problema y lo más importante de experiencias obtenidas en calidad de estudiante , como profesional , como orientadora vocacional y como profesora

De acuerdo al conocimiento y experiencia existe el pleno convencimiento que este trabajo será una propuesta determinante para un comprometimiento lleno de seguridad y confianza, auténticamente real, es decir, sobre lo que verdaderamente necesita el adolescente desde un el punto de vista del liderazgo en el aula , con grupos de compañeros y dentro de la Institución pensando en que las actividades que pueda realizar, estén acorde con su formación , capacidad ,responsabilidad, e iniciativa así como también de poner de manifiesto sus habilidades y conocimientos para que no sea considerado como un mero recurso organizacional sino un capital muy especial, es decir, un capital intelectual con un nuevo espíritu y una nueva concepción como líder inteligente y proactivo.

### 3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

- 1.-Obtener la información básica sobre la conceptualización teórica Sobre la formación de líderes en el adolescente y las ventajas prácticas que tiene frente al grupo.
- 2.-Analizar las diferentes características que debe tener el líder adolescente frente a sus compañeros para tener éxito en sus actividades.
- 3.-Establecer la relación y aplicabilidad sobre los diferentes tipos de líderes mismos que servirán como experiencia en la actitud que debe mantener en los otros niveles de estudio.
- 4.-Aplicar los conocimientos adquiridos en el presente manual como instrumento tanto en la teoría como en m la práctica sobre los cambios de actitud que pueden presentarse de acuerdo al grado de comportamiento psicosocial.

### 4. LOCALIZACION Y COBERTURA ESPACIAL

Es necesario determinar que la comunidad educativa donde se realiza la investigación cuenta con un slogan “Nada hay más importante que la educación de la niñez y la juventud, pues de ella depende toda la vida” Juan Martin Moye

Quien como fundador de la comunidad fue siempre un convencido de que la educación era la única forma de unificar a la mujer en un sitio importante, emprendió este gran proyecto en el cual ahora todos los de la comunidad tienen la responsabilidad de mantener latente la eficiencia de la Educación.

En 1872 llegan al Ecuador las primeras hermanas invitadas por el Presidente Gabriel García Moreno y fundan el Colegio de la Providencia con ánimo y la responsabilidad de entregar cuidados y la educación que necesitaban las niñas de esa época, luego del terremoto que sufrió nuestro país en el año de 1868 epicentro fue la ciudad de Ibarra

Luego de 35 años por su organización y lucida congregación, por iniciativa y gran acogida del pueblo quiteño, se abre una nueva casa de estudios a semejanza de los colegios europeos, para lo cual la comunidad obtiene una parte de la hacienda del padre Meten ubicada en las lomas de Lumbisi en el sector de Chimba calle.

La construcción no fue fácil, debido a la serie de problemas que atravesaba el país, pero venciendo los obstáculos, a inicios del siglo XX , el 5 de Octubre de 1908 el



Colegio La Inmaculada abrió por primera vez sus puertas a las alumnas de todas partes de nuestro país, quienes ávidas de conocimiento, estaban prestas a recibir todas las enseñanzas que las hermanas con gusto les brindaban. La fundadora y primera superiora de esta gran obra fue la Reverenda Madre Saint Jean, quien puso a disposición de las estudiantes los últimos adelantos tecnológicos de la época traídos desde la casa Generalicia de la Congregación, ubicada en Bélgica. Todo este centro educativo se preocupó de que este colegio no solo sea un centro de educación, sino más bien un templo de formación espiritual, tal como lo había pensado Juan Martín Moye su fundador. Luego trajeron innovaciones pedagógicas e implementaron material didáctico, haciendo de la institución una de las pioneras en transformar la enseñanza y aplicar los métodos inductivo-deductivo y experimental para la educación de nuestro país.

A lo largo de 100 años de ardua labor. La Unidad Educativa de la Inmaculada ha cumplido de manera encomiable el legado por el fundador, en sus instalaciones se han formado varias generaciones de mujeres emprendedoras y responsables, que con su trabajo han logrado mejorar la situación de sus hogares y de nuestro país, para crear una sociedad más justa, más equitativa, testimonio de vida en valores humanos y cristianos.

Sin embargo es importante señalar que existen además de las fortalezas como son ubicación geográfica, infraestructura física, con capacidad de recibir a estudiantes para que se incorporen en los diferentes paralelos con cierta comodidad por el número pedagógico en cada una de las aulas, profesores en su mayoría con título universitario, diseño curricular acorde con las exigencias que la educación exige actualmente, compromiso con la comunidad educativa, preocupación porque se cumpla con la ley de educación media y sus reglamentos, a pesar de lo expuesto existen debilidades como: falta de liderazgo en las autoridades, en las áreas, en el personal docente, docente y de servicio, creando un estancamiento que ha dado lugar a que no exista un adelanto en la profundización y preparación de las y los estudiantes que ha dado lugar a que en forma urgente se renové la dirección del Plantel con una eficiente y profunda Gerencia Educativa que debe necesariamente inclinarse hacia la formación de líderes en la juventud de nuestro Colegio.

## **5. POBLACION OBJETIVA**

El presente Manual formación de líderes adolescentes en el primero, segundo y tercero de bachillerato es el resultado de la investigación realizada y de las experiencias adquiridas en la docencia de nivel medio así como de las inquietudes de siempre.

Para contribuir como un instrumento que permita plantear soluciones de los distintos problemas psico-sociales esto no significa de modo alguno que se pase por alto importantes investigaciones que se han hecho anteriormente por determinados autores.

Sin embargo que por la seriedad que se ha realizado en todo ese trabajo investigativo se considera un aporte valioso para los estudiantes y profesores de la Institución.

¿Qué pretende este Manual?

Entregar al docente y al alumno un documento completo, claro, y fácil de comprender, utilizar una metodología comprensible que sea aplicado en cada

momento que sea oportuno especialmente en el nivel de bachillerato no es un documento más sino una alternativa de guía en su formación como líder.

¿Para qué se escribió este Manual?

Siendo el liderazgo la dirección o conducción de un grupo social o colectivo en este caso como el adolescente se transforma en el líder de sus compañeros y encontrar respuestas a determinados interrogantes en forma ordenada y sistemática que representa nuevos logros donde la inteligencia y la reflexión ayudará a descubrir la realidad de los hechos y fenómenos, se escribe este Manual considerado como una propuesta diseñada con ponderación, esfuerzo y constancia. En realidad el nuevo liderazgo se sitúa en la forma de capacitar e involucrar a sus miembros es decir el tratar de recopilar todos los elementos necesarios para que el adolescente estudiantil tenga la fuerza renovadora en poder dirigir a sus compañeros para el bien de la Institución y que la experiencia que pueden obtener mediante una madurez que llegue a cristalizar la más importante que es la conducción y dirección.

El camino que ha de seguir el lector para comprender mejor el Manual es de una constante crítica, susceptible de colocarlo en condiciones de ser activo, de rehacer, de participar en las actividades que se indican, porque hablar de liderazgo es encaminar a futuros dirigentes en la social, en lo político, económico y educativo.

La finalidad del Manual es la de indicar el proceso a seguir para hacer grandes realizaciones de liderazgo mediante la organización, interpretar, comparación, discusión y aplicación a fin de obtener síntesis y conclusiones, expresadas en el informe.

¿Cuál es el contenido del Manual?

Se compone de cinco unidades cada una con su temática y referencias bibliográficas.

La Primera Unidad se refiere a las generalidades del liderazgo

La Segunda Unidad hace relación con los tipos de liderazgos donde se ve la diferencia entre lo democrático y lo autónomo y como sistemáticamente van teniendo sus propias caracterizaciones.

La Tercera Unidad se especifica lo relacionado con los contenidos de lo que significa el liderazgo y sus valores cuyos conocimientos vendrán a reforzar en la formación del líder.

La Cuarta Unidad tal vez lo más importante cuando se pregunta como llegar a mandar de acuerdo al grado de conocimientos y experiencias.

La Quinta Unidad se señala como la parte fundamental relacionado con la representación del liderazgo dentro y fuera en el adolescente

Además existirán determinados esquemas de otros estudiosos, el glosario y la bibliografía general que se utilizó en la propuesta.

En este manual existen elementos considerables como son: experiencias vivas en los adolescentes, por mantener expectativas que sirven en la formación de líderes

estudiantiles que tengan bases suficientes para perfeccionarse en las universidades y luego en la sociedad y esto se demuestra en los resultados de campo que se realizaron en la investigación lo que ha servido para entregar mi propuesta relacionada con la elaboración de un Manual “Formación de Líderes en el Adolescente.”

## 6. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Existiendo los recursos necesarios para la ejecución de la propuesta propiamente dicha tomando en cuenta los siguientes elementos fundamentales:

**Humanos:** Las personas que van a participar en esta propuesta son los estudiantes de todas las especialidades de cuarto, quinto y sexto curso, es decir los estudiantes del bachillerato.

Las maestras tutoras, quien va a impartir y socializar el manual durante todo el año electivo en las horas de asociación de clase, con la respectiva guía y el manual, tomando en cuenta que la temática será repartida por años, comenzando por los cuartos cursos y culminando con los sextos cursos.

**Tecnológicos:** La computadora, copiadora, internet, cámaras fotográficas, videos.

**Materiales:** El manual y la guía.

**Físicos:** Las aulas de clase dentro de la institución.

**Económicos:** Donados por el colegio

## 7. PRESUPUESTO

<b>ELEMENTOS</b>	<b>COSTOS</b>
Costo servicio tutores	<b>6.500</b>
Material de oficina	<b>700</b>
Proceso de socialización	<b>800</b>
<b>TOTAL</b>	<b>8.000</b>

## 8. CRONOGRAMA

<b>Actividades</b>	<b>Especificación</b>	<b>Fecha</b>	<b>Facilitadores</b>
Elaboración del manual	Liderazgo	Abril 2011	Lic. K. Burbano
Capacitación de las guías de curso	Sección bachillerato	Agosto 12 septiembre 8 2011	Dra. Marcia Utreras
Socialización	Manual	8 septiembre 2011	Madre Rectora.
Utilización manual horas de asociación de clase	Manual	20 septiembre 2011 hasta al 12 de julio 2012	Maestras guías de curso elegidas el 4 de septiembre del 2011

## 8. BIBLIOGRAFÍA

### BIBLIOGRAFIA BASICA:

1. PEI, POA de la institución, Colegio la Inmaculada de la Ciudad de Quito.
2. Guía Didáctica maestría gerencia y liderazgo educacional proyecto grado I
3. Guía Didáctica Maestría Gerencia y Liderazgo Educacional Proyecto grado II

### BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA LIBROS

1. Sociología Universidad de Kentucky Editorial Limusa S.A.  
(Sherpard Jon M. , 1999, 68 )
2. Investigación Educativa quinta edición Schumacher Person Addison Wesley .  
(Mcm.H James ,2008,90)
3. Análisis del currículo G. Posner tercera Edición. (Diaz Barriga, 2003,13).

4. Psicología Social de la Familia , tema de la psicología Pailos.(Garcia Fuster, 2009,206)
5. Psicopedagogía nuevo enfoque del proceso Enseñanza – Aprendizaje (Daumet Vera, 2007, 45)
6. Educación en un mundo globalizado Editorial Trillas. (Chavarria Olarte, 2004,29).
7. Psicología social de la comunicación, cátedra signo e imagen / manuales. (Cuesta Ubaldo,2002, 38).
8. Educación para todos . R,M Editorial Popular , caracas, (Torres, 2002, 47)
9. Elementos Básicos de la Dirección. Colombia Legis Editores, (Abad, 1991, 107).
10. Líderes para el Siglo XXI. México: McGraw-Hill Interamericana. (Aguilar, 1997, 103)
11. El equipo Directivo. Madrid: Editorial Popular.(Alvarez, 1989, 180).
12. Organización y Liderazgo. El Arte de la Decisión. España: Ibero Americana. (Bolman, 1995, 148).
13. Dinámica Directiva. Manual de Organización y Métodos. España: Imprenta Malvar.(Carrasco, 1984, 206).
14. Administración de Recursos Humanos. México: Mc-GraW Hill. (Chiavenato, 1996, 135).
15. Lider del Futuro. Colombia: Ediciones Deusto. (Druker, 1997, 86).
16. La Administración una herramienta para líderes del futuro primera edición (Loachamin, 2000, 59).

## **PAGINAS WEB.**

1. Adolescentes y sus problemas <http://www.cpcb.com.ar/grupos-adolescentes.html>
2. Líderes juveniles [Http://www.lideresjuveniles,.com/2010/8/capacitación-12-principios-basicos-para.html](http://www.lideresjuveniles.com/2010/8/capacitación-12-principios-basicos-para.html)
3. Clases líderes juveniles [Http://www.redliderjuvenil.com.ar/Mambo/index.php?option](http://www.redliderjuvenil.com.ar/Mambo/index.php?option)
4. Concepto de líderes [http://auxidurancoton .blogspot.com/2007/12](http://auxidurancoton.blogspot.com/2007/12)
5. Estilos de liderazgo <http://estilos> de liderazgo. Bologpot .com /2009

6. A Que se dedican los directivos <http://www.gestioolis.com/canales/gerencial/articulos/18/funciones.htm>
7. Gerencia educación <http://eva.utpl.edu.ec/eva/course/view.php>
8. Concepto de líderes y liderazgo <http://wikitecaegeti.wetpaint.com/page/concepto>
9. clases de líderes <http://es.catholic.net/comunicadorescatlicos>
10. Liderazgo democrático [http://jinuj.net/articulos\\_ver.php?id=769](http://jinuj.net/articulos_ver.php?id=769)
11. Clases de líderes <http://clasesdelideres.blogspot.com/>
12. Líderes Laissez – Faire? <http://www.deltaasesores.com/articulos/autores-invitados/iaap/2225-tipos-de-lider>

## 9. ANEXOS

### 9.1 CUESTIONARIOS UTILIZADOS PARA LA INVESTIGACIÓN:

#### ENCUESTA A DIRECTIVOS (GESTORES EDUCATIVOS)

**Sr.(a) Gestores Educativo**  
 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.  
 GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

#### ENCUESTAS:

#### ENCUESTA A DIRECTIVOS

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

#### INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo.....

#### UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano ( ) Rural ( )

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

**1 TIPO DE ESTABLECIMIENTO:**

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

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

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

**2. 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)

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

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

4. El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por el  
 a) Director ( )  
 b) Rector ( )  
 c) Consejo Directivo ( )

**5. 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 (\_\_\_\_\_)

**6. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:**

Nro	Se Promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	Excelencia académica			
b	El desarrollo profesional de los docentes			
c	La capacitación continua de los docentes			
d	Trabajo en equipo			
e	Vivencia de valores institucionales y personales			
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas			
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión			

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

8.

Nro	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:**

Nro	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?**

Nro	Se encuentran en la institución	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:**

Nro	Se encargan de:	Siempre	A veces	Nunca
a	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos			
b	. Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo			
c	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos			



d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos			
---	--	--	--	--

**La pregunta 13 y 14 deben ser respondidas con términos sí o no.**

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

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

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

Si ( ) No ( )

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

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

15.

**¡Importante!**

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

( )

**10.2 ENCUESTA A DOCENTES:**

La encuesta se aplicará a todos los docentes del colegio, es decir al universo.

Sr. Profesor:

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

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de los parámetros establecidos. A continuación responda, SEGÚN SU PROPIA EXPERIENCIA PERSONAL, en qué medida cada situación HA REPRESENTADO UN PROBLEMA DURANTE SU EXPERIENCIA DOCENTE.

Cada declaración tiene cinco 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:**

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

## 2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	Ningún problema	Algún problema	Considerable problema	Gran Problema	No es representativo
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.					
2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.					
3. La gerencia educativase, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.					
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes- estudiantes- familias- asociación civil- padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.					
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza					
6. Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.					
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.					
8. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.					
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros					
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.					
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.					
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.					
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica					
16. Los directivos mantiene liderazgo y gestión en					

el área administrativa-financiera					
15 Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.					
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores .					

### 10.3 ENCUESTA A ESTUDIANTES

**Perfil del encuestado:** Se sugiere la aplicación del cuestionario a los estudiantes matriculados en el décimo año de Educación Básica y a los estudiantes matriculados en el tercer año de bachillerato

<p><b>Estudiante:</b>  <b>Este cuestionario intenta recabar sus opiniones acerca de la ADMINISTRACIÓN, GESTIÓN Y LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES DEL CENTRO EDUCATIVO en que <i>actualmente</i> se encuentra. El cuestionario evalúa sus percepciones sobre el AMBIENTE REAL/ CLIMA ESCOLAR que existe en el establecimiento. Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de estas situaciones. Cada declaración tiene tres posibles respuestas:</b>  <b>CA</b> Sí está <b>COMPLETAMENTE DE ACUERDO</b> en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.  <b>A</b> Si está <b>DE ACUERDO</b> en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.  <b>D</b> Si está <b>EN DESACUERDO</b> en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.  <b>CD</b> Si está <b>COMPLETAMENTE EN DESACUERDO</b> en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.  <b>GRACIAS POR SU COLABORACIÓN</b></p>
---

#### 1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

**Nombre del establecimiento educativo.....**

**UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:**

**Provincia.....**

**Cantón.....**

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

**TIPO DE ESTABLECIMIENTO:**

**MATERIA DE ESTUDIO**

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

## 2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	CA	A	D	CD
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.				
2. Las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los estudiantes.				
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.				
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.				
5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.				
6. Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.				
7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.				
8. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.				
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.				
10. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.				
11. Es el profesor es quien decide qué se hace en esta clase				
12. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.				
13. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.				
14. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.				
17. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo				

### 10.4 Cuestionario de Entrevista.

#### ENTREVISTAS 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. ¿Está considerado un espacio establecido para el diálogo entre directivos, profesores y estudiantes?
2. ¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?



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

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

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

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

## GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

### Anexo 2. Matriz de problemáticas

<b>Problemas observados</b>	<b>Causas</b>	<b>Efectos</b>
<b>Problema 1.</b>		
<b>Problema 2.</b>		
<b>Problema 3.</b>		

### Anexo 4. Matriz FODA

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>



## 10.6 ENCUESTA A LOS PADRES DE FAMILIA

### **PADRES :**

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

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

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

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

### 1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano ( ) Rural ( )

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

MATERIA DE ESTUDIO

a. Fiscal ( )

b. Fisco misional ( )

c. Municipal ( )

d. Particular laico ( )

e. Particular religioso ( )

## 2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	CA	A	D	CD
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los estudiantes, padres de familia.				
2. Dentro de su casa existe imagen de autoridad.				
3. Existe comunicación dentro de su hogar.				
4. Conoce las necesidades de adolescente.				
5. Usted como padre ayuda a su hijo a desarrollar habilidades y destrezas.				
6. Usted como padre apoya a las decisiones de su hija.				
7. Su hija tiene cualidades de Líder				
8. Sabe la importancia de la familia dentro de la comunidad educativa a la que su hija pertenece.				
9. Usted se interesa por los problemas educativos de su hija.				
10. Existen buenas relaciones dentro de su hogar				
11. Ustedes como padres escuchan a sus hijos.				
12. Dentro de su hogar existe un ambiente de respeto y confianza.				
13. Realiza actividades de integración familiar, que ayudan a la unión de la misma.				
14. Los padres se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.				
15.- La ética y los valores se enseñan con el ejemplo dentro de su hogar.				

### 9.3 FOTOS DE LA INSTITUCIÓN.







