



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica De Loja

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

TEMA: “GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y VALORES EN EL CENTRO EDUCATIVO UNEDID, DE LA CIUDAD DE CUENCA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2010-2011”.

Tesis de Grado previa a la obtención del Título de Magíster en Gerencia y Liderazgo Educativo.

AUTORA:

Flora María Quintuña Beltrán

DIRECTOR:

Mgs. Daniel Guamán Coronel

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2012

CERTIFICACIÓN

Cuenca, 01 de Febrero 2012

Mgs.

Daniel Guamán Coronel

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

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

.....

Mgs. Daniel Guamán Coronel

DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

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

f.....

Flora Quintuña Beltrán

CI. 0100771401

ACTA DE SESIÓN DE DERECHOS

Yo, Flora María Quintuña Beltrán, 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 de la Universidad”.

Cuenca, 01-Febrero 2012.

AGRADECIMIENTO

Con afecto a los Profesores y Profesoras del Departamento de Postgrados, Modalidad a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja que guiaron mis estudios.

Al Personal de Coordinación y Administrativo del Centro Universitario Cuenca por la información oportuna.

Y en especial a mi Director de Tesis que guió el presente trabajo.

DEDICATORIA

A la Memoria de mis Padres
Luís y Edita que me legaron
su ejemplo.

A mi familia, en especial a
mi hija Cristina por su apoyo
y comprensión .



**UNIDAD EDUCATIVA DE INICIACION Y DESARROLLO
DEPORTIVO DEL AZUAY**

**Av. Unidad Nacional 4-69 y Pichincha – La
Gloria * Telefax 881-360 // 810-834
CUENCA – ECUADOR**

Cuenca, 4 de marzo de 2011

Dr.

Humberto Tola Brito

RECTOR ENCARGADO

Ciudad.

De mi consideración.

Mediante el presente, me permito solicitar a Ud. se digne autorizar la aplicación de encuestas de Gestión, Liderazgo y Valores a los Señores Profesores(as) y estudiantes de la Institución que Usted regenta.

Por la atención que sirva dar a la presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,

Dra. Flora Quintuña Beltrán

PROFESORA DE LA UNEDID

Por supuesto lo autorizo



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada.....	i
Certificación del Director	ii
Autoría.....	iii
Acta de Sesión.....	iv
Agradecimiento.....	v
Dedicatória.....	vi
Certificado Institucional.....	vii
Índice de Contenidos.....	viii
Índice de Cuadros y Figuras.....	x
Resumen.....	xi
1. Introducción.....	1
2. Marco Teórico.....	2
2.1. La Gestión Educativa.....	2
2.1.1. Concepto.....	2
2.1.2. Importancia.....	2
2.1.3. Tipos de Gestión.....	6
2.2. Liderazgo Educativo.....	7
2.2.1. Definición	7
2.2.2. Tipos.....	8
2.2.3. Características.....	10
2.3. Diferencias entre director y líder.....	11
2.4. Los Valores y la Educación.....	12
2.4.1. Educación en Valores	15
2.4.2. Modelos de Educación Moral.....	15
2.4.3. Riesgos de la Educación en Valores.....	16
2.4.4. Metodologías que involucran a las familias coordinadas con la Escuela.....	17
2.4.5. Metodologías que involucran el “ETHOS” de la escuela.....	18
2.4.6. Metodologías para aplicar en clase.....	18
2.4.7. Los Valores en el Currículo.....	19
3. Metodología.....	22
3.1. Participantes.....	22

3.2. Materiales e Instrumentos.....	30
3.3. Método y Procedimiento.....	31
4. Resultados.....	35
4.1. Diagnóstico.....	35
4.1.1. Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores.....	35
4.1.1.1. El manual de organización.....	35
4.1.1.2. El código de Ética.....	37
4.1.1.3. El Plan Estratégico.....	39
4.1.1.4. El Plan Operativo anual POA.....	43
4.1.1.5. El Proyecto Educativo Institucional (PEI).....	48
4.1.1.6. Reglamento Interno y otras regulaciones.....	53
4.1.2. La Estructura Organizativa de la Unidad Educativa.	60
4.1.2.1. Misión y Visión.....	60
4.1.2.2. EL Organigrama.....	62
4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos.....	63
4.1.2.4. Clima escolar y convivencia con valores.....	69
4.1.2.5. Dimensión Pedagógica curricular y valores.....	69
4.1.3.5. Dimensión Organizativa Operacional y valores.....	71
4.1.4.6. Dimensión administrativa y financiera y valores.....	71
4.1.4.7. Dimensión comunitaria y valores.....	72
4.1.3. Análisis FODA.....	72
4.1.3.1. Fortalezas y Debilidades.....	72
4.4.2. Oportunidades y amenazas	73
4.1.4. Matriz FODA.....	75
4.2. Resultados de Encuestas y Entrevistas.....	76
4.2.1. De los Directivos.....	76
4.2.2. De los Profesores.....	87
4.2.3. De los Estudiantes.....	91
4.2.4. De los Padres de Familia.....	94
5. Discusión.....	99
6. Conclusiones y Recomendaciones Generales.....	104
7. Propuesta de Mejora.....	105
8. Bibliografía.....	111
9. Apéndices.....	113

ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS

Tabla N.1 y Gráfico: Personal directivo por sexo y edad.....	24
Tabla N. 2 y Gráfico: Docentes por sexo.....	25
Tabla N. 2.1 y gráfico: Docentes por edad.....	25
Tabla N. 3 y Gráfico: Docentes por título académico.....	26
Tabla N. 4 y Gráfico: Personal Administrativo y de servicio.....	27
Tabla N. 5 y Gráfico: Estudiantes por sexo.....	28
Tabla N. 5.1 y Gráfico: Estudiantes por Edad.....	29
Tabla N. 5.2 y gráfico: Estudiantes por Año de Educación Básica.....	30
Matriz FODA.....	75
Tabla N. 6: Organización de Equipos de Trabajo en el Centro Educativo.....	76
Tabla N. 7 y Gráfico: Aspectos que miden el tamaño de la organización.....	76
Tabla N. 8 y Gráfico: Tareas de los Miembros de la Institución y el Manual de Normas.....	77
Tabla N. 9 y Gráfico: Clima de Respeto y Consenso en la Toma de Decisiones	78
Tabla N. 10 y Gráfico: Delegación para resolver conflictos.....	76
Tabla N. 11: Administración y Liderazgo del Centro Educativo.....	80
Tabla N. 12: Habilidades de Liderazgo.....	81
Tabla N. 13: Promoción para mejorar el desempeño.....	82
Tabla N. 14: Organismos que integran la Institución.....	82
Tabla N. 15: Actividades del Equipo didáctico.....	83
Tabla N. 16: Los departamentos Didácticos y sus Acciones.....	84
Tabla N. 17: La Gestión Pedagógica: diagnóstico y soluciones.....	86
Tabla N. 18: Material de Planificación Educativa.....	87
Tabla N. 19: Resultados de la Encuesta a Docentes.....	87
Tabla N. 20: Resultados de la Encuesta a Estudiantes.....	91
Tabla N. 21. Resultados de la Encuesta a Padres de Familia.....	94
Matriz : 2 Resultados de la Entrevista a directivos.....	96
Matriz de Problemáticas.....	98

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó en el colegio UNEDID de la ciudad de Cuenca, cuyo tema trata de conocer la Gestión del Liderazgo y Valores durante el año lectivo 2010-2011. El trabajo está organizado en capítulos, en su primera parte consta el Marco Teórico cuya temática resalta conceptos básicos sobre investigación como: Gestión, tipos, liderazgo, clases, educación en valores. Luego se describe la metodología utilizada con la población y la muestra aplicada a directivos, docentes, padres de familia y estudiantes; en un siguiente capítulo se refiere al Diagnostico y sus instrumentos de gestión educativa en liderazgo y valores, la estructura organizativa, el análisis del FODA con sus fortalezas, debilidades, etc.

Se hace constar los resultados de la investigación aplicados a los actores educativos: directivos, docentes, estudiantes y padres de familia. Es parte importante del trabajo la discusión con el análisis comparativo de los resultados, fundamentado en los datos estadísticos contrastados con la fundamentación teórica, la experiencia profesional de la realidad educativa.

En su parte final se establecen las conclusiones y recomendaciones, adjuntando al presente trabajo investigativo una Propuesta de Mejora.

1. INTRODUCCIÓN

Con la nueva reforma educativa, que consta en el documento de “Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica del año 2010, la educación en el país ha dado un nuevo giro en el currículo y en general en el hacer educativo de los directivos y docentes de los centros escolares , que establece aprendizajes flexibles adaptados a las necesidades y contexto del medio escolar, cuyos objetivos se sustentan en concepciones de la Pedagogía Crítica, ubicando al estudiante como el protagonista principal del aprendizaje, priorizando el desarrollo de la condición humana y orientando el accionar educativo hacia la formación de ciudadanos que practiquen valores e interactúen en un ambiente de mutuo respeto dentro de los centros educativos y en la sociedad.

Dada la importancia del desarrollo de valores en la práctica diaria del docente se hace necesario investigar “La Gestión Liderazgo y Valores en el colegio UNEDID de la ciudad de Cuenca durante el año lectivo 2010-2011 con la finalidad de conocer el estilo de gestión con la práctica de valores en el ámbito de la Institución, conocer si en la realidad se están practicando los valores éticos y morales en el diario hacer educativo.

El presente trabajo de investigación fue factible realizarlo por cuanto los directivos autorizaron la aplicación de los instrumentos de evaluación como: encuestas y entrevistas a directivos, encuestas a docentes, encuestas a una muestra de la población de estudiantes y padres de familia y la observación directa de los instrumentos curriculares, para después proceder a la tabulación, codificación de la información cuantitativa y cualitativa, análisis e interpretación de resultados en cuadros estadísticos, y posteriormente obtener las conclusiones y recomendaciones, toda la metodología utilizada en el proceso investigativo, me permitió cumplir con los objetivos propuestos inicialmente. Los mismos que se lograron alcanzar gracias a la colaboración de autoridades, docentes, alumnos y padres de familia, quienes prestaron todo su contingente en la aplicación de los instrumentos de investigación, de cuyos resultados se han obtenido las conclusiones en cuanto a la Gestión, Liderazgo y Valores que se están poniendo en práctica y determinar las falencias para mejorarlos e ir implementando propuestas que conlleven a una educación de calidad y al cumplimiento de la misión y visión institucional.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. LA GESTIÓN EDUCATIVA

2.1.1. CONCEPTO DE GESTIÓN: Se define como un proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otros individuos; con capacidad para alcanzar los objetivos institucionales con el adecuado uso de los recursos disponibles.

La definición de gestión se encuentra vinculada con la planificación en donde intervienen todos los elementos que influyen en los proyectos de una determinada empresa constituyendo una guía para orientar la acción, previsión, visualización y empleo de los recursos y esfuerzos a los fines que se desean alcanzar, la secuencia de actividades que habrán de realizarse para lograr objetivos y el tiempo requerido para efectuar cada una de sus partes y todos aquellos eventos involucrados en su consecución.

Más específicamente la Gestión Educativa comprende la realización de una serie de actividades enfocadas a la obtención de una educación de calidad, que brinde una formación integral del estudiante, aprovechando el potencial del personal que labora en la empresa en nuestro caso en una Institución Educativa como recursos activos para el logro de los objetivos. La gestión se divide en todas las áreas que comprenden la Institución, ya que todos los departamentos que la administración tiene bajo su cargo, deben involucrarse en la gestión institucional. Es importante señalar que en un centro escolar la gestión que realiza el directivo será positiva siempre y cuando mantenga su liderazgo y la suficiente capacidad para la movilización del personal: docente administrativo y de servicio enfocado hacia la consecución de sus metas.

2.1.2. IMPORTANCIA

La eficiente dirección de la empresa depende de las habilidades que tengan las personas que están a su cargo, ello conlleva a una escogencia de un excelente administrador en la organización, pues de él depende el manejo de todos los recursos empresariales y en corto plazo el que brindará las herramientas para la toma de decisiones de la gerencia.

Uno de los temas que más preocupa a los directivos y a la alta gerencia es la consecución de personal idóneo y capaz de manejar sus empresas, encontrar personas confiables y que tengan un buen manejo de las estructuras administrativas es bastante complicado.

Un buen administrador debe proporcionar a la Institución Educativa una seguridad plena del conocimiento organizacional y de cómo desarrollar la gestión en todos sus aspectos encaminada a la toma de decisiones que conlleve a la óptima generación de una educación

Frente a la administración y gestión, el responsable debe proveer todas las herramientas para realizar las operaciones fundamentales del centro educativo, en el control, en las inversiones, en la efectividad en el manejo de recursos, en la consecución de nuevas fuentes de financiación, en mantener la efectividad y eficiencia operacional y administrativa, en la confiabilidad de la información financiera, en el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, pero sobre todo en la toma de decisiones.

El administrador educativo debe asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales de la institución.

Lo anterior se da como consecuencia de la necesidad de los órganos directivos de la empresa o centro escolar, en buscar y cumplir los objetivos institucionales, aquí es donde realmente los encargados del área financiera toman una gran relevancia dentro del organigrama de la organización, ya que son ellos los que elaboran con su gestión el futuro deseable y seleccionan las formas de hacerlo factible, haciendo que las personas que están a su cargo funcionen como un sistema global utilizando las metodologías y herramientas necesarias para formar un grupo estratégico y tácticamente consistente que busque las metas empresariales propuestas por la institución.

El contraste que se presenta entre manejar y dirigir una empresa es bastante obvio, pero cuando estos se ven relacionados desde el punto de vista del crecimiento de la empresa y su posicionamiento en la sociedad actual se pone de manifiesto que la perspectiva tanto del dirigente como la del administrador cambian, pues entran en

juego factores que en ocasiones pueden afectar el correcto desempeño de los directivos en la gestión y administración.

Cuando los recursos son abundantes, la producción es masiva y controlada, la demanda del producto que se ofrece al mercado es de muy alto consumo, las fuentes de financiamiento de fácil alcance o cuando por una u otra razón la empresa se encuentra en condiciones de solucionar problemas rápidamente, es más sencillo encaminar fuerzas para cumplir con los objetivos organizacionales, pero si los factores que circundan la empresa no están controlados en forma debida, el director y administrador se ven en la necesidad de unir fuerzas para realizar e implementar una serie de estrategias para obtener los recursos necesarios que les permitan un adecuado desarrollo de la empresa.

Cuando un administrador, gerente o presidente establece normas muy rígidas en la dirección empresarial, puede llegar a crear problemas más complicados de los que se quieren solucionar.

En este contexto, los directivos son los que primero deben conocer a su personal, pues en la correcta selección de ellos se encuentra el éxito futuro de la empresa. También se debe tener en cuenta la correcta implementación de metodologías en el manejo gerencial y administrativo del centro escolar, analizando todos los aspectos necesarios para la obtención de las metas, entre ellos se encuentra un concepto que surge como respuesta a la pérdida de productividad en los procesos administrativos y como herramienta de gestión directiva es el establecimiento de tramos de control eficaces y eficientes.

La capacitación del administrador debe estar de acuerdo al tipo de objetivos que se pretendan obtener. La experiencia es de vital importancia, porque esta puede asegurar en un momento determinado la aplicación de correctivos inmediatos.

El establecimiento de tareas y responsabilidades deben ser perfectamente expuestos a cada uno de los subordinados; la complejidad de la tarea debe ser evaluada para la contratación del personal idóneo para su desarrollo.

El administrador debe ser uno de los que esté más familiarizado con los sistemas de información dentro de la empresa.

En el tramo de control debe definirse claramente los objetivos y los fundamentos de la cultura organizacional.

Por último debe fijarse el tipo de administración a la cual se quiere someter la empresa o institución. En la fijación del tipo de administración y tramo de control se pueden presentar dos tipos que tienen sus ventajas y sus desventajas.

Tramos de control estrechos

Ventajas

- Se presenta una supervisión estricta.
- Se realiza un control riguroso de las operaciones.
- Existe una comunicación rápida entre los subordinados y los superiores.

Desventajas

- Los superiores tienden a intervenir en el trabajo de los empleados.
- Se establecen demasiados niveles de administración.
- Se aumentan los costos por la gran cantidad de niveles
- .Existe una distancia excesiva entre el nivel inferior y el superior.

Tramos de control amplio

Ventajas

- Los superiores se encuentran obligados a delegar funciones
- .Deben planearse y establecerse políticas claras en el manejo administrativo
- Se seleccionan cuidadosamente los subordinados.

Desventajas

- Se tiende a sobrecargar de trabajo a los administradores.
- Se pueden presentar pérdida temporal del control superior.
- Se requiere de una gran calidad y un excepcional manejo de la administración por parte de los directivos.

Como conclusión final se podría decir que ni la dirección, ni la administración son una tarea sencilla, cada tarea y persona que la desarrolla tiene capacidades diferentes y están bajo distintos grados de influencia interna y externa de variables, por ende cuando la empresa adquiere los servicios de capital humano para sus operaciones directivas y administrativas debe estar en capacidad de obtener, clasificar y controlar el personal mejor calificado para cada uno de los departamentos, pero sobre todo que sobresalgan por su liderazgo y capacidad de hacer cumplir objetivos en el menor tiempo posible.

2.1.3. TIPOS DE GESTIÓN

- **Gestión Tecnológica:** Es el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología.
- **Gestión Social:** Es un proceso completo de acciones y toma de decisiones, que incluye desde el abordaje, estudio y comprensión de un problema, hasta el diseño y la puesta en práctica de propuestas.
- **Gestión de Proyecto:** Es la disciplina que se encarga de organizar y de administran los recursos de manera tal que se pueda concretan todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y de presupuesto definido.
- **Gestión de Conocimiento:** Se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia de conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de conocimiento puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización.
- **Gestión Ambiente:** Es el conjunto de diligencias dedicadas al manejo del sistema ambiental en base al desarrollo sostenible, la gestión ambiental es la estrategia a través de la cual se organizan las actividades antrópicas que afectan el ambiente, con el objetivo de lograr una adecuada calidad de vida.
- **Gestión Estratégica:** Es un útil recurso del área de Administración de Empresa y Negocios que ha sido consultado en varias ocasiones. En caso de estar funcionando incorrectamente, reporta el problema para proceder a solucionarlo.

- **Gestión Administrativa:** Es uno de los temas más importantes a la hora de tener un negocio ya que de ella va depender el progreso o fracaso de la empresa. En la actualidad hay mucha oferta por lo tanto hay que retroalimentarse en una administración exitosa.
- **Gestión Gerencial:** Es el conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas), dentro de organizaciones.
- **Gestión Financiera:** Se enfoca en la obtención y uso eficiente de los recursos financieros.

2.2. LIDERAZGO EDUCACIONAL

2.2.1. Definición: El liderazgo constituye una capacidad humana que permite influir en los demás en sus motivaciones y competencias.

M.B. Bass en su obra sobre las teorías que explican el liderazgo define “como una interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo estructura la situación, así como las percepciones y expectativas de los miembros”. Citado por Correa, J.(2009).Liderazgo Valores y Educación.

Las corrientes actuales sobre liderazgo plantean que el liderazgo es un grado elevado de influencia ejercido por una persona sobre otras en una situación específica. La esencia del liderazgo está en aumentar la influencia (autoridad) por encima del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias venidas de la organización.

El liderazgo educacional se apoya en toda la teoría del liderazgo, pero debe asumir las características propias de su naturaleza y de su contenido. En este sentido el líder educacional es esencialmente un docente que debe dominar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para el liderazgo efectivo, al demostrar su competencia profesional, y su interés de mejorar la educación.

Guillén Parra M. (2006), en su obra “Ética en las Organizaciones distingue tres enfoques relacionales del liderazgo:

- 1. Liderazgo Transaccional:** Que se define como una relación de influencia entendida como intercambio en la que el seguidor cede en su comportamiento adhiriéndose al líder a cambio de recibir algo.
- 2. El liderazgo transformacional:** Que se define como una relación de influencia en la que el papel del líder consiste en provocar cambios en convicciones y actitudes para generar compromiso y adhesión.
- 3. El liderazgo servidor:** Que se define como una relación de influencia en la que el líder arrastra a los demás, a través del servicio que les presta, sin siquiera pretenderlo, logrando adhesión mediante la generación de confianza.

2.2.2. TIPOS DE LIDERAZGO

Clásicamente se distinguen tres tipos de liderazgo, que corresponden a determinados tipos de organización y formas de Dirección de grupo.

Aunque en algunas circunstancias puede haber mínimas variaciones por lo general estos tipos se mantienen estables y son:

a. Democrático: Es aquel que se caracteriza porque en la toma de decisiones, es el grupo quien interviene, siendo el líder un conductor de la discusión del grupo. Participa activamente sin menospreciar la participación de los demás miembros, así como actuando dentro de las normas establecidas por el mismo grupo. Las reacciones que generan los líderes democráticos son un ambiente de camaradería y participación justa y equitativa, una producción razonable y satisfactoria.

b. Laissez Faire: Llamado también líder liberal, donde el liderazgo no se asume completamente quedando el grupo a su mando en completa libertad y albedrío. En los grupos con líderes laissez faire, el grupo pasa el menor tiempo posible haciendo.

c. Autoritario: Donde el líder toma todas las decisiones y supervisa las actividades de los sujetos a su mando. En el grupo con líderes autoritarios se presentan dos tipos de reacciones, la pasiva, cuando el grupo acepta las condiciones establecidas por el líder, y la reacción agresiva que se manifiesta con presencia de víctimas expiatorias con producción descontinuada si el líder se ausenta.

d. El liderazgo centrado en el grupo (G): Es un liderazgo que se orienta hacia la meta y los colaboradores. Los colaboradores disponen de mucho espacio para la creatividad y realización de sus tareas sin que pierda el manejo a través del líder. El control está orientado hacia el asunto y no hacia la persona, hay información mutua y los colaboradores participan en el proceso de toma de decisiones. El líder tiene una relación emocional positiva con sus colaboradores, está abierto a preguntas y sugerencias, defiende a sus colaboradores hacia afuera y facilita un clima positivo en el grupo.

e. El liderazgo centrado en el Líder (L): Se caracteriza por una estructuración y asignación de tareas a través de un manejo intencionado de las actividades del grupo y un control detallado de la realización de la tarea. Las metas son dadas y las decisiones también. El espacio de los colaboradores es mínimo. Así mismo, hay dos variantes extremas con relación a los colaboradores: primero un distanciamiento pronunciado, por lo cual los colaboradores viven más bien un rechazo y frialdad emocional y en segundo lugar un acercamiento patriarcal (jovial) que es en el fondo una relación asimétrica (padre-hijo).

f. El Liderazgo Descentrado (D): Es aquel que se conduce descentradamente, el líder no maneja ni influye en las actividades del grupo. Los colaboradores no tienen límites en su conducta de trabajo. Tampoco encuentra apoyo. Aquí la relación con sus colaboradores es principalmente neutral aunque también puede ser distanciada o de cercanía. El líder no influye en las relaciones entre los miembros del grupo.

Estilo de Liderazgo

Determina la forma en que trabaja e interacciona con otras personas. Algunas de ellas están felices y sonrientes todo el tiempo, mientras que otras se mantienen serias casi siempre. Algunos líderes tienen presencia e impresionan a las masas, mientras que otros se sienten incómodos en público. La mayoría de nosotros se encuentra en algún punto intermedio. Aunque la doctrina de liderazgo del ejército describe en detalle cómo los líderes deben interaccionar con sus subordinados, también reconoce que una persona debe siempre ser ella misma y cualquier desviación será falsa y falta de sinceridad. Los líderes eficientes tienen suficiente flexibilidad para ajustar su estilo de liderazgo y técnicas a las personas que dirigen.

A continuación se describen cinco estilos de liderazgo, aunque no siempre se los practica por separado, por el contrario un administrador utiliza al mismo tiempo algunos de ellos en función de las tareas a realizar y del personal a su cargo. Debemos tener en cuenta que los líderes competentes mezclan estos cinco estilos para aclimatarse al lugar, al trabajo a realizar y a las personas.

En primer lugar, el estilo directivo es aquel en el que el líder no solicita la opinión de sus subordinados y da instrucciones detalladas de cómo, cuándo y dónde deben llevar a cabo una tarea para luego examinar muy de cerca su ejecución.

En segundo lugar, el estilo participativo es aquel en el que los líderes piden a los subordinados su opinión, información y recomendaciones, pero son ellos quienes toman la decisión final sobre lo que se debe hacer.

En tercer lugar, el estilo delegativo conlleva ceder a los subordinados la autoridad necesaria para resolver problemas y tomar decisiones sin antes pedir permiso al líder.

En cuarto y quinto lugar se encuentran los estilos de liderazgo transformacional y transaccional.

2.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER

En toda organización la persona que dirige, debe poseer ciertas características que hace que le diferencie de los demás. Según Gil Adí en su obra sobre Liderazgo manifiesta que los líderes debieran tener tres cualidades básicas.

1. Cualidades Físicas: peso, nivel de energía, apariencia.
2. Cualidades de Personalidad: dinamismo, emprendimiento, extroversión, autoestima, control emocional.
3. Cualidades Mentales: inteligencia, capacidad conceptual, abstracción y análisis.(Gil Adí. D. 2004.)

Según el autor citado el líder puede aprender y desarrollar, siempre que la persona esté dispuesta a asumir compromisos, responsabilidades, y aceptar las consecuencias generadas fruto de decisiones y acciones tomadas.

Resumiendo las características que debe reunir un líder son las siguientes:

- Está dispuesto a correr riesgos
- Audaz-inteligente.
- Es paciente y consistente.
- Tiene buen carácter.
- Lucha por la calidad.
- Prevé las necesidades a largo plazo
- Sabe enmarcar los objetivos del grupo.
- Apasionado por el cambio en marcado en valores
- Hábil en la toma de decisiones.
- Arrastra y no empuja.

2.3. DIFERENCIA ENTRE DIRECTIVO Y LÍDER

¿Es lo mismo ser directivo que líder?

Dando respuesta a esta interrogante diré que no es lo mismo, existe diferencia entre directivo y líder.

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

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

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

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

Guillén Parra M. (2006), define al líder <<como aquella persona que conduce a otras en libertad>> . El seguidor del líder actúa porque quiere que exista una petición, es

esta la razón en afirmar que la actitud que provoca el líder es de adhesión, imitación o seguimiento. El líder educacional es esencialmente un docente que debe dominar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para el liderazgo efectivo, al demostrar su competencia profesional mejorando la calidad educativa, promoviendo el cambio, de acuerdo a las dimensiones de la tarea directiva educacional. El líder educacional es aquel que tienen un proyecto educativo, arrastra tras de sí a sus colaboradores y desarrolla al personal.

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. “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” Zalesnic A. (1977). El autor citado manifiesta que el líder ha adquirido una visión humanista del mundo, ha comprendido como gestionar sus emociones, el líder ha realizado un camino tan intenso, es prácticamente imposible que el mapa del mundo se reduzca al del directivo nacido para dirigir.

Álvarez Manuel en su obra El Equipo Directivo al referirse al término “directivo”, según la concepción tradicional lo relaciona con, “autoridad y poder”, término que inspiraba miedo y fiscalización., sin embargo en los actuales tiempos su concepción ha cambiado hoy se asocia como el profesional con capacidad de gestión, que toma decisiones, cuyas capacidades y cualidades exceden al promedio de los demás de su organización. Álvarez Manuel.(1998).

2.4. LOS VALORES Y LA EDUCACIÓN

Jaime Balmes, en su Tratado general de ética, empieza de la siguiente manera: “Hay en todos los hombres ideas morales. Bueno, malo, virtud, vicio, lícito, ilícito, derecho, deber, obligación, culpa, responsabilidad, mérito, demérito, son palabras que emplea el ignorante como el sabio en todos los tiempos y países: este es un lenguaje perfectamente entendido por todo el linaje humano, sean cuales fueren las diferencias en cuanto a la aplicación del significado a casos especiales”. Balmes, J. (2004). Tratado General de Ética. Colección Literatura de Superación. Lima

El mismo autor citado manifiesta que “la persona humana está constituida con un disposición o un estado de ser o apertura al modelo que lo estructura genéticamente

y que le permite actuar dotado de consciencia y potestad”. No habría en el ser humano responsabilidad moral si no poseyera esa disposición, pues ésta hace posible que la persona pueda inteligir, querer y elegir libremente lo que en su constitución es “disposicional”, el cual tiene la capacidad de motivación intrínseca suficiente para que la persona pueda elegir el bien, la verdad y la hermosura, por medio de la creencia, la expectativa y el amor dirigidos hacia y animados por esos mismos atributos.

Según el autor citado al hablar de valores toma en cuenta los elementos básicos de la ética, que son: el bien, la norma, y la virtud.

El bien es aquello a lo que aspiramos, aquello a lo que damos valor. Por ejemplo: la justicia, la prudencia, etc.

La norma se refiere a los modos concretos de conseguir el bien. Así, en toda institución educativa se proponen normas de justicia, a las que se maneja como una guía.

Finalmente, la virtud es la forma práctica de realizar el bien. Toda virtud se cristaliza mediante el hábito. El hábito es una forma, más o menos estable en el tiempo, que se escoge para actuar y que se realiza mediante la voluntad. Los hábitos pueden ser buenos o malos, según el fin que se consiga.

EJEMPLOS DE VALORES INSTITUCIONALES

Los Principios Institucionales: Son el conjunto de valores, creencias, normas, que regulan la vida de una institución educativa. Ellos definen aspectos importantes para la institución y que deben ser compartidos por todos. Por ello, constituyen la norma de vida institucional y el soporte de la cultura organizacional.

Los principios de una institución educativa no son parte de la visión, como tampoco de la misión. En cambio, son el soporte de la visión y la misión. En otras palabras, cuando definimos la visión y la misión de la institución, éstas deben enmarcarse dentro de los principios de la entidad y no pueden ser contrarias. Como normas que

regulan un comportamiento, los principios institucionales son el marco de referencia dentro del cual debe definirse el direccionamiento estratégico de una institución.

Los Valores Institucionales:

1. Son ideas abstractas que guían el pensamiento y la acción.
2. Guían al directivo en la selección de un propósito, una visión, una misión, unas metas y unos objetivos para la institución.
3. Son creencias fundamentales acerca de la institución y de la gente que guían la estrategia organizacional.
4. Las instituciones educativas debe entonces definir una escala de valores que en su conjunto integran la filosofía de la organización.

Ejemplos de Valores Institucionales:

- **Honestidad a toda prueba**, lo que significa ser capaces de amar y construir siendo libres a través de la verdad y de la integridad; y, luchar contra la mentira desarrollando la paz interior, al asumir el juzgamiento de nuestros actos.
- **Respeto a la libertad del pensamiento**, considerándose los principios, pensamientos, sentimientos y las acciones de los demás, aportando con criterios y actitudes altruistas.
- **Responsabilidad**, esto es, realizar las cosas con entrega, compromiso y dedicación.
- **Orden, puntualidad** en el cumplimiento de las responsabilidades y tareas fijadas, y, **disciplina**, conscientes.
- **Búsqueda permanente de la calidad y la excelencia.**
- **Igualdad de oportunidades.**
- **Respeto** a las personas y los derechos humanos.
- **Reconocimiento** a la voluntad, creatividad y perseverancia
- Práctica de la **justicia, solidaridad y lealtad.**
- Práctica de la verdadera **amistad y camaradería.**
- Cultivo del **civismo y respeto al medio ambiente.**
- **Compromiso** con la institución y la sociedad.
- **Identidad** institucional.
- **Liderazgo y emprendimiento.**

- **Pensamiento crítico.**
- **Alta conciencia** ciudadana.
- **Honradez**, que significa el respeto a los derechos y no engañarse a sí mismos ni a los demás

2.4.1. EDUCACIÓN EN VALORES

La educación en valores es educar moralmente porque los valores enseñan al individuo a comportarse en su medio, 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.

2.4.2. MODELOS DE EDUCACIÓN MORAL

Estos tipos de modelos nacen por las interrogantes que se presentan por ejemplo el tema de la génesis de la moral. Entonces la formación de los sujetos no es única y surgen algunos modelos:

- a. Modelos de transmisión de valores absolutos:** Comparten una idea heterónoma de la moral, es decir, una transmisión de valores inmodificables, válidos en cualquier situación, como impuestos, sin poder de elección de otra posibilidad. El individuo pierde autonomía.
- b. Modelos de autoconocimiento y autenticidad moral:** Sucede cuando la educación moral tomada en este sentido se identifica con una concepción relativista de los valores, los valores absolutos entran en crisis, cada persona posee una escala de valores que le permite tomar decisiones.
- c. Modelos de desarrollo de juicio moral:** Niegan la existencia de valores absolutos que deban transmitirse de generación a generación, pero tampoco comparte la creencia de que los conflictos morales únicamente puede solucionarse atendiendo a preferencias subjetivas, para ellos el papel de la educación debe centrarse en el desarrollo del juicio moral.
- d. Modelos de socialización:** Considera la educación moral como socialización en tanto que pretenden insertar a los individuos en la colectividad a la que pertenecen, la sociedad es concebida como bien supremo del cual emana la moralidad, a las cuales todas las personas deben someterse aceptando las normas y valores que posibilitan y conforman la vida en sociedad.

- e. Modelos de adquisición de hábitos morales:** Para este modelo una persona se considerará moral si su conducta les virtuosa, es decir, si realiza actos virtuosos y, además, los realiza de forma habitual y constante.
- f. Modelos de la construcción de la personalidad moral:** Parte de la idea de que la moral no es algo adquirido a priori sino que se entiende como un producto cultural cuya creación depende de cada individuo y del conjunto de todos ellos.

2.4.3. RIESGOS DE LA EDUCACIÓN EN VALORES

- Convertirse en moda; quiere decir que se tome como algo pasajero y no para toda la vida.
- Incongruencia entre el decir y el hacer; cuando un profesor explica correctamente los valores y en la práctica no lo hace patente y realiza lo contrario.
- Intelectualización de los valores. La enseñanza no debe quedarse en el papel sino hay que conocerlos para vivirlo y ponerlo en práctica.
- Entorno adverso y contradictorio. Algunas veces lo que propone la escuela no guarda relación con la realidad que se vive en las familias y en los medios de información, esto puede provocar en la persona un sentimiento de frustración.

REFLEXIÓN NECESARIA

La pre adolescencia es la etapa clave para la educación en valores, para asimilarlos, guiarlos y es la acción tutorial un elemento importante en la transmisión de valores para ayudarles a saber qué hacer con su vida y optar por el camino correcto. Ésta acción tutorial no se da como lecciones magistrales sino que deben informar toda la vida del aula, los valores subyacen en los temas transversales propuestos en las planificaciones del currículo para desarrollar durante el año lectivo.

Es inevitable que en esta etapa de globalización se produzcan conflictos de valores por la preponderancia de las máquinas ante los hombres, en este mundo es importante reconstruir los valores culturales locales para luego construir los valores globales, esta relación constituye el esquema conceptual para el área de enseñanza

de valores, como se ve es estructurado, coherente y adecuado a los tiempos (currículo).

Otro de los problemas que es notorio es que a los educadores les falta desarrollar valores porque como sabemos los valores se encuentran en todas las áreas curriculares y no se considera necesario ocuparse de ella en una disciplina específica, es decir, existe un inadecuado conocimiento teórico del tema. En nuestra sociedad como se puede ver hay una tendencia al vacío moral.

Educar en valores no es enseñarle a alguien algo que no sabía sino crear condiciones para hacer de esa persona, alguien que no existía.

2.4.4. METODOLOGÍA QUE INVOLUCRAN A LAS FAMILIAS EN FORMA COORDINADA CON LA DIRECCIÓN DE LA ESCUELA

Se plantea lo siguiente dentro de esta estrategia: Comunicar a los padres lo que el colegio intenta hacer para enseñar virtudes y que espera de ellos. El Director debe convocar a una reunión ampliada por grupos de cursos. En el fundamento del plan se aclara cual es el papel de los padres y del colegio y sobre la transmisión de valores que virtudes el colegio pretende desarrollar y las metodologías que se emplearán. Se trabaja en virtud por mes y se elabora una actividad ad-hoc para los padres, habrá un profesor coordinador que entregará el material sobre la virtud del mes, dándole las pautas de dirección. Al mes siguiente se reúnen los padres y coordinador y cuentan sus experiencias.

- a. Escuela para Padres:** Se trata de una charla donde un expositor dirige la participación de los padres en torno a la responsabilidad de ellos como formadores de sus hijos en las cuales se involucran: tareas compartidas padres-hijos donde se manifiesta la sensibilización orientados a determinados valores o virtudes.
- b. Aportes de los Padres a las Actividades desarrolladas en el Colegio:** Esto se hace de manera formal a través de reuniones de los coordinadores de grupos de padres con algún profesor asignado para recoger la retroalimentación positiva de los padres.

2.4.5. METODOLOGÍAS QUE INVOLUCRAN EL "ETHOS" DE LA ESCUELA

La escuela como comunidad de virtud o virtud en acción, se refiere que el ambiente en el colegio debe ser propicio y consistente con los objetivos éticos y morales es decir, el ambiente de la escuela se proyecte en los alumnos, así como al hogar y a todos sus miembros. Para que la escuela tenga un buen "ethos" y se proyecte más allá de la educación en valores, debe haber profesores motivados, con capacidad de ser modelos de virtud y moral. y logren mantener presente por largos años en la mente de sus alumnos prácticas como las siguientes:

- a. Lograr que el alumno se sienta respetado y seguro de expresar sus ideas sin temor a ser ridiculizados.
- b. El profesor debe reforzar la autoestima del alumno.
- c. El tema de éxito y la autoestima del alumno van ligados con la responsabilidad, los profesores por su parte deben mostrarles cariño, cuidado y preocupación.
- d. Debe existir la consistencia en el aprender que lograr notas altas.
- e. El respeto es también fundamental es mantener una actitud positiva ante consultas y respuestas de los alumnos, en donde debe lograrse respuestas que afirmen al alumno y que no lo humillen por un posible error.
- f. Debe existir balance entre disciplina y libertad, obediencia y autoestima.

2.4.6. METODOLOGÍAS PARA APLICAR EN CLASE

- a. **Estrategias de Sensibilidad y Empatía:** Esto significa reflexionar en una escala de valores actuales y en un concepto asociado a las virtudes. El entender valores abstractos requiere de una capacidad de pensamiento que no está presente en los niños pequeños, esto se debe tener presente para planificar las actividades. A parte de ello sensibilizar al niño sobre su escala de valores lo ayudará a conocerse mejor y a poner en juicio sus preferencias de valores a través de un análisis explícito. Para analizarlo mejor veremos el siguiente ejemplo: El significado de la palabra "valentía", promover el significado de valentía, dándole a escoger distintas situaciones que aparentemente significa valentía. Otra escala de valores se refiere a cuáles son las personas más importantes para los alumnos.
- b. **Sensibilización de lo que es la Presión de los Pares:** Estas pueden ser presiones Explícitas e Implícitas. Explícita, por ejemplo, lo inducen a hacer las

cosas negativas. Implícita, cuando el niño se viste diferente y los marginan. Las actividades que se van a llevar a cabo son que los profesores dan una introducción al significado de presión de pares, es decir dándose la debida orientación en las situaciones más frecuentes que los niños enfrentan en su vida diaria. Se debe incentivar a los alumnos mediante cuestionarios que adopten criterios ante situaciones negativas para que de esta manera se trate de combatir el origen de los problemas.

- c. Sensibilización de lo que es la Presión de los Medios de Comunicación:** Se trata de enseñar a los niños a identificar la "manipulación" que ejercen los medios de comunicación sobre los valores de las personas, con estas bases se permitirá que el niño más adelante pueda defenderse de las presiones negativas, es decir, se orienta a los niños que en una teleserie identifiquen vicios y virtudes, los niños más pequeños pueden analizar en un dibujo animado que personaje presentan valores y modelos positivos.
- d. Comparaciones:** Luego de que los niños expresen su opinión sobre temas conflictivos se les pide que comparen sus respuestas con otros alumnos, la idea de esta actividad es que los alumnos logren estar consientes de los sentimientos o ideas de otros promoviendo la empatía en ellos.

2.4.7. LOS VALORES EN EL CURRÍCULO

La escuela es un agente socializador y reproductor de valores presentes en las sociedades y que debe destinar un espacio para la educación en valores. Los valores deben estar definidos en el PEÍ (Proyecto Educativo Institucional), con los cuales la institución se identifica y plantea desarrollarlos.

Más concretamente los valores se hacen presentes en el aula mediante los ejes transversales, estos ejes transversales van a responder a realidades o necesidades que tienen una muy especial relevancia para la vida de las personas y la construcción de la sociedad.

En el diseño curricular, la educación en valores se encuentra en los objetivos generales , esta educación es abierta y flexible, es abierta porque cada profesor en su centro la define y una vez tomada la decisión debe ir en el PEÍ y en el PCCE (Proyecto Curricular del Centro Educativo).

Los valores también se muestran en los contenidos actitudinales por ello se encuentran en cada sesión de aprendizaje.

Los temas transversales entran de lleno en la educación en valores, hablar de ejes transversales es hablar de valores y debe estar expresado en el PEÍ por las siguientes razones:

- Los ejes transversales forman parte del currículo y están íntimamente relacionado con el sistema de valores.
- Constituyen ejes de valores de contenidos (actitudinales).
- Están presentes en las áreas integradas dentro de ellas.
- Es una responsabilidad de toda la comunidad educativa (especialmente docentes) deben estar integrados por el PEÍ, en el proyecto curricular y en las programaciones de aula.

¿EN QUÉ ÁMBITOS O FORMAS SE PUEDEN DESARROLLAR LOS VALORES EN LA ESCUELA?

- a. Educación formal:** Los valores están incorporados en la eficiencia o improductividad del Servicio Educativo, el cumplimiento o incumplimiento, la exigencia o la laxitud con que se instrumentan las actividades formales en la educación.
- b. Educación informal:** Los valores se brindan de una manera casual y no deliberada, no parte del programa, ni del contenido, ni de la materia es un estilo personal de enseñar y la convivencia maestro-alumno (manera de asesorar, motivar, entusiasmar) es la singularidad del profesor.
- c. La cultura de la escuela:** Las organizaciones poseen una cultura o estilo organizacionales por los valores, prácticas y reglamentos que poseen (tradiciones, rituales, creencias), es un estilo de vida de la organización en el aspecto administrativo, laboral y sindical.
- d. Actividades extraacadémicas:** Tareas deportivas, sociales, culturales; en esta convivencia se imparte valores; forman parte de un programa intencional y deliberado; las tareas disciplinarias incorporan orden, respeto, tolerancia; se lleva de una manera significativa.
- e. Participación cívica:** La escuela tiene la responsabilidad de prolongar fuera de ella la educación moral y propiciar actividades que tengan trascendencia social, como por ejemplo implicarse en proyectos sociales que asuman

responsabilidades como ONG, programas asistenciales, animaciones socioculturales, campañas; celebraciones de semanas culturales que intentan potenciar el compromiso social del centro (solidaridad, paz, etc.) Organización de talleres, debates, conciertos, campañas para recoger ayuda económica o material destinado a zonas marginales.

- f. **Función tutorial:** Es un carácter personalizado de la educación, busca facilitar la integración de los alumnos en el grupo, el desarrollo de su personalidad, auto respeto hacia los demás, lo realiza a través de actividades, las entrevistas individuales con los alumnos y sus familias; la forma más colectiva es la organización de actividades que fomenta la convivencia y participación (excursiones, campañas o visitas culturales).
- g. **Los programas de valores:** Es deliberado y organizado, puede ir desde un ciclo de conferencias hasta el diseño de ciertas prácticas en las sesiones de clase (creatividad para una estrategia educativa). Los valores que se pueden desarrollar son la libertad, justicia, solidaridad, igualdad, responsabilidad y honestidad.

CONCLUSIONES: Cuando hablamos de valor, generalmente nos referimos a las cosas materiales, espirituales, instituciones, profesiones, derechos civiles, etc., que permiten al hombre realizarse de alguna manera. El valor es, entonces, una propiedad de las cosas o de las personas. Los valores son una parte fundamental del desarrollo de ser humano: Una persona, además de tener conocimientos de diversas disciplinas del quehacer humano, necesita los valores como guía, para el actuar diario y, de esta manera, dar ejemplo con su vida a sus semejantes.

3. METODOLOGÍA

3.1. Participantes: El trabajo de investigación se realizó en la Unidad Educativa de Iniciación y Desarrollo Deportivo del Azuay-UNEDID de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, institución que cuenta con Educación General Básica en sus diez años y el Bachillerato con las especialidades de Informática, Físico-Matemático, Químico-Biológicas, y Cultura Física, una de sus ofertas educativas es formar talentos deportivos y para el cumplimiento de este objetivo tiene el apoyo de la Federación Deportiva del Azuay, la Unidad Educativa fue creada en 1988, en la actualidad la sección primaria es decir de primero a séptimo de básica funciona en jornada matutina , el ciclo básico que corresponde a los cursos octavo, noveno y décimo año de Educación General Básica y el Bachillerato funcionan en horario vespertino .

Para dar cumplimiento al objetivo de la investigación procedí a la recolección de la información requerida con la participación de la población que labora en la Institución: directivos, docentes, personal administrativo y de servicio, estudiantes del ciclo básico y padres de familia, de esta manera recolecté los datos de la población total de la cual tomé la muestra.

Población Total de docentes: 45

Muestra docentes: 20

Población Total de Estudiantes de E. G. Básica: 250

Muestra estudiantes: 20

Población Padres de Familia: 250

Muestra Padres de Familia: 15

Población Directivos: 6

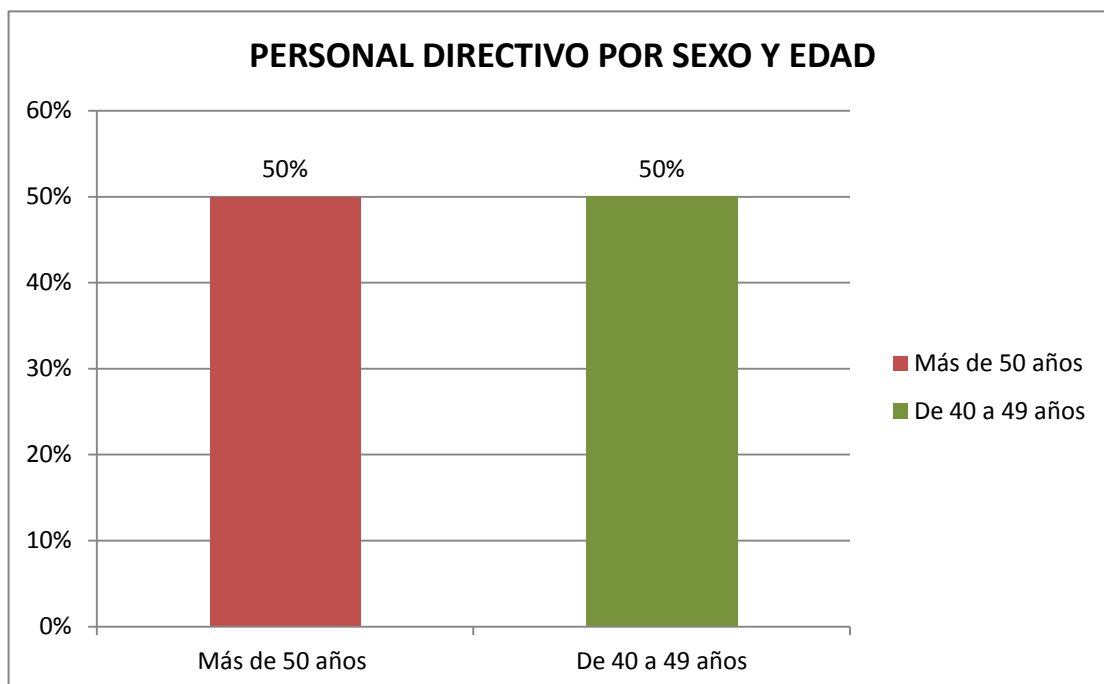
Muestra Directivos: 6

Población total de Administración y Servicios: 5

A continuación se detalla en cuadros estadísticos la población total de los directivos, personal docente, personal administrativo y de servicio, estudiantes del ciclo básico, octavo, noveno y décimo , la investigación se realizó en Décimo de Básica es esta la razón por la que no se hace constar por especialidades..

TABLA N. 1 PERSONAL DIRECTIVO POR SEXO Y EDAD

EDAD	M	F	f	%
Más de 50 años	2	1	3	50
De 40 a 49 años	1	2	3	50
Total	3	3	6	100



Fuente: Unidad Educativa

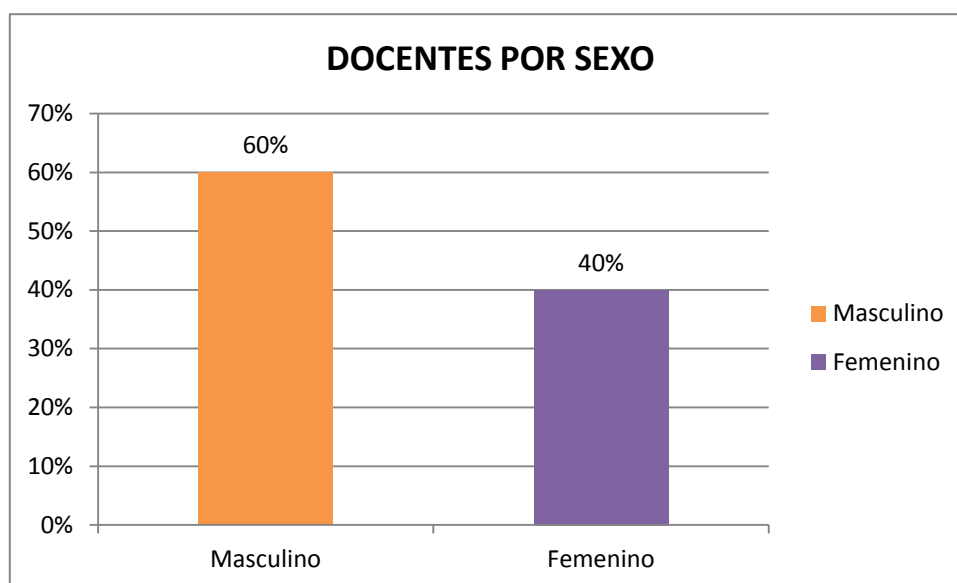
Autor: Flora María

ANÁLISIS

Según los datos registrados en la tabla 1 nos demuestra que el personal directivo del colegio UNEDID, dos varones y una mujer tienen más de cincuenta años, y un varón y dos mujeres están en la edad de cuarenta a cuarenta y nueve años, el total de la población de directivos son en un número de seis, y la muestra se ha tomado sobre el total.

TABLA N. 2 DOCENTES POR SEXO

SEXO	f	%
Masculino	27	60
Femenino	18	40
Total	45	100



Fuente: Unidad Educativa

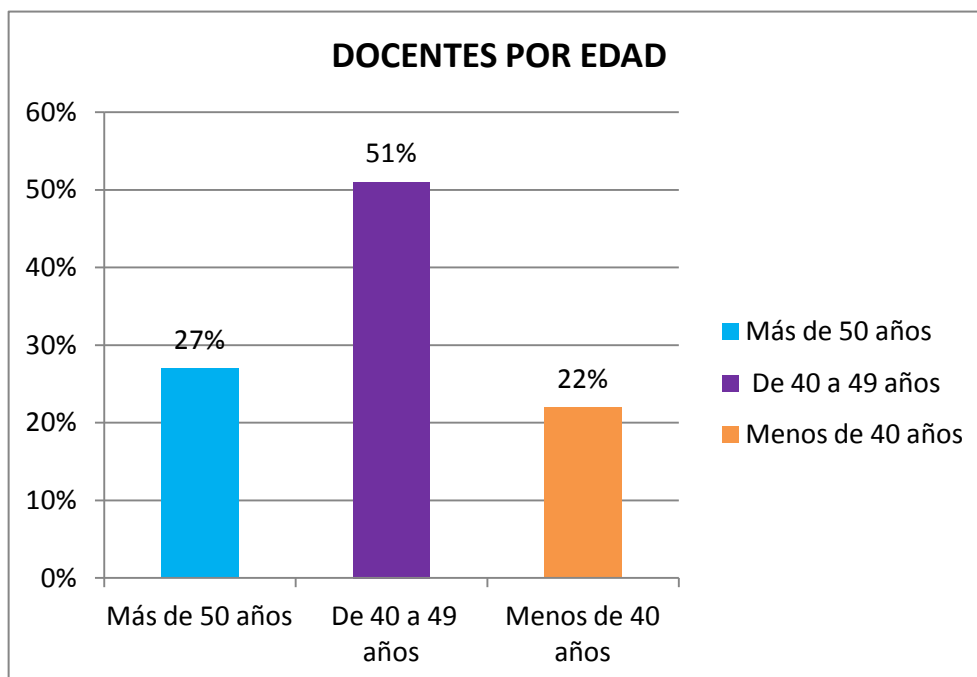
Autor: Flora María

ANÁLISIS

Los docentes que laboran en el colegio UNEDID son en total cuarenta y cinco de los cuales el 60% son varones y el 40% mujeres.

TABLA N .2.1 DOCENTES POR EDAD

EDAD	f	%
Más de 50 años	12	27
De 40 a 49 años	23	51
Menos de 40 años	10	22
Total	45	100



Fuente: Unidad Educativa

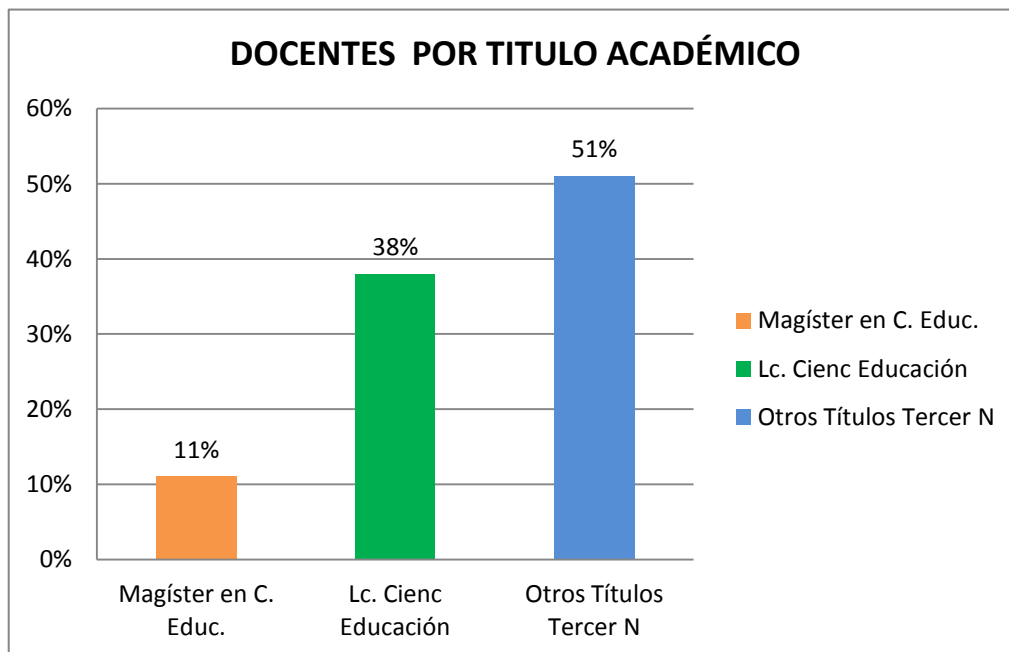
Autor: Flora María

ANÁLISIS

Los docentes de la institución clasificados por edad, el 27% tiene más de 50 años, el 51% su edad oscila de 40 a 49 años, y el 22% tiene menos de 40 años.

TABLA N .3 DOCENTES POR TÍTULO ACADÉMICO

TÍTULO	f	%
Magíster en C. Educ.	5	11
Lc. Cienc Educación	17	38
Otros Títulos Tercer N	23	51
Total	45	100



Fuente: Unidad Educativa

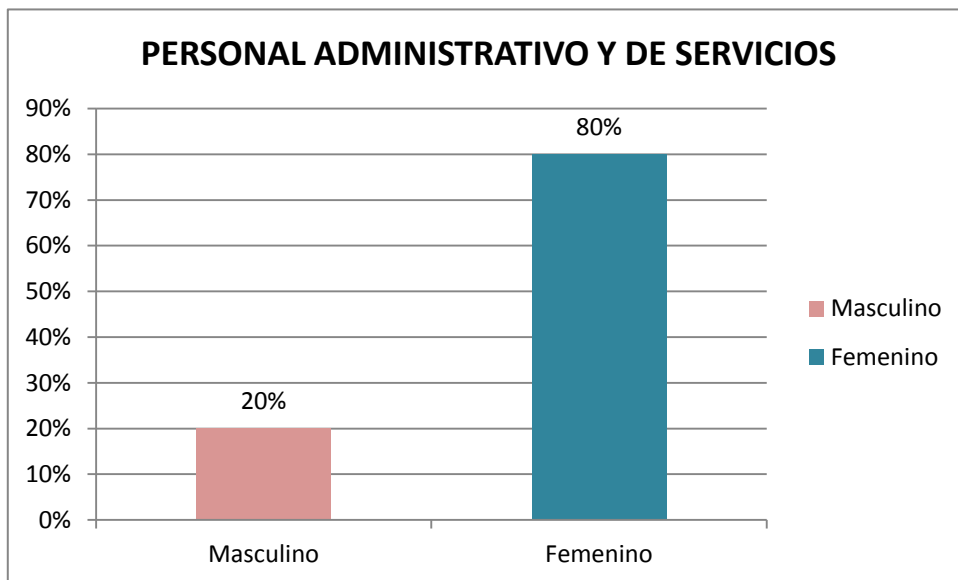
Autor: Flora María

ANÁLISIS

Al analizar la tabla No. 3 de los docentes por título, se determina que el 51% que es el mayor porcentaje siendo más de la mitad de los docentes tienen títulos de tercer nivel que no corresponden a la docencia, mientras que el 38% tienen el título de licenciados en Ciencias de la Educación que es el requerido para ejercer la profesión y solo un 11% de profesores tienen el título de Magíster que es el obligado según la Ley Orgánica de Educación para optar por la más alta categoría escalafonaria.

TABLA N. 4 PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS

SEXO	f	%
Masculino	1	20
Femenino	4	80
Total	5	100



Fuente: Unidad Educativa

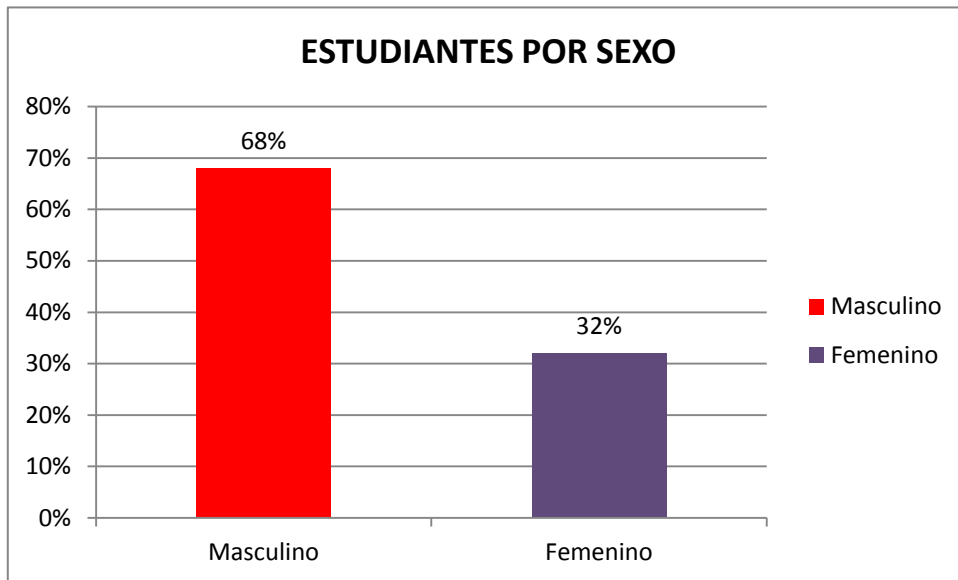
Autor: Flora María

ANÁLISIS

El personal Administrativo y de Servicios constituyen un aporte valioso para la Institución, por cuanto sus responsabilidades se enmarcan en los aspectos financiero, resguardo de documentos y archivos, el 80% del personal es de sexo femenino, y el 20% de sexo masculino,

TABLA N. 5 ESTUDIANTES POR SEXO

SEXO	f	%
Masculino	170	68
Femenino	80	32
Total	250	100



Fuente: Unidad Educativa

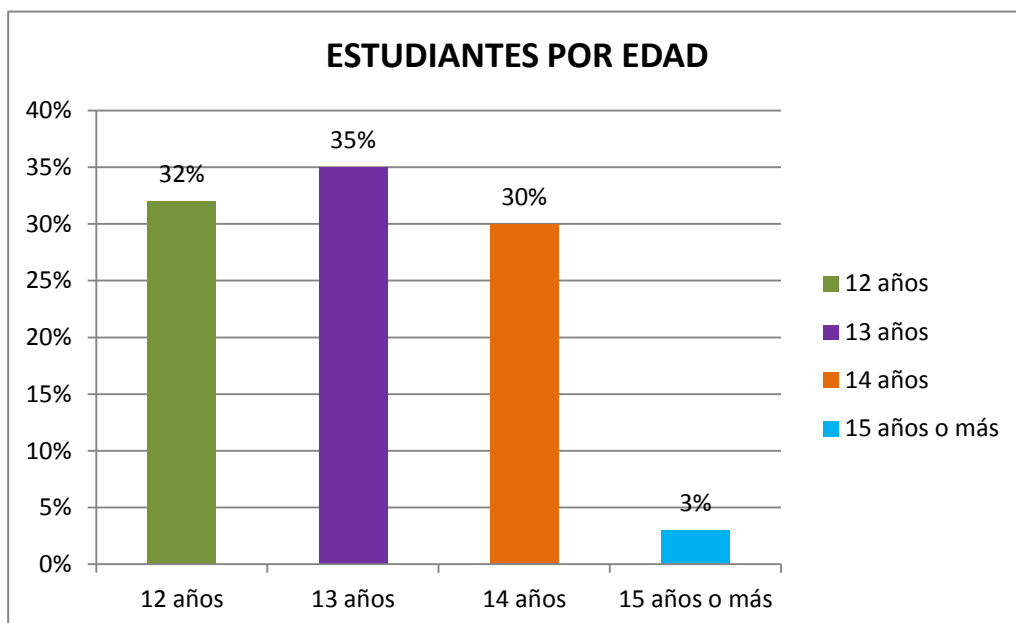
Autor: Flora María

ANÁLISIS

En la tabla N. 5. el total de la población estudiantil es 250 que corresponde al ciclo básico de los cuales el 68% pertenecen al sexo masculino y el 32% al sexo femenino, la presencia de un porcentaje mayor de varones se justifica por la práctica deportiva en disciplinas como fútbol, lucha, halterofilia, natación, entre otras.

TABLA N. 5.1 ESTUDIANTES POR EDAD

Edad	f	%
12 años	80	32
13 años	88	35
14 años	74	30
15 años o más	8	3
Total	250	100



Fuente: Unidad Educativa

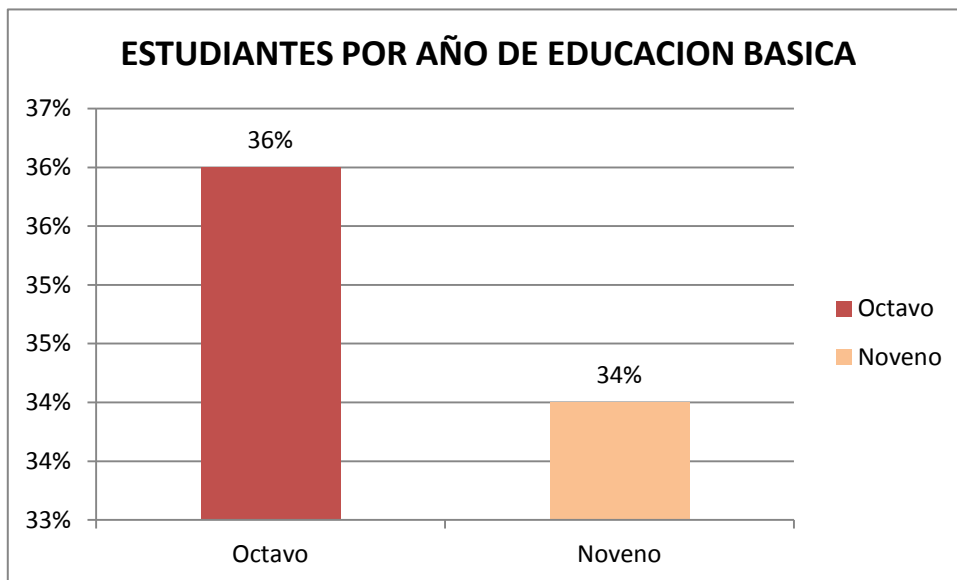
Autor: Flora María

ANÁLISIS

Los estudiantes que asisten al nivel de Ciclo Básico del colegio UNEDID, el 32% tienen doce años de edad, el 35% tienen trece años de edad, el 30% están en la edad de catorce años y solamente un 3% tienen quince años o más.

TABLA N. 5.2 ESTUDIANTES POR AÑO DE EDUCACION BASICA

Año de E.G. Básica	f	%
Octavo	90	36
Noveno	84	34
Décimo	76	30



Fuente: Unidad Educativa

Autor: Flora María

ANÁLISIS

Analizando la tabla 5.2 los estudiantes que asisten al colegio la mayor parte, esto es el 36% se encuentran asistiendo al Octavo Año, el 34% asisten al Noveno Año y el 30% al Décimo.

3.2 MATERIALES E INSTRUMENTOS

Para realizar la investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

Encuesta a Directivos: La encuesta tiene como objetivo conocer la gestión del liderazgo de los directivos de la Institución, en los aspectos de valores, en gestión pedagógica y didáctica. La encuesta consta de trece preguntas, de la pregunta número seis a la diez contienen diferentes opciones por seleccionar en las demás tienen respuestas de selección simple y múltiple.

Entrevista: Es una técnica utilizada para obtener información intervienen el entrevistado experto en un tema en este caso es el directivo que se le interroga sobre su gestión y liderazgo y por otra parte actúa el entrevistador quien planifica la entrevista con anterioridad. La entrevista estructurada consta.

Encuesta a Docentes: En su primera parte constan los datos del establecimiento, en la segunda parte es un cuestionario con dieciséis preguntas cada una tiene tres alternativas para seleccionar en la respuesta.

Observación de instrumentos curriculares: Los directivos para desarrollar su gestión utilizan el PEI, La Ley Orgánica de Educación, el POA por Áreas. Los Docentes utilizan el Plan Operativo Anual, la planificación micro curricular o también llamado Plan de Aula el Plan de Unidad didáctica. Tanto directivos como docentes observan en la práctica diaria el Código de la Niñez y Adolescencia.

Encuesta a Estudiantes: Consta de dos partes: la primera contiene datos generales del establecimiento, y en su segunda parte se trata de un cuestionario con catorce preguntas con cuatro alternativas para seleccionar.

Encuesta a Padres de Familia: La encuesta contiene un cuestionario de diez preguntas con tres alternativas cada una, que tienen la finalidad de optimizar la respuesta

3.3 MÉTODO Y PROCEDIMIENTO

En el trabajo investigativo se han utilizado los métodos descriptivo y exploratorio, el procedimiento didáctico es el siguiente: Observación para la identificación del problema, recolección de información o búsqueda de información, para ello se utilizan los instrumentos anteriormente descritos, comparación y análisis de resultados, conclusiones y recomendaciones en base a los resultados. Para recolectar la información el procedimiento fue: primero la autorización, a continuación se aplicó la encuesta a los docentes, en segundo lugar se aplicó a los estudiantes, en tercer lugar a los directivos, primero se aplicó la encuesta y luego la entrevista. Por último procedí con la aplicación de la encuesta a los Padres de Familia.

La investigación es de tipo descriptivo y los métodos utilizados son:

- El **descriptivo**: cuya implementación me facilitó demostrar la orientación metodológica del objeto de investigación.
- El **analítico**: con el cual se logró la desestructuración del objeto de estudio en todas partes y la explicación de la validez de los conocimientos.

- El **sintético**: que permitió ir del todo a las partes, asociando juicios de valor, abstracciones, conceptos y valores que incrementaron el conocimiento de la realidad que facilitó la comprensión del objeto de estudio.
- El **histórico**: que ayudó al cumplimiento de los objetos propuestos, para evidenciar el aporte histórico de la organización.
- La **inducción**: permitió configurar el conocimiento desde los hechos particulares a las generalizaciones, en comparación con los supuestos de trabajo que sirvieron de base para la investigación, siempre buscando el fortalecimiento de los conocimientos existentes a la luz de los aportes de las ciencias, de la Pedagogía y de la tecnología, en nuestro caso particular la computación.
- La **deducción**: para la generalización de los hechos particulares del objeto de estudio. Ambos métodos ayudaron a generalizar lógicamente los datos empíricos que se obtuvieron en el proceso de investigación.
- El **hermenéutico**: se utilizó para realizar la interpretación bibliográfica, desde los lineamientos del aporte teórico conceptual que permitió el análisis de la información empírica a la luz del aporte teórico conceptual.
- El **estadístico**: como herramienta que permitió organizar en tablas estadísticas la información obtenida de la aplicación de los instrumentos de investigación (encuestas y listados de control de la observación). Este procedimiento facilitó la objetivización y comprensión de los datos para finalmente realizar la verificación de los objetos planteados en la planificación de la investigación.

Para la recolección de información empírica se seleccionó y utilizó las siguientes técnicas e instrumentos:

- **Técnica del fichaje**: la misma que posibilitó la recolección de información bibliográfica a través de fichas, en las que se enumeraron y describieron las fuentes bibliográficas.
- **La encuesta**: que se utilizó para la obtención de datos de los docentes participantes y de los estudiantes, información de campo que permitió medir las variables por medio de preguntas cerradas y abiertas.
- **La observación directa**: por medio de registro sistemático y confiable sobre la información necesaria en relación a los documentos de planificación

curricular y desde ese conocimiento, se pudo describir y sostener el problema de investigación.

Una vez aplicados los instrumentos de investigación, se procedió a la organización, análisis e interpretación de la información empírica (datos encuesta, guía de observación); para luego continuar con la tabulación y codificación de la información cuantitativa y cualitativa; se analizaron los datos desde distintos ángulos para compararlos y contrastarlos con la utilización de los métodos correspondientes.

También se procedió a organizar la información empírica recabada con el trabajo de campo y organizada en tablas estadísticas. Se tomó como referente de organización a la guía para el desarrollo de los contenidos del apartado análisis y discusión de los resultados correspondientes.

Cumplida esta fase, se procedió al procesamiento de la información, por su parte, fue un momento de integración lógica donde la realidad observada y reflejada en los datos obtenidos, a través de diversos instrumentos de investigación aplicados, fueron analizados e interpretados a la luz de las categorías conceptuales del marco teórico.

Esta parte del trabajo confirmó o rechazó los supuestos. En este contexto, se llegó a formular las conclusiones del trabajo, las cuales reflejaron no el carácter acabado de la investigación, sino principalmente, las nuevas inquietudes y problemáticas generadas de este análisis.

A continuación y, en razón de que el interés y orientación de la investigación propuesta no se limita, solamente, a la comprensión y explicación del objeto de estudio, sino, también, a contribuir en su transformación y mejoramiento, se construyeron niveles de análisis para encontrar mecanismos que orientaron la formulación de lineamientos propositivos que contribuyó a mejorar los procesos de inter aprendizaje en base al uso de los medios tecnológicos, específicamente lo relacionado con la informática.

Finalmente, se procedió a la redacción y presentación del informe de investigación, para lo cual fue necesario revisar nuevamente los objetivos, las categorías y

principalmente, el marco teórico científico a objeto de que el informe esté estructurado con una lógica que implique interrelación entre la información empírica obtenida y la fundamentación teórica.

4. RESULTADOS.

4.1 DIAGNOSTICO

4.1.1 LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN DONDE SE EVIDENCIA LA GESTIÓN EN LIDERAZGO Y VALORES.

Toda institución educativa es una instancia de gestión en el campo pedagógico, institucional y administrativo que buscan el fortalecimiento del centro educativo. Es responsabilidad de la primera autoridad contar con los instrumentos de gestión, estos son los siguientes:

PEI: .Proyecto Educativo Institucional es un instrumento de gestión de mediano plazo.

PCI: Proyecto Curricular Institucional, instrumento que se formula en el marco del diseño curricular básico.

PAT: Plan Anual de Trabajo, instrumento de gestión derivado del PEI.

RI: Reglamento Interno, instrumento de gestión que regula la organización y funcionamiento integral de la institución educativa y sus actores

IGA: Informe de Gestión Anual:

Estos instrumentos son elaborados con la participación de las autoridades, el Consejo Directivo, docentes y la comunidad educativa al inicio del año escolar.

4.1.1.1. EL MANUAL DE ORGANIZACIÓN

En toda organización formal, sea cual fuere su naturaleza su finalidad o su tamaño, necesita establecer un conjunto de normas y procedimientos que posibiliten su estructura y un funcionamiento satisfactorio, se debe construir acuerdos que regulen el funcionamiento de los órganos y los equipos , el sistema de relaciones entre las personas en una respuesta natural y razonable, compatible con los principios y prácticas democráticas En el caso de la UNEDID institución en donde se realiza la investigación, está provista de sus propias reglas y normas internas en el plano curricular que proporciona el Ministerio de Educación, en el plano administrativo y organizativo y busca instituir sus propias soluciones adecuándolas a su contexto y circunstancias.

Sin embargo cuando solicité a la primera autoridad de la Institución que me facilite el manual de organización, supo manifestar que no disponía de este documento y su funcionamiento interno está reglamentado con la Ley Orgánica de Educación y el

Reglamento Interno. Al no disponer del documento, procedí a investigar sobre el tema en Internet (Instrumentos de Gestión Educativa, 2010). El Manual de Organización incluye aspectos como: diseño y organización curriculares, organización de los alumnos y del Personal Docente, en forma vertical (departamentos) y horizontal (equipo docente), organización y selección de recursos didácticos., organización para optimizar procesos de orientación académico y personal, organización para la evaluación del aprendizaje y eficacia de los programas. Todos los aspectos antes mencionados se engloban en gestión del conocimiento, gestión de calidad y gestión de talento humano.

Gestión del conocimiento: implica, adquirir, seleccionar, procesar, administrar y volverlo productivo y rentable a un conjunto colectivo de saberes y competencias.

- Captar, recuperar y distribuir los recursos tangibles e intangibles de conocimientos.
- Conocimientos estructurales que comprende los conocimientos propios de las áreas curriculares, asignaturas, carreras.

Plan Básico.

- Conformar un equipo multidisciplinario
- Realizar los inventarios del capital intelectual
- Diseño de un proyecto
- Racionalización de recursos
- Implementar sistemas de flujo de información.

Gestión de Calidad: recursos materiales disponibles, organización, funcionamiento, relaciones humanas, coordinación y control. Compromiso con normas y metas. Liderazgo profesional de la dirección, currículo bien planeado, profesionalidad de la docencia. Expectativas positivas sobre los estudiantes. Apoyo de los padres.

Gestión de Talento Humano: Perfil del educador competente. Competencias directivas básicas. Diagnóstico de competencia. Competencias docentes básicas.

4.1.1.2. EL CODIGO DE ETICA

Siendo el código de ética un documento formal que se caracteriza por detallar comportamientos que constituyen deberes que deben ser cumplidos por los miembros de una organización para respetar los derechos, normar las actuaciones, y resolver conflictos que puedan presentarse al interior de la Institución Educativa, procedí a solicitar este documento a la primera autoridad del colegio en donde se realiza la investigación, sin embargo supo informar que tal documento está por elaborarse y que la Institución se guía por el reglamento interno que es el documento que norma las actividades internas de los miembros. Además informa que es de su preocupación elaborar el mismo, siguiendo los parámetros del Ministerio de Educación.

Dada la importancia de este código que norma temas directamente regulados por la ley, o bien incorpora la autorregulación de varios aspectos propios de la actividad de la organización como las relaciones interpersonales, la relación directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y en general la relación con el entorno, el Ministerio de Educación emitió el Acuerdo N. 182 de fecha 22 de mayo del 2007, según el cual se Institucionaliza el Código de Convivencia como un instrumento que debe ser elaborado, aplicado, evaluado y mejorado continuamente en todos los planteles educativos del país en los diferentes niveles y modalidades del sistema como una construcción colectiva por parte de la comunidad educativa que fundamente las normas del reglamento interno y se convierta en el nuevo modelo de coexistencia de la institución.

Objetivos: Los principales objetivos son:

- a. Institucionalizar el código de convivencia a nivel de toda la Unidad Educativa.
- b. Señalar como propósito de la aplicación del código de convivencia el fortalecimiento y desarrollo integral de los actores de la comunidad educativa conformada por los docentes, estudiantes, y padres de familia, en ejercicio de sus obligaciones y derechos, calidad educativa y convivencia armónica.
- c. Deberes y derechos de los alumnos: A más de los consagrados en el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación y Código de la Niñez y Adolescencia tienen derecho a:

1. Participar del proceso enseñanza aprendizaje de calidad en una atmósfera calidez, libre de presiones de todo orden o abuso físico, psicológico y verbal.
 2. Gozar del respeto por sus derechos, sus sentimientos, su individualidad y sus pertenencias por parte de sus compañeros y de los funcionarios de la institución.
 3. Estudiar y jugar en su entorno seguro y agradable.
 4. Requerir la asistencia de los docentes, en caso de necesidad, con el fin de resolver dificultades o conflictos mediante el diálogo.
 5. Ser escuchado con respeto sus opiniones.
 6. Demandar confiabilidad sobre asuntos personales
- d. Responsabilidades: Cumplir respetuosa y puntualmente las instrucciones impartidas por las autoridades educativas.
 - e. Declarar que los padres, las madres y /o. los representantes legales tienen entre otros derechos: Acceder a una educación de calidad y calidez y un entorno educativo seguro y sano para sus hijos.
 - f. Responsabilidad de los Padres: Promover una actitud positiva hacia el estudio y hacia las expectativas de la institución con respecto a la conducta de sus hijos.
 - g. Declarar: Que los profesores tienen entre otros derechos a gozar de respeto, cooperación, consideración y el apoyo de sus colegas. Del alumnado y de los padres.
 - h. Declarar que los profesores tienen, entre otros la responsabilidad de planificar y conducir la clase de acuerdo a los objetivos del currículo y aplicando técnicas.
 - i. Proponer entre otros, los siguientes conceptos y orientaciones que guiarán el proceso de construcción del código de convivencia:
 - Democracia
 - Ciudadanía
 - Cultura del buen trato
 - Valores
 - Equidad de género
 - Comunicación
 - Disciplina y autodisciplina

- Honestidad académica
 - Uso de la tecnología
- j. Responsabilizar a los directores y rectores de la institucionalización del Código de Convivencia en los establecimientos educativos de todos los niveles y modalidades del sistema educativo nacional, a través de la conformación de comité institucional, su implementación, ejecución, seguimiento, control, evaluación y mejoramiento continuo.
- Además, son los responsables de presentar a la dirección Provincial de Educación y/u otros organismos competentes en Código de Convivencia aprobado en una asamblea específica para este fin.
- k. Responsabilizar a los consejos directivos y/o consejos técnicos de cumplimiento de las siguientes funciones de planificación y ejecución de procesos de información, comunicación y capacitación sobre el contenido y aplicación del Código de Convivencia con estudiantes, docentes y padres de familia.
- l. Responsabilizar a los Departamentos de Orientación y Bienestar Estudiantil (DOBE) provinciales del envío de los Códigos de Convivencia con estudiantes, docentes y padres de familia...
- m. Declarar que el Código de Convivencia de la Institución es un instrumento público de accesos de todos los actores de la Unidad Educativa.

Nota: Debe ser conocido y de manejo público el Acuerdo N° 182 del Ministerio de Educación para la correcta aplicación por parte de autoridades y docentes y cada artículo sea tratado de forma integral.

4.1.1.3. PLAN ESTRATÉGICO

El Plan educativo estratégico es la herramienta que tiene la institución escolar para explicitar su propuesta general. Debe entenderse como un proceso que siempre se esta construyendo colectivamente.

Este proceso de planificación institucional cobra sentido cuando permite una participación de todos los actores de la comunidad educativa.

Un proyecto integral participativo es una instancia de reflexión estratégica situacional que supone rasgos particulares. Es un modelo posible que parte de la realidad institucional mediante la elaboración de un diagnóstico que permita priorizar opciones.

Desde el punto de vista metodológico la construcción de un Plan Educativo Estratégico pasa por una primera etapa en la que se tendrá que realizar las siguientes acciones:

Reuniones informativas en relación a la elaboración del proyecto educativo con la participación de:

- Directivos
- Docentes
- Alumnos y alumnas
- Padres y madres de familia y líderes de la comunidad

En estas reuniones se deben elegir a los representantes de padres y madres de familia, líderes de la comunidad, docentes, y estudiantes que participaron en las reuniones sucesivas de trabajo que se planifiquen durante el año.

La importancia de la participación de distintos actores en el Plan educativo estratégico, es que las metas y objetivos institucionales se consensúen entre los diferentes subsistemas de la institución educativa clasificando las metas y el norte institucional, el cual tendrá impacto, en el desarrollo de los procesos de gerencia, que le dará mayor margen de maniobra y evitara malos entendidos entre los padres de familia, que suelen fiscalizar la marcha de la institución, favoreciendo de esta manera el buen clima escolar, la paz social, requisito indispensable para el desarrollo de los procesos pedagógico – institucionales.

El PEI es un instrumento de gestión de mediano plazo, en su aprobación y evaluación opina el Consejo Educativo Institucional.

En la fase del Plan de Trabajo del Centro Educativo se consideran los siguientes pasos:

- a. Definición de objetivos estratégicos
- b. Determinación de metas

- c. Formulación de actividades y proyectos
- d. Costos y financiamiento

Definición de Objetivos Estratégicos: Sobre la base del diagnóstico (análisis de la matriz FODA) se formulan objetivos estratégicos que son los propósitos a alcanzar en cada una de las áreas de análisis.

En la formulación de los objetivos estratégicos de cada área hay que tomar en cuenta:

- Los objetivos generales de la educación.
- Los objetivos para el nivel.

Determinación de Metas: Las metas son la expresión cuantitativa de los objetivos estratégicos, es decir los resultados que se esperan alcanzar, producto de la puesta en operación las actividades y proyectos del Plan Anual de Trabajo del Centro Educativo.

Programación de Actividades y Proyectos: Una actividad es una acción necesaria para transformar recursos (humanos, materiales, físicos, tecnológicos y uso del tiempo) expresados en resultados planificados dentro de un periodo de tiempo.

Las actividades y proyectos tienen por objeto identificar las tareas básicas por medio de las cuales se cumplirán las metas y objetivos estratégicos.

Costos y Financiamiento: Para la ejecución de proyectos y/o actividades, se requiere de la movilización de recursos humanos, materiales, financieros, tecnológicos, y de tiempo, en consecuencia, se requiere identificar y buscar las fuentes de financiamiento a las cuales se recurrirá sean internos o externos al centro educativo.

Proceso de Planeación Estratégica: El proceso de planeación estratégica comprende el desarrollo secuencial de las siguientes etapas:

1. La creación de la Filosofía de la Institución, manifestada en su misión y visión.
2. El análisis del entorno o ambiente externo donde se desenvuelve la institución con la finalidad de identificar las oportunidades y amenazas.

3. El análisis de la realidad interna de la Institución cuyo fin es establecer las fortalezas y debilidades. El análisis del FODA forma parte del PEI.
4. Análisis del ambiente operativo interno que abarca el diagnóstico de los recursos, capacidades y aptitudes centrales de la organización. Es decir el análisis y la información que se emite a las instancias superiores del ambiente operativo es atribución del directivo, informes que se desconocen sobre las capacidades y aptitudes centrales de la organización.
5. Objetivos Estratégicos: Por lo general los objetivos estratégicos del PEI elabora el grupo de gestión, que no son socializados entre los docentes.
6. Ejecución de Proyectos: Hace referencia al sistema de seguimiento y evaluación del mismo.

4.1.1.4. PLAN OPERATIVO ANUAL

PROBLEMAS PRIORIZADOS INTERNOS (DEBILIDADES)	PROPUESTAS ESTRATÉGICAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	RESULTADOS	FINANCIAMIENTO	TIEMPO	RESPONSABLES			
						D	A	O	A
Falta de capacitación docente	Escuchar currículo recapitación proyecto	Seminarios Talleres, conferencias Estructurar guías didáctica	Mejorar el nivel académico	Autogestión	Todo el año lectivo	X	X	X	X
Falta de trabajo con proyectos educativos	Circulo abierto y flexible	Circulo de estudios Trabajo de grupos	Mejorar la calidad de la educación	Autogestión	Todo el año lectivo	X	X	X	X
Bajo nivel de lecto-escritura	Proyecto de capacitación	Seminarios, charlas Estructurar guías didácticas	Mejorar el nivel académico	Autogestión	Todo el año lectivo	X	X	X	X
Proceso de entrenamiento incompleto por ausencia de alumnos	Crear una conciencia de responsabilidad La ética deportiva	Trabajos en grupos, charlas, conferencias.	Alcanzar un optimo rendimiento deportivo	Autogestión	Todo el año lectivo	X	X	X	X
Impuntualidad de profesores y alumnos	Proyecto de motivación. Convenio de convivencia	Circulo de estudio conferencias	Mejorar el rendimiento académico	Autogestión	Todo el año lectivo	X	X	X	X

Bajo nivel de cálculo matemático	Reforma curricular. Circulo de capacitación	Seminarios, conferencias Guías didácticas	Mejorar el rendimiento escolar	Autogestión	Todo el año lectivo	X	X	X	X
----------------------------------	--	---	--------------------------------	-------------	---------------------	---	---	---	---

PROBLEMAS PRIORIZADOS EXTERNOS (AMENAZAS)	PROPUESTAS ESTRATÉGICAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	RESULTADOS	COSTO	FINANCIAMI ENTO	TIEMPO	RESPONSABLES			
							D	A	O	A
Falta de control y censura a los programas nocivos que difunden los medios de comunicación.	Utilización de programas educativos de los medios de comunicación orales y escritos como aprendizajes en la educación formal y en las cuatro áreas fundamentales.	<p>Seleccionar programas educativos de los medios de comunicación.</p> <p>Crear espacios de participación docente, estudiantil en los diferentes medios de comunicación.</p> <p>Gestionar y persuadir a las autoridades competentes para el control y censura de los programas nocivos en la formación de los alumnos(as).</p>	Mejorar el rendimiento escolar	100 dólares	Autogestión	Todo el año lectivo	X	X	X	X

<p>Descoordinación entre la formación en el hogar y la educación.</p>	<p>Organizar la escuela para padres. Círculo de educación Prioridad de intereses y necesidades de los educandos.</p>	<p>Círculo de estudio con padres de familia y docentes. Trabajo en grupo</p>	<p>Formación académica de calidad</p>	<p>100 dólares</p>	<p>Autogestión</p>	<p>Todo el año lectivo</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
<p>Desconocimiento de una nutrición adecuada.</p>	<p>Autogestión</p>	<p>Todo el año lectivo</p>	<p>Mejorar el rendimiento deportivo y académico</p>	<p>200 dólares</p>	<p>Autogestión</p>	<p>Todo el año lectivo</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>

<p>Problemas familiares</p>	<p>Organizar un programa que atienda a los estudiantes en situaciones conflictivas. Comprometer al DOBE para que atienda con prioridad a estos alumnos</p>	<p>Organizar talleres con padres de familia o representantes del alumnado. Motivar a los docentes del plantel e integrantes del DOBE para que traten estos casos permanentemente.</p>	<p>Mejorar la comunicación entre padres de familia, estudiantes y profesores para un aprendizaje de calidad.</p>	<p>200 dólares</p>			<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>
-----------------------------	--	---	--	--------------------	--	--	----------	----------	----------	----------

4.1.1.5 PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

El Proyecto Educativo Institucional es un instrumento de planificación estratégica de la Institución educativa para mediano plazo, que se enmarca dentro de Proyectos Educativos. El Proyecto Educativo Institucional es un proceso que contribuye en la toma de decisiones del Rector, para transformar la realidad de la Institución Educativa en una comunidad de aprendizaje y lograr la formación integral de los estudiantes. Las autoridades son quienes formulan y evalúan el PEI y ejecutan las actividades del Plan Anual de Trabajo.

El Proyecto Educativo ayuda a la comunidad docente a innovar los procesos pedagógicos institucionales y administrativos.

Componentes:

1. Identidad: Visión, Misión
2. Valores
3. Objetivos, Estrategias
4. Diagnostico: Externo, Interno
5. Propuesta Pedagógica : Procesos y Perfil
6. Propuesta de Gestión: estructura y funciones

FORMULACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL:

ETAPAS	TAREAS	HERRAMIENTAS	RESULTADOS
1. Identidad	Construir misión, visión y valores.	Ley Orgánica de Educación. Código de Convivencia	Identidad de la institución educativa
2. Diagnostico	Determinan puntos críticos Contrasta los objetivos estratégicos Seleccionar alternativas	FODA Guía de observación Guía de entrevista	Cuadro de problemas Cuadro de alternativas Cuadro de análisis FODA

3.Propuesta Pedagógica	Preparar procesos pedagógicos Preparar perfiles de actores Adecuar plan Curricular básico Precisar evaluación	Estructura curricular básica -Lineamientos regionales -Estudios locales	Modelo pedagógico didáctico.- Perfil de actores educativos. Procesos Pedagógicos.
4. Propuesta de Gestión.	Determinar objetivos. Configurar organización Identificar procesos Preciar relaciones comunidad. Construir clima institucional	Propuesta pedagógica Perfiles Procesos Principios.	Estructura orgánica Procedimientos de gestión Clima institucional Relación con la comunidad -Alianzas estratégicas

1. IDENTIDAD DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Identidad es conferir personalidad a la institución educativa a través de acciones educativas que implica la participación consensuada de los actores del centro educativo y agentes de la Comunidad Educativa.

Misión: formula los propósitos del centro educativo.

Visión: es la forma de visualizar al centro educativo.

Objetivos Estratégicos: son los grandes resultados por alcanzar en el mediano plazo.

Valores: sistema de creencias y el conjunto de conductas que predominan en el centro educativo. Actúa como el marco referencial que orienta el accionar y define la posición del centro educativo respecto a principios axiológicos.

2. DIAGNOSTICO:

Área Interna

- Pedagógico: Rendimiento escolar
Desempeño docente
- Institucional: Análisis estructural
Clima institucional
- Administrativo: Materiales, económicos.

Área Externa

Estado: normativa, relaciones

Comunidad: potencial económico, estructura social.

Familia: normativa, relaciones

3. PROPUESTA PEDAGÓGICA

Principios Pedagógicos

Perfiles de los actores

Procesos pedagógicos

Enfoque metodológico

Modelo de evaluación

4. PROPUESTA DE GESTIÓN EN EL PEI

Propuesta
de Gestión

Procesos principales
Clima Institucional
Estructura Orgánica
Relaciones Entorno
Evaluación Institucional

Proyecto Organizacional

Importancia del PEI:

1. Es un instrumento de mediano plazo, orienta, conduce y define la gestión, supera el enfoque sistémico expresado en el Plan Anual de Trabajo.
2. Visiona grandes resultados que transforman la institución educativa en la cual el centro de la gestión es la formación integral del joven.
3. En la construcción participa la comunidad en forma organizada.
4. El PEI implica liderazgo transformacional educativo.
5. Articula los otros instrumentos de gestión: Plan Anual de Trabajo, Reglamento Interno, Informe de Gestión Anual y el Proyecto Curricular.

La Institución Educativa para cumplir con la visión y misión, los objetivos estratégicos puede firmar convenios con instituciones públicas y privadas. Los convenios financian las actividades del Plan de Trabajo, Proyectos, capacitación al personal.

Siendo los objetivos uno de los componentes de este instrumento curricular de gestión son importantes porque permiten aplicar un nuevo estilo de Gestión Educativa con la participación de la comunidad educativa, y propenden a una nueva Cultura Escolar, **con la práctica permanente de valores éticos y morales** que constituyen los ejes transversales en aprendizaje que se consolida en una persona cuando ésta es capaz de crear y utilizar información para enfrentarse a situaciones y problemas nuevos.

Aprender significa desarrollar capacidades vitales que ayuden a crecer a las personas, en este caso actores educativos y comunidad educativa en general sobre todo en desarrollo de valores.

El saber se conforma por conceptos, metodologías, reflexiones, informaciones, a través de los que se los aprende y expresa.

Nuestros educandos adquieren un desarrollo global como persona, en cuerpo y mente, en su sensibilidad, autonomía, responsabilidad, criticidad, con posibilidad de tomar sus propias decisiones. Con plena libertad de pensamiento, de juicio, de sentimiento y de imaginación necesarios para el logro de la plenitud de sus talentos y la capacidad de ser arquitectos de su vida. El saber ser consiste en los valores que sostienen sobre todo el hacer, porque en este tomamos decisiones y comprometemos a menudo a otras personas.

El aprender a hacer consiste en la aplicación de saber, en cualquier ámbito de la cultura y de la relación social, aprender haciendo es practicar la praxis educativa.

Los educadores somos responsables del hacer que le pedimos a los estudiantes para que aprendan, ya sea desde tomar apuntes hasta intentar una experiencia en el contexto.

Cuando las prácticas se reducen a una de las instancias de aprendizaje, y dentro de ella a un único esquema, por ejemplo de tomar apuntes, se pierden oportunidades para la creatividad, la reconstrucción del conocimiento, se deja de lado los espacios desde los cuales es posible apropiarse de conceptos y procedimientos.

En los proyectos educativos por lo general la propuesta reivindica necesidades humanas tan básicas como la convivencia, las relaciones interpersonales, la participación, el afecto. El trabajo en grupo da oportunidades al intercambio de experiencias y de información. Esta propuesta considera al grupo como un ámbito privilegiado para el aprendizaje, para el *ínter* aprendizaje entendido como recreación y producción de conocimientos.

En esta época que nos toca vivir caracterizada por el culto al individualismo, proponemos la práctica de valores de solidaridad. Educar para vivir con, porque estamos en el mundo para entre ayudarnos. Lo importante es lo compartido, lo que puede ser aprendido de los demás. No es posible educar para convivir si no se educa en la cooperación y la participación colectiva. Formar jóvenes con mentalidad positiva, visionaria, emprendedora en proyectos renovadores e innovadores para sí mismos y para su comunidad en el orden de mejorar sus condiciones de vida. Es necesario salir de las aulas y desde la propia realidad forjar cambios, proponerse metas personales y de grupo, con capacidad de ejercer la ciudadanía con autoestima y solidaridad, con mentalidad crítica, con capacidad de construir una nueva sociedad, consientes que pueden transformar la realidad, emprendedores y con visión de futuro y con el compromiso de servicio a la comunidad

La Institución Educativa en donde se realizó la investigación se identifica por ser el semillero deportivo de la provincia, lo ha sido y lo seguirá siendo durante los próximos años, mantenemos un adecuado nivel organizacional, disponemos de recursos propios en unos casos y en comodato o convenio, nuestra oferta educativa como la gestión educativa que han tenido una alentadora aceptación en la comunidad.

EVALUACIÓN DEL PROYECTO EDUCATIVO

El sistema evaluativo es el mismo que establece el Ministerio para los tres niveles, tiene las siguientes características:

- Deberá garantizar el proceso y desarrollo sistemático de las actividades programadas en el proyecto, con la oportuna corrección de errores detectados.
- Ofrecerá al maestro un conocimiento objetivo, de la eficiencia de su labor, del rendimiento del alumno y la utilidad de la clase.
- Suministrara al profesorado y alumnado los procedimientos adecuados para facilitar el proceso de enseñanza – aprendizaje y la autoformación.
- Eliminar la tendencia excesiva de valorar únicamente lo cognoscitivo.
- Debe incluir técnicas objetivas y subjetivas en el sistema evaluativo para poder explorar el conocimiento crítico y practico que va adquiriendo el educando.
- Estimulara y desarrollara la creatividad y a investigación con la base de trabajos planificados y orientados.
- Tomará en cuenta los siguientes componentes:
 1. Diferencias individuales
 2. La experiencia y adaptación al medio como forma de aprendizaje
 3. La motivación, interés y necesidad de aprender
 4. La evaluación de conceptos y generalizaciones por parte del alumno
 5. El usos de medios didácticos apropiados
 6. La ayuda del hogar y los buenos ejemplos
 7. La capacidad técnicas , científica del maestro y formación en valores

4.1.1.6. REGLAMENTO INTERNO Y OTRAS REGULACIONES

UNIDAD EDUCATIVA EXPÉRIMENTAL DE INICIACION Y DESARROLLO DEPORTIVO DEL AZUAY

CAPITULO 1

DE LOS FINES Y OBJETIVOS

ART. 1: La UNEDID del Azuay es una Institución experimental educativa, que presenta una “nueva alternativa y orientación de los niveles pre-primario, primario y medio con la base de la Cultura Física”, buscando una educación integral de los niños y jóvenes que se educan en este Plantel, con la sana práctica del deporte.

ART 2: Objetivos generales:

- a. Formar personas con una buena cultura general y una conciencia deportiva responsable.
- b. Promocionar bachilleres con una formación científica básica y un conocimiento teórico y práctico de la Cultura Física.

ART. 3. Objetivos específicos:

- a. Promover la práctica deportiva en la niñez y juventud con afán de lograr una educación integral del alumno.
- b. Procurar que el sacrificio del alumnado en entrenamientos y práctica deportiva sean compensados con una carrera corta que ayude a solventar sus necesidades.
- c. Ofrecer una alternativa educativa que motive al estudiante a constituirse en un elemento positivo y productivo de la sociedad, con la práctica del deporte.
- d. Lograr del personal docente una actitud participativa y cambiante al desarrollo y evolución de la sociedad.
- e. Promover la participación e integración de los Padres de Familia en la nueva propuesta educativa, que se ha emprendido en la Institución.

DE LA CONSTITUCIÓN

Con acuerdo ministerial No. 4662 el Ministerio de Educación y Cultura, crea las Escuelas de Iniciación Deportiva en las Ciudades de Quito, Guayaquil y Cuenca con fecha 21 de Junio de 1994. El 5 de Abril de 1998, con acuerdo No. 2801 el Ministro de Educación Dr. Iván Gallegos Domínguez crea en la ciudad de Cuenca la Unidad de Iniciación y Desarrollo Deportivo del Azuay para que inicie su funcionamiento a partir del año escolar 1988-1989. El 29 de Agosto de 1991 en el registro oficial No. 728 se publica el acuerdo ministerial No. 569 del 15 de Agosto del mismo año en el que asigna el presupuesto para la UNEDID del Azuay.

La Dirección de Educación del Azuay el 17 de diciembre de 1992 con acuerdo No. 074 aclara que la Escuela de Iniciación Deportiva "Remigio Romero C", es parte de la Unidad. Con fecha 04/07/94, el Ministerio de Educación y Cultura 000730 para la UNIDAD EDUCATIVA DE INICIACION Y DESARROLLO DEPORTIVO DEL AZUAY, en el que cónstale traspaso de las partidas presupuestarias de los profesores de la Escuela y los del Colegio con lo que se consolida totalmente la UNEDID del Azuay,

con of. 57-SEE el Ministerio de Educación aprueba el proyecto experimental con fecha 4 de julio de 1994. Con acuerdo ministerial No. 4601 del 21 de septiembre de 1999, el Ministerio de Educación y Cultura reconoce la categoría de Experimental de la UNEDID.

ART. 5. Por su naturaleza la UNEDID tiene necesidad de apoyo de Instituciones como la FDA., con quien celebra y podrá celebrar convenios de mutua cooperación para beneficio de la educación con la provisión de entrenadores, monitores, presupuesto especial, infraestructura e implementación deportiva que sean menester para la UNEDID y el contingente que se pueda ofrecer a la FDA de parte de esta institución.

Con la I. Municipalidad de Cuenca para el servicio del comedor para el alumnado y con otras Instituciones sobre aspectos de mutua colaboración.

ART. 6. La UNEDID tiene los siguientes símbolos: Lema, Escudo, Estandarte, Bandera.

- a. El lema de la Institución es: ESTUDIO Y DEPORTE.
- b. El escudo del plantel es de forma circular, abrazado por dos ramas de laureles que simbolizan el triunfo de la institución. En el centro contiene una tea olímpica que emerge de un libro abierto con las siglas UNEDID, y en su base los anillos olímpicos, cuya significación es el deporte, la educación y la unidad que constituye la esencia de la provincia: AZUAY, y en la base el tema: ESTUDIO Y DEPORTE y sobre éste el nombre de nuestra ciudad: CUENCA.
- c. El Estandarte es la bandera del Ecuador con el nombre de la institución alrededor del escudo.
- d. La Bandera de la UNEDID, es de color blanco con flecos azul y rojo y en el interior el escudo de la institución.

ART. 7. La Institución está constituida por los niveles Básico y Medio, de carácter experimental. Con la reforma educativa implementada por el Ministerio de Educación los diez años de básica, cuarto curso de Generales o curso de Orientación y las especializaciones de Físico Matemáticas y Químico Biológicas que constan de dos años de estudio: Quinto y Sexto cursos, el bachillerato técnico en Informática. Está orientada a la práctica deportiva extra-horario como forma de

utilizar el tiempo libre y formar talentos deportivos y con una estructura de tres niveles: adaptación, orientación y especialización.

ART. 8. La Unidad es de carácter mixto: damas y varones, alumnos que laboran a doble jornada en forma alternada, matutina y vespertina, ofrece la Carrera Corta de Cultura Física y Bachillerato en las especializaciones de: Químico Biológicas, Físico Matemáticas e Informática. Tiene mantenimiento Fiscal y ayuda especial de la F.D.A.

CAPITULO II

DE LA ESTRUCTURA INTERNA

ART. 9. La UNEDID tiene la estructura interne especifica, desarrollo con la base del Proyecto Educativo.

CAPITULO III

DE LAS AUTORIDADES

ART. 10. Las autoridades de la Institución son, en su orden:

- a. Rector
- b. Vicerrector
- c. Inspector General
- d. Jefe del Departamento de Cultura Física.
- e. Director de la Escuela
- f. Subdirector de la Escuela
- g. Director del Jardín
- h. Jefe del DOBE: Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil.

CAPITULO IV

DE LOS ORGANISMOS

ART. 11. Los organismos de la Unidad son:

- a. Junta General de Directivos y Profesores.
- b. Consejo Directivo.
- c. Consejo de Coordinación y Desarrollo Académico Experimental.
- d. Departamento de Cultura Física.
- e. Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil.
- f. Departamento Médico y Odontológico.
- g. Juntas de Profesores de Curso.

- h. Juntas de Directorios de área.
- i. Juntas de Profesores de Primaria.
- j. Comisión de investigación y experimentación educativas.
- k. Junta General de Profesores de primaria.
- l. Consejo Técnico de Primaria.
- m. Comisiones Especiales.
- n. Colecturía.
- o. Secretaria.
- p. Servicios Generales.
- q. Comité de Padres de Familia.
- r. Comité Estudiantil.

ART. 12. El rector es la primera autoridad y representante legal de la Unidad, y para ser nombrado debe ser profesor titular del nivel secundario y cumplir con los requisitos que contempla el art. 31 del reglamento de la Ley de Carrera Docente. Además de lo que instruye la LOAFIC, Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa, y el Art. 95 y 96 del Reglamento General de la Ley de Educación y Cultura. Sus deberes y atribuciones son:

- a. Cumplir y hacer cumplir el contenido total del proyecto.
- b. Canalizar organizadamente las diferentes actividades que conllevará a mejorar la aplicación, reforma y eficiencia del proyecto.
- c. Integrar a todo el personal de la UNEDID a las acciones que demande el proyecto experimental.
- d. Presidir las reuniones de los organismos y comisiones institucionales cuando así lo demande la situación.
- e. Exigir el cumplimiento del trabajo de los Directivos de la Unidad, de los profesores y personal que labora, de acuerdo con el Art. 26 del Reglamento de Experimentación y el presente Reglamento Interno.
- f. Presentar los informes escritos del análisis, avance y resultados de la experimentación.
- g. Impulsar las actividades de investigación en el campo educativo y que surjan miembros de la Institución.
- h. Promover la suscripción de convenios y acciones interinstitucionales a nivel nacional e internacional, sobre asuntos de carácter técnico pedagógico o experimental.

- i. Distribuir su tiempo entre las dos jornadas de trabajo en coordinación con el vicerrector.
- j. Autorizar el uso de las canchas del Plantel a instituciones u organizaciones sociales que así lo soliciten.
- k. Decretar la separación temporal del plantel, de alumnos que incurrieran en faltas disciplinarias que merezcan esta sanción.
- l. Asistir a las juntas de curso para orientar su realización correcta.

DEL VICERRECTOR

ART. 13. El vicerrector será un profesor titular del nivel medio y deberá cumplir con lo que establece el Art. 31 del reglamento de la Ley de Carrera Docente. Son deberes y atribuciones, a más de las señaladas en el Reglamento General de la Ley de Educación y Cultura.

- a. Elaborar las guías didácticas de observación y entrevista, cuestionarios y registros de control de datos para el proceso de experimentación
- b. Convocar y dirigir las sesiones de las diferentes comisiones en forma ordinaria y extraordinaria, cuando sea menester.
- c. Verificar el cumplimiento de los objetivos del proyecto con la aplicación efectiva de las reformas curricular y evaluativo.
- d. Ajustar la planificación y reelaborar otras estrategias y contenidos al proyecto.
- e. Responsabilizarse de la planificación y coordinación técnico académica para la formulación, instrumentación, ejecución control y evaluación del proyecto experimental.
- f. Presidir las reuniones del Consejo de Coordinación y desarrollo académico experimental.
- g. Orientar, coordinar y controlar el trabajo del departamento de orientación y bienestar estudiantil y de la comisión experimental.
- h. Informar periódicamente, por escrito, al Rector sobre el desarrollo del Proyecto Experimental.

DEL INSPECTOR GENERAL

ART. 14. El inspector general será un profesor del nivel secundario y deberá cumplir con lo que establece el Art. 31 del Reglamento general de la educación:

- a. Corresponsabilizarse con las autoridades inmediatas superiores del cumplimiento de las acciones y disposiciones que aseguren el desarrollo, ejecución, control y evaluación del proyecto experimental.
- b. Orientar al personal administrativo y de inspección en las responsabilidades y actividades que compete a su acción en el proyecto experimental.
- c. Instalar las Juntas de Área y de Curso con puntualidad para el desarrollo responsable de las mismas.
- d. Responsabilizarse de la entrada y salida puntual de profesores en cada hora de clases.
- e. Organizar y controlar la disciplina del alumno en horas de clase, de recreo y en actividades que tengan participación dentro y fuera del plantel.
- f. Controlar diariamente el aseo del uniforme del alumnado y no permitir su ingreso a los estudiantes que no estén debidamente presentados.
- g. Informar diariamente de la inasistencia del profesorado y personal administrativo al Rector.
- h. Participar de las reuniones de Padres De Familia, para informar asuntos de su competencia.
- i. Organizar actividades académico-sociales en los cursos, que por cualquier razón se encuentra sin profesor.
- j. Informar a los profesores de cada curso de la participación deportiva de los estudiantes en representación del plantel para que no se registre su falta en los días que estén ausentes.

DEL DIRECTOR DE LA ESCUELA

ART. 16. El Director de la Escuela será un profesor del nivel primario y deberá cumplir con lo que establece el Art. 25 del Reglamento de la LEY DED Carrera Docente. Es el responsable directo del funcionamiento de la escuela y del jardín ante el rector de la Unidad, autoridades educativas y organismos competentes de la Institución, además de lo que estipula el Art. 77 del reglamento general de educaron, sus deberes y atribuciones son:

- a. Cumplir y hacer cumplir lo que establece la ley y lo que contiene el proyecto experimental en las secciones pre-primaria y primaria.
- b. Canalizar organizadamente las diferentes actividades que conllevan a mejorar la aplicación, reforma y eficiencia del proyecto.

- c. Elaborar las guías didácticas de observación, entrevista, cuestionarios para encuestas y registros de control de datos, en coordinación con el vicerrector de la Unidad.
- d. Convocar y dirigir las sesiones de las diferentes comisiones especiales, de programación y de evaluación de los niveles a su cargo.
- e. Controlar y comprobar el cumplimiento de los objetivos y programas con las bases propuestas en el proyecto.
- f. Ejecutar los ajustes que en programación y evaluación se hayan resuelto, luego del análisis de la comisión de experimentación y el profesorado de los niveles.
- g. Presentar al rector, luego del primer quimestre, un informe del desarrollo y aplicación del Proyecto, y al final del año, el informe general del desarrollo aplicación del Proyecto con todas las novedades observadas en el proceso y con los resultados obtenidos en todos los campos.

DEL SUBDIRECTOR DE LA ESCUELA

ART. 17. El Subdirector será elegido por la Junta de Profesores de la primaria y preprimaria y durara en sus funciones dos años, pudiendo ser reelegido por otro periodo. Luego de otro periodo de dos años de ausencia en el cargo, sus deberes y atribuciones son:

- a. Reemplazar al director en su ausencia.
- b. Asesorar al director en aspectos técnico-pedagógico y de evaluación.
- c. Colaborar en las acciones que emprended la Institución para mejorar su régimen académico y social.
- d. Supervisar conjuntamente con el director el buen cumplimiento y ejecución del proyecto.
- e. Ejercer las funciones de subdirector del Jardín de Infantes.

4.1.2 LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA

4.1.2.1 MISIÓN Y VISIÓN

MISIÓN

La Unidad Educativa Experimental de Iniciación y Desarrollo Deportivo del Azuay, forma a la niñez y juventud de nuestra provincia y el país, motivados por la necesidad de mejorar la calidad de la educación, fundamentarán si acción en la

capacitación y perfeccionamiento de los docentes y sus resultados participarán a los educandos y padres de familia con la aspiración cierta, de que la Unidad Educativa: primaria, secundaria y Carrera Corta sean pioneras de una enseñanza de calidad y en beneficio de los sectores marginales. El servicio a la Comunidad está iniciado y será un deber servir al mayor número de escuelas fiscales perimetrales con Prácticas en Cultura Física para que estos centros sean modelos de la educación integral con la práctica del deporte, recreación y educación física. Internamente, la UNEDID seguirá en la práctica del Deporte competitivo para dar a la ciudad, provincia y el País, deportistas de élite.

VISIÓN

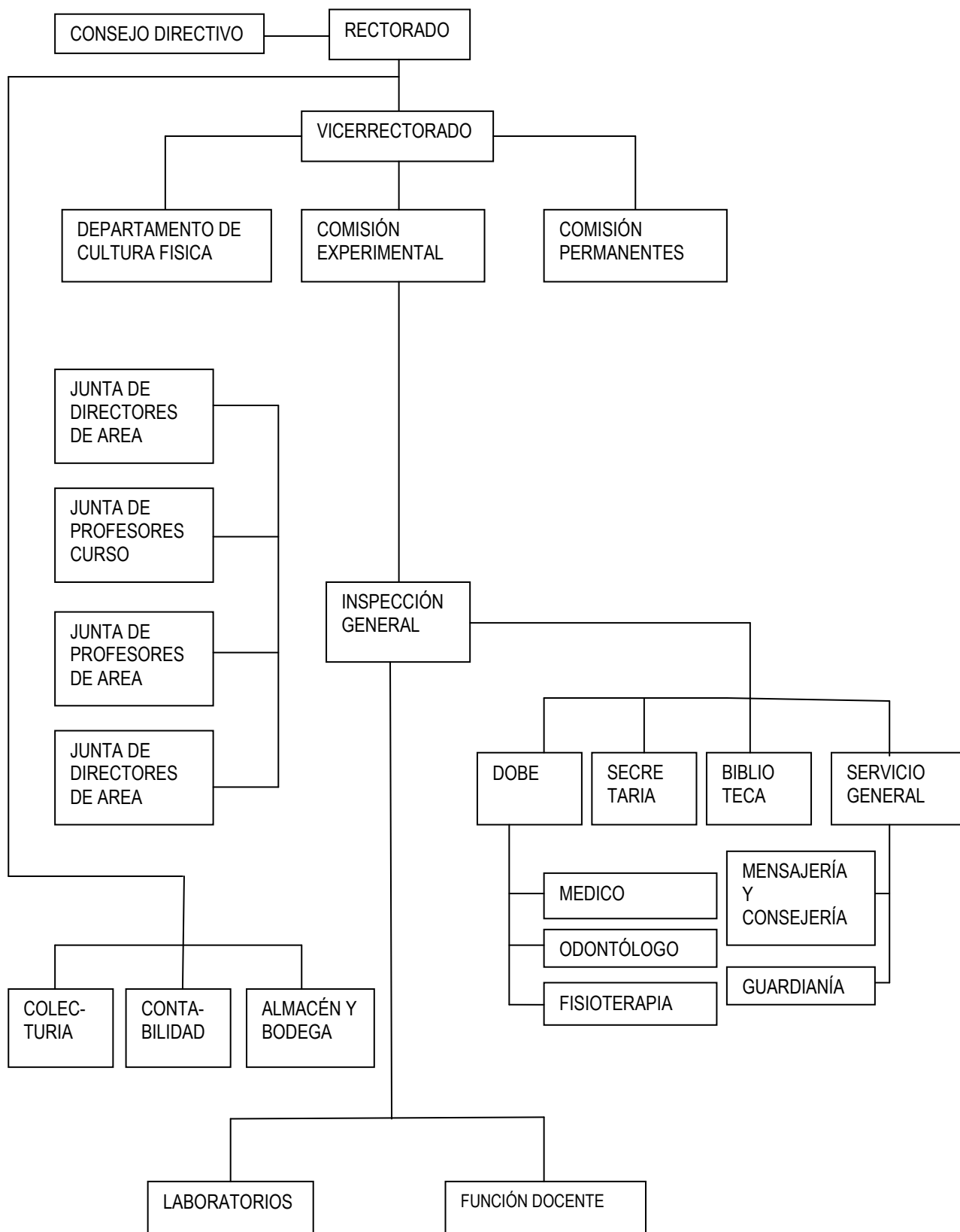
La Unidad Educativa Experimental de Iniciación y Desarrollo Deportivo en los próximos seis años será una institución líder en Gestión Educativa.

Aspiramos a una niñez, juventud, padres de familia y entorno barrial transformados en una comunidad amante de la educación y el deporte. En poseer una infraestructura que permita la concentración de la comunidad en la obtención de una enseñanza cada vez mejor y de una práctica deportiva que proteja al padre de familia y alumno de la drogadicción, del alcoholismo y del ocio perturbante.

Nuestra convicción de que el deporte es un elemento que favorece la formación armónica y equilibrada de nuestros niños y jóvenes, que aporta a la sociedad con ciudadanos correctos y positivos, será el norte de esta institución educativa.

Hemos dado muestras del nacimiento de una institución educativa nueva, única en el País; el destino que nos fijamos es ser perfectos y para ello el camino está realizado y lo haremos corto con el perfeccionamiento docente, con alumnos cada vez más científicos, sanos, con padres de familia comprometidos en cuidar a sus hijos y amantes del hogar de la enseñanza, colaborando y creando adelanto y formas de cuidado de la UNEDID y de sus hijos. Todo esto constituye un gran desafío, que puede costar mucho esfuerzo, voluntad de trabajo, pero servirá a la causa noble, que ciertamente vale la pena proseguirla.

4.1.2.2. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



Fuente: Unidad Educativa

Autor: Rector

4.1.2.3. FUNCIONES POR ÁREAS Y DEPARTAMENTOS

AUTORIDADES:

RECTOR:

Sus deberes y atribuciones a más de las señaladas en el Reglamento General de la Ley de Educación.

- a. Integrar a todo personal de la UNEDID a las acciones que demanda el cumplimiento de los alumnos en la práctica deportiva.
- b. Presidir las reuniones de los organismos y comisiones institucionales cuando así lo demande la situación.
- c. Exigir el cumplimiento del trabajo de los directivos de la Unidad, de los profesores y personal que labora de acuerdo con el presente reglamento.
- d. Impulsar las actividades de investigación en el campo educativo.
- e. Promover la suscripción de convenios y acciones interinstitucionales a nivel nacional e internacional, sobre asuntos de carácter técnico – pedagógico, científico o deportivo.
- f. Autorizar el uso de las canchas del plantel a instituciones u organismos que así lo soliciten.

VICERRECTOR

Sus deberes y atribuciones a más de las señaladas en el Reglamento General de la Ley de Educación y Cultura.

- a. Convocar y dirigir las sesiones de las diferentes comisiones en forma ordinaria y extraordinaria, cuando sea menester.
- b. Verificar el cumplimiento de los objetivos del Departamento de Cultura Física.
- c. Ajustar la planificación y reelaborar otras estrategias sobre la asistencia extra clase de los alumnos a la práctica deportiva.
- d. Verificar y evaluar el rendimiento en el aspecto deportivo en coordinación con los profesores de Cultura Física.

INSPECTOR GENERAL

Sus deberes y atribuciones a más de las señaladas en el Reglamento General de la Ley de Educación.

- a. Instalar las Juntas de Área y de Cursos con la puntualidad para el desarrollo responsable de las mismas.
- b. Responsabilizarse de la entrada y salida puntual de profesores en cada hora de clases.
- c. Organizar y controlar la disciplina del alumno en horas de clase, recreo y en actividades que tengan participación dentro y fuera del plantel.
- d. Controlar diariamente el aseo del uniforme del alumnado y no permitir su ingreso a los estudiantes que no estén debidamente presentados.
- e. Informar diariamente de las inasistencias del alumnado, a los Padres de familia o sus representantes.
- f. Informar por escrito los atrasos e inasistencia del profesorado y personal administrativo al Rector.
- g. Participar de las reuniones de Padres de Familia, para informar asuntos de su competencia.
- h. Organizar actividades académico-sociales en los cursos, que por cualquier razón se encuentran sin profesor.
- i. Informar a los profesores de cada curso de la participación deportiva de los estudiantes en representación del plantel para que no se registre su falta en los días que estén ausentes.

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CULTURA FÍSICA

El jefe del departamento de Cultura Física será un profesional docente de la Cultura Física, durará dos años en sus funciones pudiendo ser reelegido, es el Jefe nato del área de cultura física, de los coordinadores, profesores de cultura física y entrenadores deportivos de toda la UNEDID, sus deberes y atribuciones son:

- a. Planificar anualmente las actividades de Cultura Física conjuntamente con los miembros del área y presentar a las autoridades para su aprobación. Presentar informes mensuales y quimestrales de sus labores.
- b. Elaborar y aplicar las pruebas de idoneidad de los alumnos aspirantes a ingresar a la Unidad en todos los niveles.

- c. Distribuir el trabajo de entrenadores, coordinadores y profesores de Cultura Física con un horario apropiado para cada disciplina.
- d. Responsabilizarse del control, asistencia y funcionamiento de todas y cada una de las disciplinas deportivas, de la inscripción y participación de los diferentes equipos deportivos en los diferentes eventos que se desarrollen en cada año lectivo.
- e. Calificar conjuntamente con los profesores, entrenadores y coordinadores, el entrenamiento deportivo de cada alumno, en cada ciclo lectivo académico.
- f. Resolver los problemas de horario de entrenamiento de los alumnos y entrenadores
- g. Comunicar a los Padres de Familia la inasistencia de los alumnos a los entrenamientos deportivos y justificar según el caso.
- h. Planificar y ejecutar todas las actividades deportivas y cívicas en las que participe la Institución anualmente, con la aprobación de las autoridades respectivas.
- i. Reubicar a los alumnos en las diferentes disciplinas deportivas de acuerdo a los resultados obtenidos y conveniencias de la Institución y el deporte.
- j. Entregar en Inspección General la lista de los estudiantes que compitan en representación de la UNEDID, para que no se registre su inasistencia.

CONSEJO DIRECTIVO

El Consejo Directivo estará integrado según lo que instruye el Reglamento General de la Ley de Educación, según los cuales el director de la escuela es miembro nato con todas las atribuciones y responsabilidades de los demás miembros. Además de lo que establece el Reglamento General de Educación, sus deberes y atribuciones son:

- a. Conocer los resultados de la participación de los estudiantes en competencias, como producto de las prácticas deportivas.
- b. Proponer alternativas para el mejoramiento académico de los alumnos frente al tiempo que utilizan para la práctica deportiva.
- c. Reconocer el trabajo del Coordinador docentes del área de Cultura Física.

JUNTA DE PROFESORES

Estará integrada por el dirigente o guía de curso que presidirá, el inspector general o de curso, un miembro del DOBE, un miembro del Departamento de Cultura Física y todos los profesores con carga horaria en el curso. A más de lo que establece el Reglamento General de la Ley de Educación y Cultura sus deberes y atribuciones son:

- a. Unificar criterios operativos, en orden a la formación integral de los estudiantes sobre la base de los objetivos y lineamientos generales de la práctica deportiva.
- b. Sugerir al nivel directivo reformas técnico – pedagógicas que aseguren el éxito en la práctica del deporte.
- c. Aportar con estrategias y técnicas didácticas que coadyuven en la recuperación del aprovechamiento de los alumnos.
- d. Procurar un cambio positivo en el tratamiento académico y pedagógico del profesorado frente al alumno, en diferentes áreas del estudio, para lograr mejores resultados del proceso enseñanza aprendizaje.
- e. Decidir la promoción de los alumnos tomando en cuenta el rendimiento deportivo, disciplina y colaboración, además de su aprovechamiento.

JUNTA DE PROFESORES DE ÁREA

La junta de profesores del área, estará presidido por el o la jefa de área y los profesores que laboren en cada una de ellas. Además sus deberes y atribución son:

- a. Revisión, corrección y aprobación de los instrumentos de evaluación y de los temas para trabajos de investigación.
- b. Elaboración, revisión y cambio de las programaciones curriculares.
- c. Sesionarán ordinariamente cada semana según horario que establezca las autoridades.

JUNTA DE DIRECTORES DE ÁREA

La junta de Directores de Área estará presidida por el Señor Vicerrector y funcionara de acuerdo al Reglamento General de Ley de Educación.

CONSEJO DE COORDINACIÓN Y DESARROLLO ACADÉMICO

El Consejo de Coordinación y Desarrollo Académico estará presidido por el vicerrector y lo integrarán el jefe del Departamento de Cultura Física, Jefe del DOBE, Jefes de Áreas, Director de la escuela, que actuará como Secretario. Sesionará ordinariamente cada mes y extraordinariamente cuando convoquen el Rector, o ha pedido expedido de tres de sus miembros. Sus deberes y atribuciones son:

- a. Responsabilizarse de la ejecución y coordinación del entrenamiento deportivo de los alumnos.
- b. Comprometer la participación permanente de todo el personal directivo, docente, administrativo y de servicio mediante la asignación de responsabilidades específicas, inherentes a los objetivos de la institución.
- c. Proporcionar, a través del Rector a la Dirección Provincial y al Ministerio de Educación y Cultura sobre las innovaciones en torno a Cultura Física.

DEL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN Y BIENESTAR ESTUDIANTIL

El DOBE estará integrado por el Psicólogo orientador que presidirá, el médico, fisioterapeuta, odontólogo, y trabajadora social de la Unidad, y será común para todas las secciones. Sus deberes y obligaciones son:

- a. Elaborar las fichas: médicas, odontológica, social y de orientación de cada alumno.
- b. Tramitar la inscripción de los alumnos que soliciten el almuerzo escolar con el comedor municipal.
- c. Organizar y ejecutar: Escuela para padres.
- d. Informar a las autoridades, juntas de curso, padres de familia de las novedades específicas tanto individuales como de cada curso.
- e. Crear un ambiente de buenas relaciones humanas, colaboración y trabajo entre los integrantes de la Comunidad Educativa.
- f. Tendrán diez horas de clase, diez de atención en el departamento y dos de programaciones, evaluación.

DEL DEPARTAMENTO MÉDICO Y ODONTOLÓGICO

Estará integrado por los médicos y odontólogos del Plantel y se entregarán al DOBE. Sus deberes y atribuciones son:

- a. Presentar un plan de trabajo anual y el informe de actividades al finalizar el período.
- b. Responsabilizarse del cuidado médico y dental de los alumnos de la Unidad de acuerdo al horario que establezcan las autoridades.
- c. Actualizar periódicamente las fichas individuales con un prolijo examen al alumno.
- d. Acompañar; en caso necesario, a las delegaciones de la Institución a las diferentes competencias en las que participen.
- e. Utilizarán el servicio médico-odontológico: el profesorado, el personal administrativo, de servicio y los alumnos, con el pago correspondiente y de acuerdo con las tablas que establezcan los profesionales de los departamentos, previa aprobación del rector.
- f. Los familiares de los señores profesores, los padres de familia y sus hijos menores, podrán acceder a estos servicios, previo el pago que se establezca siguiendo el trámite antes descrito.

DEL DEPARTAMENTO DE CULTURA FÍSICA

El Departamento de Cultura Física estará integrado por: el jefe del Departamento que lo presidirá, coordinadores deportivos, profesores de Cultura Física y entrenadores de las diferentes disciplinas, actuará como secretario un miembro elegido por votación directiva cada año, sus deberes y atribuciones son:

Programar en coordinación con las autoridades de la Unidad todas las actividades deportivas y cívicas de la Institución, para el año lectivo respectivo, de los niveles, pre primario, primario y medio.

Analizar y sugerir correctivos a los planes y programas de estudio del área de Cultura Física: entrenamiento deportivo y ajedrez.

Solicitar el material didáctico que sea necesario a las autoridades del plantel con la debida anticipación.

Presentar informes quimestral y final de las actividades cumplidas en el proceso educativo.

Elegir en caso necesario a los miembros que deban participar en cursos de mejoramiento profesional en el ámbito nacional e internacional.

Elegir, conjuntamente con las autoridades de cada nivel, a los mejores deportistas de cada año para su reconocimiento y ratificación del H. Consejo Directivo.

4.1.2.4. CLIMA ESCOLAR Y LA CONVIVENCIA CON VALORES

La convivencia es una actividad con la que el ser humano se enfrenta a diario, la manera de convivir se aprende en cada espacio en que se comparte la vida con otros, de allí que como educadores nos resulta importante preguntarnos, cuál es el sello que deseamos dar a la convivencia, porque de ella dependerá el modo de convivir que tengan nuestros estudiantes.

En toda Institución Educativa como organización social está presente la convivencia, porque dentro de ella las personas se organizan e interactúan en forma permanente. La convivencia y el buen clima escolares parte medular del acto educativo, en este sentido el MINEDUC puntualiza que “la calidad de convivencia influye en la calidad de vida personal de los estudiantes favorece las instancias de aprendizaje cognitivo” (MINEDUC 2005, p, 185).

La Solución de Conflictos: Frente a un conflicto es necesario que lleguemos a un acuerdo con el alumno, éste debe incluir una definición compartida del problema y una medida para superarlo, es conveniente que el profesor y el alumno trabajen como colaboradores es muy adecuado el incorporar un proceso de mediación como forma habitual de resolver los conflictos.

4.1.2.5. DIMENSIÓN PEDAGÓGICA CURRICULAR Y VALORES

El modelo pedagógico se centra en la interacción o encuentro de dos o más personas para hallar opciones diferentes y significados distintos con el objeto de producir conocimiento formar personas y transformar la sociedad desarrollando en los alumnos procesos: cognitivos, procedimentales y actitudinales. La práctica

deportiva que se desarrolla en los niveles de Octavo, Noveno y Décimo de Educación Básica y Bachillerato, con horario especial y obligatorio.

Los alumnos del nivel básico, son orientados en las diferentes opciones deportivas por los coordinadores, de igual manera se coordina con los estudiantes que cursan el bachillerato para que practiquen el deporte en horarios convenidos con los entrenadores.

TRATAMIENTO PROGRAMÁTICO: El contenido curricular por materiales será desarrollado en quimestres. En el bachillerato a partir del segundo año opten por la especialidad en Físico - Matemática, Químico Biológicas, Informática, Cultura Física.

PERFIL DEL BACHILLER

- Sólida información científica — humanística
- Talento deportivo y práctico en Cultura Física
- Formación en valores
- Pensamiento lógico y crítico
- Emprendedores con visión de futuro
- Comprometido con la comunidad

Educar 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.

Es un trabajo sistemático a través del cual y mediante actuaciones y prácticas en nuestro centro se pueden desarrollar aquellos valores que están explícitos en nuestra constitución como base para cualquier tipo de educación en valores.

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.

4.1.3.5. DIMENSIÓN ORGANIZATIVA OPERACIONAL Y VALORES

La unidad educativa está organizada en tres niveles: Pre-básica, Básica y Bachillerato.

La sección Primaria funciona con horario matutino.

El nivel medio trabaja en jornada vespertina.

El departamento médico, odontológico y de rehabilitación trabaja con horario matutino y vespertino para atender las dos secciones.

El departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil que atiende a los estudiantes con problemas de disciplina. Secretaría con atención en las dos jornadas. Colecturía, atiende a las dos secciones, trabajan en dos horarios matutino y vespertino.

4.1.4.6. DIMENSIÓN ADMINISTRATIVO, FINANCIERA Y VALORES.

El rector es la primera autoridad responde de la administración, de la correcta distribución de los recursos financieros, de los recursos humanos, recursos administrativos, recursos físicos y materiales.

El rector es quien selecciona al personal bajo contrato y realiza la respectiva ubicación en los puestos de trabajo. La evaluación del desempeño es una forma de evaluación integral, el mismo que tiene que ser empleado, coordinado cuyos beneficios demuestran a corto, mediano plazo para el propio individuo, el gerente, la organización y la comunidad.

Calidad de vida en el trabajo

La administración de recursos humanos, se sustenta en la provisión de recursos asignación a puestos de trabajo, la reacción de un clima laboral saludable.

4.1.4.7. DIMENSIÓN COMUNITARIA Y VALORES

- Utilización del espacio físico en la proactiva deportiva en horario vespertino con atención a niños(as).
- Se mantiene escuela para padre
- Reuniones periódicas con el comité Central de Padres de Familia
- Utilización de parte de los estudiantes del comedor Municipal.

4.1.3. ANALISIS FODA

El análisis FODA es una herramienta esencial que provee de los insumos necesarios al proceso de planeación estratégica proporcionando la información necesaria para implementar medidas y acciones correctivas.

En el proceso de análisis se consideran diferentes factores como sociales, culturales de gestión liderazgo y valores entre otros. El objetivo del análisis del FODA es conocer la situación en relación a los niveles de gestión, es visualizar el ámbito de liderazgo institucional y la práctica de valores en el accionar de directivos, docentes, alumnos, personal administrativo y padres de familia.

En el FODA hay dos componentes los factores internos: fortalezas y debilidades, y los factores externos: oportunidades y amenazas.

4.1.3.1. FORTALEZAS Y DEBILIDADES: Las fortalezas son los recursos y capacidades especiales con que cuenta el centro educativo, que le permite ubicarse en una posición privilegiada frente a la competencia. Las debilidades son factores internos que provocan una posición desfavorable frente a la competencia y son problemas que se deben solucionar.

NIVEL DE IMPACTO

FACTORES DE ANÁLISIS INTERNO	FORTALEZAS			DEBILIDADES		
	A	M	B	A	M	B
FORTALEZAS						
Personal docente con título profesional	X					
Proyecto Experimental de ejecución	X					
Personal Administrativo eficiente	X					
Reglamento interno socializado		X				
DOBE completo	X					
Alumnos motivados en el deporte		X				
DEBILIDADES						
Falta de capacitación docente					X	
Falta de trabajo con Proyectos Educativos				X		
Falta de relaciones humanas				X		
Falta de comunicación directivo-docente.				X		
Impuntualidad de los profesores				X		
Violencia estudiantil.				X		

Niveles: A=Alto

M=Medio

B=Bajo

4.4.2. OPORTUNIDADES Y AMENAZAS: Las oportunidades son posibilidades favorables que se deben reconocer o descubrir en el centro educativo para brindar una educación de calidad. Las Amenazas son situaciones que provienen del entorno y que pueden llegar a atentar incluso contra la permanencia de la organización.

NIVEL DE IMPACTO

FACTORES DE ANÁLISIS EXTERNO	OPORTUNIDADES			AMENAZAS		
OPORTUNIDADES	A	M	B	A	M	B
Colaboración de padres de familia		X				
Convenio con la Federación Deportiva del Azuay	X					
Escuelas de práctica de Cultura Física	X					
Colaboración de profesionales de escuela para padres		X				
AMENAZAS						
Desconocimiento de una nutrición adecuada				X		
Presupuesto insuficiente					X	
Influencia negativa de los medios de comunicación				X		
Contaminación del ambiente					X	
Problemas familiares				X		
Presencia de vendedores ambulantes que expenden productos no aptos para el consumo					X	

Niveles: A= Alto

M=Medio

B=Bajo

4.1.4. MATRIZ FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
Personal docente con título profesional	
Proyecto experimental en ejecución	Colaboración de padres de familia
Alumnos motivados	Convenio Federación Deportiva Azuay
Personal administrativo preparado y eficiente	Colaboración Profesional Escuelas Padres
DOBE completo	Escuelas de práctica de Cultura Física
Alumnos motivados en el deporte.	
DEBILIDADES	AMENAZAS
Relaciones interpersonales de los docentes	Desconocimientos de nutrición adecuada
Falta de capacitación docente	Migración
Falta de trabajo con proyectos educativos	Presencia de vendedores ambulantes y fijos que expenden alimentos no aptos
Alumnos con problemas de aprendizaje	Contaminación ambiental
Desmotivación hacia la defensa del medio ambiente	Presencia de delincuentes en la zona
Falta de equipamiento	Presupuestos insuficientes
Impuntualidad de profesores y alumnos	Normatividad caduca
Falta de buenas relaciones interpersonales entre docentes.	Influencia negativa de los medios de comunicación
Falta de comunicación directivo-docente.	
Proceso de entrenamiento incompleto por inasistencia de alumnos	
Falta de estrategias para desarrollo de valores	
Infraestructura inadecuada	
Personal docente incompleto	

4.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

4.2.1. DE LOS DIRECTIVOS

TABLA N. 6

FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN EL CENTRO EDUCATIVO

Forma de Organización	f	%
a El Rector organiza las tareas en una reunión general cada trimestre.	3	50
b Coordinadores de área	6	100
c Por grupos de trabajo	6	100
d Trabajan individualmente	2	33
e No contestan	0	0

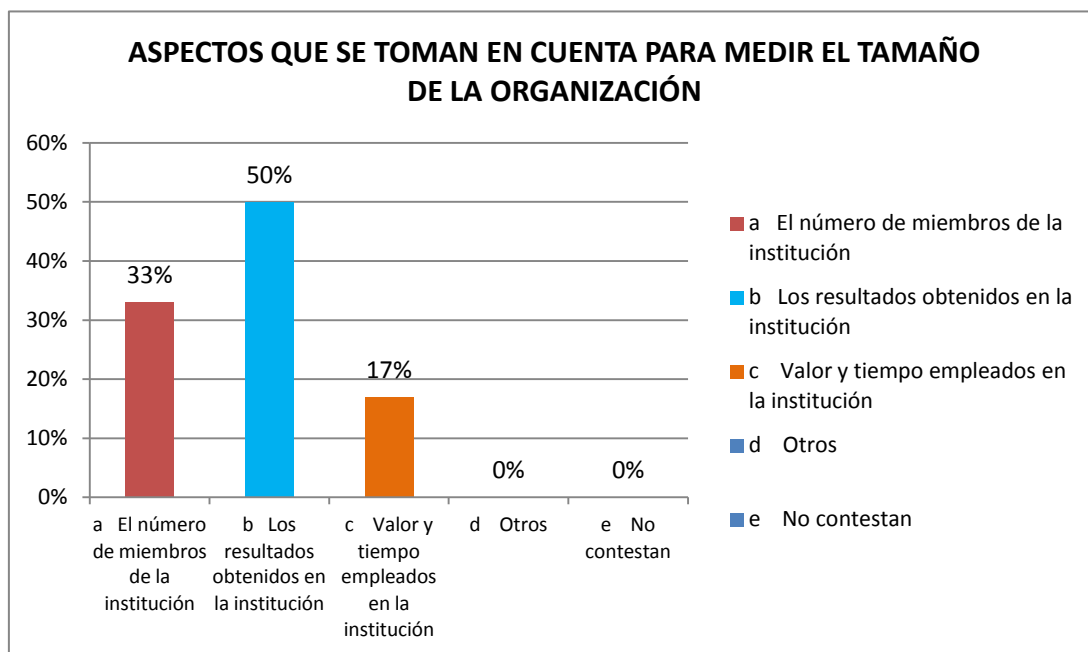
ANÁLISIS:

La forma de organización en la institución se expresa de manera total que se realiza por coordinadores de área y por grupos de trabajo

TABLA N. 7

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

Aspectos	f	%
a El número de miembros de la institución	2	33
b Los resultados obtenidos en la institución	3	50
c Valor y tiempo empleados en la institución	1	17
d Otros	0	0
e No contestan	0	0



Fuente: Unidad Educativa

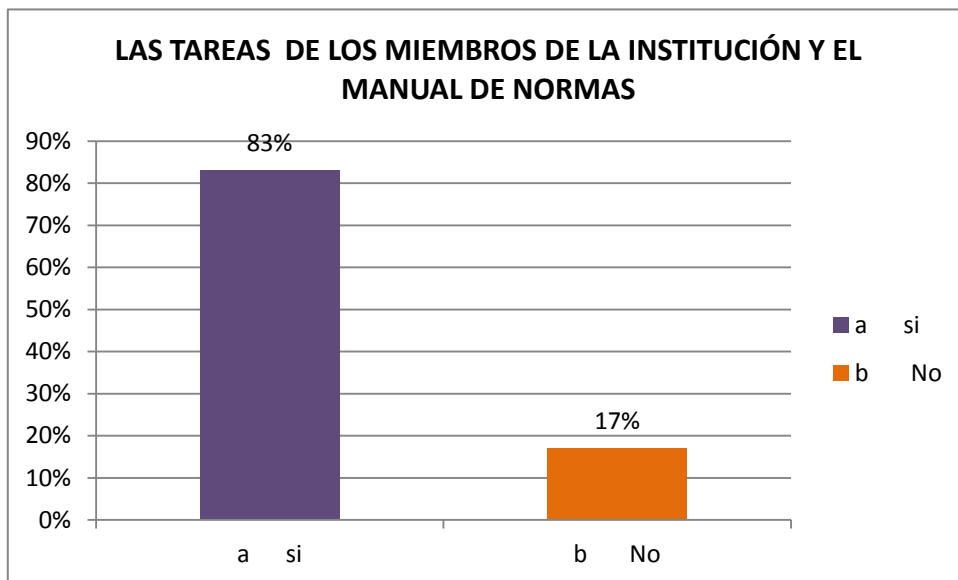
Autor: Flora María

ANÁLISIS:

El aspecto que se toma en cuenta para medir el tamaño de la organización en la institución es en función de los resultados obtenidos, el porcentaje que alcanza es del 50%.

**TABLA N. 8.
LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL DE
NORMAS**

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a si	5	83
b No	1	17
Total	6	100



Fuente: Unidad Educativa

Autor: Flora María

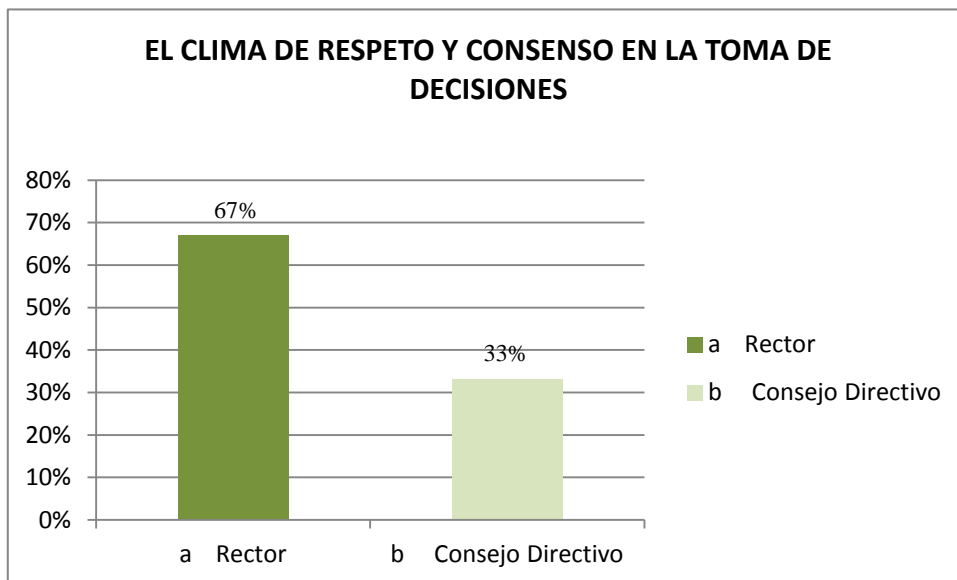
ANÁLISIS:

Los directivos de la institución contestan en un 83% que las tareas de los miembros de la institución si se encuentran escritas en un manual de normas y reglas.

TABLA N. 9

EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a Rector	4	67
b Consejo Directivo	2	33
Total	6	100



Fuente: Unidad Educativa

Autor: Flora María

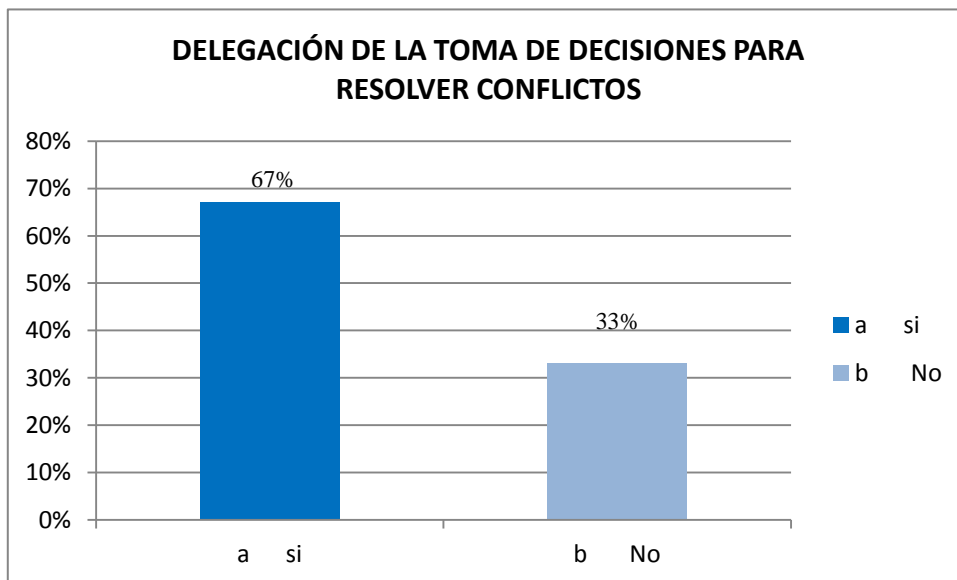
ANÁLISIS:

El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por el RECTOR de la Institución., así lo manifiesta un 67% de los directivos encuestados.

TABLA N. 10

DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS.

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a si	4	67
b No	2	33
Total	6	100



Fuente: Unidad Educativa

Autor: Flora María

ANÁLISIS:

La autoridad de la institución si delega la resolución de conflictos, porque así lo expresa el 67% de los encuestados. .

TABLA N. 11

LA ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Excelencia académica	4	67	2	33	0	
b	El desarrollo profesional de los docentes.	4	67	2	33	0	
c	La capacitación continua de los docentes	2	33	4	67	0	
d	Trabajo en equipo	5	83	1	17	0	
e	Vivencia de valores Institucionales y personales.	3	50	3	50	0	
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	2	33	4	67	0	

ANÁLISIS:

- a. La administración y liderazgo del centro promueve **siempre** en un 67 % la excelencia académica.. .
- b. La administración y liderazgo del centro educativo **siempre** promueve el desarrollo profesional de los docentes así se expresa en un 67% de directivos.
- c. Con el 67% la administración y liderazgo de la institución **a veces** promueve la capacitación continua de los docentes.
- d. La administración **siempre** promueve el trabajo en equipo cuyo porcentaje alcanza el 83%.
- e. Los directivos de la institución contestan en un 50% que **siempre** y a veces se promueve la vivencia de valores institucionales y personales.
- f. Los encuestados contestan en un 67% que **a veces** se promueve la participación de los padres de familia en las actividades programadas.

TABLA N .12
HABILIDADES DEL LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN.

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Son innatas			1	17	5	83
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas	2	33	3	50	1	17
c	Se adquieren a partir de la experiencia	4	67	2	33	0	0
d	Se desarrollan con estudios en gerencia	3	50	3	50	0	0

ANÁLISIS:

- a. Las habilidades de liderazgo **nunca** son innatas así contestan en un 83%.
- b. El 50% manifiesta que **a veces** las habilidades de liderazgo se logran estudiando las teorías contemporáneas.
- c. De los encuestados el 67% dice que las habilidades de liderazgo **siempre** se adquieren a partir de la experiencia.
- d. Contestan en un 50% que **siempre** las habilidades de liderazgo se desarrollan con estudios de gerencia y con igual porcentaje manifiestan que **a veces** lo hacen.

TABLA N. 13
PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA
INSTITUCIÓN

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Uso de la información de resultados de desempeño para saber que falta mejorar	1	17	5	83	0	0
b	La disminución del número de estudiantes por aula.	0	0	4	67	2	33
c	La mejora de los mecanismos de control.	0	0	3	50	3	50
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo.	1	17	4	67	1	17

ANÁLISIS:

- a. El progreso y mejor desempeño por el uso de información de resultados contestan el 83%, la mejora del mecanismo de control **a veces** contestan el 50%.
- b. En un 67% manifiestan que mejora el desempeño de la institución **a veces**.
- c. A veces mejora los mecanismos de control en un 50% y dicen que **nunca** en igual porcentaje.
- d. La existencia de ambientes cordiales manifiestan que **a veces** mejora el desempeño y progreso de la institución en un 67%.

TABLA N. 14
ORGANISMOS QUE INTEGRAN LA INSTITUCION

Orden	Se promueve	siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	De dirección, Consejo Académico	6	100	0	0	0	0
b	De gestión,(rector, vicerrector)	1	17	5	83	0	0
c	De coordinación,(jefes de área)	4	67	2	33	0	0
d	Técnica(departamentos)	5	83	1	17	0	0

ANÁLISIS:

- a. De los organismos que integran la institución siempre se promueve de manera total los de dirección, consejo académico.
- b. En un porcentaje del 83% a veces se promueve de gestión (rector, vicerrector).
- c. Contestan en en 67% que los organismos que integran la institución son de coordinación.
- d. Mientras que el 83% un porcentaje alto los organismos que integran siempre se promueve por departamentos..

TABLA N. 15
ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO, EQUIPO DIDÁCTICO, JUNTA DE PROFESORES

Orden		Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos	6	100	0		0	
b	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia de grupo.	2	33	4	67	0	
c	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.	3	50	3	50	0	
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.	6	100	0		0	

ANÁLISIS:

- a. Las actividades del equipo educativo llevan a cabo siempre la evaluación o seguimiento global a los alumnos en un 100%.
- b. En un 67% contestan que a veces se establecen las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia en grupo.

- c. Las actividades del equipo educativo siempre trata de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos., y a veces en igual porcentaje.
- d. En un ciento por ciento siempre se coordinan las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.

TABLA N. 16
LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES

Orden	Los departamentos se encargan de	Si		No	
		f	%	f	%
a	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia	2	33	4	67
b	Formular propuestas al equipo directivo, referente a la elaboración de proyectos, planes y programaciones de la institución	3	50	3	50
c	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia.	3	50	3	50
d	Mantener actualizada la metodología.	5	83	1	17
e	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento.	2	33	4	67
f	Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención de problemas de aprendizaje.	5	83	1	17
g	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la	1	17	5	83

	programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.				
h	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.	2	33	4	67
i	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.	1	17	5	83
j	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.	4	67	2	33

ANÁLISIS

- a. En la investigación realizada a directivos de la UNEDID, manifiestan en un 67% que los departamentos didácticos **no** se encargan de desarrollar las enseñanzas propias de cada materia, porque de la experiencia de laborar en la institución son los docentes que se encargan de hacerlo.
- b. Los departamentos en un 50% se expresa que **si** se encargan de formular propuestas al equipo directivo en la elaboración de proyectos, planes y programaciones de la institución, con igual porcentaje los directivos manifiestan que no lo hacen los departamentos.
- c. En un 50% de los directivos encuestados expresan que los departamentos didácticos **si** se encargan de elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia pero el otro 50% contesta que los departamentos no lo hacen.
- d. Los directivos en un 83% informan que los departamentos didácticos **si** mantienen actualizada la metodología.
- e. Los departamentos didácticos **no** se encargan en promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento así lo expresan el 67% de directivos.
- f. Los departamentos didácticos **si** colaboran en un 83% con el departamento de orientación en la prevención de problemas de aprendizaje.
- g. Los directivos manifiestan en un 83% que los departamentos didácticos **no** elaboran una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la practica docente y los resultados obtenidos.

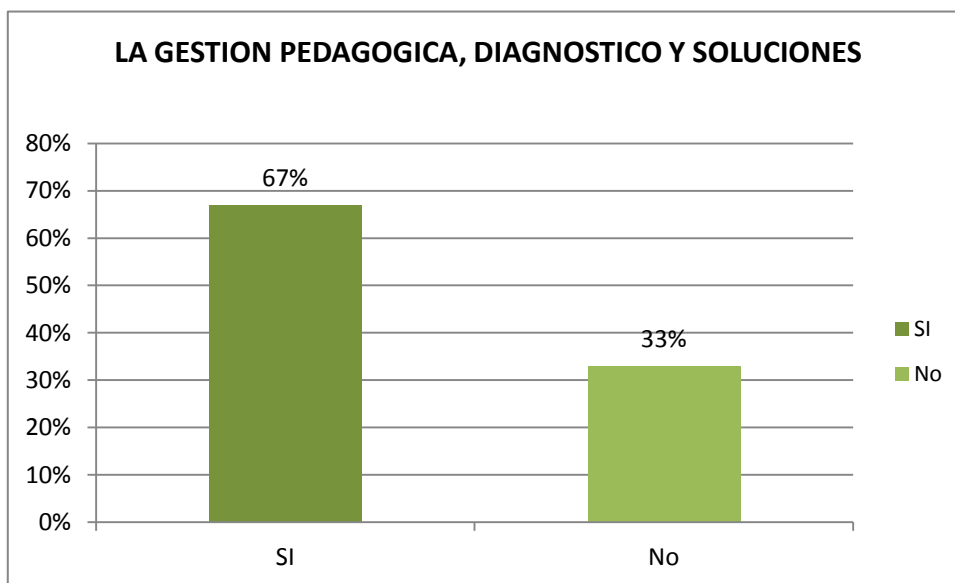
h. Los departamentos didácticos **no** formulan propuestas al equipo directivo así lo expresan en un 67%.

i. Los departamentos didácticos **no** elaboran la programación didáctica de las asignaturas así expresan en un 83% los directivos encuestados.

j. Los departamentos didácticos **si** mantienen actualizada la metodología según la respuesta de los directivos en un porcentaje del 67%.

TABLA N. 17
LA GESTION PEDAGOGICA, DIAGNOSTICO Y SOLUCIONES

Orden	Acciones	SI		NO	
		f	%	f	%
a	La gestión pedagógica en el centro educativo fomenta la producción de diagnóstico y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.	4	67%	2	33%



Fuente: Unidad Educativa

Autor: Flora María

ANALISIS: La gestión pedagógica **SI** fomenta la producción de diagnóstico y soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad así lo expresan el 67% de directivos.

TABLA N. 18
MATERIAL DE PLANIFICACION EDUCATIVA

Orden	Material de Planificación	SI		NO	
		f	%	f	%
a	Reingeniería de procesos	1	17	5	83
b	Plan Estratégico	5	83	1	17
c	Plan Operativo Anual	5	83	1	17
d	Proyectos de capacitación dirigida a directivos y docentes.	2	33	4	67

ANALISIS:

- a. Los directivos encuestados de la institución UNEDID manifiesta en un 83% que no se realizado una reingeniería de procesos.
- b. Los directivos expresan en un 83% que si se realiza el Plan Estratégico.
- c. En la institución se ha realizado el plan operativo anual en un 83%.
- d. Los directivos expresan en un 67% que no se han realizado en la institución proyectos de capacitación dirigido a docentes y directivos.

4.2.2. DE LOS PROFESORES

TABLA N. 19
RESULTADOS DE LA ENCUESTA A PROFESORES

Orden	DECLARACIONES	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1	El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.	0	0	15	75	5	25
2	El liderazgo en la Unidad Educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del	11	55	7	35	2	10

	cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.						
3	La gerencia educativa promueve en los padres representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.	7	35	10	50	3	15
4	Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo por que 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.	7	35	11	55	2	10
5	Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.	5	25	13	65	2	10
6	Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	8	40	11	55	2	10
7	En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.	13	65	6	30	1	5
8	Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento de desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	0	0	9	45	11	55
9	Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.	0	0	17	85	3	15
10	Desacuerdo continuo en las relaciones	2	10	17	85	3	15

	con el director del centro educativo.						
11	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	3	15	13	65	4	20
12	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.	5	25	13	65	2	10
13	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	2	10	15	75	3	15
14	Los directivos mantienen el liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera.	10	50	10	50	0	0
15	Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	3	15	13	65	4	20
16	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	3	15	14	70	3	15

ANÁLISIS

1. De la encuesta a docentes en la primera declaración expresan, el 75% q a veces el rol del líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las ordenes existentes.
2. Los docentes de la institución manifiestan en un 55% que siempre el liderazgo en la unidad educativa esta intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio atreves del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.
3. Los encuestados responden en un 50%, que a veces la gerencia educativa promueve en los padres, comunidad en general, estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico seguro y estimulante. .
4. Los docentes de la institución en un 55% contestan que a veces los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo.
5. Los docentes en un 65% expresan que a veces hay resistencia en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevo métodos de enseñanza.

6. El trabajo en equipo para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza – aprendizaje a veces se realiza así lo expresan el 55% de docentes.
7. Los docentes de la institución contestan en un 65% que siempre los valores son el eje transversal en el proceso de enseñanza – aprendizaje.
8. El 55% de los docentes dice que nunca existió resistencia en los compañeros y rector cuando intenta desarrollar nuevos métodos de enseñanza.
9. Los docentes de la institución en un porcentaje del 85% expresan que a veces se han sentido poco integrados en el colegio y entre los compañeros.
10. El 85% de los docentes expresan que a veces existió el desacuerdo continuo en las relaciones con el rector del centro educativo.
11. El 65% de docentes de la institución contestan que a veces admiran el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.
12. El 65% de los docentes expresa que a veces están comprometidos con las decisiones tomadas por el rector del centro educativo.
13. El 75% de los docentes encuestados manifiestan que a veces los directivos del colegio en donde se realizó la investigación si mantienen liderazgo y gestión en el área académica.
14. El 50% de los docentes expresan que siempre los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa – financiera, como también el otro 50% de docentes contestan que a veces existe ese liderazgo.
15. Los docentes en un 65% expresan que a veces se realizan actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.
16. Los docentes expresan en un 70% que a veces los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.

4.2.3. DE LOS ESTUDIANTES

TABLA N. 20
RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES

	DECLARACIONES	CA		A		D		CD	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1.	El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	0	0	1	5	9	45	10	50
2.	Las autoridades hablan más que escuchan a los problemas de los estudiantes.	2	10	13	65	4	20	1	5
3.	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	3	15	10	50	7	35	0	0
4.	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	8	40	10	50	1	5	1	5
5.	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	5	25	7	35	4	20	4	20
6.	Los docentes inician la clase con las frases de motivación en "valores y virtudes", considerado la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	4	20	12	60	3	15	1	15

7.	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	4	20	5	25	8	40	3	15
8.	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	2	10	13	65	4	20	1	15
9.	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	3	15	8	40	7	35	2	10
10.	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	10	50	9	45	1	5	0	0
11.	Es el profesor es quien decide que se hace en esta clase.	8	40	10	50	2	10	0	0
12.	Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	9	45	9	45	2	10	0	0
13.	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	3	15	7	35	8	40	2	10
14.	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	9	45	6	30	4	20	1	5

Denominación: CA= Completamente de acuerdo

A= Acuerdo

D= Desacuerdo

CD= Completo desacuerdo.

ANÁLISIS TABLA No. 20 DE LOS ESTUDIANTES

- 1.- Analizado las respuestas de los estudiantes el 50% expresa estar en completo desacuerdo con la aseveración que el rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.
- 2.- En un 65% contestan estar de acuerdo en que las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes.
- 3.- Los estudiantes encuestados de la institución manifiesta en un 50% estar de acuerdo en que el liderazgo conductual esta orientado a la realización de tareas en el ambiente escolar.
- 4.- El 50% de los estudiantes contestan estar de acuerdo que rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.
- 5.- El 35% que es el porcentaje mayor de los estudiantes dicen estar de acuerdo que en las clases todos los alumnos hagan el mismo trabajo de la misma forma y en el mismo tiempo.
- 6.- Los estudiantes encuestados expresan en un 60% estar de acuerdo que los docentes inician la clase motivando en valores y virtudes y considerando la realidad del entorno familiar y comunitario.
- 7.- El porcentaje mayor corresponde al 40% de los estudiantes que contestan estar en desacuerdo de que el profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes los desarrollen.
- 8.- Al tabular las respuestas de los estudiantes el 65% dice estar de acuerdo que los métodos de enseñanza en clase se caracterizan por la innovación la participación y la interacción.
- 9.- El 40% de los estudiantes expresa estar de acuerdo que los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.
- 10.- De los estudiantes encuestados contestan el 50% estar en completo acuerdo que en las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.
- 11.- El 50% de estudiantes manifiesta estar de acuerdo en que el profesor es quien decide que se hace en esta clase.
- 12.- El 45% de estudiantes están en completo acuerdo que se realizan trabajos en grupo con instrucciones claras y participación del docente. Con igual porcentaje expresa estar de acuerdo.

13.- De los estudiantes investigados el 40% expresa estar en desacuerdo que los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.

14.- Los estudiantes en un porcentaje del 45% expresa estar en completo acuerdo que en la institución la ética y los valores se enseñan con el ejemplo.

4.2.4. DE LOS PADRES DE FAMILIA

TABLA NO. 21

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

	Pregunta	Excelente		MB		B		R	
		f	%	f	%	F	%	f	%
1.	¿Cómo califica el trabajo de los directivos de la institución?	0	0	10	70	4	24	1	6
2.	¿Cómo es su relación con directivos y profesores?	0	0	12	80	3	20		
3.	¿Cómo es su colaboración con las tareas escolares de su hijo(a).	0	0	11	73	4	27		

Orden	Declaración	SI		NO	
		f	%	f	%
4.	Asiste puntualmente a los llamados que hace el colegio	10	66	5	34
5.	Considera que la educación que recibe su representado le ayuda a un cambio de actitud positiva	12	80	3	20
6.	Los directivos y profesores atienden sus requerimientos y sugerencias	8	53	7	47

7.	Le agrada participar de las actividades que se desarrollan en el colegio donde se educa su hijo(a)	9	60	6	40
8.	Los directivos y profesores le mantienen informado del ritmo de aprendizaje y conducta de su hijo(a).	7	46	8	54
9.	Los directivos y docentes desarrollan valores que se evidencia en la formación integral de sus hijos.	12	80	3	20

ANÁLISIS:

1. El 70% de los padres de familia encuestados califica el trabajo de los directivos con muy buena.
2. Los padres de familia tienen una muy buena relación con los directivos y profesores, así lo demuestra la encuesta con un 80% que expresan tener muy buena relación.
3. La colaboración de los Padres de Familia en las tareas escolares es muy buena así se manifiesta un 73%.
4. El 66% de Padres de Familia asiste a los llamados de Profesores y directivos ..
5. El cambio hacia una actitud positiva de los estudiantes, si es fruto de la educación que reciben así lo expresan en un 80% de los padres de familia encuestados..
6. Las inquietudes y más requerimientos de los Padres de Familia son atendidos en un 53%.
7. Un 60% de Padres de Familia si participa de las actividades integradoras del centro educativo.
8. Los padres de familia en un 54% expresan que no se les informa de parte del colegio los problemas o necesidades que tienen sus hijos.
9. Un 60% expresan que la institución si desarrolla valores.

DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS

MATRIZ 2

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS

No.	Pregunta	Respuesta Positiva	%	Respuesta Débil	%
1	¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?	Comunicación es conversar con profesores, estudiantes y padres de familia	67	Es mantenerse informado de problemas	33
2	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	Si existe una ley y administra el rector. Regula el financiamiento.	67	Hay un reglamento que cumplen todos los actores del centro educativo.	33
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	Conversar con las partes Conocer el problema Buscar soluciones	83	No intervengo Aviso a la Dirección de Educación Envío un oficio indicando que incumplen la ley	17
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	Democrático, responsable, flexible, toma decisiones, resolver problemas	67	Saber ordenar, ser organizado, distribuir el trabajo en comisiones	33
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	Democrático Participativo	83	Trabaja con el grupo Atiende inquietudes	17

6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	Responsabilidad, solidaridad, respeto, veracidad	100		0
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	Profesores: respeto, responsable, trabajo ético, organizados. Alumnos: solidaridad, cooperación.	100		0
8	En caso de existir antivalores, ¿cuáles son?	Falta de honestidad, hurto, falta de veracidad en los alumnos, no hay respeto entre ellos, y en alguna violencia.	100		0

ANÁLISIS:

1. En la primera pregunta los directivos de la institución contestan que la comunicación es conversar, interactuar con todos los actores educativos, esto es con docentes estudiantes, administrativos, padres de familia y comunidad, tienen claro el concepto.
2. En la segunda pregunta los directivos en 67% tienen claro que en la institución para mantener el liderazgo sus actos están regulados por la Ley Orgánica de Educación, y su reglamento que norman la gestión y liderazgo de los directivos en las instituciones.
3. En el caso de surgir conflictos del personal docente con los directivos, éstos últimos tienen claro en un 83% que la mejor manera de resolver es utilizar la comunicación, para conocer el problema y plantear soluciones en unión con los involucrados.
4. En la cuarta pregunta los directivos en un 67% conocen las características que debe tener la persona porque han señalado algunas de ellas como: ser comunicativo, democrático, responsable, saber tomar decisiones, solucionar oportunamente los problemas y sobre todo hicieron énfasis en ser flexible.

5. Los directivos de la institución conocen de los tipos de liderazgo porque el 83% manifiesta que hacen uso en su práctica diaria del liderazgo democrático y participativo.

6. Los directivos de la institución en un 100% dicen que los valores que se busca desarrollar en la práctica docente y en los estudiantes son: la responsabilidad, la solidaridad, el respeto y la veracidad entre otros.

7. Los valores que predominan en los profesores y alumnos, según los directivos, que expresan en un 100%, en los profesores hay responsabilidad, respeto a los estudiantes, su trabajo lo realizan con ética. En los alumnos hay colaboración, cooperación y solidaridad.

8. En los estudiantes también existen antivalores los que están presentes, según expresan los directivos en un 100% son los siguientes: falta de honestidad, hurto, no hablan la verdad, falta el respeto en las relaciones interpersonales entre estudiantes, y violencia en algunos de ellos.

MATRIZ DE PROBLEMÁTICAS

Problemas observados	Causas	Efectos
Problema 1. Clima de convivencia por mejorar	Existen grupos entre el Personal docente.	Falta integración en el Personal Docente.
	No existe el código de convivencia	Pérdida de valores en la actuación de ciertos estudiantes
Problema 2. Alto índice de repetición escolar	Falta apoyo del hogar	Bajo rendimiento escolar
	Desequilibrio emocional	
	Falta de motivación	
Problema 3. No hay una comunicación efectiva entre los actores educativos.	Falta de comunicación con los padres de familia	Estudiantes no cumplen deberes y tareas escolares
		Inasistencia a clases de los estudiantes
Problema 4 Existe alto índice de violencia estudiantil	Migración de los padres y hogares desorganizados Medios televisivos con programas que generan violencia. Padres trabajan.	Comportamiento inadecuado en el aula de clase. Problemas de conducta. Carencia de valores
Problema 5. Falta de capacitación docente	Los cursos solamente están organizados por el Ministerio de Educación. Cupos no disponibles para inscripción.	Falta de innovación en la enseñanza aprendizaje. Dificultad en la planificación.

5. DISCUSIÓN

De la investigación realizada en el colegio UNEDID sobre Gestión, Liderazgo y Valores se ha obtenido resultados que en gran parte reflejan la realidad educativa de la Institución.

ANÁLISIS:

DE DIRECTIVOS

Los datos estadísticos sobre formas de organización, indican que en un ciento por ciento predomina el trabajo en grupos y por coordinadores de área y en un menor porcentaje el Rector organiza las tareas y toma decisiones. Si estos resultados analizamos desde el tipo de liderazgo que ejercen los Rectores como primera autoridad de la Institución Educativa, el resultado se enmarca en la aplicación del liderazgo centrado en el grupo, en donde se brinda un espacio a sus colaboradores para la realización de sus tareas, sin perder desde luego el control del grupo y al final la toma de decisiones, también se estaría aplicando el estilo de liderazgo participativo, según el cual el líder pide la opinión a sus subordinados la información requerida, pero son ellos quienes toman la decisión final.

Si analizamos la forma de Organización de los equipos de trabajo por Coordinadores de Área, el estilo de liderazgo que aplica la autoridad es el delegativo, porque el trabajo en equipo lo realizan los coordinadores de Área, la segunda autoridad el Sr. Vicerrector, y su funcionamiento está reglamentado.

Los datos estadísticos en cuanto al tamaño de la organización indican que es en función de los resultados obtenidos en la institución están normados en un manual y reglas, cada uno cumple sus funciones específicas que están contempladas en la Ley Orgánica de Educación y su Reglamento.

El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por el rector, en este caso se aplica el estilo directivo, pero a su vez el participativo porque quien toma la decisión final es la primera autoridad.

En muchas situaciones el directivo delega la resolución de conflictos. En el caso de la institución la respuesta se apega a la realidad, varias ocasiones la solución se delega a la Comisión de Disciplina del Plantel, o al DOBE.

Las habilidades del Liderazgo que se requieren para dirigir una institución, se logran estudiando las teorías contemporáneas, y se desarrollan con estudio en Gerencia. La Gestión Pedagógica consideran que si fomenta la producción del diagnóstico y solución a problemas de la comunidad.

De los organismos que integran la institución se ubica en primer lugar la Redirección, Consejo Académico y la Técnica.

El equipo didáctico, técnico lleva a cabo la evaluación haciendo un seguimiento global y coordinando las actividades de enseñanza aprendizaje que se proponga a los alumnos; se concluye que directivos y profesores hacen un seguimiento global a los alumnos y las actividades educativas son coordinadas.

DE ENTREVISTA A DIRECTIVOS

En referencia a la entrevista realizada a los directivos puedo manifestar que las autoridades de la institución tienen claro lo que es la comunicación, la conciben como una manera de mantener integrados a todos los miembros del centro educativo: profesores, estudiantes, personal administrativo y de servicio y padres de familia.

Los directivos tienen claro que sus actos al interior de la institución están regidos por leyes y normas como: La Ley Orgánica de Educación y su Reglamento. El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento interno que permite el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo.

.De la respuesta expresada sobre su actuación frente a conflictos surgidos entre directivo- docentes, consideran que en primer plano debe primar el diálogo, plantear, alternativas de solución, y seleccionar entre los involucrados, aquella que satisfaga a las partes.

Cuáles deben ser las características del líder educativo: la respuesta positiva se expresa así: democrático, responsable, saber todo, resolver problemas.

Si analizamos esta respuesta es positiva porque el rol del docente y directivo líder tiene que tener habilidad para la toma de decisiones sin afectar a ninguno de sus miembros, promueve el cambio y la innovación en el centro educativo.

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

Respuesta Positiva: el democrático; si analizamos esta respuesta es positiva porque la toma de decisiones es de carácter participativo, porque decide el grupo y el líder solo hace de conductor, el democrático es el tipo de líder ideal para toda organización, sin embargo en la práctica diaria algunas veces la decisión final la toma el directivo.

Los Valores que predominan en profesores y alumnos: si bien en la respuesta se anotan algunos valores que son básicos que deben estar presentes en el accionar diario de docentes y alumnos sin embargo jamás podremos cumplir en nuestra práctica diaria con el desarrollo y apego al cumplimiento de todos los valores sin embargo, su práctica permiten una completa realización del ser humano, porque son parte fundamental de su desarrollo, y constituyen guía y ejemplo para las demás generaciones

DE DOCENTES

Al analizar las respuestas tenemos que el docente se desempeña como líder frente a sus alumnos y su liderazgo esta ligado a la innovación y cambios dentro de la institución, en otrora de sus respuestas se manifiesta que la gestión promueve un ambiente de aprendizaje armónico, agradable pero a veces, no siempre porque, es tarea difícil buscar una completa formación integral.

Por lo general las respuestas se ubican en la alternativa de a veces. Es importante señalar que los docentes si promueven la investigación en sus estudiantes, lo que conlleva a realizarlo mediante el trabajo en equipo, práctica educativa que se realizan todos los días en la Institución en el desarrollo de los aprendizajes, además se prioriza la práctica de valores tomado este tema como eje transversal en la planificación, y en su mayoría los docentes están abiertos al cambio, buscando la

innovación pedagógica – curricular siendo su política de compromiso con las decisiones de gestión que conllevan al cumplimiento de objetivos institucionales.

En lo que se refiere a la integración al medio escolar manifiestan sentirse poco integrados, esta situación podría mejorarse con un cambio en la gestión desde la primera autoridad.

Los docentes califican el liderazgo de los directivos como que si esta presente en las diferentes áreas lo que hace posible un normal funcionamiento del centro educativo.

DE ESTUDIANTES

Los resultados nos alertan que los directivos no toman en cuenta las opiniones de los estudiantes y tampoco les escuchan sus problemas. La mitad de estudiantes manifiesta que el liderazgo está orientado a la realización de tareas, al referirse a la práctica docente la mitad dice que los profesores no desarrollan nuevas ideas, no hay innovación, y si lo hacen es rara vez, esto nos lleva a tomar una actitud de cambio por parte de los docentes. Los estudiantes manifiestan que a veces los profesores inician sus clases motivando en “**valores y virtudes**” lo que significa que en la práctica de la labor docente no siempre tenemos presente la educación y formación en valores.

Los métodos de enseñanza utilizados por los docentes a veces son innovados y participativos, lo ideal sería llevar diariamente al aula, la innovación en la aplicación de métodos y técnicas que desarrollen mejor el aprendizaje. Se manifiesta de parte de los estudiantes que los docentes no proponen actividades innovadoras para desarrollar en clase, se hace necesario una mejor planificación en cuanto se refiere a las actividades a realizar en clase.

La investigación arroja datos claros que los docentes tienen que poner más atención en los problemas de los estudiantes, aunque si existe diferencia en la oportunidad que les brindan en la hora clase para que expresen sus opiniones, porque los estudiantes así lo expresan, sin embargo es el profesor quien decide que se hace en la clase. Lo que es importante rescatar que el docente de la institución trabaja en el aula distribuyendo a los alumnos en grupos de trabajo.

Los estudiantes responden en la encuesta estar en desacuerdo que exista un compromiso del docente con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas, pero si en cambio expresan estar de acuerdo que la ética y los valores se enseñan con el ejemplo.

DE PADRES DE FAMILIA

Los padres de familia califican de muy bueno el trabajo realizado por los directivos de la institución, a su vez que manifiestan mantener una muy buena relación con directivos y profesores, al igual que califican de muy buena su colaboración sobre todo en la ayuda de deberes y tareas de sus representados.

Expresan que si asisten puntualmente a los llamados que hace la institución cuando requieren de su presencia en el colegio. Consideran que la educación que reciben sus hijos en el colegio les ayuda a un cambio positivo en su actitud y que les agrada participar de las actividades que se desarrollan en la institución. En otra parte de la encuesta se interroga sobre la atención que reciben cuando asisten a la institución, manifestando que si son atendidos por los directivos y profesores.

Si existe preocupación de los padres de familia porque ellos aspiran a que los directivos y profesores les informen oportunamente sobre el ritmo de aprendizaje y conducta de sus hijos, consideran que no se está cumpliendo con este requerimiento. De mi experiencia se acostumbra de parte del personal docente comunicar al padre de familia solamente los casos de los estudiantes que están con bajo rendimiento, actitud que no es la misma con los estudiantes de buen rendimiento y buena conducta.

Además expresan los padres de familia que la institución está brindando una formación integral, así lo consideran porque se evidencia en la práctica de valores que desarrollan en el trabajo diario tanto los directivos como profesores.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Con la finalidad de conocer la Gestión, Liderazgo y Valores en el Colegio UNEDID en Cuenca se realizó la investigación de cuyos resultados se puede concluir:

- Que la institución investigada está organizada por grupos de trabajo y por coordinadores de área y departamentos.
- La primera autoridad toma las decisiones y organiza las tareas.
- El tamaño de la organización se mide en función de resultados obtenidos.
- Las tareas están reguladas por un reglamento y por una autoridad que cumple y hace cumplir cuyas habilidades se adquieren con el estudio y por la experiencia.
- De los resultados obtenidos de los docentes se concluye que poseen las habilidades de líder, cuyo liderazgo es innovador y abierto al cambio.
- La gestión sirve para crear un ambiente armónico en el aprendizaje basado en la investigación y cambios metodológicos, priorizando en el aprendizaje como eje transversal el desarrollo de valores. Se presentan desacuerdos con el Rector y falta de integración del Personal Docente, sin embargo están de acuerdo que a veces predominan los valores en las decisiones de los directivos.
- Los estudiantes expresan que no se toma en cuenta sus opiniones, y que los directivos no les escuchan, los profesores rara vez llevan nuevas ideas al salón de clase, sin embargo si les motivan en valores y en virtudes.
- Los padres de familia aprueban la gestión de los directivos y mantiene buenas relaciones y muy buena colaboración en tareas escolares pero expresan que por algunas ocasiones sus inquietudes no son atendidas, hay poca información del rendimiento de sus hijos, si bien algunos manifiestan que si hay formación integral sin embargo otro porcentaje de padres de familia manifiestan que falta educar en valores por parte de la institución educativa.

RECOMENDACIONES:

- Se hace necesario mejorar las relaciones interpersonales entre los actores educativos.
- Incluir en los contenidos de aprendizaje el desarrollo y práctica de valores.
- Integrar al padre de familia como colaborador en el aprendizaje de sus hijos.
- Informar oportunamente sobre el rendimiento escolar de sus hijos.
- Mejorar los estilos de gestión en lo administrativo, tecnológico, social y didáctico.
- Desarrollar la comunicación como práctica diaria entre directivos, docentes, administrativos, estudiantes, padres de familia y personal de servicio.
- Las autoridades deben prestar más atención a las inquietudes de los estudiantes y coordinar acciones a través del Consejo Estudiantil.
- Innovar la metodología por parte del docente en la enseñanza-aprendizaje.

7. PROPUESTA DE MEJORA

1. TITULO DE LA PROPUESTA:

Innovación Curricular en la Planificación para mejorar el contexto espacial del aprendizaje en el desarrollo de valores en los alumnos y profesores del Ciclo Básico.

2. JUSTIFICACION:

Si partimos de que la sociedad actual exige una educación de calidad, más diversificada que atienda no solo a los procesos de adquisición de conocimientos sino de preparación al alumno en la practica de valores, y luego del análisis y discusión realizados en base a la información obtenida en el proceso de investigación , hace falta mejorar la planificación curricular con motivación en valores y virtudes, siendo necesario una innovación en el docente, con un cambio de actitud, que atienda los problemas del estudiante y para dar cumplimiento a la formación de valores se requiere de un centro educativo con una organización flexible, cuyos actores estén predispuestos al cambio en la planificación didáctica, en el proyecto institucional, en los problemas socioculturales y organizativos, que conlleven a mejorar el aprendizaje mediante la actualización curricular tanto de directivos como de docentes.

3. OBJETIVO GENERAL DE LA PROPUESTA

Adoptar nuevas formas de diseño en la planificación, enmarcadas en el desarrollo de valores para un mejor nivel de convivencia escolar.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Capacitar a los docentes sobre el nuevo instrumento de planificación y evaluación de Educación Básica.
2. Motivar al docente en el trabajo en equipo, guiados por las instancias de liderazgo técnico – administrativas.
3. Fomentar la práctica de valores en directivos, docentes y estudiantes durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

4. ACTIVIDADES

- Motivación de la necesidad de actualización curricular basada en valores, para el cumplimiento de esta actividad se entregará material impreso con los parámetros del Código de Convivencia emitido por el Ministerio de Educación para su respectivo análisis a nivel de áreas.
- Integración del equipo que colabore en el desarrollo de la propuesta, esta actividad se cumplirá con el apoyo de las autoridades de la institución, el trabajo estará centrado en comunicación con el vicerrectorado, esta actividad se cumplirá de acuerdo al nivel de importancia y ejecución que se brinde a la propuesta.
- Capacitación en nuevas prácticas de planificación, para llevar a efecto esta actividad será necesario solicitar la colaboración de personal preparado en el tema.
- Financiamiento (colecturía), previo el conocimiento de la propuesta de parte de la autoridad respectiva y tener la respectiva autorización para su ejecución se pondrá a consideración los materiales y demás gastos requeridos como material de escritorio, material audiovisual, etc.
- Coordinación directivo – docentes en el horario de capacitación para esta actividad se analizará los posibles espacios que brinde la autoridad para la ejecución.
- Participación del área de Informática en la factibilidad del uso de la sala de cómputo, se ha considerado realizar esta actividad por la utilidad del material digital sobre todo en capacitación.
- Revisión periódica de planificaciones, este trabajo solo será posible a través de la autoridad y buscando espacios en las reuniones de área.
- Coordinación con jefes de Área en la solución de problemas que se presentaren.
- Compromiso de docentes y directivos en aunar criterios mediante el diálogo constructivo, actividad que se alcanzará con la motivación constante, el uso de la comunicación.
- Colaboración de los Padres de familia en el desarrollo de la Propuesta, para la ejecución de esta actividad se aprovecharán los espacios de reuniones convocados por la autoridad, por el DOBE, por dirigentes de curso del ciclo

básico: Octavo, Noveno y Décimo de Educación General Básica y buscar un compromiso de los padres en la necesidad de su colaboración para alcanzar el cumplimiento del objetivo de la propuesta.

5. LOCALIZACION Y COBERTURA ESPACIAL

El Colegio UNEDID de la ciudad de Cuenca viene funcionando por más de veinte y cinco años, formando a jóvenes en el ciclo Básico (8vo., 9no. Y 10mo. de EGB.) y el Bachillerato, durante el tiempo de mi práctica docente en la institución no se ha realizado en la planificación una innovación curricular, siendo la capacitación docente muy limitada, la preparación y mejoramiento profesional lo hacen en forma individual de acuerdo a su situación y disponibilidad, como tampoco se ha asistido a la capacitación que ofrece el MEC por falta de cupos disponibles, si bien en la práctica docente se está aplicando las proyecciones del currículo de 1996; surge, la necesidad de actualización e innovación curricular en la práctica de valores.

6. POBLACION OBJETIVO

- Lograr una formación de los jóvenes del Básico en función de los objetivos de la Educación General Básica y de misión y visión institucional.
- Tecnificación del Trabajo docente sobre todo en el desarrollo de los valores.
- Asegurar resultados reales del proceso enseñanza – aprendizaje.
- Buena práctica de la administración de la evaluación de aprendizaje.
- Disminuir perdidas de año en los estudiantes.
- Participación del Padre de Familia.

7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA:

HUMANOS: Directivos, Jefes de Área, Capacitadores, Consejo Directivo, Docentes y Administrativos.

MATERIALES: Material audio – visual.

Sala de cómputo

Textos de Actualización Curricular

FÍSICOS: infraestructura del colegio

ECONÓMICOS: presupuesto institucional

8. PRESUPUESTO

A continuación se desarrolla el presupuesto requerido para el cumplimiento de las actividades contempladas en la propuesta.

Nro	Descripción	Cantidad	V. Unitario	V. Total
1	Folleto del Instrumento curricular	45	\$ 3,00	\$ 135
2	Folleto del Código de Convivencia	45	3,00	135
3	Capacitación docente con la participación de un profesional	2 horas	20	40
4	Material digital	45 C.D.	1	45
5	Material motivador a Padres.	250 copias	0,02	5
6	Una resma papel bond Hojas A4	1	3,80	3,80
7	Material de escrito:			
	Carpetas	5	0,60	3,00
	Marcadores	3	1,50	4,50
	Bolígrafos	45	0,30	13,50
	Perforadora	1	5,00	5,00
	TOTAL			389,80

Financiamiento: Los gastos ocasionados en la ejecución de la propuesta serán financiados por la institución educativa

9: CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	FECHA DE EJECUCIÓN
Socializar la propuesta y sus objetivos en autoridades, Consejo Ejecutivo, y Personal Docente	Segunda quincena de Agosto del 2012
Motivación en la necesidad de actualización curricular basada en el desarrollo de valores. . Entrega del Código de Convivencia emitido por el Ministerio de Educación para su respectivo análisis.	Primera quincena de Octubre del 2012
Coordinación con el Vicerrectorado en busca de espacios de ejecución de la propuesta y capacitación docente.	Tercera semana de Octubre del 2012
Capacitación docente en “Actualización Curricular” enfocado en el desarrollo de valores.	Primera semana de Noviembre del 2012
Planificación Curricular Docente, coordinado en las áreas	Segunda quincena de Noviembre.2012.
Seguimiento de procesos	Segundo y Tercer trimestre
Evaluación de Aprendizajes con desarrollo de valores.	Todo el año lectivo.
Análisis del Código de la Niñez y Adolescencia y Manual de Convivencia.	Primera y segunda semana de enero.
Conferencia a padres de familia con el apoyo del DOBE en el Código de la Niñez y Adolescencia, y Manual de Convivencia.	Fechas a señalarse en el Segundo y Tercer Trimestre.
Informe de Aprendizajes a los Padres de familia.	Una sesión por trimestre.
Análisis de resultados y toma de decisiones	Junio 2013.

8. BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN, C. (2006). *El clima Escolar, como Plataforma de cambio*.
- ÁLVAREZ, L. (2010). *Guía Didáctica: Proyecto de Grado I. Loja*.
- ÁLVAREZ, M. (1998). *El Equipo Directivo. Recursos técnicos de Gestión*. Laboratorio Educativo. Venezuela.
- ARÓN, A y Milicie, N. (1999). *Clima Social Escolar y Desarrollo Personal*. Santiago, Editorial Andrés Bello.
- BUELE MALDONADO, M. (2011). *Guía Didáctica: Proyecto de Grado II*. UTPL: Loja.
- *Centro de Proyección Cristiana. Educación en Valores*. Primera Edición. Lima.
- *Código de la Niñez y Adolescencia*. Quito.
- CORREA, C. (2010). *Guía Didáctica: Liderazgo, Valores y Educación*. Segundo Ciclo. UTPL. Loja-Ecuador.
- CHAVARRÍA, M. (2007). *Educación en un Mundo Globalizado*.
- GARCIANALO, P. *Plan Estratégico Educativo*. {En línea}. México. Disponible en: www.Observatorio.org/manual Plan estratégico. (Consulta 14-09-2011)
- GIL ADÍ, Daniel. (2004). *Liderazgo una decisión personal*. México.
- GUILLÉN, M.(2006). *Ética en las Organizaciones*. Madrid.
- Institución Educativa. (2009). *Diagnóstico*. [En línea]. Disponible en: www.arony.Obolog.com/diagnóstico-institución educativa.
- MINEDUC – (2005). *La Convivencia Escolar*.
- Ministerio de Educación. (2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica*. Quito.
- Ministerio de Educación. (2011). *Ley orgánica de Educación*. Quito.
- Ministerio de Educación. (2008). *Normas para un Código de Convivencia*. Quito.
- Monografía. Com. *Educación en Valores*
- Pineyro, M. *Planeamiento Institucional*. Rev. Iberoamericana de Educación. Perú.
- Proyecto Educativo UNEDID. Cuenca.
- QUINTINA, M. Moreno, C. (2011). *Organización y Dirección de Centros Educativos Innovadores*.

- TORRES, Luis. (2007). *Derecho a una Educación de Calidad*. Orientaciones Metodológicas y Didácticas. Loja.
- VALDIVIESO, Tania. (2011). *Guía didáctica: Ciclo iV*. Gerencia Educativa. Loja.

9.- APÉNDICES

- Encuesta a directivos
- Entrevista a directivos
- Encuesta a docentes
- Encuesta a estudiantes
- Encuesta a Padres de Familia

ENCUESTA A DIRECTIVOS

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

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

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo _____

Provincia: _____ Cantón: _____

Sector: Urbano () Rural () Tipo: Fiscal

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:

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

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

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

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

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

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

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

10. El equipo educativo o equipo didáctico o junta de profesores de su institución es el encartado de:

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca

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

La pregunta 11, 12 y 13 deben ser respondidas con términos si o no

11. 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 programación 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.

12. 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 ()

13. 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. ()

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

ENTREVISTA A DIRECTIVOS:

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

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

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

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

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

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ENCUESTA A DOCENTES

Sr. Profesor (a)

Le solicito que LEA ATENTAMENTE cada una de los parámetros establecidos. A continuación responda, SEGÚN SU PROPIA EXPERIENCIA PERSONAL.

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. SIEMPRE
2. A VECES
3. NUNCA

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo _____

Ubicación _____

Provincia: _____ Cantón: _____

Sector: Urbano () Rural () Tipo: Fiscal

2. CUESTIONARIO

3.

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

14. Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera.			
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.			
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.			

ENCUESTA A ESTUDIANTES

Sr. Srta. Estudiante:

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

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de estas situaciones.

Cada declaración tiene cuatro posibles respuestas:

- CA 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:

1. Nombre del establecimiento educativo _____

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia: _____ Cantón: _____

Sector: Urbano () Tipo: Fiscal

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

ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

Sr. (a) Representante

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

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de estas situaciones.

Cada declaración tiene cuatro posibles respuestas: Excelente, Muy Buena (MB), Buena (B), Regular (R).

En una segunda parte en cada declaración hay dos posibles respuestas: SI, NO.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo _____

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia: _____ Cantón: _____

Sector: Urbano () Tipo: Fiscal

2.- CUESTIONARIO

1	Pregunta	Excelente	MB	B	R
	¿Cómo califica el trabajo de los directivos de la institución?				
2	¿Cómo es su relación con directivos y profesores?				
3	¿Cómo es su colaboración con las tareas escolares de sus hijos (as).				
	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases				

	DECLARACIONES	SI	NO
4	Asiste puntualmente a los llamados que hace el colegio		
5	Considera que la educación que recibe su representado le ayuda a un cambio de actitud positiva		
6	Los directivos y profesores atienden sus requerimientos y sugerencias.		
7	Le agrada participar de las actividades que se desarrollan en el colegio donde se educa su hijo?.		
8	Los directivos y profesores le mantienen informado del ritmo de aprendizaje y conducta de su hijo (a).		
9	Los directivos y docentes desarrollan valores que se evidencia en la formación integral de sus hijos.		