



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS DE EDUCACIÓN
MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

***“Gestión de liderazgo y valores en el Colegio Nuestra Señora
de
La Anunciación” durante el año lectivo 2010-2011”***

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

AUTORA:

SILVIA ADRIANA YAMUCA JUMBO

DIRECTOR:

Mgs. Galo Guerrero Jiménez

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2012

CERTIFICACIÓN

Loja, 1 de octubre de 2011

Mgs.
Galo Guerrero Jiménez
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. Galo Guerrero Jiménez
DIRECTOR DE TESIS

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GADO

CESIÓN DE DERECHOS

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

Loja, enero 30 de 2012

AUTORA

Las ideas y contenidos expuestos en el presente informe de investigación sobre ***“Gestión del liderazgo y valores en el Colegio Nuestra Señora de la Anunciación” de la ciudad de Quito***, son de exclusiva responsabilidad de su autora.

f.....

Silvia Adriana Yamuca Jumbo

Cl. 110343531-7

DEDICATORIA

A la riqueza carismática de mi Congregación Hermanitas de la Anunciación y a quienes me acompañaron y motivaron en este proceso de formación humana y académica.

Para los jóvenes del Colegio Nuestra Señora de la Anunciación quienes fueron la inspiración elocuente de este proyecto.

AGRADECIMIENTO

A Dios, la razón de mi vida consagrada, a María la protectora de mi vocación, a mis padres por su fe y sabiduría, a mi Congregación Hermanitas de la Anunciación por su incomparable apoyo, a la Universidad Técnica Particular de Loja, representado en mi Director de tesis Mgs. Galo Guerrero Jiménez, vaya para ellos mis sentimientos de gratitud por todo lo recibido.

Dios es toda recompensa.

CERTIFICADO INSTITUCIONAL

Hta. Antonieta Montalván Campoverde

RECTORA DEL COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA ANUNCIACIÓN

En su despacho.-

De mi consideración:

Yo, Silvia Adriana Yamuca Jumbo, en calidad de estudiante de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo de Modalidad Abierta y a Distancia de la Universidad Técnica Particular de Loja, solicito a Usted se digne autorizar a quien corresponda se me permita desarrollar mi trabajo de investigación sobre el tema: **“Gestión, Liderazgo y valores en la administración de su prestigiosa Institución”** que por su propósito es una investigación aplicada y por la profundidad es descriptiva porque interpreta la acción del líder en el campo de la educación”.

Por la favorable aceptación, expreso los sentimientos de fiabilidad y gratitud sincera.

Atentamente

.....

Lic. Silvia Yamuca J.
ESTUDIANTE

.....

Hta. Antonieta Montalván
RECTORA

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR.....	ii
AUTORÍA.....	iii
ACTA DE SESIÓN.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
CERTIFICADO INSTITUCIONAL.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
RESUMEN.....	1
1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. La gestión Educativa.....	5
2.1.1. Concepto.....	7
2.1.2. Enfoques de la gestión educativa.....	10
2.1.3. Tipos de Gestión.....	16
2.2. Liderazgo Educativo.....	22
2.2.1. Concepto.....	22
2.2.2. Tipos.....	23
2.2.3. Características.....	26
2.3. Diferencias entre directivo y líder.....	27
2.4. Los valores y la educación.....	30
3. METODOLOGÍA.....	51
3.1. Participantes.....	51
3.2. Materiales e instrumentos.....	54
3.3. Método y procedimientos.....	55
4. RESULTADOS.....	58
4.1. Diagnóstico.....	58
4.1.1 Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidenciara la gestión en liderazgo y valores.....	58
4.1.1.1. El manual de organización.....	58
4.1.1.2. El código de Etica.....	59
4.1.1.3. El plan estratégico.....	66
4.1.1.4. El plan Operativo anual (POA).....	86

4.1.1.5. El proyecto educativo institucional (PEI).....	94
4.1.1.6. Reglamento interno y otras regulaciones.....	95
4.1.2 La estructura organizativa de la Unidad Educativa.....	98
4.1.2.1. Misión y Visión.....	98
4.1.2.2 .El Organigrama.....	99
4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos.....	100
4.1.2.4. El clima escolar y convivencia con valores.....	103
4.1.2.5. Dimensión pedagógica curricular y valores.....	103
4.1.2.6. Dimensión organizativa operacional y valores.....	105
4.1.2.7. Dimensión organizativa financiera y valores.....	105
4.1.2.8. Dimensión comunitaria y valores.....	110
4.1.3 Análisis del FODA.....	113
4.1.3.1. Fortalezas y debilidades.....	113
4.1.3.2. Oportunidades y amenazas.....	114
4.1.3.3. Matriz del FODA.....	115
4.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS.....	118
4.2.1. De los directivos.....	119
4.2.2. De profesores.....	129
4.2.3. De estudiantes.....	132
4.2.4. De los padres de familia.....	134
5. DISCUSIÓN.....	139
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES.....	142
7. PROPUESTA DE MEJORA.....	144
8. BIBLIOGRAFÍA.....	147
9. APÉNDICES	148
9.1 Matrices de encuestas.....	149
9.2 Fotografías.....	155

RESUMEN

El proyecto de investigación sobre “La gestión del liderazgo y valores en el Colegio Nuestra Señora de la Anunciación de la ciudad de Quito”, Provincia de Pichincha, constituye un espacio fundamental en el quehacer educativo que nos permite aplicar un proceso de reflexión y análisis desde niveles teóricos y prácticos con los actores de la comunidad educativa. En este proceso de investigación se ha sintetizado la información masiva que tiene el colegio para su proyección educativa y se ha expuesto facilitar como hacer que la educación se sirva de otros medios que les permita como aprender a gestionar un empresa en este caso la educativa; como liderar un proyecto de vanguardia y cómo hacer que los estudiantes se involucren en la formación de valores y que trasciendan hacia el amor, lo bello y lo justo para colmar de satisfacción la vida del ser humano. Por lo tanto este proyecto de tesis es fruto de la síntesis de consulta bibliográfica, de la aplicación de instrumentos como encuestas, entrevistas y de la riqueza profesional otorgada por la experiencia de vida en el quehacer humano y educativo que define la información teórica, práctica y científica, que servirá para mejorar la calidad de la educación y cuantificar los desafíos que proporciona la misma. Como profesional de la educación recomiendo la lectura de este proyecto de investigación que por sí sola está encaminada a contribuir al mejoramiento de la formación integral de los jóvenes. En una época materialista y mecanizada el poder de la gestión y el liderazgo en la educación serán los portavoces de lo que queremos ser y hacer dentro de la empresa educativa por lo tanto la propuesta a esta inquietud es prepararse para enfrentar la sociedad con un plan de acción en el liderazgo y la gestión administrativa. Plantear un sistema de gestión y liderazgo con una visión humanística implica levantar un escenario de discusión que garantice un alto nivel de calidad educativa, en donde se refleje con objetividad el nivel de exigencia que propone la nueva Ley Orgánica de Educación General Básica.

PALABRAS CLAVES: *Gestión, Liderazgo, valores*

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo que me he impuesto al plantear este proyecto de tesis sobre gestión liderazgo y valores en el Colegio Nuestra Señora de la Anunciación de Quito será útil para conocer los procesos de administración y la práctica de valores que se aplica en la Institución.

Este proceso de investigación no es un tratado de gerencia educativa tiene una perspectiva definida: es una investigación del proceso de gestión, liderazgo en la formación de valores que se aplica a directivos docentes y estudiantes que forman parte del Colegio Nuestra Señora de la Anunciación de Quito, para que, tomando conciencia de su función, puedan dirigir, de manera más objetiva, más planificada y mejor orientada el sistema de gestión y liderazgo institucional.

La factibilidad de este proyecto es confiable debido a que los resultados obtenidos son fruto de la aplicación de técnicas de investigación como encuestas, entrevistas, registros de observación a los directivos, docentes, padres de familia y estudiantes del segundo y tercer año de bachillerato del Colegio Nuestra Señora de la Anunciación, de la ciudad de Quito, con el propósito de facilitar vías de solución, por tanto las muestras que ha sido tomadas evidencian los niveles de deficiencia en gestión y liderazgo administrativo que aplica la institución.

Es un trabajo elaborado, con el concurso de muchos pensamientos, extraídos unos, del gran valor conceptual que nos ofrece diversos modelos de gerencia educativa, recogidos otros, en el intercambio de experiencias con autoridades, maestros, compañeros, padres de familia y estudiantes del Colegio Nuestra Señora de la Anunciación.

Este proyecto de tesis consta de cinco partes:

- La **primera parte** determina la metodología que caracteriza la población a investigar, los instrumentos, métodos y procedimientos. La aplicación de los instrumentos de investigación están identificados por sus nombres, sus edades,

su sexo, esto me permite demostrar que el Proyecto de Investigación es confiable creativo e independiente de cualquier criterio personal.

- La **segunda parte** recoge la riqueza conceptual del marco teórico que define los tipos, características de la gestión y liderazgo en la práctica de valores que le dan soporte y fundamento epistemológico. En cada uno de los temas se presentan nuevas definiciones y pensamientos de varios autores, los cuales sirven para ir formando pensamientos propios y relacionados en la vida diaria.

Los temas son muy interesantes y hacen que toda la comunidad educativa profundice más en los conocimientos de liderazgo, gestión y valores; será la puerta por el cual un número significativo de estudiantes se encuentran aportando por primera vez a las teorías de liderazgo, gestión y valores, orientando así la formación profesional de los administradores.

- En la **tercera parte** se determina el diagnóstico situacional que evidencia la aplicación de instrumentos a la gestión educativa a través del FODA de toda la estructura organizativa enmarcado en el proyecto educativo institucional. No solo basta aplicar adecuadamente las técnicas, sino en el uso eficiente, eficaz y creativo para que los estudiantes tengan alternativas válidas de superación humana, social, económica, cultural y política.
- En la **cuarta parte** se presentan los resultados de las encuestas y entrevistas aplicadas a la población investigada.
- En la quinta parte se exterioriza la discusión como parte medular del proceso de investigación, puesto que se analizan comparativamente los resultados contrastados con la fundamentación teórica que nos permite extraer conclusiones y recomendaciones. El objetivo que tiene esta investigación es analizar la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores personales e institucionales y que fundamentalmente permitan contribuir a elevar la calidad de la educación en los centros educativos, que juntamente con la propuesta de mejora que es concientizar a los responsables de las instituciones

a que se comprometan a seguir una línea de liderazgo, gestión, y valores en el ámbito educativo e empresarial.

Finalmente en este proyecto de investigación, se pone en consideración la propuesta de mejoras con el fin de contribuir al crecimiento institucional mediante un proyecto de capacitación y formación del capital humano del Colegio Nuestra Señora de la Anunciación.

Con este trabajo deseo aportar con una de las herramientas indispensables del personal administrativo y decirles que gestionar y liderar una institución es ponerse la camiseta del educador por medio de la práctica de los valores y de una excelente preparación, por lo tanto, el saber relacionarse con los entes educativos es garantizar el porvenir educativo y satisfacer las necesidades de los educandos.

Que esta recopilación de contenidos y experiencias encaje en la institución y sirva para dar oportunidades de organización y cooperación a los que persiguen seguir trabajando por un mundo más justo y noble.

En todo caso, invito a todos los lectores a fortalecer este campo que aun estamos en condiciones de mejorar, ofreciéndoles una visión distinta de lo que debe ser la gestión y liderazgo educativo, brindándoles alternativas y sugerencias que ayuden a satisfacer de mejor manera la gestión administrativa que ustedes realizan en sus respectivas instituciones.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. La gestión educativa: concepto, importancia, tipos

"Si queremos mejorar la calidad de las cosas que hacen los hombres, debemos mejorar la calidad de los hombres que hacen las cosas" (anónimo).

Nuestro marco de referencia es un conjunto conformado por teorías y explicaciones que si bien mantienen entre ellas ciertas discrepancias importantes, participan de una serie de principios comunes, o por lo menos no contradictorios.

En este contexto podemos destacar la gestión a manera de introducción, el mundo ha entrado en una etapa de su historia que se caracteriza por la mutación, pero estos cambios es fundamentalmente diferente de las que ha experimentado en el pasado. Además de las transformaciones geopolíticas y políticas que han modificado profundamente el panorama mundial durante los diez últimos años la mutación afecta a la civilización. Su particularidad es triple: es ininterrumpida y constante; es rápida y tiene tendencia a acelerarse y por ultimo afecta al conjunto del planeta y a casi todas las esferas y condiciones de la actividad y la vida del hombre y la sociedad.

Una de las mutaciones de repercusión mundial se debe al considerable desarrollo de la educación a lo largo de la segunda mitad del siglo XX – que a veces se ha denominado “la explosión de la educación” y al significativo aumento del promedio del nivel de instrucción de la población mundial. Uno de los factores decisivos de los adelantos de la educación en su conjunto y del extraordinario progreso de los conocimientos ha sido el desarrollo de la educación superior cuyo ritmo de expansión es el más espectacular de todos.

Sandoval, E. (1999). *Visión de Futuro*. Quito: Edición y coordinación Técnica.

El desarrollo personal es indisociable del concepto de educación y la educación no es función exclusiva de la escuela. También la brinda el medio social en su totalidad; por ejemplo, un análisis global del fenómeno educativo exigirá tomar en consideración la transmisión familiar de valores, el conocimiento que llega de los

medios masivos de comunicación social y las actividades que se realizan en el tiempo libre, entre muchos más.

“En este sentido una persona educada, es aquella que va evolucionando cada día más; siguiendo esta línea de pensamiento y abriéndose a algunos postulados culturales psicológicos, sociales la gestión educativa juega un papel preponderante dentro de la educación empresarial y educativa. En síntesis la gestión educativa, designa al conjunto de prácticas sociales empresariales mediante las cuales un grupo asegura que sus miembros adquieran experiencia social históricamente acumulada y culturalmente organizada”.

Piaget Jean. *Manual Práctico para el Docente de Preescolar*.

El cliente es exigente con el médico, ingeniero abogado; si el tratamiento médico, la construcción de una vivienda o la defensa de un caso no son satisfactorios, simplemente cambiamos de profesional. ¿Frente a las deficiencias del sistema educativo, estamos en capacidad de cambiar de maestro en cualquier momento? Seguramente no podemos darles el mismo tratamiento.

Toda profesión debe responder con eficiencia y eficacia en la generación de bienes o servicios para una sociedad, tiempo y espacios determinados, con lo que es posible establecer valores agregados que le originen preferencias frente a la competencia.

La educación no es solo habilidad para manejar las ciencias básicas sino los comportamientos y reacciones sociales, los nuevos paradigmas, los códigos de valores, las amenazas internas y externas. El concepto de seguridad ciudadana, por ejemplo: ¿no constituye en el momento actual, un aprendizaje más vivencial que académico? Las nuevas realidades de comienzo de siglo, son la globalización económica y política, así como la educación, cultura, valores y formas de vida difundidos a través de los medios de comunicación, nos obligan a correr, quizá ya no para visualizar el futuro sino para entender el presente.

2.1.1 CONCEPTO Y LINEAMIENTOS DE LA GESTIÓN:

Seguimientos de plazos, costes y resultados, comparación entre los objetivos ejecutados y planificados.

La teoría de la gestión es un mosaico de teorías y modelos, que ya desde sus orígenes han contribuido al desarrollo de las organizaciones modernas; básicamente estas aportaciones se concretan en dos grandes líneas teóricas: 1: centros escolares como organizaciones formales; 2: Como organizaciones informales. La influencia de ambas es la teoría de la gestión; el objetivo de este trabajo es caracterizado por el sistema de control de gestión estratégica de las organizaciones.

La gestión establece un conjunto de elementos de análisis que justifican la necesidad de enfocar los sistemas de control en función de la estrategia y la estructura de la organización, elementos de análisis cuantitativos y cualitativos, elementos financieros y no financieros, resumidos todos en los llamados factores formales y no formales de control de calidad. Esta gestión se alimenta de un sistema que significa la retroalimentación de información eficiente y eficaz, para la toma de decisiones generales.

La **gestión consiste en:** presentar un perfil, coherente y unificado de decisiones, definiendo los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos. Definir las acciones para extraer ventajas a futuro; se consideran tanto las oportunidades y amenaza del medio en el que está inserta, como los logros y problemas de la misma organización; esto se hace comprometiendo a todos los actores de la institución y dando respuesta al tipo de servicio que se ofrece. Un buen clima de organización es condición necesaria en el modelo de gestión de calidad.

Lepeley, M. T (2003) *La gestión y calidad en la educación*. México: Hill Interamericana.

El desarrollo del proceso es responsabilidad del director, pero no el que realiza todas las tareas, su rol es:

- Planificar
- Controlar
- Definición de objetivos
- Decisiones para solucionar problemas
- La comunicación
- Capacitación del personal
- La influencia del poder.

La noción de autoridad es un concepto necesario comprender en la relación directivo - institución. Este liderazgo puede tener base en el saber y en sus habilidades, en la contigencia de situaciones afectivas, etc. El rol directivo implica la gestión de los procesos formales de la institución, aquellos formulados y planificados, pero a su vez acciones sobre situaciones no planificadas como son las relacionadas con las actitudes de los actores institucionales.

El rol del director en una escuela o colegio con necesidad de cambio, es la transformación educativa, pensando en este proceso como una necesidad de reflexión, discernimiento, análisis, y cuestionamientos de sus propuestas, que orientan y reorientan la marcha institucional, con objeto de acomodarse a las necesidades de las demandas sociales de su territorio y como también de tomar una perspectiva crítica para poder modificar en función del desarrollo positivo de la sociedad que la sostiene.

Un error muy común en los directivos es de no mantener sanas relaciones con sus subordinados, con el miedo de perder autoridad. Con esa distancia van perdiendo noción de la realidad cotidiana de los docentes y empleados, con la posible consecuencia de hacer lecturas erróneas para la toma de decisiones.

Los equipos de trabajo pueden perder operatividad, ya que los manejos o conducciones a distancias son cubiertos comúnmente por la burocracia de los papeles, informes y memorándums, y no estoy puntualizando el obviar los registros en la organización, que a mi parecer, son de suma importancia porque nos permiten

el seguimiento "objetivo" de historicidad de las gestiones, hay momentos en que estas herramientas entorpecen el libre desarrollo de las actividades educacionales.

Creo que un buen director debe tener un grado importante de estabilidad emocional, ya que en un mundo de cambios violentos exige una reestructuración permanente de la institución, para que esta no quede caduca en su estructura, esta evolución cultural genera grandes ansiedades en sus actores, dando cuadros de presunciones que pueden desembocar en conflictos internos, con el consecuente deterioro de la tarea institucional. El rol del director es el de calmar las ansiedades o dar un marco contenedor de cambio, que permita restablecer los equilibrios correspondientes, quizás una solución es la de ir pensando, anticipando en equipo las posibles variables de cambio que implican cada reestructuración. Es de suma importancia que el director organice su tiempo y esfuerzo dosificando la direccionalidad de su hacer cotidiano y el programado. Una herramienta muy eficaz es el utilizar racionalmente las agendas de trabajo, no como una suma de citas, compromisos, de ayuda memoria, de registros personales mezclados con los del trabajo, sino como un lugar de organización funcional. Una forma es la de darle prioridad a unas tareas sobre otras, previa evaluación de los requerimientos de las mismas.

En su esencia la gestión trata, de organizar y administrar mejor las actividades de la empresa educativa, orientadas a la aceleración de su desarrollo institucional, asegurando el pleno aprovechamiento de las posibilidades materiales y humanas; toda gestión educativa va de la mano del proceso de toma de decisiones que deben realizar los educadores, con niveles de responsabilidad, para que la institución cumpla sus objetivos; tomar decisiones exige del administrador y educadores, estar informados de diversos aspectos pedagógicos, jurídicos, organizativos, etc. Como de conocer las técnicas y métodos más adecuados para concretar dichos conocimientos en acciones.

El sistema educativo podrá realmente reformularse radicalmente en una perspectiva liberadora cuando se incorpore a un proyecto dinámico de sociedad alternativa, es decir, cuando forme parte de un proyecto político (*Paulo Freire*).

El rol del director se debe apoyar en los pilares del entusiasmo, el esfuerzo, el conocimiento, la escucha, el compromiso con el equipo de trabajo, sintetizando en una tarea jerarquizada de la profesión en un "querer hacer y saber hacer"

ENFOQUES DE LA GESTIÓN EDUCATIVA

Superar restricciones en el ámbito de lo institucional y ciertas deficiencias en materia de organización.

Aprender a manejar los recursos humanos, es decir a los docente; y hay quienes postulan que para la transformación de la gestión educativa es necesario superar la concepción pedagógica de la educación.

El manejo de los conocimientos, creen que la gestión de una escuela se debe dedicar a desarrollar el uso del conocimiento, el cultivo de actitudes interpersonales de convivencia equitativa.

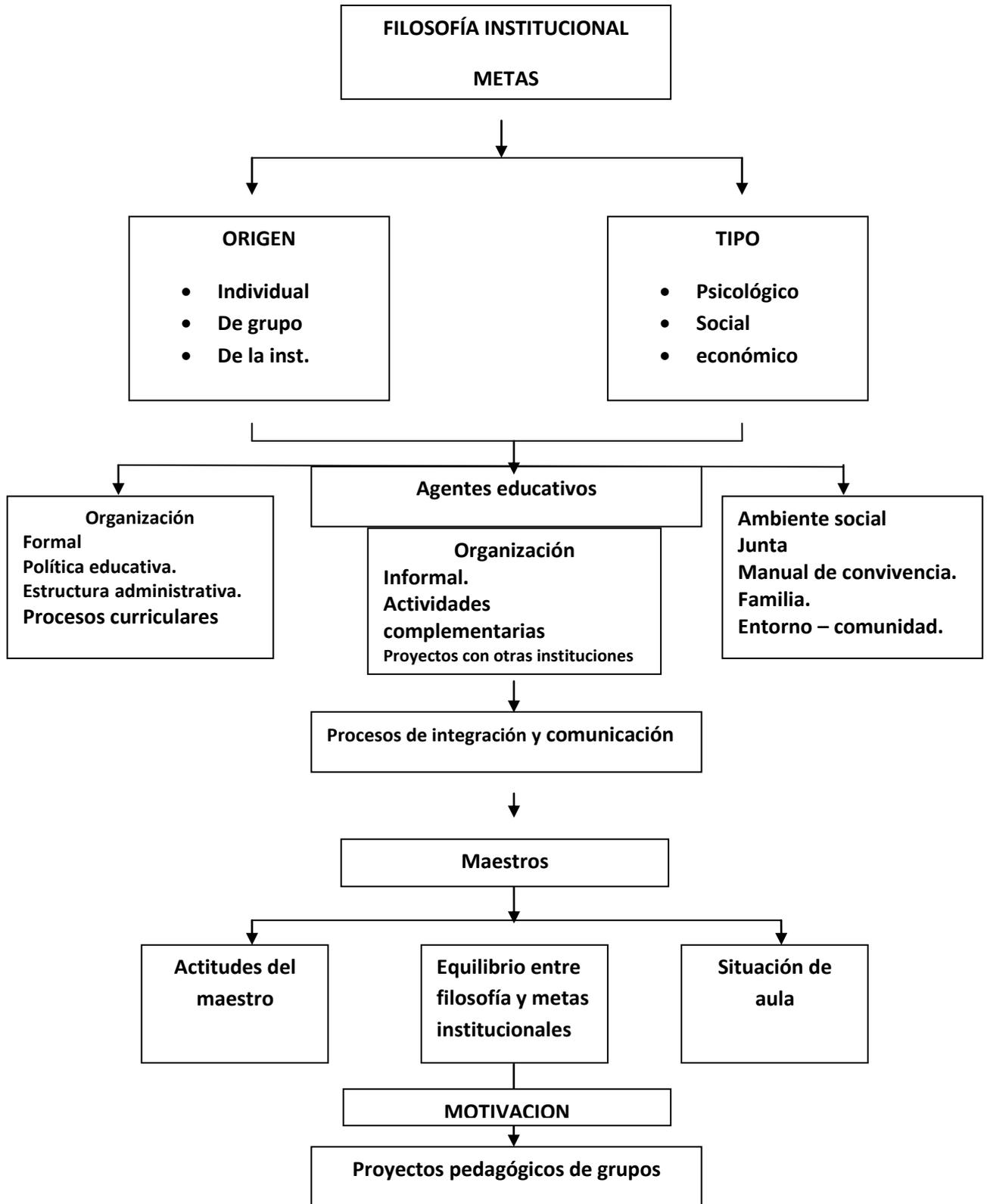
Hay quienes también identifican gestión como administración, hasta considerarlo sinónimos: pero la gestión se encuentra en la creación y dirección hacia el futuro, construyendo las condiciones para que ese futuro se concrete.

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

- Principio básicos.
- La calidad educativa.
- La escuela como empresa.
- Los agentes educativos.

Lalaleo, M. (2006-2015). *Evaluación de la Gestión*. Quito: Ministerio de Educación.

ASPECTOS DE UN CLIMA ORGANIZACIONAL



Un administrador de empresas exitoso es capaz de optimizar de manera constante la utilización de recursos y capacidad de la compañía para el cumplimiento de sus objetivos. Sus responsabilidades y funciones -planificar, coordinar, dirigir, evaluar- exigen una continua interrelación con las distintas áreas funcionales de la organización, con una clara orientación hacia la acción y la toma de decisiones.

Con ese fin, el administrador moderno debe conocer los principios fundamentales de cada disciplina y desarrollar habilidades gerenciales que le permitan diseñar, analizar, implementar y liderar estrategias de negocio de manera eficaz en un mundo cada vez más competitivo y cambiante.

Análisis de la gestión educativa, en base a los siguientes enfoques:

a. El enfoque jurídico que dominó la gestión de la educación durante el periodo colonial, con su carácter normativo y su pensamiento deductivo y dogmático (v. gr. el famoso magister dixit).

b. El enfoque tecnocrático del movimiento científico, gerencial y burocrático de la escuela clásica de administración desarrollada a inicios del siglo XX a la luz de la lógica económica que caracterizó el proceso de consolidación de la revolución Industrial.

c. El enfoque conductista de la escuela psicología de los años treinta y cuarenta que informó la utilización de la teoría del sistema social en la organización y gestión de la educación.

d. Al enfoque desarrollista, de naturaleza modernizadora, concebido por los autores extranjeros en el ámbito de la teoría política comparada que floreció en la posguerra.

e. El enfoque sociológico de los autores latinoamericanos de las últimas décadas, preocupados con la concepción de teorías sociológicas soluciones

educativas para satisfacer las necesidades y aspiraciones de la sociedad latinoamericana.

Guido, *Desarrollo Gerencial*.

Es importante reiterar que esta trayectoria histórica del pensamiento administrativo en la educación latinoamericana se inscribe en el movimiento teórico dominante de las ciencias sociales aplicadas.

El estudio de las nuevas tendencias en la gestión educativa, que hoy se encuentra incluida en nuestra agenda de debates, también se inscribe en ese movimiento y, como tal, debe beneficiarse de las lecciones del pasado, comprometerse con la solución de los problemas del presente y anticiparse a las necesidades y aspiraciones del futuro. ¿Por qué? Porque la historia, como hemos dicho más atrás, no finalizó ayer ni comenzó hoy, más bien diríamos que hoy en día la estamos reescribiendo pues se está reescribiendo un nuevo capítulo de una larga obra política-pedagógica en permanente construcción.

“Para ser excelentes hay que aprender, con la buena formación en todos los ámbitos de la vida antecede a los buenos resultados. Las crisis de las instituciones casi siempre son crisis de formación, y la de las personas también”.

Cerro, S. (2005). *Elegir la Excelencia*. Madrid: NARCIA S.A. de Ediciones

Estructura y funcionamiento de la gestión

Desde la comunidad primitiva el hombre se ha planteado la necesidad de regular sus acciones y recursos en función de supervivencia como ser humano, grupo social organizado

En cualquier caso, existió en primer momento, un instinto de conservación y con el posterior desarrollo bio-psico-social, una conciencia de organización que les permitió administrar sus recursos. Surgió así un proceso de regulación y definición de actividades que garantizaba:

Este proceso que inicialmente era una actividad intuitiva, fue perfeccionándose gradualmente y con el tiempo evolucionó a modelos que reforzarían su carácter racional y por lo tanto han ido profundizando y refinando sus mecanismos de funcionamiento y formas de ejecución, hasta convertirse en sistemas que, adaptados a características concretas y particulares, han pasado a formar parte elemental y punto de atención de cualquier organización.

Con el desarrollo de la sociedad y de los sistemas de producción influenciados por el desarrollo científico técnico y las revoluciones industriales, la forma de enfrentar situaciones objetivas ha exigido una mayor profundidad de análisis y conceptos para asumir funciones o desempeñar papeles determinados y mantener al menos un nivel de competencia que permita sobrevivir. Derivados de este proceso surgen ideas y términos como la gestión y todo lo que ella representa.

La gestión está caracterizada por una visión más amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver determinada situación o arribar a un fin determinado. Puede asumirse, como la "disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados". Pudiera generalizarse como una forma de alinear los esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado.

Los sistemas de gestión han tenido que irse modificando para dar respuesta a la extraordinaria complejidad de los sistemas organizativos que se han ido adoptando, así como a la forma en que el comportamiento del entorno ha ido modificando la manera en que incide sobre las organizaciones.

Para lograr definir, por tanto, lo que se ha dado en llamar "**Control de Gestión**", sería imprescindible la fusión de lo antes expuesto con todo un grupo de consideraciones y análisis correspondientes sobre el control. En todo este desarrollo, el control ha ido reforzando una serie de etapas que lo caracterizan como un proceso en el cual las organizaciones deben definir la información y hacerla fluir e interpretarla acorde con sus necesidades para tomar decisiones.

Cuadro de Mando es un método de obtención y clasificación de información que generan los sistemas control de gestión. Se desarrolla desde la base hasta los niveles más altos de dirección. Todos los departamentos tributan el comportamiento de sus indicadores en tableros de mando particulares, estos recorren y se adaptan a la necesidad de información de los distintos niveles superiores de la dirección para la toma de decisiones. Todo el proceso se desarrolla mediante sistemas automatizados que permiten a la información recorrer todos los puntos donde se necesite utilizarla o enriquecerla.

Guido, *Desarrollo Gerencial*. p.41.

El propósito será centrarse en una jerarquía organizacional muy concreta. Dicha jerarquía, será la base de responsabilidad superior y la responsabilidad en niveles de menor incidencia.

1. Elemento humano, material, capital, procedimientos, y maquinaria.
2. División del trabajo.
3. Disciplina en todo ámbito.
4. Unidad de criterios
5. Remuneración del personal justa y equitativa.
6. Centralización – Descentralización
7. Jerarquía.
8. Orden
9. Equidad.
10. Estabilidad Emocional
11. Iniciativa

Principios de la gestión:

Se rigen por la comisión internacional de educación para el siglo XXI propuestas de la **UNESCO**, siendo los siguientes:

-  La educación es un derecho fundamental de la persona humana y posee un valor único universal.

- ✚ La formal y no formal, debe ser en si útil a la sociedad ofreciendo un instrumento que favorezca la creación, el progresos y la difusión del saber y de la ciencia, poniendo el conocimiento y la enseñanza al servicio de todos.
- ✚ Una triple preocupación de equidad, de pertenencia y de excelencia debe guiar toda la política de la educación.
- ✚ La renovación de la educación y toda forma correspondiente, debe reposar sobre un análisis reflexivo y profundo de las informaciones.
- ✚ Tener en cuenta los valores y las preocupaciones fundamentales sobre las cuales existen acuerdos en el seno de la Comunidad Internacional: derechos del hombre, tolerancia, etc.
- ✚ La responsabilidad de la educación corresponde a la sociedad entera.

2.1.3 TIPOS DE GESTIÓN:

1. Gestión empresarial Educativa: orientado al fortalecimiento de la capacidad científica y tecnológica administrativa y gerencial de las instituciones, asumiendo convencida mente que el bienestar social pretendido, es posible con la acción sinérgica y profundamente imbricada, de los sectores públicos, privado y universidades, para generar la capacidad competitiva requerida. Esa es la trilogía y fundamento clave para el desarrollo y el logro de mayores, mejores y superiores niveles de calidad de vida.

El funcionamiento de las instituciones públicas, privadas o mixtas, para el logro de sus objetivos, demanda una gama de acciones y esfuerzos, variados recursos y tecnologías; la diversidad de esfuerzos institucionales, tanto individuales como grupales constituyen el fundamento de su accionar, para alcanzar la mejor relación entre la cantidad, calidad, costos, tiempo y efecto social alcanzado.

El proceso constituye la acción de ir “hacia adelante” a través de las cuales se efectúan la administración, misma que se interrelaciona y forman un proceso integral. Las funciones administrativas son parte principal para planificar, organizar, ejecutar, liderar y controlar; mientras que en un segundo plano están otras funciones como la coordinación, integración, comunicación, evaluación, están contempladas en ellas e integran el rico bagaje instrumental al que posibilita sistematizar y armonizar los procesos, recursos y medios disponibles, en todos los niveles y cada una de las áreas de acción.

Dentro de los procesos administrativos se encuentra la competitividad que precisa satisfacer y armonizar un conjunto de atributos especiales a partir de los objetivos y medios, respecto a la calidad, cantidad, costos, oportunidad, competitividad y responsabilidad social.

No es suficiente producir, si no debe hacerse con alta productividad, vía propicia para alcanzar las exigencias y niveles de competitividad que demandan los escenarios prevalecientes, con la capacidad de mantenerlos de modo sistemático.

Este proceso administrativo también trae consigo la parte compleja que es a partir de las características inciertas de los elementos que involucran, adquiere altos niveles de complejidad e incertidumbre.

De hecho unos procesos son más complejos que otros; unos más simples, otros enmarañados; unos descifrables, descriptibles, otros indescifrables, indescriptibles; unos previsibles, otros imprevisibles.

Sandoval, e. (1999). *Visión de Futuro*. Ministerio de Educación y Cultura, Quito: Edición y coordinación técnica.



Recursos humanos:

Reclutamiento y selección del personal, desarrollo de aptitudes y actitudes, provisión de beneficios, calificación de nuevos productos, costos, calidad del proveedor, certificación; así como los medios requeridos, en forma tal de asegurar los medios más altos logros y rendimientos, con referencia a las normas de productividad y competitividad establecidas.

Proceso administrativo:

Los gerentes y administradores deben estar atentos a los cambios que se origina en la informática y las comunicaciones, porque ellos revolucionan casi todo, son tan vertiginosos que mientras los queremos aprender, ya son parte del pasado. Sobre los grandes desarrollos tecnológicos, vinculados con la noción de lo virtual, Kalakota, Ravi anuncia a los gerentes, la llegada de nuevos cambios que sin lugar a dudas nos desestabiliza nuestra forma de trabajo.

Procesos básicos de dirección y gestión para la gerencia:

- ❖ Conocer y comprender la realidad competitiva externa.
- ❖ Conocer y comprender la realidad competitiva interna.
- ❖ Fortalecer filosofía cultura y capacidad competitiva,
- ❖ Direccionalidad y trascendencia competitiva.
- ❖ Ejercer control, regulación y evaluación sistemática.
- ❖ Aplicar procesos permanentes de adaptación e innovación.

Gerencia e innovación y calidad

La innovación asociada con la calidad, creatividad y la investigación, constituye una de las características propias de las instituciones líderes, competitivas, de cualquier naturaleza y tamaño; de la misma manera ocurre con los individuos y naciones.

La innovación es posible como fruto de la articulación de esfuerzos y recursos en unos casos fáciles y otros complejos, todos ellos perseverantes, sustentados de diversa manera en el conocimiento empírico, científico y filosófico.

La calidad valía excelencia de una cosa o acción. Importancia eficiencia de un conjunto de funciones

GERENCIA E INNOVACIÓN:

Identificar y justificar el objeto de conocimiento.

Verificar la pertinencia idiomática.

Interpretar la realidad.

Ampliar y profundizar el estudio del objeto.

Desarrollar el nuevo conocimiento.

Generar y desarrollar las alternativas de solución, decisión y acción.

Profundizar la propuesta de solución, decisión y acción.

Aplicar la propuesta.

Controlar los resultados alcanzados.

Contrastar la validez de la propuesta.

Difundir los resultados y efectos alcanzados.

Sustentar la red de reciclaje permanente: crítico, creativo, innovador, competitivo.

Guido, *Desarrollo Gerencial*. P. 243

La calidad educativa: es el valor que se le atribuye a un proceso, o a un producto educativo. Ese valor compromete un juicio, en tanto se está afirmando algo comparativamente respecto de otro. Las demandas para mejorar la calidad de la educación en la mayor parte de los países del mundo, constituye el reto fundamental de la política educativa en el presente siglo. En términos generales es el producto de un servicio que se logra resaltar con una capacidad de perfección.

ESTÁNDARES O PRINCIPIOS DE LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD

La gestión de calidad es un sistema de administración y organización que busca hacer las cosas bien. Para ello es necesario implementar modelos de gestión de calidad; como destrezas competentes basados en valores críticos, morales, y espirituales.

Hoy en día todo examen, prueba o instrumento de medida debe ajustarse a estándares internacionales para su operación, los que se han declarado con mayor aceptación son los que propone el Committeeon Joint, Stantardsfor Education Evaluation.

Estándar de utilidad. Implica el afirmar que el instrumento de evaluación es útil, que será de provecho y beneficiara al proceso de enseñanza – aprendizaje. Que al estudiante le servirá para conocer su rendimiento, sus debilidades y fortalezas.

Estándar de exactitud. Implica que el instrumento requiere precisión y que ésta se logra al seguir sistemáticamente la metodología, procedimiento y tareas que indican la teoría y la práctica. De otra forma no se podría asegurar que aquello que se pretende medir, dará resultados exactos, validos, confiables y objetivos.

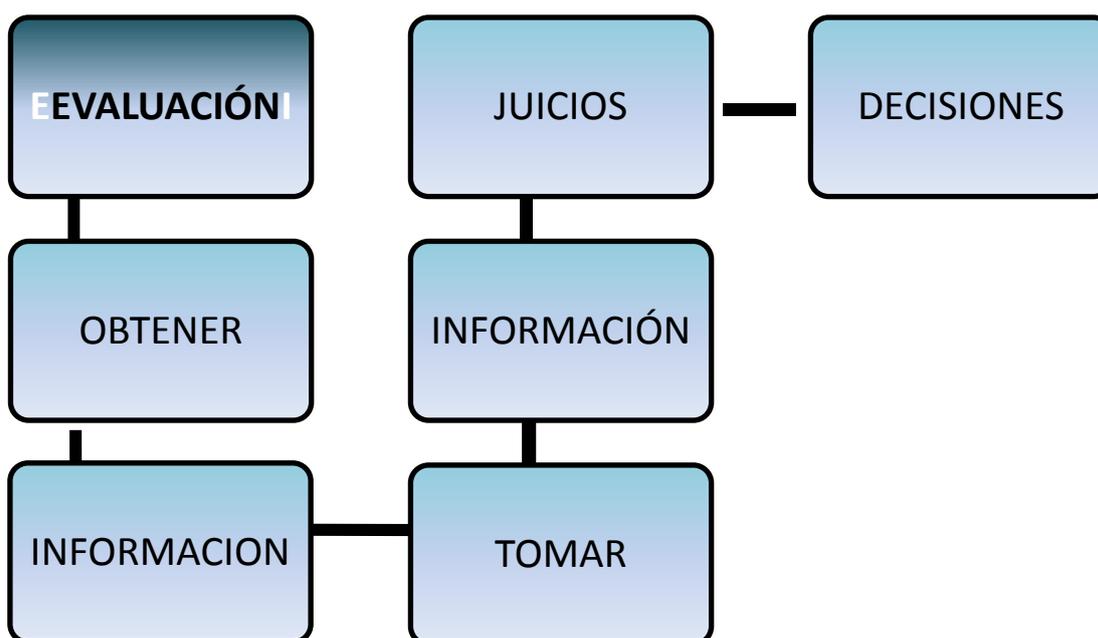
Estándar de equidad. Se refiere a que los exámenes deben ofrecer a los estudiantes condiciones de equidad al ser evaluados, sin importar la pertenencia a grupos vulnerables de la sociedad, como grupos étnicos, grupos bilingües, estudiantes con discapacidad, exclusión por género, preferencias sexuales, aspecto físico, adultos mayores. En ocasiones, la elaboración de reactivos que podrían tender al prejuicio y al sesgo por estas cuestiones de inequidad.

Estándar de factibilidad. Implica que además de una detallada planeación de todas las fases del proceso evaluativo, el instrumento debe ser factible, viable y ejecutable dadas las particularidades de tiempos, espacios, recursos humanos y recursos materiales que subyacen al proceso. Y también la logística necesaria para llevar a buen término la aplicación de un examen departamental, o un examen de ingreso.

Santibáñez, R. (2004). *Manual para la evaluación del aprendizaje estudiantil*. México: Trillas.

“Si un barco no sabe a qué puerto se dirige, ningún viento le es favorable” (Séneca)

PROCESOS DE LA EVALUACIÓN



Stufflebeam y A. J. (1993). *Evaluación sistemática*. Madrid: MEC

2.2. LIDERAZGO EDUCACIONAL:

“La mejora continua no es una meta a alcanzar. Es un viaje, no un destino; es un proceso sin fin”. Bonser, Ch. (1992)

2.2.1. Concepto: Al comenzar a analizar, o intentar adentrarse en el concepto de liderazgo, tomándolo desde un principio en relación al ámbito educacional, encontraremos en forma inmediata el concepto de gestión, el cual, tiene directa relación con el liderazgo, siendo en cierto modo confundido con tal, la diferencia principal que se entiende entre ambos términos es el “quién” cumple dicha tarea. Para plantear el tema de una manera más clara me gustaría hacer una distinción entre ambos conceptos, viéndolo de una manera simple, podemos decir que *“la gestión se ocupa de hacer frente a la complejidad propia de las organizaciones modernas” mientras que el liderazgo se ocupa de “realizar los cambios necesarios para proyectar la organización en un entorno dinámico, que varía junto con el tiempo y la sociedad en la que se desarrolla”*, ahora bien, debemos tener claro que ambos conceptos son diferentes y complementarios.

Lepeley, M. (2003). *Gestión y Calidad en Educación*. México: edición Chile.

Si nos volcamos de lleno sobre el tema del liderazgo debemos tener claro que este es un ejercicio que va más allá del estimular inductivamente a los miembros de una organización, en nuestro caso, no es solo estimular a nuestros alumnos a tomar las riendas de su destino o de su desarrollo puramente académico, es decir, también debemos promover una visión crítica y una toma de decisiones que parta desde la realidad. Una realidad variable, no el sentido sustancial, sino que varía a través del tiempo, la cual se debe analizar, criticar, y obviamente, a la cual uno debe adaptarse.

El liderazgo está en la percepción de los seguidores más en la realidad del líder. Existe un pensamiento entre algunos autores que los líderes nacen otros dicen que se hacen pero en mi criterio los dos se complementan en una capacidad intrínseca del ser humano, sin tomar en cuenta que muchos podemos llegar a ser líderes buenos o malos (no en el sentido de lo que se desea hacer con el grupo que uno lidera, sino en el modo o la manera en que se lidera) la toma de decisiones no

es fácil para los que llevan a los hombros una institución educativa. Volviendo al tema de liderazgo educativo no todos están en capacidad para potencia la habilidad y competencias de la educación en una sociedad tan globalizada. En el caso específico de nuestra mi profesión, debo tener claro que ser líder no es cosa fácil se requiere de mucha energía positiva y un amplio estudio educacional.

El liderazgo es un aspecto central en el modelo de gestión de calidad equivalente al corazón en el cuerpo humano. Es el centro, motor de cualquier organización y de cualquier tipo de control autoridad y poder. Es necesario definir al liderazgo como la ciencia de conducir una organización de la situación actual a una situación futura comparativamente mejor, donde las personas son el principal factor de cambio. Cuando las que personas trabajan en una x organización se sienten contentas con la función que desempeñan, el compromiso con la institución aumenta y los resultados mejoran en su forma y en su fondo, y esta a su vez da credibilidad a los beneficios para lo cual fue creada.

“El liderazgo educacional es un conglomerado de procesos que orientan y guían a las personas que van hacia el logro de la excelencia y del aprendizaje organizacional, por medios no coercitivos. Como capacidad de generar procesos de sensibilización y convocatoria a trabajar en la colaboración con otros en el logro de fines y valores”. Tomado de la videoconferencia. Proyecto de grado 1.

2.2.2 Tipos o estilos de liderazgos

***No todos los administradores son líderes,
ni todos los líderes son administradores (Robbins)***

2.2.3. Características del liderazgo

El líder es el respaldo del equipo, el que potencia a las personas para que desarrollen sus inquietudes, iniciativas y creatividad.

Fomenta la responsabilidad, el espíritu de equipo, el desarrollo personal, y, especialmente, es el generador de la creación de un espíritu de pertenencia que une a los colaboradores para decidir las medidas por tomar.

La persona líder viene reconocido por los demás: tiene un alto nivel de influencia en el grupo.

Tiene presente la misión de su organización y muy clara la meta a la que se proyecta llegar y la transmite a todo el grupo.

Asume riesgos con firmeza y decisión en el logro de las metas propuestas.
Cushunchic, M. (2008). *Líderes y Lideresas*: Quito.

EL LÍDER ESTABLECE:

- Objetivos y metas
- Facilita el uso de los recursos
- Organiza las acciones y actividades
- Delega funciones
- Controla la realización de las actividades, y supervisa las acciones
- Apoya las decisiones pedagógicas
- Resuelve o apoya la resolución de problemas.
- Afronta el cambio, transmite con emoción la visión de futuro, crea estrategias, fomenta el compromiso y estimula a los demás, frente a las dificultades.

IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO:

“Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de la comunicación humana para la consecución de uno de diversos objetivos específicos”. Chiavenato (1989)

Es importante el liderazgo por constituir la capacidad de un líder para guiar y dirigir una organización, y a su vez puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado. Es vital para la supervivencia de cualquier organización.

Por lo contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico.

Seremos líderes en una organización, si cada día aprendemos nuevas maneras de servir y cada vez que lo hagamos, nuestras habilidades de liderazgo mejora:

Ser visionarios: capaces de ver el futuro, la meta a la que se quiere llegar y ayudar a su equipo a ver las ventajas de dirigirse hacia el objetivo.

Implicar: comprometer el corazón y la mente de todos los socios de la organización y ayudar a que se capaciten y desarrollen sus capacidades.

Reinventar continuamente: es decir ser creativos para ir dando respuestas concretas a las nuevas situaciones que se nos presentes en el caminar.

Valorar los resultados: los logros que vamos alcanzando, y sobre todo valorar las buenas relaciones entre los socios. Cuando mantenemos buenas relaciones, alcanzamos mayores resultados.

Encarnar, vivir los valores y principio: si queremos ser una alternativa de vida y equidad en la sociedad, nuestro caminar organizativo se identificara porque vivimos los principios del socio economía solidaria.

Cushunchic, M. (2008). *Líderes y Lideresas*. Quito.

TIPOS DE LIDERAZGOS	CARACTERÍSTICAS
Líderes alienados	Señalan aspectos negativos de la organización, faltos de entusiasmo, fuerte escepticismo, son negativos y adversarios
Autocráticos	Centralizan el poder y la toma de decisiones, estructuran toda situación de trabajo, acaparan la autoridad, y asumen por completo la responsabilidad
Participativos	Llamados democráticos, descentralizan la autoridad, las decisiones se derivan de consultas con los seguidores; el líder y el grupo actúan como una unidad social.
Líderes de rienda suelta	Identificados como liberales o <i>laissez</i> , evitan el poder, la responsabilidad, dependen en gran medida del grupo para establecer
Líder considerado	Les importa las necesidades humanas de sus empleados, tratan de lograr un trabajo en equipo, ofrecen apoyo psicológico y ayudan a los empleados en sus problemas.
Líderes independientes	De pensamiento crítico, piensan por sí mismos, ofrecen asesoría constructiva y hasta soluciones creativas.
Líderes activos – pasivos	Son auto iniciador que toma la iniciativa y los pasivos evaden la responsabilidad y necesitan supervisión, dependen del líder para que piense en todo.
Líderes ejemplares	Independientes, innovadores, y dispuestos a estar a la altura de los superiores. son esenciales para el éxito,
Líderes conformistas	Siempre dicen “sí”, pero poco activos al hacer el trabajo, pueden ser peligrosos si sus ordenes contradicen, estilo demandante y autoritario, estructura demasiado rígida de la organización
Líderes pragmáticos	Poco compromiso con las metas del trabajo, les gusta sobresalir, desempeño mediocre, difícil saber su posición, estos pueden convertirse en expertos en el dominio de las reglas y ser usadas para protegerse.
Liderazgo Transaccional	Influencia entendida como un intercambio, cede en su comportamiento adhiriéndose al líder a cambio de recibir algo.
Liderazgo transformacional	Consiste en provocar cambios, y actitudes para generar compromiso y adhesión.
Liderazgo servidor	Relación de influencia en la que el líder arrastra a los demás a través del servicio, genera confianza.
Líderes estructurados	Mantienen a las personas ocupadas, exigencia en producir.

2.3. DIFERENCIAS ENTRE DIRECTIVO Y LÍDER

DIRECTIVO	LÍDER
Tiene la necesidad de mejorar la calidad de la educación.	Es aquella persona que conduce a otras en libertad.
Cualificación y formación de los profesores y maestros.	Es capaz de procesar la información, buscar los porqués y elaborar explicaciones.
Ideas y decisiones con el propósito de llevar a cabo los cambios en el ámbito educativo.	En el líder encuentra rasgos de personalidad como la capacidad de decisión, conocimiento, adaptabilidad, creatividad y prestigio.
Roles cambiantes con el trasfondo de funciones constantes.	Un líder tiene facilidad de palabra, autoconfianza, autocontrol, inconformidad, sociabilidad, popularidad, cooperación.
Tiene en cuenta los desfases de la educación con respecto a los cambios producidos en la sociedad.	El líder es capaz de establecer objetivos alcanzables, criterios de desempeño, de recompensa.
Acoge los aportes científicos que incidirán en la educación del siglo XXI.	El líder es capaz de motivar, ilusionar, entusiasmar con su visión de transformación.
Potencia los riesgos de las nuevas tecnologías comunicacionales	El líder logra adhesión por ser capaz de escuchar, entender, tomar conciencia.
Tiene necesidad de implementar nuevas y mejores formas de administrar la educación	Los líderes promueven el cambio y desafían statu quo
Búsqueda de una escuela para todos y la educación personalizada.	El líder tiene confianza en sí mismo, deseo de dirigir, y la honestidad e integridad en el plano ético.
Capacidad para dirigir personas y organizaciones.	En el líder encuentra rasgos de personalidad como la capacidad de decisión, conocimiento, adaptabilidad, creatividad y prestigio.
Capacidad de información y cultura para poder actuar y desenvolverse en la vida.	El líder logra adhesión por ser capaz de escuchar, entender, tomar conciencia.

Los directivos abrazan el proceso, buscan estabilidad y el control e intentan solucionar los problemas con rapidez.	Los líderes promueven el cambio y desafían statu quo.
El directivo se centra en la estructura de la organización.	Los líderes adoptan una actitud personal y activa hacia las metas

Lepeley, T.(2003). *Gestión y Calidad en la Educación*. México; McGraw-Hill Interamericana.

El liderazgo en la Administración Educativa

Al referirme al liderazgo educativo estoy haciendo participe a los principales desafíos que afronta la educación, se hace referencia a la necesidad de implementar nuevas y mejores formas de administrar las organizaciones educativas. Por ende el liderazgo tiene la principal acogida, porque el líder bien formado gana gente e inspira confiabilidad dentro de los estándares educativos. Desde una perspectiva general, para mejorar las formas de liderazgo es necesario que diseñe un sistema organizacional y funcional.

Las organizaciones se forman y crecen en función con el estilo de liderazgo que las crea:

- ❖ **Más eficiente** (minimizar los costos que se requiere para obtener un producto de determinada calidad)
- ❖ **Más eficaz** (capacidad para presentar un servicio útil y necesario)
- ❖ **Más efectivo** (relación entre resultados y objetivos)

Galarza, J. (1996). *Organización y Administración Escolar*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

La búsqueda de mayor eficiencia, eficacia y efectividad debe expresarse y concentrarse en todos los niveles de liderazgo, con frecuencia en las organizaciones crece más el cuerpo que el cerebro, les pasa como a los dinosaurios y como ellos pueden volverse inaptas e ineptas. Por lo tanto implica a la función directiva conseguir resultados a través del trabajo de otras personas.

Las concepciones pedagógicas actuales que incluyen las formas autoritarias se caracterizan por un estilo democrático que tiene a la participación de todas aquellas personas que conforman la comunidad educativa. Si hablamos de la función del liderazgo es conveniente que esté al servicio y comprometerse con lo que tiene frente suyo; conviene tener en cuenta la diferencia que existe entre mandar y dirigir. *Mandar* es un anacronismo en función directiva en los centros educativos, *Dirigir* es coordinar y supervisar el trabajo de los demás que no son considerados como subordinados, sino como colaboradores.

Considero que para mejorar la forma de liderazgo en la educación es mejorar la función directiva y tener en cuenta las exigencias de trabajo en la institución y prestar atención a los problemas que se presentan en lo cotidiano con compromiso para lograr calidad en la gestión y liderazgo educativo. Y por último el poder y la credibilidad son fuentes que provienen de una posición que es utilizada por la estructura de la organización. Ser experto es reconocido por la capacidad de saber hacer y la competencia profesional. Y las condiciones para la ejecución son el carisma, personalidad, liderazgo y habilidades comunicativas y sin lugar a dudas saber actuar en el momento y lugar oportuno.

DIFERENCIAS ENTRE LÍDERES Y GERENTES

LIDERES	GERENTES
Innovador	Administrar
Desarrollar	Mantener
Inspirar	Controlar
Visión a largo plazo	Visión a corto plazo
Preguntar qué y por qué	Preguntar cómo y cuándo
Original	Iniciar
Desafiar el statu quo	Aceptar el statu quo
Hacer lo correcto	Hacer bien las cosas

CUALIDADES DEL LÍDER

LIDERES	CARACTERÍSTICAS
Facilitador	Ayuda a sus colaboradores a identificar valores profesionales, intereses de trabajo y fortalezas personales.
Evaluador	Capaz de entregar retroalimentación honesta y objetiva que facilite el desempeño de sus colaboradores tanto en su función como en su imagen personal.
Visionario	Prevé el futuro y tiene capacidad de entregar información objetiva sobre la organización y las tendencias observadas en la profesión y la industria.
Consejero	Ayuda a la gente a identificar los objetivos y las alternativas para avanzar carrera profesional y la gestión que desempeña en la institución.
Motivador	Ayuda a las personas a identificar un camino y desarrollar planes de acción para conseguir los objetivos personales y de la organización.
Asertivo	Persona que tiene claridad de los objetivos y la forma cómo conseguirlos para obtener beneficio propio y dar beneficio a los demás.
Atento a escuchar las necesidades de los demás	Sabe escuchar y determinar las necesidades de las personas. Pero nunca intenta convencer a los demás, porque sabe que nadie puede convencer a nadie, a menos que exista una fuerte necesidad que lo motive a actuar.

Hughes R, Ginnett Roberto, Curphy Gordon.(2007). *Liderazgo*. México: McGraw-Hill

2.4. LOS VALORES Y LA EDUCACIÓN

“El fundamento último de los valores no puede ser otro que la vida humana plenamente vivida”. Marquinez Germán.

Los valores son principios normativos que determinan la forma de comportamiento de una persona, es decir son los que internamente le indican lo que debe o no debe hacer, lo correcto y lo incorrecto de su actitud frente a un estímulo de pensamiento o de sentimiento. Son alarmas que se activan en el

interior de la persona cada vez que se recibe una mala propuesta, de acuerdo con su forma de sentir y de pensar. Son los que no permiten desarrollar una acción que le induzcan a sentirse mal con el mismo. Gracias a los valores, se puede vivir en comunidad, ya que permiten conocer las acciones tanto individuales como colectivas y evaluarlas.

“Los valores dan sentido a la vida, configuran las ideas y condicionan los sentimientos. Se inculcan desde temprana edad en la familia y en la escuela. El ser humano descubre sus valores, consciente de su relación que existe entre la sociedad y su propia forma de vida. Cuando el hombre aparece sobre la faz de la tierra, se preocupa solamente conseguir alimento y defenderse de los animales salvajes; para esto fabrica una serie de herramientas que son valiosas para él. Su objetivo es mantener la vida, la cual empieza a considerar como el mayor valor. Así todo lo que la preservaba era bueno y todo lo que la atacaba era malo”.

A través de la historia, algunos valores han cambiado con regularidad, de acuerdo a lo considerado como prioritario en su momento. Diferentes culturas han dado más importancia a unos que a otros y van construyendo nuevos valores, en la medida en que se van desarrollando.

Duque, L. (2000). *Proyecto de Vida*. Colombia p. 73.

“Los valores son juicios fundamentales de orden ético, moral y práctico que formulamos acerca de lo que realmente importa”. Anthony Robbins.

Hay que tener en cuenta que los valores de alguien pueden no serlos para otros y no por esto, dejan de ser valores. Por ejemplo, el aprecio por un pincel puede no significar nada para un médico o un abogado, sin embargo es en extremo valioso para un pintor. Los valores pueden ser positivos o negativos.

“Maestro: tu misión es hacer que tus discípulos sean más felices de lo que eran, cuando a ti llegaron” Duque. L. (2000). Proyecto de vida: Colombia.

Para poder comprender los valores dentro de la educación primeramente debo iniciar con la participación del *maestro educador*, sigo insistiendo, que educar no es llenar al discípulo de conocimientos, permitiendo que las aulas sean manejadas por los más violentos. Educar no es limitarse a evaluar cuadernos con cantidad de apuntes y dibujos, en un aula que se pierden los objetivos personales sin que nadie haga nada para evitarlo. La educación en valores consiste: **“en enseñarles a vivir positivamente la vida, que existan por y para algo; que sepan que cada ser humano en la tierra tiene su sentido y su razón de ser; es decir es” valioso**” esto se lograra mediante la interiorización de los valores, que vayan en congruencia con su proyecto de vida. Por ejemplo: si logro interiorizar en un estudiante el sentido de la responsabilidad, él nunca tendrá problemas a la hora de cumplir con sus compromisos y sin ninguna duda resolverá acertadamente cualquier situación que se le presente en su vida. Incluidas las relaciones con su educación sexual. y la institución este segura que con este aporte, habrá dado un gran paso en la transformación de que todos estamos buscando.

*“Los valores engrandecen a quienes los pregonan y perfeccionan a quienes los poseen” **Guillermo Mora**.*

Para que la educación sea fuente de valores es primordial que poco a poco se encamine en ir formando hábitos mentales y emocionales que cambiaran su comportamiento; por lo tanto es necesario que yo como portadora de conocimiento lo primero que debería hacer es dar respuesta a la misión que tengo, como ser humano, como discípulo del Maestro y como ser que quiere el bien para los demás. Pienso ahora lo importante que es cuando se está a l frente de un salón de clase, imitarían mi ejemplo? “los discípulos siempre se guían mas por lo que hacemos, que por lo que decimos” no hay de otra manera. la misión de la educación es contribuir a formar una sociedad mejor.

Los edificios siempre existirán, la educación bien o mal también, lo que si debemos procrear son los educadores que van enseñando valores por donde van, sin cansarse y sin parar, los resultados se verán en las próximas generaciones. La

educación no debe esperar a que cambien los decretos y las leyes, tampoco excusarse en que no hay valores, lo importante es que se viva día a día, hora a hora con sus estudiantes. Realmente es un proceso lento, nadie cambia de la noche a la mañana; sin embargo hay que comprometerse asumiendo los papeles de papá y de mamá de esos discípulos. Mientras el maestro no los vea como sus hijos, es imposible asumir el compromiso educativo. La educación en valores, la necesitan los estudiantes, reclama Ecuador y se la exige Dios.

“Un buen educador, nunca confía en que ¡se las sabe todas! cada día aprende su lección”. **Guillermo Mora p. 78.**

Para educar en valores, es importante que la institución educativa tenga claro de donde parte y a dónde quiere llegar. Que conozca previamente el grupo con el que va a trabajar y tenga en cuenta lo siguiente: analizar las hojas de vida de los maestros y de estudiantes, investigar cual es su delicia, sus deportes, su salud, sus relaciones familiares, sus relaciones afectivas y hasta sus mejores aciertos y desaciertos; cuáles son sus sueños como maestros y como estudiantes y el grado de motivación con el que esta. No echar de menos a los directivos es necesario también conocerlos, puesto que cada ser humano es un mundo diferente. Buscando una sociedad justa, unidad y con buenos educadores, una sociedad sin violencia, sin impulsos, sin odio, sin actos deshumanizantes, una sociedad donde el **amor** sea el saludo, la **verdad** el contenido y el **perdón** la despedida.

La educación no es una serie de aprendizajes definidos, sino una búsqueda permanente de valores encaminados a la vivencia diaria. Para que exista una buena acogida es necesario que el maestro identifique la filosofía, misión, y visión de la institución en donde presta sus servicios. El método más correcto que existe para enseñar a un discípulo a portar bien el uniforme, ya que su maestro también esta uniformado y el estudiante v la elegancia con la que lo porta. La presentación y la pulcritud no se adquieren o se mejoran con la educación. Todos los días en su institución educativa debe hacer la formación, eso es como en el ejército, la formación es diaria. Allí es donde se debe observar a cada uno de los estudiantes

y exigir que el uniforme se encuentre limpio y puesto correctamente. Aunque algunos afirman que vivimos en una sociedad sin valores; otros que han aparecido nuevos valores asociados al nuevo paradigma socioeconómico y cultural; también hay quien dice que el problema está en la existencia de muchas escalas de valores, lo que produce confusión y desorientación en la actuación y valoración de los seres humanos. Quizás esté ocurriendo todo ello, valdría la pena abordar el asunto teniendo en cuenta que en todas las sociedades y en las diferentes épocas el hombre como guía ha tenido que enfrentar sus propios retos de desarrollo, ¿por qué no podría hacerse ante el acelerado desarrollo científico-tecnológico y la globalización del mundo actual?

No obstante a esta realidad, no es ajeno el hecho de que existen cuestiones no resueltas en la comunicación y en la vida de los hombres, en su educación, en su calidad de existencia, que impiden el desarrollo de una personalidad integral y adecuada a la sociedad en que ésta se despliega.

El estudio sobre el comportamiento humano ha sido y es interés de diferentes ciencias: la filosofía, la psicología, la sociología y la pedagogía, las que desde sus diferentes objetos de estudios enfocan su campo de acción. Así los debates pueden ser desde los distintos puntos de vista. No obstante, el objetivo común está en la comprensión e interpretación de los porqué de las actuaciones de los seres humanos, para lograr orientar el comportamiento humano hacia las tendencias más progresistas y desencajantes de la humanidad, su crecimiento espiritual y material, todo ello dentro de los requerimientos que impone la sociedad, de ahí que, en el centro de su análisis se hallen los conflictos entre el ser y el deber ser, y derivado de ello entre el hacer y el saber hacer.

Por otro lado a partir de los diferentes enfoques científicos existen disímiles concepciones, que expresan la complejidad del fenómeno, su carácter multilateral, sistémico y contradictorio, pero que de igual manera contribuyen a avanzar en el esclarecimiento de su alcance.

La comprensión de ¿qué son los valores?, ha sido objeto de reflexión y polémica por los más relevantes filósofos hasta la actualidad. El objetivismo y el subjetivismo como corrientes axiológicas son expresión de ello, manifiesto en “si el hombre crea el valor o lo descubre” (Guervilla, 1994, 31). “El valor como el poliedro posee múltiples caras y puede contemplarse desde variados ángulos y visiones, desde una posición metafísica, los valores son objetivos: valen por sí mismos; desde una visión psicológica, los valores son subjetivos: valen si el sujeto dice que valen; y desde el aspecto sociológico, los valores son circunstanciales: valen según el momento histórico y la situación física en que surgen” (Guervilla, 1994, 32). Por supuesto que con ello no se puede concordar, es necesario integrar todas las posiciones científicas en una concepción única y coherente, puesto en cada uno existe una verdad.

Entender el valor como la significación socialmente positiva, (Fabelo, 1989) es verlo contribuir al proceso social, al desarrollo humano. Esto quiere decir, que la significación socialmente positiva del valor está dado por el grado en que éste exprese realmente un redimensionamiento del hombre, de las relaciones en que vive, y no de sujetos aislados, grupos o clases sociales particulares. Esta objetividad del valor trasciende los intereses particulares, para ubicar en el centro al hombre como género. Pero ello no es suficiente, pues su objetividad depende de la subjetividad y su carácter social, de la individualidad, y viceversa, quiere decir, que en el centro de la comprensión de los valores están las relaciones entre lo objetivo y lo subjetivo y entre lo individual y lo social.

Muchos de los intentos y experiencias por lograr una pedagogía que eduque en valores (entendido el término como educar subrayando los valores, intencionándolos dentro de las acciones formativas), pueden fracasar cuando no se tiene claridad de lo antes expuesto, ya que podría desvirtuarse el objetivo de la propia educación.

Ejemplos de ello:

- Cuando se piensa que explicando hechos históricos y actuales de la realidad, o incorporando nuevas asignaturas por sí sólo, su conocimiento produce valores

o cambios en la conducta y personalidad del sujeto, es decir, que sólo mediante saberes se forman y desarrollan los valores.

- Cuando se buscan comportamientos en hechos aislados, como participación en actividades orientadas, sin objetivos bien definidos, ni comprendidos y asumidos por el sujeto tanto en lo racional como en lo emocional.
- Cuando se piensa que formar y desarrollar valores sigue las mismas reglas del aprendizaje de conocimientos y habilidades.
- Cuando se considera que no es necesario incorporarlos como un componente de la labor educativa de manera explícita e intencional en el proceso de formación, pues ellos se forman y desarrollan automáticamente a través de la correcta relación alumno-profesor.

Los valores no son pues el resultado de una comprensión y, mucho menos de una información pasiva, ni tampoco de actitudes conducidas sin significación propia para el sujeto. Es algo más complejo y multilateral pues se trata de la relación entre la realidad objetiva y los componentes de la personalidad, lo que se expresa a través de conductas y comportamientos, por lo tanto, sólo se puede educar en valores a través de conocimientos, habilidades de valoración, reflexión en la actividad práctica con un significado asumido. Se trata de alcanzar comportamientos como resultado de aprendizajes conscientes y significativos en lo racional y lo emocional.

Duque, L. (2000). *La misión de educar*. Colombia: ediciones y representaciones. Eduque.

El fenómeno de cómo desarrollar y formar valores es un proceso de inculcación **Aguirre, 1995; 498**, que dura toda la vida, en el que inciden los cambios sociales que se producen y que provocan transformaciones en las interrelaciones humanas, en las percepciones, y en las condiciones materiales y naturales de vida, es decir, en la calidad y sentido de la vida. Los valores son razones y afectos de la propia vida humana la que no se aísla de la relación de lo material y lo espiritual y, entre lo social y lo individual.

¿Qué es valor? La palabra valor viene del latín, *valere*, fuerza, salud, estar sano, ser fuerte. Cuando decimos que algo o alguien tienen valor, estoy afirmando

que es bueno, digno de aprecio y estimación. Por lo tanto los valores son cualidades que encontramos en el mundo que nos rodea, en un paisaje y por excelencia en una persona solidaria o en una sociedad tolerante; por ello podemos decir que los valores son “fuente de perfeccionamiento humano” en ella vislumbraba que una persona íntegra es buena y busca el bien, ama y es amada, conoce, aprecia, produce, integra en su personalidad una serie de perfecciones que le hacen ser humana con plenitud.

En síntesis los valores son el ser; están en él como rasgos que trasciende el ser mismo; son propiedades del ser.

“El fundamento último de los valores no puede ser otro que la vida humana plenamente vivida”. Marquinez Germán

El respeto: para vivir en comunidad o estudiar en un colegio, debe existir reglas y normas claras que hay que cumplir; si no se acatan es imposible mantener la disciplina. *El respeto no se exige, se gana.*

El educador se va encargando de construir estos hábitos en sus hijos los educandos; cuando esta el respeto de por medio, el alumno se acostumbra a que lo normal es respetar.

Tolerancia: es el respeto y la consideración hacia la forma de ser de los demás, es el estar conscientes de las diferencias que existen entre los seres humanos y aprender que todos sienten, piensan y actúan de diversa manera.

Enseñar a tolerar es la expresión más clara del respeto por los demás y como tal es un valor fundamental para la convivencia pacífica entre las personas; de hecho la intolerancia nos deshumaniza porque nos impide ser comprensivos, compasivos, indulgentes, generosos y buenos con nuestros semejantes. “el distintivo de la verdadera sabiduría es saber mostrarse tolerante”

La prudencia: se define tradicionalmente como el hábito de razonar correctamente en lo que se debe o no se debe hacer. El discernir y distinguir lo que es bueno o malo antes de actuar. Es la que determina que se debe hacer en determinados momentos y como se debe hacer. Es la que organiza las relaciones entre los principios y los fines.

“Enseñar a un estudiante a ser prudente, significa enseñarle a vivir por largo tiempo”

En conclusión estos valores son la portada y la esencia misma de la acción educativa; teniendo en cuenta que los valores son tarea de toda la vida. Nunca estamos suficientemente educados en algún valor, pues siempre estamos en constante búsqueda de ser mejores como profesionales y mucho mas como personas.

Para entender este concepto se deben tener claro un conjunto de aspectos que contribuyen a una definición en sentido amplio.

- Los seres humanos establecen relaciones con el medio natural y social en que ellos se desenvuelven.
- A través de su actividad (productiva, intelectual, artística, deportiva...) se ponen en contacto con objetos materiales e ideales (un producto tangible, una cualidad de la personalidad, una concepción, un sentimiento...)
- En este proceso de la actividad humana, en permanente comunicación social, surgen en el ser humano necesidades materiales y espirituales, que al concretarse en objetos materiales y espirituales que las satisfacen, se convierten en valores.
- Los valores se identifican con cualquier objeto material o espiritual (o sea, productos tangibles, cualidades de la personalidad, concepciones, sentimientos...) que al satisfacer una necesidad humana, son interiorizados y aprehendidos a través de su propia experiencia vital, esto da un sentido personal a las significaciones del mundo exterior a él.
- Cada ser humano interioriza aquello que satisface sus necesidades personales y, sobre esta base posee intereses (los intereses son las necesidades hechas conciencia), forma convicciones, precisa sus aspiraciones futuras y llega a analizar las posibilidades que tiene de alcanzarlas: así se manifiestan los valores.
- Dirigen y orientan las acciones humanas de forma consciente y a la vez, como proceso individual, permite diferenciar a unos hombres de otros como entes únicos e irrepetibles. Dos personas pueden realizar una misma actividad y estar impulsados por valores diferentes. De ahí que se afirme que son

significados subjetivos que poseen un fuerte componente individual. Por ejemplo: dos estudiantes pueden realizar esfuerzos similares por asimilar los contenidos necesarios para ser un buen profesional, pero uno puede hacerlo porque se siente identificado con la profesión, aprecia su función social y otro porque esa profesión puede darle beneficios económicos, prestigio social y otras ventajas.

- Los valores se forman en el proceso de socialización bajo la influencia de diversos factores (familia, escuela, medios masivos de comunicación, organizaciones políticas, sociales, religiosas, etc.)
- No son inmutables ni absolutos, su contenido puede modificarse por circunstancias cambiantes y pueden expresarse de manera diferente en condiciones concretas también diferentes.
- En la medida en que los seres humanos se socializan y la personalidad se regula de modo consciente, se va estructurando una jerarquía de valores que se va haciendo estable, aunque puede variar en las distintas etapas de desarrollo y situaciones concretas.
- Son significaciones sociales que poseen las cosas, las personas, etc. Dicha significación se refiere al grado en que se expresa el progreso y el redimensionamiento humano en cada momento histórico o circunstancia particular.
- Son cualidades reales externas e internas al sujeto. “No es un objeto, ni una persona, sino que está en ellas”. **Zubiri Xavier**
- No sólo son cualidades reales externas e internas que expresan las cosas, personas, fenómenos, etc., sino que también componen la estructura de la personalidad, en tanto, que permiten captar esos significados reales a través de la capacidad de los sentidos en su actividad de valoración o estimación, que permiten asumirlos o no, es decir funcionan a su vez como filtros en el proceso de socialización, incidiendo así en la función reguladora de la conducta y por

tanto en las actitudes hacia el mundo circundante, actitudes que están dirigidas e intencionadas por motivaciones e intereses, y que expresa una correspondencia entre lo que se piensa, lo que se dice y lo que se hace en el plano individual, y que posee una correspondencia con la sociedad.

- Al ser la personalidad un sistema de formaciones psicológicas, el valor puede manifestarse en toda su estructura: el carácter, las convicciones, las capacidades, etc., pues se manifiesta en la actuación humana.
- “Son guías y principios de conducta que dan sentido a la vida hacia la autorrealización, el progreso y el redimensionamiento humano” **García, 1996.**

Integrar los valores al aprendizaje de manera intencionada y consciente significa no sólo pensar en el contenido como conocimientos y habilidades, sino en la relación que ellos poseen con los valores. El conocimiento posee un contenido valorativo y el valor un significado en la realidad, el que debe saberse interpretar y comprender adecuadamente a través de la cultura y por lo tanto del conocimiento científico y cotidiano, en ese sentido el valor también es conocimiento, pero es algo más, es sentimiento y afectividad en el individuo. Así el aprendizaje de un conocimiento matemático, físico o profesional debe ser tratado en todas sus dimensiones: histórica, política, moral, etc., es decir subrayando la intencionalidad hacia la sociedad, donde se exprese la relación ciencia, tecnología, sociedad, y estén presentes los análisis cualitativos, los enfoques de procesos y la motivación.

Del mismo modo que es posible tratar un valor desde el contenido, también lo es desde el saber hacer de éste (la habilidad y la capacidad). Visto así el proceso de enseñanza-aprendizaje adquiere un nuevo contenido por su carácter integral.

La reflexión del profesor sobre el valor educativo de las acciones en el proceso, significa de igual modo intencional y valorar el método de aprendizaje no como simple procedimiento sino pensar en la comunicación, las relaciones interpersonales, es analizar el componente socio humanista de la ciencia que se enseña y de cómo hacerlo, lo que representa brindar un enfoque integral, holístico,

complejo y dialéctico al aprendizaje, es reconocer que no existen “dos culturas” separadas, sino reflexionar sobre la totalidad de ésta, en su historia, en sus contradicciones, en su actualidad, en sus métodos, en sus consecuencias e impactos y, por supuesto en su ética. Se trata de reflexionar en el valor de la Educación.

Los caminos y las vías no pueden justificar los fines, es evidente que un buen uso del diálogo, de los métodos participativos, del ejemplo del profesor, son condiciones necesarias para una adecuada labor de formación, pero también son condiciones, la precisión en el diseño curricular de las intenciones a través del análisis del contenido, los objetivos propuestos, etc., es decir, tener claro los fines que se proyectan en lo educativo y diseñar la realización del proceso de formación. La formación socio humanista tiene su propia significación y lógica y, de lo que se trata es de incorporarla como parte del sistema educativo, no separarla de la realidad a que se enfrenta el estudiante como aprendizaje, y en este sentido, el profesor debe prepararse y dirigir el proceso en esa dirección, intención que no depende de la casualidad ni de los criterios particulares de éste, sino de todo el proceso de formación, y de la necesidad que lleva implícita como exigencia de la sociedad.

Alrededor de la educación en valores está la idea de negar la necesidad de una pedagogía propia de los valores, puesto que consideran que los valores están siempre presentes en el proceso de formación, siendo suficiente una buena relación alumno-profesor, el ejemplo de éste, la comunicación eficaz, etc. Es cierto que el proceso de enseñanza-aprendizaje siempre forma y desarrolla valores, el asunto a reflexionar está: ¿en qué valores se quiere incidir en el proceso, para qué, y cómo? La dificultad consiste entonces en eliminar el llamado “currículo oculto” o “contenido oculto”, la cuestión radica en la necesidad de **explicitar, sistematizar e internacionalizar** en el proceso de enseñanza-aprendizaje, “lo educativo”, que por supuesto integra el proceso formativo.

Entre las razones para desarrollar una Pedagogía de la Educación en Valores están:

Intencional: Encaminar el proceso docente-educativo hacia el modelo ideal de formación. Desarrollar el vínculo con la realidad a través de lo socialmente significativo de ésta en el proceso docente-educativo, dando sentido a la formación socio humanista. Determinar estrategias didácticas que involucren a los sujetos del proceso en una actividad consciente, protagónica y comprometida.

Explicitar: Eliminar el currículo oculto, precisando la cualidad orientadora del proceso docente-educativo. Connotar lo socialmente significativo de la realidad hacia el redimensionamiento humano en todos los componentes del proceso, identificando el modelo educativo a alcanzar con la eficacia del proceso. Precisar los contenidos de los sistemas de valores a formar y desarrollar según la aspiración social.

Particularizar: Integrar las particularidades de la formación y el desarrollo de los valores a la didáctica del proceso de formación (conocer las particularidades del sujeto y sus relaciones, y evaluar las condiciones para llevar a cabo el proceso). Enriquecer la didáctica del saber y del saber hacer; del contenido y del método, etc., así como apoyarse en ellas.

Visto de otro modo, es la reflexión del profesor sobre el valor educativo de sus acciones en el proceso, de sus intenciones, de lo valorativo en los contenidos, del valor del método, etc. lo que implica establecer prioridades. “la justificación de los contenidos debe basarse, no sólo en criterios disciplinares, derivados del lugar que esos contenidos ocupan en la estructura de esa disciplina, sino también en las metas educativas fijadas para esa materia en esa etapa. **Pozo, 1998, 46.**

Los caminos y las vías no pueden justificar los fines, es evidente que un buen uso del diálogo, de los métodos participativos, del ejemplo del profesor son condición necesaria para una adecuada labor de formación, pero, es condición también necesaria su precisión en el diseño curricular, en el análisis del contenido, en los objetivos propuestos, etc., es decir, tener claro los fines que se esperan en lo educativo. La formación socio-humanista tiene su propia significación y lógica y, de lo que se trata es de incorporarla como parte del sistema educativo, no separarla de la realidad a que se enfrenta el estudiante como aprendizaje, y en este sentido el

profesor debe prepararse y dirigir el proceso en esa dirección, intención que no depende de la casualidad ni de los criterios particulares de éste, sino de todo el proceso de formación, y de la necesidad que lleva implícita por la sociedad.

Internacionalizar los valores en el proceso de enseñanza-aprendizaje se refiere a:

- Determinar los sistemas de valores y sus contenidos en el diseño curricular.
- Precisar los principios didácticos que condicionan una manera específica de planificar, ejecutar y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje, que influyen en un nuevo tratamiento de las relaciones de los componentes de la didáctica.

La dirección pedagógica no puede entenderse como una relación mecánica estímulo-reacción: se trata más bien de la sistematización de las influencias educativas sobre la base del encargo social que persigue la formación de un modelo de hombre o mujer. **Viciedo: 1999.**

“La didáctica es la disciplina que explica los procesos de enseñanza-aprendizaje para proponer su realización consecuente con las finalidades educativas.” **Contreras, 1990,19** Si se acepta dicha definición, entonces, internacionalizar y explicitar a través de la didáctica el proyecto educativo significa definir y profundizar en los valores y por tanto en lo educativo, haciendo que las finalidades educativas expresen el compromiso con la realidad.

Por tanto, la didáctica se desarrolla con una u otra intencionalidad, en dependencia de la práctica educativa que se quiera alcanzar, y del compromiso del profesor. Pero no basta con la claridad de la intencionalidad, sino hay que hacerla explícita y sistematizarla en la propia didáctica, de ahí que deban precisarse un conjunto de principios teórico-metodológicos, para dicha educación comprometida, valorativa, reflexiva y en valores, los que deben tenerse en cuenta en las diferentes estrategias a desplegar.

La educación en valores es un proceso sistémico, pluridimensional, intencional e integrado que garantiza la formación y el desarrollo de la personalidad consciente; se concreta a través de lo curricular, extracurricular y en toda la vida universitaria. La forma de organización es el proyecto educativo.

La personalidad es “un sistema de alto nivel de integración de funciones síquicas del individuo, un complejo de formaciones estructuradas sobre ciertos principios que funcionan dirigidos a un objetivo” D’Ángelo, 1996, 1.

El objetivo constituye el sentido fundamental de la actividad del individuo, se expresa en el proyecto de vida que es “el conjunto de representaciones mentales sistematizadas sobre cuya base se configuran las actitudes y disposiciones teóricas del individuo, y que para ejercer una dirección auténtica de la personalidad, este modelo debe tomar una forma determinada en la actividad social del individuo y en las relaciones con las personas. Es decir, la característica directriz de este modelo ideal se expresa no sólo en lo que el individuo quiere ser, sino en su disposición real y sus posibilidades internas y externas de lograrlo y de darle una forma precisa en el curso de su actividad” **D’Ángelo, 1996, 3.**

Si se quiere incidir a través de la educación en la personalidad es necesario adentrarse en el porqué de los objetivos de la actividad, que lo hacen componer un proyecto de vida. Si la educación concibe el proyecto de vida no como un modelo ideal-individual solamente, sino que lo relaciona a su vez con un modelo real-social, entonces podrá acercarlo a su realización.

La educación en valores debe contribuir a que el proyecto de vida se convierta en “un modelo de vida sobre la base de aquellas orientaciones de la personalidad que definen el sentido fundamental de su vida, y que adquieren una forma concreta de acuerdo con la construcción de un sistema de actividades instrumentadas, las que se vinculan con las posibilidades del individuo y, de otro lado las posibilidades objetivas de la realidad externa para la ejecución de esas orientaciones de la personalidad” **D’Ángelo, 1996 ,3.**

La educación debe y puede incidir en el GAP que existe entre *lo que se quiere ser y se quiere hacer* y *lo que se puede ser y se puede hacer en cada momento de la vida o al menos es más factible, lo que al final es decisión del individuo*. La posibilidad de ayudar a adecuar estos dos aspectos, se halla en la comprensión de la relación entre lo individual y lo social en la personalidad, siendo éste uno de los objetivos fundamentales de la educación en valores.

La dinámica y la armonía de la personalidad desarrollada y adulta en una sociedad se encuentren en el equilibrio que se alcance entre la satisfacción de los intereses y necesidades y de los deberes sociales. Por tanto **deber ser** conjugada con lo que se quiere y lo que se puede y es objeto de la educación en valores.

La educación debe preparar al individuo para el logro en cada momento de la autorrealización, entendida ésta como: “la orientación de la personalidad que se dirige al desarrollo de las potencialidades, a la realización de valores e intereses fundamentales del individuo en la actividad social” **D’ Angelo, 1996, 4.**

La educación puede ayudar a definir un proyecto de vida efectivo y eficaz, convirtiéndolo en un proyecto real, haciendo corresponder las posibilidades internas del individuo y las del entorno, mediante el desarrollo de los valores, la concepción del mundo, la capacidad de razonamiento, los conocimientos, la motivación y los intereses.

La educación en valores tiene como objetivo el alcance de una personalidad desarrollada o en desarrollo, la que se entiende, “al caracterizar a un individuo concreto donde el sistema de procesos y funciones que la forman se encuentran estructurados de manera armónica, en un proyecto de vida realista, donde predomina la autodirección consciente de los esfuerzos del individuo para lograr el desarrollo de sus potencialidades en forma creadora, así como su participación en la actividad social de acuerdo con valores de contenido progresista” **D’ Angelo, 1996,4.**

Educación en valores significa contribuir a la función integradora del individuo mediante la valoración de las contradicciones de la motivación, los intereses, etc.

La educación en valores debe coadyuvar a la tendencia interna de la personalidad a integrar y armonizar los factores internos y externos y a la autonomía de ésta, es decir, a la autorregulación sobre la base de fines conscientes, lo que está por supuesto, en interacción y en dependencia de la realidad social.

Los valores interiorizados conforman la esencia del modelo de representaciones personales, constituyen el contenido del sentido de vida, y de la concepción del mundo, permiten la comprensión, la interpretación y la valoración del sujeto y brindan la posibilidad de definir el proyecto de vida, integrado por objetivos y finalidades para la actividad social.

Los valores no se enseñan y aprenden de igual modo que los conocimientos y las habilidades, y la escuela no es la única institución que contribuye a la formación y desarrollo de éstos. Otra peculiaridad de la educación en valores es su carácter intencional, consciente y de voluntad, no sólo por parte del educador, sino también del educando, quien debe asumir dicha influencia a partir de su cultura, y estar dispuesto al cambio. De ahí la importancia y la necesidad de conocer no sólo el modelo ideal de educación, sino las características del estudiante en cuanto a sus intereses, motivaciones, conocimientos, y actitudes, las que no están aisladas de las influencias del entorno ambiental. Una comprensión clara de los límites objetivos del entorno, del modelo a que aspira la sociedad y de la subjetividad del estudiante permite dirigir mejor las acciones educativas y dar un correcto significado al contenido de los valores a desarrollar.

Los valores no son pues el resultado de una comprensión, y mucho menos de una información pasiva, ni tampoco de actitudes conducidas sin significación propia, por el sujeto. Es algo más complejo y multilateral pues se trata de los componentes de la personalidad, sus contenidos y sus formas de expresión a través de conductas y comportamientos, por lo tanto sólo se puede educar en valores a través de conocimientos, habilidades de valoración-reflexión y la actividad práctica.

La sociedad actual o la llamada “sociedad de la información” provoca una saturación del conocimiento como información, facilitando su acceso y la rapidez del

cambio del conocimiento científico-técnico, ello justifica cada vez más el hecho de que la transmisión del conocimiento no puede seguir siendo la función principal de las instituciones educativas, no sólo por el costo social que ello produce en el proceso de formación de los seres humanos, sino porque se impone un nuevo modelo de formación donde lo instructivo, lo capacitativo y lo educativo constituyan un todo, donde su función principal sea la valorativa para organizar, interpretar, seleccionar, estimar, criticar y asumir con criterios de por qué y para qué la información. Dar sentido a la información significa hacer más consciente y duradero el conocimiento y desarrollar la capacidad de realizar juicios propios, de saber elegir lo esencial y lo duradero del conocimiento: desarrollar el interés por el saber, desarrollar el amor por el trabajo, desarrollar la creatividad y el criterio propio, desarrollar el amor por la profesión.

En estas condiciones la formación integral y especializada son dos pilares de la profesionalidad. De ahí que la formación socio humanista en particular adquiera mayor significado en cuanto a la creación de una cultura que permita interpretar el paradigma vigente y lograr el desarrollo sustentable y humano.

TIPOS DE COMPROMISO Y VALORES CON LA ORGANIZACIÓN.

Dimensiones de la confianza	Tipos de compromiso con la organización
Dimensión Científico-técnica	Compromiso calculado
Dimensión Psico-afectiva	Compromiso afectivo
Dimensión Ética	Compromiso Ético
Político-Ideológica	Patriotismo

Guillen, M. (2006). *Ética en las organizaciones*. Madrid: Pearson Educación, S. A

Valores y características dentro de la educación: son el fundamento de toda una forma de vida, por esta razón quiero manifestar los ingredientes que poseen cada valor y de esta forma ser adquiridos en la educación.

Ingredientes para la confianza:

- ❖ **Sinceridad:** para que exista la confianza debe prevalecer la sinceridad. Cuando nos mostramos tal y como somos.
- ❖ **Fe:** es creer porque sí, con mucha fuerza, como en el caso de quienes creen en Dios. Y también los padres tiene fe en sus hijos.
- ❖ **Reconocimiento:** sentir confianza en nosotros mismos, necesitamos el reconocimiento de los demás, cuando esto sucede ayudamos a que confíen y se sientan seguros de sí mismos.
- ❖ **Alegría: actitud** alegre y positiva ante la vida, el optimista espera lo mejor de quienes lo rodean y de la vida misma.
- ❖ **Honestidad:** parecida a la sinceridad porque incluye la verdad, se es honesto cuando los actos coinciden con las palabras.
- ❖ **Tenacidad:** es esfuerzo constante, lucha noble y leal es garantía de éxito
- ❖ **Firmeza:** es necesario ser firme en la forma de pensar y de obrar para alcanzar los fines que nos hemos propuesto.
- ❖ **Lealtad:** es firmeza, la firmeza garantiza nuestro bienestar en el mundo que nos rodea, es aprender a colaborar en la construcción de nuestra sociedad.
- ❖ **Confianza:** nos permite creer en las otras personas en sus capacidades y en su buena voluntad.

Ingredientes para la convivencia:

- ❖ **Honradez:** incluye la verdad y la honestidad, si todos actuáramos honradamente la vida sería más transparente, más sana y segura.
- ❖ **Paciencia:** valor para poder convivir, mantener la buena educación y el respeto cuando sentimos que la paciencia nos abandona.
- ❖ **Consideración:** ponernos en los zapatos de los otros
- ❖ **Tolerancia:** esta palabra implica dos cosas: la aceptación y el respeto absolutamente todas las personas. La tolerancia nos enriquece al aceptar las diferencias

- ❖ **Iniciativa:** pasar del pensamiento a la acción, esfuerzo por hacer realidad los que cruza por nuestra mente, tener iniciativa es entusiasrnos para iniciar algo.

Ingredientes para la creatividad:

- ❖ **Inconformidad:** lleva a encontrar soluciones a los problemas.
- ❖ **Flexibilidad:** estar abiertos a las dificultades y buscar cómo superarlas, es encontrar varias opciones para llegar a una solución
- ❖ **Imaginación:** no hay límites, la imaginación fabrica cosas maravillosas que se expresan cuando tomamos un lápiz. Producimos nuevos objetivos, o inventamos un poema:
- ❖ **Originalidad:** es ser tú mismo, una persona original es lo suficientemente segura para expresar libremente lo que piensa y siente.
- ❖ **Sinceridad:** capacidad para obrar sin tener ocultas dobles intensiones.

Ingredientes para el diálogo:

- ❖ **Confianza:** se necesita creer en la persona que está frente a ti. Seguro que tú crees en ti mismo, confías en ti
- ❖ **Escuchar:** es la capacidad de recibir, reconocer y comprender lo que la otra persona te dice.
- ❖ **Sonrisa:** no hay nada mejor que una sonrisa acompañada de una aptitud gentil hacia los demás.
- ❖ **Buenas Palabras:** utilizar palabras que construyan y no aquellas que hieran y ofendan. Las palabras pueden construir una buena amistad o destruirla. Recuerda que la palabra tiene mucho poder.
- ❖ **Deseo de superación:** la persona humilde sabe que no ha hecho lo suficiente y siente la responsabilidad de buscar más, por lo tanto puede superarse.

Ingredientes para la humildad:

- ❖ **Sencillez:** pide siempre la opinión de los demás y las tiene en cuenta para actuar.
- ❖ **Aceptación:** aceptar sus propias equivocaciones, y a pesar de esto siente que es valioso e importante.
- ❖ **Comprensión:** corrige de manera amable a quien se equivoca, y lo invita a cambiar.
- ❖ **Calidez:** personas amables, sonrientes hablan con suavidad y ternura, saben manejar su malgenio y procuran no hacer sentir mal a los demás.
- ❖ **Sinceridad:** es leal quien habla y expresa sus ideas sin disfrazarlas.

Ingredientes para la lealtad:

- ❖ **Valentía:** mantenerse leal a los principios y valores sin aceptar ninguna clase de sobornos.
- ❖ **Discernimiento:** pensar con serenidad para saber con la mayor precisión posible que está bien y que está mal.
- ❖ **Confianza:** la persona leal confía en los demás y cree que tiene buenas intenciones sin descuidar la capacidad de discernimiento.

Ingredientes para la sabiduría:

- ❖ **Humildad:** base para adquirir la sabiduría
- ❖ **Reflexión:** pensar las cosas profundamente.
- ❖ **Moderación:** saber que el equilibrio es necesario para vivir una vida feliz, tranquila y justa.

Gente buena para un mundo mejor, (2009). Colombia: primera edición periódicos.

3. METODOLOGÍA

3.1 PARTICIPANTES

Los participantes en esta investigación son los estudiantes del colegio Nuestra Señora de la Anunciación de la ciudad de Quito provincia de Pichincha con la aspiración a una mejor organización de la institución, cabe señalar la población y el número total de docentes, estudiantes y padres de familia.

En la presente investigación se trabajará con el número total 61 personas debido a su tamaño poblacional, con un número de seis del personal administrativo, con veinte docentes, con quince padres de familia y con veinte estudiantes, a su vez se efectuara la equidad de género,(femenino y masculino) pertenecientes a un extracto económico bajo de la población participante y por ende de la institución educativa.

- Personal directivo 6
- Personal docente 20
- Padres de familia 15
- Personal estudiantil 20

Cuadro No.1 personal directivo por sexo y edad

DIRECTIVOS	HOMBRES	MUJERES	EDAD	TOTAL
Antonieta Montalván Campoverde		1	44	1
Guaras Ayala Christian Vinicio	1		30	1
Besantes Escobar Mercedes Beatriz		1	35	1
Zhunio Suin Rosa Luisa		1	37	1
Fonseca Casamen Cristina		1	28	1
Heredia Ávila Estela Eulalia		1	38	1
Total	1	5		6

Fuente: Secretaría del Colegio

Elaboración: Silvia Adriana Yamuca Jumbo

Cuadro No.2 Personal docentes por sexo y edad

Docentes	Hombres	Mujeres	Edad	Total
Angamarca Cóndor Maritza		1	21	1
Arellano Tapia Carlos	1		30	1
Ávila Quinga Carlos Efrén	1		47	1
Basantes Escobar Mercedes		1	28	1
Bosque Elifaite	1		28	1
Córdova Burgos Daniela		1	27	1
Cóndor Quimbita Byron	1		49	1
Guaras Ayala Christian	1		30	1
Gualpa Chimborazo Ana		1	32	1
Ojeda Poma Mery Rocio		1	47	1
Quimbiamba Heredia Rider	1		36	1
Ramos Mosquera Raquel		1	32	1
Gómez Torres Wilson	1		25	1
Heredia Ávila Estela Eulalia		1	38	1
Pérez Parapi María Mercedes		1	32	1
Ojeda Poma Mery Rocio		1	47	1
Quinbiamba Heredia Rider	1		36	1
Tenesaca Simancas Ruth.		1	25	1
Ulcuango Farinango Wilmer	1		26	1
Zhunio Suin Rosa Luisa		1	38	1
Total	9	11		20

Fuente: Secretaría del Colegio

Elaboración: Silvia Adriana Yamuca Jumbo

Cuadro No.3 Personal administrativo y servicios por sexo y edad

Administrativos	Hombres	Mujeres	Total
Antonieta Montalván Campoverde		1	1
Guaras Ayala Christian Vinicio	1		1
Basantes Escobar Mercedes Beatriz		1	1
Zhunio Suin Rosa Luisa		1	1

Fonseca Casamen Cristina		1	1
Heredia Avila Estela Eulalia		1	1
Alvear Silva Sonia Jeaneth		1	1
Total	1	6	7

Fuente: Secretaría del Colegio

Elaboración: Silvia Adriana Yamuca Jumbo

Cuadro No.4 Población estudiantil por sexo y edad y especialidad

Estudiantes	Hombres	Mujeres	Edad	Especialidad	Total
Armijos Astudillo Evelyn		1	19	Turismo	1
Bravo Jiménez Renato	1		17	Turismo	1
Castro Borja Ángel	1		18	Turismo	1
Cornejo Tipan Stefania		1	16	Turismo	1
Espin Toaza Irina		1	17	Turismo	1
Medina Villa María Belén		1	17	Turismo	1
Molina Fajardo Carla		1	17	Turismo	1
Ramírez Pazmiño Terry	1		16	Turismo	1
Sevilla Micolta Andreina		1	18	Turismo	1
Tacuri Guamba Maria		1	18	Turismo	1
Albuja Pantoja David	1		17	Común	1
Chasi Morales Dennisse		1	19	Común	1
Criollo Peralta Ana María		1	17	Común	1
Enríquez Andrade Ruth		1	16	Común	1
Gómez Vargas Henry	1		16	Común	1
Haro Gualotuña Ana Lucia		1	17	Común	1
Pillajo Chiriboga Elizabeth.		1	16	Común	1
Nacimba Amagua Oscar	1		19	Común	1
Núñez Cayo Maril		1	18	Común	1
Taco Aguirre Lizbeth		1	17	común	1
TOTAL	6	14			20

Fuente: Secretaría del Colegio

Elaboración: Silvia Adriana Yamuca Jumbo

3.2. MATERIALES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Los materiales que utilizamos son:

- Textos de consulta y apoyo.
- Cámara fotográfica.
- Equipo de computación.
- Fotocopias.

Estos materiales me han ayudado para el procesamiento de la información y estructuración del informe final del proyecto de investigación, contando también con los instrumentos de investigación que fueron proporcionados por la Universidad Técnica Particular de Loja para la recolección de datos son:

- Encuesta dirigida a profesores y estudiantes.
- Cuestionario de entrevista para directivos.
- Su estructura y contenidos.
- La técnica de la observación que serán utilizadas y aplicadas con fines y metas más idóneas para hacer de esta investigación un verdadero cúmulo de elementos que nos ayuden a mejorar nuestra gestión – liderazgo y crecimiento de valores.

Los materiales e instrumentos de investigación antes mencionados nos facilitaron para mantener buenas relaciones interpersonales entre, autoridades, docentes, estudiantes, familias y estudiantes investigadores.

Conocer la importancia y procedimiento de los instrumentos en la gestión administrativa, para orientar los diferentes aportes de la misma al beneficio de las personas y en especial de la institución.

A continuación describo la importancia que cada instrumento tiene en un momento determinado de la investigación:

Encuesta.- Es una técnica de investigación que consiste en aplicar un cuestionario de preguntas, el mismo que es contestado por los docentes, personal administrativo

y estudiantes del colegio Nuestra Señora de la Anunciación, para conocer en qué medida están aplicando la gestión de los valores dentro de la institución.

Observación.- En esta técnica he podido percibir la deficiente motivación en la administración de la institución, y la poca práctica de los valores en el ámbito de la trilogía. Y se la utiliza para conocer la responsabilidad de los, docentes, estudiantes, personal administrativo y padres de familia.

Entrevista.- Existen tres tipos de entrevista, la inicial que es por medio del maestro guía, quien tiene toda información proporcionada directamente del alumno; la de entrenamiento se efectúa por medio de un historial remitido por los maestros y la final es cuando el estudiante está próxima a retirarse de la institución y ubicación en su nueva situación estudiantil.

3.3 MÉTODO Y PROCEDIMIENTOS

La metodología a desarrollarse en el Colegio Nuestra Señora de la Anunciación es “**explorativo - descriptivo, cualitativa–cuantitativa**” y otros métodos que nos ayudaron a fortalecer este proyecto investigativo, y el medio de investigación es de tipo descriptivo con el fin de detectar los problemas.

El método es una serie de pasos sucesivos, que conducen a una meta. El objetivo de los métodos es llegar a tomar las decisiones que permita visualizar la situación real de la institución.

- **Método científico:** quiere descubrir la realidad de los hechos y valor a los méritos de la investigación.
- **Método Racional:** es llamado así porque la filosofía cuestiona la propia realidad o la aceptación de ciertas anomalías evidentes. Mediante este método se procura obtener una comprensión y visión más amplia sobre el hombre, la vida, el mundo y sobre el ser.
- **Métodos lógicos:** estudia los diversos procedimientos teóricos y prácticos para la adquisición de los conocimientos.

- **Método deductivo:** va de general a lo particular realizando un diagnóstico que sirva para la toma de decisiones. Ambas partes ayudarán a generalizar los datos empíricos que se obtuvieron en el proceso de investigación.
- **Método Inductivo:** permitirá configurar el conocimiento desde los hechos particulares a las generales en comparación con las hipótesis de trabajo que sirvieron de base para el estudio que se ha reforzado con el conocimiento existente de la ciencia respectiva.
- **Método Analítico:** Consiste en la separación de las partes de un todo a fin de estudiar las por separado así como examinar las relaciones entre ellas y así aumentar el conocimiento de la realidad.
- **Método Sintético:** Consiste en la reunión racional de varios elementos dispersos en una nueva totalidad. La síntesis se da en el planteamiento de la hipótesis. El investigador efectúa suposiciones o conjeturas sobre la relación de tales o cuales fenómenos, el investigador las sintetiza en la imaginación para establecer una explicación tentativa que será puesta a prueba.
- **Método Estadístico:** Recopilar, elaborar, interpretar datos que permitirá organizar y graficar la información obtenida de la aplicación de los instrumentos de investigación (encuestas) y poder facilitar la comprensión de los datos para finalmente demostrar los indicadores propuestos en la hipótesis
- **Método de Observación:** Es la acción de mirar detenidamente una cosa para asimilar en detalle la naturaleza investigada, su conjunto de datos, hechos y fenómenos.
- **Método Descriptivo:** cuya implementación permitirá demostrar la orientación metodológica del objeto de investigación.
- **Método histórico:** que ayudará al cumplimiento de los objetivos propuestos, para evidenciar el proceso histórico de la Maestría en Docencia Universitaria e Investigación Educativa su relación con el problema en estudio.
- **Método Hermenéutico:** se utilizará para realizar la interpretación bibliográfica que se revise en la construcción del marco teórico y permitirá el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico.

PROCEDIMIENTO QUE SE DESARROLLÓ

- a.** Solicitar por escrito a la Rectora del colegio el permiso para recopilar información que servirá para el trabajo de investigación, mediante la aplicación de los instrumentos de encuesta y entrevista.
- b.** He coordinado con los directivos y los docentes de la institución mencionada un dialogo oportuno con las autoridades, estudiantes y maestros para ver que podemos realizar en bien de la institución.
- c.** Para ello elabore el material suficiente para realizar el trabajo de investigación: como el cuestionario, encuestas y entrevistas.
- d.** Distribución del cuestionario de preguntas a los docentes, estudiantes, personal administrativo y padres de familia.
- e.** Esta actividad se dio inicio en el mes de Diciembre, se organizo un cronograma con las autoridades del establecimiento, con la finalidad de que todos participen con responsabilidad en este proyecto investigativo.
- f.** Procesamiento de los datos recogidos según la población de la muestra.
- g.** Se tabulo y se ordenó los datos de acuerdo a un parámetro elaborado en función de los propósitos de la investigación.
- h.** En base a los datos ordenados se elaboran los cuadros de distribución porcentual así como los gráficos de la ilustración.
- i.** Presentación de los cuadros estadísticos y sus gráficos correspondientes.

4. RESULTADOS

4.1 DIAGNOSTICO

Es hacer partícipe a todos los miembros de las responsabilidades que tienen con la institución y con la educación, con la única finalidad de fortalecer el progreso humano y profesional. En este diagnóstico quiero demostrar la programación organizativa del reciente colegio Nuestra Señora de la Anunciación, haciendo énfasis en el análisis de los documentos e instrumentos curriculares que demuestran y acompañan el caminar educativo

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

4.1.1.1 El Manual de organización:

Es un documento donde se concentran todas las funciones de los miembros involucrados en la comunidad educativa y tiene la siguiente estructura:

1. Acuerdos y consideraciones.
2. Estudios Socioeconómicos
4. Diagnostico Institucional.
5. Identidad Institucional.
6. Visión – misión
8. Objetivos Generales y Específicos.
9. Componente Curricular.
10. Matriz Curricular.
11. Plan Didáctico Anual.
12. Programa de Competencias por Asignatura.
13. Técnicas Didácticas.
14. Componentes de Gestión.
- 15 Junta General de Directivos y Docentes.
16. Reglamento Interno.
17. Código de Convivencias.
18. Plan Operativo Anual.

19. Distributivo del Personal, administrativo y Docente.

20. Cronograma de Actividades.

4.1.1.2 Código de ética y convivencia:

Es guardar fidelidad a la institución que de alguna manera suministra trabajo, empleo y una calidad de vida, el cual invita a los colegas y demás participantes de esta institución guardar respeto, consideración y buenas costumbres, para juntos construir una disciplina sana, una justicia no manipulada y sinceridad integral.

OBJETIVO GENERAL

El presente Código de Ética y Convivencia tienen por objeto potenciar normas y lograr una Educación de calidad, mediante la participación activa, creativa y responsable de la Comunidad Educativa, “La Anunciación”, en el diseño, planificación, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, de acuerdo a los principios y lineamientos doctrinales de nuestra filosofía Anunciata, la Ley General de Educación y los nuevos paradigmas pedagógicos, con el fin de ofrecer una formación integral y de excelencia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Apoyar los procesos de investigación con el fin de formular estrategias educativas innovadoras apropiadas a las condiciones históricas, económicas, sociales y culturales del país y de la comunidad local donde se desarrollan nuestros jóvenes.
- b) Promover y practicar la paz, el respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales, la no discriminación, la tolerancia, la valoración de las diversidades, la participación, el diálogo, la autonomía y la cooperación (código de la niñez y adolescencia.)

- c) Propiciar el mejoramiento intelectual, humano, social, moral y espiritual de los componentes de la comunidad educativa (padres, profesores, alumnos, antiguos, alumnos y administrativos), creando conciencia en todos los programas educativos sobre respeto, preservación y conservación del ambiente.

“Ciertamente la educación tiene sus cruces y sus espinas, pero son los sufrimientos y las dificultades los que ennoblecen la tarea del educador y la hacen fecunda”. MB

DERECHOS DE LAS AUTORIDADES

Las autoridades tenemos derecho a trabajar en un ambiente armónico acogedor, abierto al dialogo, y ser tratados con afecto y cordialidad por la Comunidad Educativa.

Las autoridades tenemos derecho a ser respetados y escuchados sin imprudencias inadecuadas por todos los estamentos de la Institución.

Las autoridades tenemos derecho a tener voz y voto activa en todas las reuniones de comisiones, áreas, concejo académico, disciplinario que realice la Institución.

Las autoridades tenemos derecho a estar informados de los progresos académicos, recibir los informes de las comisiones y departamentos existentes en la institución para lograr la excelencia educativa.

DEBERES DE LAS AUTORIDADES

Las autoridades nos comprometemos a propiciar un ambiente armónico, acogedor y abierto al dialogo como estrategia en la solución de los problemas y ejercer con sencillez evangélica garantizando el cumplimiento de los deberes y derechos de cada uno de los miembros de la Comunidad Educativa del CONSAQ.

Las autoridades nos comprometemos a cumplir y hacer cumplir las disposiciones generales de la Ley Orgánica de Educación y el Reglamento Interno del colegio.

Las autoridades nos comprometemos a recibir las planificaciones macro y micro curricular, evoluciones e informes de los directores de área, guías de curso sobre el desarrollo de los proyectos fijados para el año lectivo

Las autoridades nos comprometemos a seleccionar el personal docente con competencia y sentido de pertenencia, conservando el espíritu y principios de la Congregación y exigencias de la acción educativa y evangelizadora.

“Enseñar al que no sabe es una de las obras de misericordia y, sin duda, una de las más meritorias; es ejercer la misión del divino maestro, que enseñó su doctrina para conducir a las almas a su Padre”. MB

DERECHOS DE LOS DOCENTES

Los docentes tenemos derecho a educar con amor bajo el lema “Suavidad y firmeza” a fin de alcanzar los objetivos propuestos por la Institución, conscientes de su rol en la Iglesia y en la sociedad.

Los docentes tenemos derecho a participar en todas las actividades y procesos emprendidos por la institución para lograr la excelencia y el buen nombre, así mismo saber utilizar los medios tecnológicos con responsabilidad y según las necesidades emergentes.

Los docentes tenemos derecho a ser respetados tanto por las autoridades del Plantel como por los Estudiantes, Padres de Familia, Profesores y demás miembros de la Institución, con sus opiniones y sugerencias, buscando alternativas de mejoramiento para la institución.

Los docentes tenemos derecho a proponer actividades y proyectos que tiendan a mejorar la calidad del servicio educativo así como aquellas que respondan a necesidades y/o intereses de la Comunidad Educativa en General.

“La humildad bien comprendida es fuente de luz, es fuerza, pues nos asegura la plenitud del apoyo divino”. MB

DEBERES DE LOS DOCENTES

Los docentes nos comprometemos a pertenecer al COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA ANUNCIACIÓN, siendo profesionales idóneos que sintamos y vivamos las líneas trazadas por la Iglesia Católica y que nos identifiquemos con el carisma y la filosofía educativa anunciada dentro y fuera.

Los docentes nos comprometemos a estimular la participación de los estudiantes en los actos científicos, religiosos, culturales, artísticos, deportivos, en los que interviniere el Plantel con puntualidad, responsabilidad, honestidad y buena presentación.

Los docentes nos comprometemos a planificar y conducir las clases de acuerdo a los objetivos planteados en las técnicas didácticas apropiadas.

Trabajar en un ambiente en el cual se promueva la equidad, la justicia, el respeto y todos los valores humanos y cristianos que se quieren inculcar en los/las estudiantes y sus familias.

“María es el modelo de mujer por su vida oculta en Nazaret, su vida de fe, de trabajo, pobreza, caridad y donación perfecta a Jesús” MB

DERECHOS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

El personal administrativo tenemos derecho a ser respetado/a tanto por las autoridades del Plantel como por los Estudiantes, Padres de Familia, Compañeros Profesores y demás miembros de la Institución.

El personal administrativo tenemos derecho a trabajar en un ambiente armónico, acogedor y abierto al diálogo.

El Personal Administrativo a que los estudiantes proporcionen información suficiente que le permita iniciar el proceso de acompañamiento y superación.

El personal administrativo tenemos derecho a formar parte de las distintas actividades y procesos institucionales para lograr la excelencia educativa

“El secreto de la perseverancia está en el esfuerzo diario para amar y para orar bien”[MB](#)

DEBERES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

El personal administrativo nos comprometemos a propiciar un ambiente armónico, acogedor y abierto al diálogo, participando de procesos que contribuyan a fomentar el compañerismo dentro y fuera de la Institución.

El personal administrativo nos comprometemos a actuar con justicia, equidad y a velar por nuestra imagen como referente para los estudiantes, padres de familia y quienes nos visiten.

El personal administrativo nos comprometemos a cumplir y velar por el cumplimiento de las normas y demás tareas propuestas para trabajar en común acuerdo con los distintos estamentos de la Institución.

El personal administrativo tenemos derecho a hacer uso correcto del celular con responsabilidad y otros medios tecnológicos que dispone la Institución.

“La fidelidad al Carisma de nuestros Fundadores consiste en la relectura original en función de las circunstancias del “aquí” y del “ahora” que nos ha tocado vivir”. MB

DERECHOS DEL PERSONAL DE APOYO

El personal de apoyo tenemos derecho a ser tratados por todos los estamentos de la institución de manera justa y equitativa, tanto de las autoridades, docentes y demás miembros de la Institución.

El personal de apoyo tenemos derecho a recibir por parte de las autoridades y demás estamentos de la Institución la comunicación oportuna y los materiales necesarios para cumplir con nuestra función.

El personal de apoyo tenemos derecho a participar en todas las actividades desarrolladas por la Institución que favorezcan el compañerismo y trabajo en equipo.

“Olvidamos que Cristo es la fuente y origen de todo Apostolado (Cnst. 73) y olvidamos que nos pide ser testimonio vivo de su mensaje evangélico”. M. B

DEBERES DEL PERSONAL DE APOYO

El personal de apoyo nos comprometemos a vivir una relación ética, fraterna, cultivando las relaciones interpersonales armónicas de respeto, diálogo y trabajo en equipo.

El personal de apoyo nos comprometemos a participar con interés y amor propio en todas las actividades que fortalezcan la unidad, identidad y pertenencia institucional.

El personal de apoyo nos comprometemos a mantener una imagen digna siendo referente para los demás.

DERECHOS DE LOS ESTUDIANTES

Los estudiantes tenemos derecho a participar de un ambiente armónico y acogedor con un acompañamiento procesual afectivo que fortalezca el compañerismo entre todos.

Los estudiantes tenemos derecho a ser tratados con justicia, ser escuchados, respetados en las diferencias individuales y a desarrollar al máximo nuestras potencialidades sin el desmerecimiento del resto.

Los estudiantes tenemos derecho a llevar procesos de enseñanza – aprendizaje activos significativos con sistemas de evaluación claros y recuperaciones pedagógicas oportunas, favoreciendo siempre los niveles de liderazgo.

Los y las estudiantes tenemos derecho a que nuestra institución promueva los procesos de enseñanza aprendizaje que favorezcan nuestra superación continua y motive a mantener altos niveles de liderazgo.

“María tiene corazón puesto en Dios, está deseosa de su Gloria y por su caridad pasa el cielo haciendo el bien a sus hijos desterrados” MB

DEBERES DE LOS ESTUDIANTES

Los estudiantes nos comprometemos a practicar normas de respeto, saludo y cortesía con todos los miembros de la Institución, y personas que la visitan.

Los estudiantes nos comprometemos a mantener relaciones interpersonales de dialogo, trabajo en equipo, responsabilidad, puntualidad dando todo de sí para que favorezca el buen vivir dentro y fuera de la Institución.

Los estudiantes nos comprometemos a asistir puntualmente a clases y a todos los actos programados portando dignamente el uniforme de la Institución, de acuerdo al cronograma establecido.

Los estudiantes nos comprometemos hacer responsables y participar activamente en los distintos procesos que la Institución promueva para nuestra excelencia académica. Humano y espiritual.

DERECHOS DE LOS PADRES DE FAMILIA

Los padres de familia tenemos derecho a recibir una atención oportuna, eficaz, cordial, respetuosa de parte de los directivos, docentes, personal administrativo, servicio en general y de todas las personas que laboran en la Institución.

Los padres de familia tenemos derecho a recibir información oportuna de los maestros, inspección y directivos acerca del rendimiento y proceso académico de nuestros hijos; así mismo de los correctivos cuando cometan una falta en la Institución.

Los padres de familia tenemos derecho a manifestar nuestras inquietudes, sugerencias y reclamos, teniendo en cuenta el conducto regular y el debido proceso.

Los padres de familia tenemos derecho a participar en todas las actividades programadas por la Institución que conlleven a una orientación familiar y espiritual en bien de la integración Educativa.

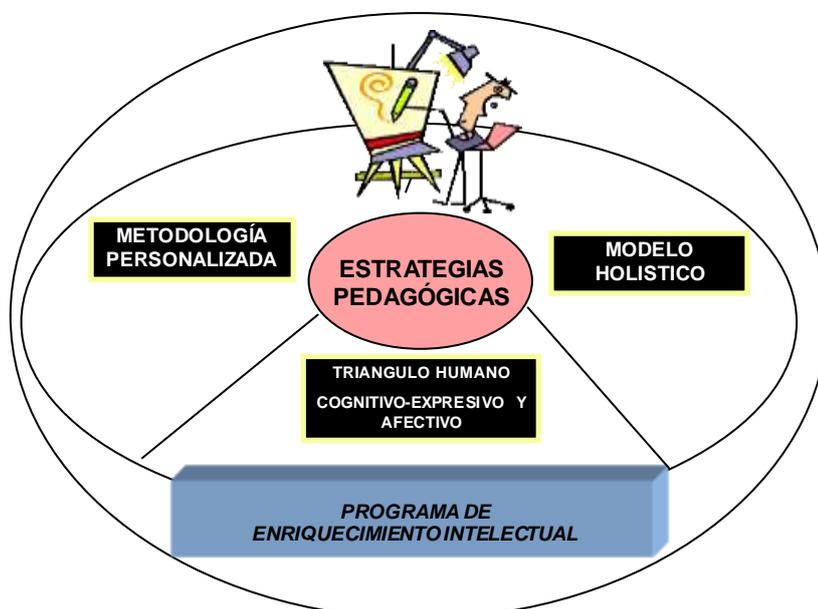
“Pidamos a Dios nos conceda una caridad que sepa ayudar y aliviar al prójimo en todas sus necesidades y aceptar con prudencia los defectos ajenos”. MB

4.1.1.3. El Plan Estratégico

Metas institucionales:

1. Capacitación continua del personal docente
2. Que los miembros del Colegio trabajen sincronizada y corresponsablemente.
3. Adquisición del material didáctico adecuado y actualizado.
4. Orientación constante de los padres de familia
5. Alcanzar el 85% la calidad total del estudiante.
6. Asistencia a seminarios y organización de talleres internos pedagógicos
7. Revisión del personal docente y revisión periódica de documentos curriculares
8. Que las autoridades adquieran material didáctico adecuado y actualizado.
9. Organizar conferencias periódicas con los padres de familia
10. Seguimiento, estimulación y evaluación del personal docente y estudiante.

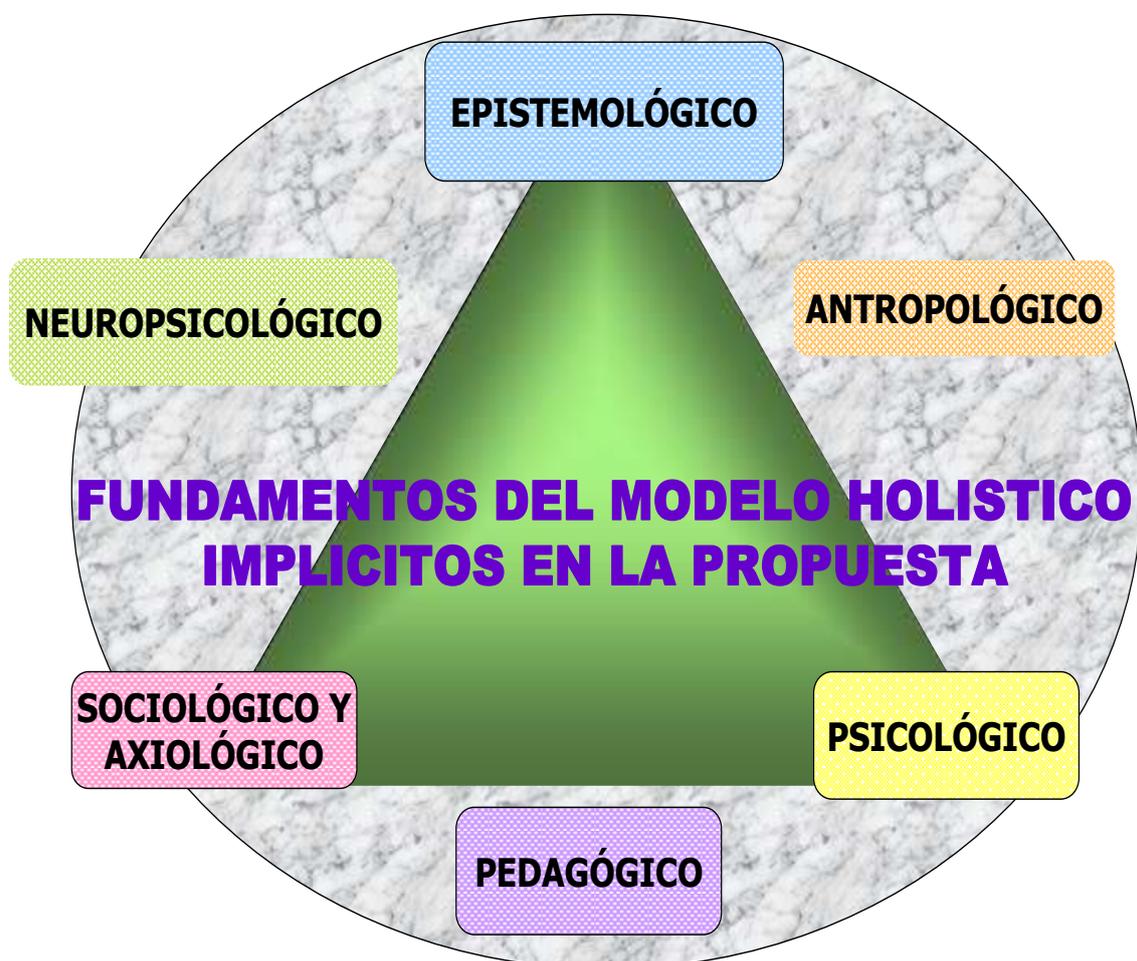
ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS



PROGRAMA PARA EL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO

- El Programa para el desarrollo del pensamiento favorece el aprendizaje significativo.
- Según Feuerstein la Inteligencia es producto de la cultura y en consecuencia susceptible al cambio.
- Privilegia excesivamente la motivación intrínseca.
- Los estudiantes logran mayor sistematización en la solución de problemas.
- Es un programa libre de contenido, orientado al fortalecimiento de la inteligencia mediante la aplicación de instrumentos de conocimiento y operaciones intelectuales y según los niveles propuestos.

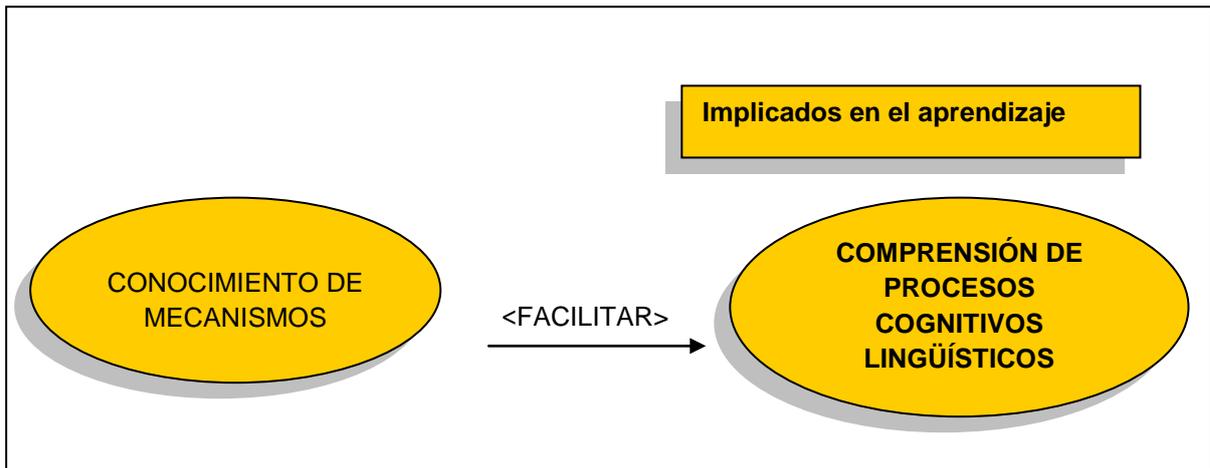
COMPONENTE CURRICULAR



EL COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA ANUNCIACIÓN, acorde a las actuales exigencias de reforma curricular, del cambio, actualización y renovación que reclama el hecho educativo y la sociedad, quiere a través de la relectura y reajustes a este Proyecto Educativo continuar promoviendo una formación para la paz, liberadora, innovadora e integral, bajo la pedagogía del amor, y amparada en las normas legales y reglamentarias generales emanadas por el Ministerio de Educación y Cultura bajo una concepción holística del aprendizaje y de la Enseñanza, ofrecer un espacio educativo útil para el desarrollo de las destrezas, conceptos, capacidades, procedimientos, actitudes, análisis, reflexión y un activo compromiso de cambio en cada uno de nuestros estudiantes, amparados en los siguientes fundamentos:

FUNDAMENTO NEUROPSICOLÓGICO

“El conocimiento de los mecanismos neurológicos facilita la comprensión de los procesos cognitivos y lingüísticos implicados en el aprendizaje”



ARGUMENTO 1

El conocimiento se origina en funciones neuropsicológicas complejas hacia las cuales confluye la actividad sincrónica de los dos hemisferios cerebrales. Una vez asegurado el proceso de mielinización se puede decir que el cerebro está naturalmente preparado para el aprendizaje y para el desarrollo del lenguaje. Las conexiones existentes entre los dos hemisferios cerebrales de cada encéfalo son precisas, pero no son cuantitativamente exactamente las mismas en todos los individuos.

Las funciones del hemisferio cerebral derecho son más emocionales, la razón intuitiva, y espaciales – artísticas.

Las funciones del hemisferio cerebral izquierdo están más relacionadas con la lógica, las matemáticas, y la razón argumentativa.

El cuerpo calloso permite a un hemisferio cerebral utilizar información almacenada en el otro hemisferio cerebral.

ARGUMENTO 2

Dado que existen diferencias en el desarrollo de las zonas cerebrales entre un individuo y otro, existen también diferencias en los estilos cognitivos de las personas.

Durante el desarrollo del niño y el adolescente la participación de los dos hemisferios cerebrales es cualitativamente diferente.

Aunque macroscópicamente los cerebros de todas las personas son iguales, existen desde la vida fetal diferencias en el desarrollo de algunas zonas, por ejemplo del lóbulo temporal.

Fundamento Epistemológico

La epistemología se ocupa de la definición del saber y de los conceptos relacionados, de las fuentes, los criterios, los tipos de conocimiento posible y el grado con el que cada uno resulta cierto; así como la relación exacta entre el que conoce y el objeto conocido.

Toda persona humana es un habitante de tres mundos. Mundos con características, naturalezas y objetos (estudio, conocimientos y aprendizajes).

El mundo uno, está determinado por la realidad de los objetos físicos. Es un conocimiento espontáneo, ingenuo e irreflexivo de la realidad.

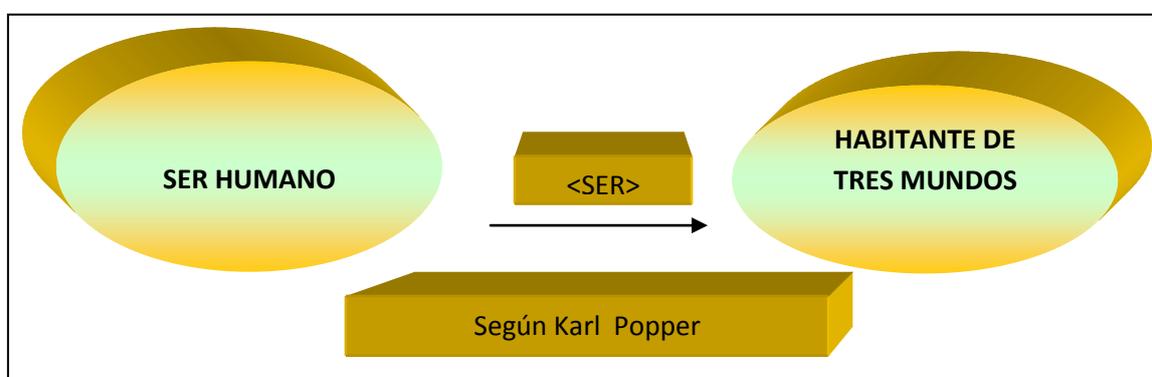
El mundo dos, comprende la realidad interna del sujeto, es decir los estados mentales.

El mundo tres, está conformado por los objetos simbólicos de la cultura, ciencia y tecnología.

El conocimiento científico no es sino la continuación, profundización y ampliación de la experiencia cotidiana de los seres humanos. Requiere de instrumentos de conocimiento generales y complejos que exigen entrenamiento y aprendizaje durante un largo tiempo.

Estas operaciones intelectuales que permiten el uso de instrumentos de conocimiento deben estar en el Mundo dos, luego de una sistemática y profunda intervención pedagógica mediada por otros seres humanos. Mediación que requiere del uso de capacidades decodificadoras para trasmutar ideas y pensamiento en lenguaje y viceversa.

De este modo los objetos del Mundo tres para ser estructuras del mundo dos requieren de mediadores culturales, y sobre todo de mediadores pedagógicos. Solo el aprendizaje mediado nos permite asimilar los instrumentos del conocimiento, las operaciones intelectuales, los valores y las actitudes.



FUNDAMENTO FILOSÓFICO:

El educando es el sujeto agente y protagonista de su propia educación; perfectibilidad que desde una estructura educativa consolide y dinamice sus derechos.

- ❖ El alumno es una persona con fina sensibilidad ante los valores humanos, en relación consigo mismo y con los demás. "Apto para desarrollar sus

capacidades espirituales y corporales". (P. 3,91). La promoción humana implica actividades que ayuden a despertar la conciencia del hombre en todas sus dimensiones y a valerse por sí mismo para ser protagonista de su propio desarrollo como honesto ciudadano y buen cristiano.

- ❖ Es una persona con talento crítico, puesto al servicio de los demás. Que encuentra en la luz del Evangelio el camino de su propio desarrollo y la solidaridad para la promoción de sus semejantes. "*La educación humaniza y personaliza al hombre cuando logra que éste desarrolle permanentemente su pensamiento y su libertad*" (P. 1025).
- ❖ "La dignidad humana requiere, por tanto, que el hombre actúe según su conciencia y libre albedrío, es decir, movido e inducido por condición interna personal y no bajo la presión de un ciego impulso interior o de la mera coacción externa. ". (G.S.17).
- ❖ Inmerso en un mundo al que debe servir, participando en un plan divino, "promoverá y defenderá la dignidad de la persona humana y asumirá, como cristiano la responsabilidad de la construcción de una sociedad más justa y humana". (O.P. No 127).
- ❖ Convertir al educado en sujeto y protagonista, no solo de su propio desarrollo, sino también del desarrollo de la comunidad.

FUNDAMENTO ANTROPOLÓGICO:

La sociedad actual está influida por la cultura moderna. En esta cultura se acentúan los valores de la personalización, de la dimensión social y de la convivencia; se absolutizan la razón y sus conquistas científicas, tecnológicas e informáticas que llevarían a un progreso indefinido; se proclama la autonomía frente a la naturaleza (dominada por el hombre frente a la historia, en la cual el hombre mismo es actor, protagonista y constructor).

El hombre es el único ser en toda la creación que no sólo es capaz de saber, sino que sabe también que sabe, y por eso se interesa por la verdad y la creación de posibilidades que le ayuden a descubrir la verdad.

La cultura moderna, con pretensión de cultura universal, conlleva múltiples valores humanistas; pero provoca también procesos ambiguos: la ciencia como camino único para buscar la verdad total; racionalismo y secularismo; individualismo y afirmación de la persona en una humanidad sin divinidad; desintegración de la familia y debilitamiento de las culturas autóctonas; aparición de una sociedad rica y de un pueblo empobrecido; relativismo religioso y moral.

Nunca como hoy la sociedad actual se ha confrontado con las diversas manifestaciones culturales del espíritu moderno: en un mundo de globalización que no puede evitar los desafíos que esto conlleva.

La postmodernidad como proceso cultural representa entre otras cosas, la crisis de los grandes enunciados de la modernidad, crisis de los procesos colectivos y el resurgir del individuo que reivindica las subjetividades. La crisis utópica, el neoliberalismo, la globalización y las culturas postmodernas interactúan e influyen en la búsqueda de alternativas al impacto destructor del neoliberalismo: emergencia de la sociedad civil, democracia participativa, neocomunitarismo de base, comunidades de naciones, los derechos humanos.

El hombre se encuentra en un camino de búsqueda, humanamente interminable: búsqueda de verdad y búsqueda de nuevas posibilidades que den sentido a su existencia. El ser humano nunca está estático, nunca termina de inventarse de conquistarse.

La dimensión trascendental, atrae al ser humano hacia valores superiores como el amor, la verdad, la libertad y la paz, dejando a su paso la huella de un ser completamente humano, es la trascendencia de proyectarse a un futuro de perfección total.

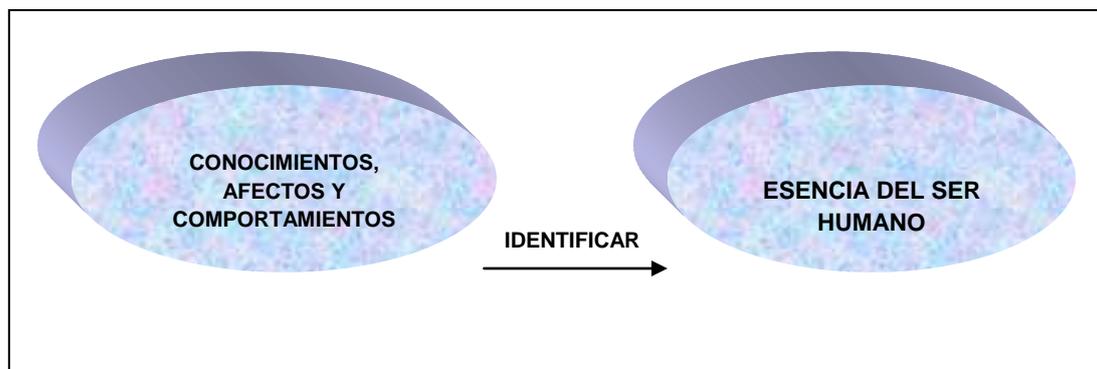
El ser humano desde su interioridad aspira a los valores entre los cuales, sobresale el Otro con todo lo bello, lo noble y grande que habita en su existencia.

La perfección del hombre no está en la mera adquisición del conocimiento, sino que consiste también en una relación viva de entrega y fidelidad hacia el otro.

La capacidad de autodeterminación y autonomía le permite al ser humano decidir objetivos, crear y realizar posibilidades que determinan su ser y quehacer en relación consigo mismo y con los demás.

La persona actúa por dos tendencias complementarias. Una que se dirige a la concentración y al dominio de sí, y otra encaminada a la expresión y entrega de sí mismo. Pertenecerse, darse, vienen a ser el ritmo de la vida personal.

Según la Pedagogía Conceptual la esencia de la persona humana son sus conocimientos, afectos y comportamientos



FUNDAMENTO SOCIOLÓGICO:

Una de las características de nuestra época es que el conocimiento se convirtió en factor productivo por excelencia, con fenómenos de concentración y acumulación tecnológica basados en la intensidad del conocimiento.

La sociedad del conocimiento nos habla de una nueva época, que se presenta en las transformaciones del saber y del conocimiento visible en los cambios tecnológicos de la electrónica, la cibernética, la ingeniería genética, la tecnología doméstica e industrial, las computadoras, la bio-agricultura y las telecomunicaciones.

La velocidad de los cambios afecta la manera cómo se da el conocimiento. Asistimos a una competencia educativa que no solo requiere investigación y enseñanza, sino exigen información actualizada como componente básico de ese conocimiento.

En la nueva sociedad del conocimiento invertir en educación es una condición para lograr el desarrollo y mantener la posición de vanguardia en el nivel económico.

La sociedad actual necesita trabajadores de servicios con capacidad de manipular mentalmente modelos. Esto va a significar la necesidad de un pensamiento conceptual con raciocinio abstracto, que le permita ubicarse en la totalidad de la realidad. El paradigma conceptual se caracteriza por tener un fuerte componente científico y filosófico y esto le permite desarrollar la capacidad de abstracción que privilegia la formación de analistas simbólicos que manejen herramientas de pensamiento, lenguaje, textos, procesos lógicos con los cuales pensemos y expresemos nuevos conocimientos.

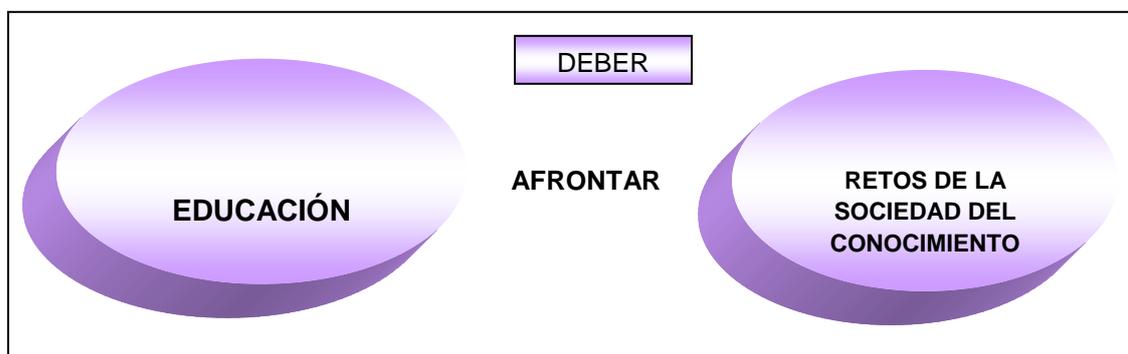
La crisis utópica, el neoliberalismo, la globalización y las culturas postmodernas interactúan e influyen en la búsqueda de alternativas al impacto destructor del neoliberalismo: emergencia de la sociedad civil, democracia participativa, neocomunitarismo de base, comunidades de naciones, los derechos humanos.

En consecuencia los maestros debemos privilegiar el despliegue completo del hombre en toda su riqueza y en la complejidad de sus expresiones mediante el desarrollo de Instrumentos de conocimiento con actividades que contribuyan a potenciar diversas operaciones intelectuales.

Como educadores debemos esforzarnos por formar a través de la educación personas interesadas en transformar el mundo en que vivimos, analistas simbólicos, personas preocupadas por hacer historia como individuos y como miembros de esta nueva sociedad del conocimiento.

La sociedad del conocimiento requiere de maestros que den testimonio a la niñez y juventud de una educación ética y moral basada en el respeto, la tolerancia que favorezcan una vida digna y justa dentro de su entorno personal, familiar y social.

Según *Pedagogía Conceptual* se requiere una educación para afrontar los retos de la sociedad del conocimiento.



FUNDAMENTO LEGAL:

1. La Constitución ecuatoriana, la Ley de Educación y el Magisterio de la Iglesia garantizan este derecho fundamental:

- "El Estado garantizará el acceso a la educación de todos los

Habitantes sin discriminación alguna" (***Constitución de la República, sección tercera, artículo 27***).

- "Todos los ecuatorianos tienen derecho a la educación integral y a la obligación de participar activamente en el proceso educativo nacional" (Ley de la Educación, capítulo segundo, artículo 2,)
- *La Constitución de la República*, La Ley de Educación y la Iglesia reconocen el principio de ley natural que faculta a los Padres de Familia "a elegir el tipo de educación que a bien tuvieren", de acuerdo a sus convicciones religiosas.
- "Se garantiza la libertad de enseñanza y de cátedra" Es deber y derecho primario de los padres o de quienes los representen, dar a sus hijos la educación que

estimen conveniente. El estado vigilará el cumplimiento de este deber y facilitará el ejercicio de este derecho (Ley de Educación, capítulo segundo, artículo 2, literal c)

- "El Estado garantiza la libertad de enseñanza de conformidad con la ley". (Ley de Educación, capítulo segundo, artículo 2, literal d).

FUNDAMENTACIÓN AXIOLÓGICA

En relación con los valores y la educación, es necesario puntualizar nuestra manera de considerar dos conceptos:

Valor en la educación: Es indispensable tener en cuenta que la educación debe concebirse como un valor en sí misma. Entre los seres animados, el ser humano como todos, para sobrevivir necesita aprender a adaptarse al medio, a ser autónomo y a utilizar adecuadamente su libertad; en tal sentido la educación se convierte en una necesidad que debe satisfacer, y como tal en un valor de importancia vital.

La educación da al ser humano las herramientas para que se realice como persona, individual y socialmente, la educación adquiere un alto grado de significación. Es necesario que el educando, el educador, los padres de familia, la sociedad y las autoridades responsables, den a este proceso toda la importancia y sentido que tiene como uno de los derechos fundamentales del ser humano. Después del derecho a la vida no es posible que ésta se viva humanamente sin una educación integral que capacite al ser humano para elegir y decidir personal y autónomamente y para que se realice como persona.

La educación en valores: El ser humano adopta los valores de acuerdo con su desarrollo y formación personales:

- ⇒ Cuando se es niño se respeta algunos valores para obtener beneficios particulares y concretos (obediencia a los padres, disciplina). Sus valores son materiales y particulares.

- ⇒ En la adolescencia la motivación está en la lealtad al grupo al que se pertenece.
- ⇒ El joven se porta bien porque así lo hacen sus amigos y aquellos a quienes quiere, y para que los demás se porten bien con él.
- ⇒ En la edad adulta y cuando se adquiere plena madurez emocional, se seleccionan y adoptan los valores de manera más interna, conscientes y autónomos. Se hace el bien por el bien mismo y no solamente en función de recompensa utilitaria o lucrativa.

La educación en valores obliga a nuestro Colegio a plantearse un reto: proponer alternativas, y ayudar a elegir adecuadamente. De ahí la necesidad de que la escuela recupere su función social. Los valores se conciben como la representación de la acción humana. Vista esta acción como la dinamizadora de la conducta que orienta la vida y define la personalidad.

Hablar de una educación en valores no es solo plantearse una educación social, ética y moral, es además, apreciar la forma de conducir la vida, distinguir los valores, elegir las situaciones ético-morales de los medios de información, optar por los caminos que mejoren las relaciones interpersonales.

De las apreciaciones sociales y de la vida, lograr un desarrollo armónico e integral de su personalidad y construir un proyecto adecuado de vida y de existencia.

En este contexto, el COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA ANUNCIACIÓN, toma en cuenta que a más de los valores sociales, existen valores que debemos desarrollar y que están relacionados con el tipo de hombre o ideal educativo que inspira su actividad desde la fuente de nuestra fundadora, Madre María Berenice; con lo que se espera de un verdadero protagonismo y autodeterminación de nuestros estudiantes.

Entendemos a la educación en valores no solo desde el punto de vista conceptual, dogmático, doctrinario, sino también desde la práctica o proceso

dinámico que encierra la concepción del desarrollo global de la personalidad del individuo.

La educación en valores lo consideramos como un proceso permanente donde la sistematización y el orden pierden su estricta vigencia, para dar paso a pertinencia, la oportunidad y la espontaneidad, que son los ingredientes básicos que deben acompañar al docente. En este sentido los valores son trabajados de manera transversal y desde una concepción curricular integral; evangelizamos el currículo.

Finalmente la educación en valores no es teórica sino práctica. Esto encierra una complejidad evidente para el maestro, pero el conocimiento de la realidad y de rol son insumos para presentar opciones al servicio formativo que prestamos a los alumnos. Mientras más conocimiento de la realidad mayor riqueza de alternativas y mejor trabajo reflexivo.

Nuestro naciente Colegio ha de orientar su labor educativa y liberadora a la formación integral de los jóvenes y sus familias bajo la consigna de que lleguen a ser seres humanos y ciudadanos responsables, protagonistas positivos en la construcción de una nueva sociedad, de un nuevo hombre, de una nueva iglesia, en paz y en armonía con la naturaleza.

FUNDAMENTO PSICOLÓGICO:

La psicología presenta una ayuda valiosa al educador desde distintos puntos de vista. Por una parte le permite conocer las características del desarrollo humano y la forma adecuada en que ésta se pueda favorecer, las diferencias individuales tanto de tipo personal, como de actitudes, intereses, características de la personalidad estilo de aprendizajes, etc. Que han de tenerse en cuenta para flexibilizar el currículo. Por otra parte nos ayuda a coordinar las metas educativas u objetivos con las características del educando, a actividad alumno – mediador en el aula, especialmente con la evaluación.

Profundizando un poco más, podríamos decir que la psicología ayuda al maestro a mejorar cada día su actitud frente a los estudiantes, ya que ésta influye grandemente en el comportamiento del alumno y en su aprendizaje. Para que la actitud del maestro sea positiva y eficaz en la búsqueda del logro de los propósitos del currículo, es muy importante que las teorías psicológicas que la fundamentan y que orientan la metodología del proceso de aprendizaje sean coherentes con el fundamento psicológico del mismo currículo. *Fundamento pedagógico: modelo holístico.*

El renacimiento contemporáneo de la educación cuenta con la figura prominente de Lawrence Kohlberg y son pocos los foros académicos y los medios de comunicación social que tratan estos temas donde no aparezca su nombre.

El núcleo central de su sistema lo constituye la determinación de los diferentes niveles y estadios del desarrollo cognitivo, considerando como resultante de la interacción entre la persona y el medio, y destacando, por tanto, el papel intencional de la escuela y la educación, factores decisivos del entorno social. El funcionamiento de la escuela como democracia participativa lo considera medio muy eficaz para facilitar el proceso de reflexión y desarrollo integral de la juventud.

Nuestro diseño curricular atenderá, por tanto, a toda la persona en la complejidad de sus situaciones, condicionamientos, limitaciones y proyecciones en el empeño por el mejoramiento permanente de los jóvenes. Por lo tanto, se centrará en una **educación holística y significativa**. Y esto supone:

- ▢ Privilegiar el aprendizaje. El estudiante será el protagonista y agente de su propio proceso de formación y aprendizaje, tiene el derecho de aprender a aprender.
- ▢ El maestro es el mediador pedagógico, crítico e investigativo.
- ▢ Las técnicas activas de aprendizaje serán los instrumentos más apropiados para promover el protagonismo y el auto aprendizaje.
- ▢ Priorizar el trabajo grupal para la producción del aprendizaje significativo, la investigación y la creatividad.
- ▢ Adecuar el horario, de acuerdo a las exigencias psicológicas que requiere la atención. No más de cinco áreas por día.

- ☐ Llegar a conformar niveles de aprendizaje y auto aprendizaje, en los que el propio alumno haga su opción de acuerdo a sus avances en el proceso.
- ☐ Una evaluación integral permanente que supone una valoración permanente de la Institución educativa, del P.E.I., de los directivos y docentes, de las metodologías de aprendizaje, del currículum, del proceso y de la propia valoración del estudiante.
- ☐ La planificación por destrezas sustituirá a la planificación por contenidos.
- ☐ Se desterrará el uso del libro de texto único y de las clases simplemente expositivas.
- ☐ Se propiciará la consulta de revistas, periódicos, varios textos de autores, y otras fuentes de consulta para lograr un aprendizaje significativo.
- ☐ Se elaborarán micro proyectos de aprendizaje personal y grupal, en cada una de las especializaciones, comenzando por las más sencillos y simples, hasta llegar a macro proyectos con su respectiva evaluación.
- ☐ Se promoverá la experiencia de las pasantías para vincular el estudio trabajo con las proyecciones de vida y responsabilidad personal.

FUNDAMENTO DE LA PEDAGOGÍA HOLÍSTICA

Hasta ahora, los enfoques pedagógicos han insistido casi unilateralmente en la importancia del “cómo enseñar”. Esta propuesta le concede, en cambio, un papel privilegiado en el diseño curricular al “que aprender”. Es decir, se parte del principio de que una adecuada identificación y caracterización de contenidos y destrezas fundamentales para darle coherencia y profundidad a la planificación curricular en base a las necesidades de los estudiantes.

La calidad de la Educación de nuestra Institución, está enmarcada en un ambiente personalizado, en una formación en valores humanos y evangélicos, en la promoción de la justicia y dignidad humana desde el evangelio de Cristo, el Magisterio de la Iglesia, el carisma y la espiritualidad de Madre María Berenice, nuestra fundadora.

Una persona constante en su profesión para mantenerse a la vanguardia de los cambios pedagógicos, dinamizador de procesos de formación integral,

ENFOQUE PEDAGÓGICO

A nivel mundial se han planteado diferentes teorías que respondan al qué, cómo, cuándo, dónde y para qué aprendemos. Personas de diferentes corrientes u ópticas pedagógicas, han tomado la misión de producir textos que conduzcan al quehacer de todos aquellos que quieren emprender, permanecer o avanzar en el dulce sueño de educar. Pero, a pesar de la buena voluntad y documentación, los resultados siguen dejando la sensación de que *“falta algo”*, es decir, *“la dimensión del ser humano es tan compleja, que no es posible profundizar en ella, en X tiempo de escolaridad”*.

El psicólogo social, **Myrs**, entrega resultados preocupantes, donde indica que “juzgamos tan rápido a alguien como buen o mal maestro, como buen o mal alumno, tanto así que bastan unos segundos para emitir tal juicio. En un fragmento de 10 segundos de la voz del profesor o de su expresión, fue suficiente para que los observadores, tanto niños como adultos, detectaran si se trataba de un buen o mal estudiante y qué tanto le agradaba al Profesor”

Ahora, ¿qué hace el buen profesor para lograr que aprendan sus alumnos o cuánto del aprendizaje de los estudiantes tiene que ver con el profesor?.

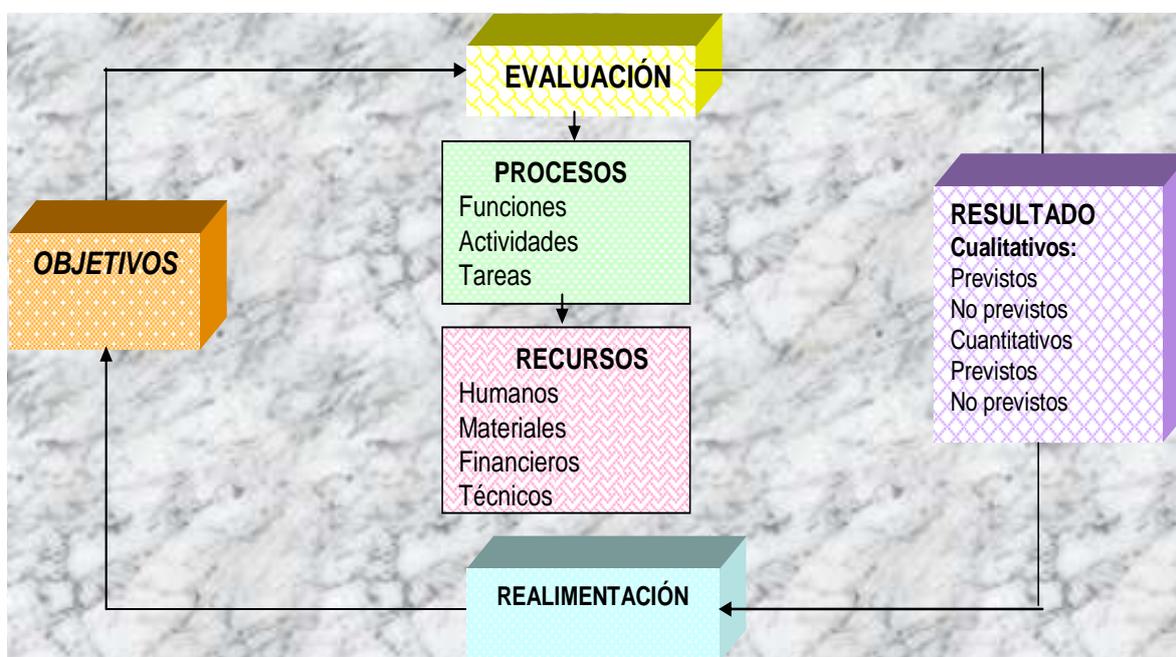
Benjamín Bloom dice: “75% o más del aprendizaje final, depende de cada estudiante en particular. El aprendizaje ocurre por la participación activa del estudiante; él aprende por lo que hace, no por lo que haga el maestro. Las características de los maestros, rara vez responden por más del 5% de la variación en el rendimiento de sus estudiantes y, la mayoría de veces, por mucho menos de esa cifra”

Estas y otras teorías llevan a la conclusión de que no se puede desistir en la tarea de alcanzar el ideal de formación que le permita al estudiante desarrollarse como persona, con conocimientos estimulados por su manera de sentir, de percibir el mundo, hará que oriente todas sus potencialidades hacia un interés particular con estrategias metodológicas que despierten y mantienen el interés de sus estudiantes.

PROPUESTA DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE EVALUACIÓN INTEGRAL DEL APRENDIZAJE

La *evaluación institucional* se refiere a aquella que toma como focos evaluativos o centro de atención a las funciones que la institución educativa debe cumplir; en el caso de los centros educativos de educación preescolar, básica primaria y secundaria y de media vocacional al proceso de formación integral propuesto en el PEI.

Con base en el diagnóstico, en los objetivos del proyecto y los estándares de calidad y realización, definidos antes del proyecto, se desarrollará el siguiente proceso de evaluación:



El desarrollo del proyecto se irá verificando por el cumplimiento de las etapas. Actividades y tareas programadas.

"La evaluación del aprendizaje es un proceso sistemático y permanente, continuo e integral, paralelo al proceso de aprendizaje que comprende la búsqueda y la obtención de información de diversas fuentes acerca de la calidad del desempeño, avance, rendimiento o logro del estudiante y de la calidad de los procesos empleados por el docente, la organización y análisis de la información a manera de diagnóstico; la determinación de su importancia y pertinencia de conformidad con los

objetivos de formación que se esperan alcanzar; todo con el fin de tomar decisiones que orienten el aprendizaje y los esfuerzos de la gestión docente".

De acuerdo con lo expresado, consideramos que la evaluación del proceso del aprendizaje es un proceso que comprende:

- La búsqueda y obtención de información
- El diagnóstico acerca de la realidad observada
- La valoración de conformidad con las metas propuestas
- La determinación de los factores que están incidiendo en los resultados obtenidos en relación con los esperados
- La toma de decisiones que consecuentemente se derivan de dicho proceso.

La evaluación del proceso del aprendizaje no es, pues, la calificación de previas acumulativas, exámenes, pruebas, cuadernos y tareas, aunque estas pueden tenerse en cuenta dentro del proceso de evaluar, como tradicionalmente se ha venido haciendo incluso dentro de los modelos de evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.

El actual modelo evaluativo propuesto por el MEN refuerza el proceso de seguimiento formativo que pretende acompañar el proceso de aprendizaje del estudiante para orientarlo en la consecución de logros, facilitar el avance en el aprendizaje significativo y en la construcción del conocimiento y evitar en lo posible errores, tropiezos y desaciertos.

Por lo anterior, considero que la **evaluación formativa** (relacionada con el aprendizaje) es la apreciación valorada, continua y permanente, de las características y rendimiento académico del estudiante, a través de un seguimiento en el proceso de formación. Esto permite verificar en el alumno la capacidad de aplicar lo aprendido en el momento de la toma de decisiones y en la solución de problemas propios del área y relacionados con su vida personal y cotidiana.

LAS RELACIONADAS CON EL PROCESO ACADÉMICO

Las científicas: En relación con lo que se aprende: contenidos académicos, nociones, conceptos, temas, subtemas, programas.

La epistemológica: En relación con la postura que toma el sujeto que aprende frente a lo que aprende: juicio crítico, postura subjetiva, actitud investigativa, proceso de análisis.

La metodológica: En relación con el diseño procedimental y los procesos secuenciales e itinerantes que utiliza para aprender: inducción, deducción, descomposición, recomposición, análisis, síntesis, construcción, estructuración.

¿QUÉ EVALUAMOS?	FORMAS DE EVALUAR	
EL PROCESO ACADÉMICO	Científica Metodológica	Epistemológica
EL PROCESO FORMATIVO	Antropológica Formativa	Axiológica Psico-biológica
EL PROCESO INTELECTIVO	Cognitiva	
EL PROCESO DE COMPROMISO SOCIAL Y COMUNITARIO	Sociológica	Interactiva
EL PROCESO DE APRENDIZAJE	Pedagógica	Didáctica
EL PROCESO ESTÉTICO	Expresión	Comunicación

Las relacionadas con el modelo pedagógico y las estrategias didácticas utilizadas por autogestión en el proceso de aprendizaje y en el proceso de formación.

Las relacionadas con la forma de expresión y comunicación de lo aprendido significativamente.

Estos aspectos para evaluar podrían sistematizarse como se indica en el cuadro anterior.

Si en los procesos educativos se tienen en cuenta las anteriores formas de evaluar y se establecen sobre ellas criterios pertinentes de evaluación, se definen los logros esperados en relación con estos indicadores y se aplican distintas formas, instrumentos y procesos para evaluar solo el aprendizaje de contenidos, sino también el proceso y los resultados en toda dimensión humana, entonces podríamos hablar de *evaluación integral*.

Para poder hacer este modelo de evaluación integral, antes de cambiar los procesos evaluativos, es necesario cambiar las posturas científicas, epistemológicas, metodológicas, antropológicas, axiológicas, formativas, psicológicas, cognitivas, sociológicas, interactivas, pedagógicas, didácticas, expresivas y comunicativas y con ellas construir un paradigma educativo nuevo que nos permita definir un modelo pedagógico diferente al tradicional, de carácter formativo integral. En consecuencia, por querer evaluar el paradigma y el modelo, terminaríamos cambiando la forma de evaluar a nuestros estudiantes.

4.1.1.4. PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)

Documento en el que los responsables de una organización educativa, empresarial, deportiva reflejan cual será la estrategia a seguir durante un periodo determinado por la misma. Por tanto el plan estratégico es cuantitativo porque indica los objetivos numéricos una de una organización en este caso educativa y para que este plan sea exitoso debe estar de acuerdo a las políticas de los estamentos educativos. El Seguimiento permite "controlar" la evolución de la aplicación de las estrategias educativas y formativas del estudiante.

	COLEGIO PARTICULAR MIXTO "NUESTRA SEÑORA DE LA ANUNCIACIÓN"	
	Quito- Ecuador, Flores 3-101	
PLAN OPERATIVO ANUAL 2010-2013		

DIMENSIONES: Formación del talento humano para responder a los desafíos de nuestros adolescentes y de toda la comunidad educativa.

Objetivo: mejorar sostenidamente la formación del talento humano, en los niveles técnico-tecnológico, con pertinencia social, sólidas bases científico técnicas y valores en los ámbitos de la educación, arte y la comunicación, que responda a las necesidades del desarrollo humano de los estudiantes que siguen formándose en nuestra institución como bachilleres en ciencia y técnico

Proyectos /actividades	Trimestres	Metas	Indicadores	Responsables	Presupuesto	financiamiento
1..Rediseño curricular de las mallas de la especialidad de Administración turística, Contabilidad y Administración en Sistemas	XXX	<i>Durante estos tres años con una propuesta gradual de planificación y evaluación, asumiendo nuevos retos educativos que demanda la sociedad</i>	<i>Necesidad urgente de carreras técnicas ,posibilidad de conseguir un trabajo y continuar sus estudios superiores</i> <i>Evidencia:</i> <i>Documentos de planes curriculares de la Dirección Provincial de Educación</i>	Consejo Directivo		Auto gestión

2. Diversificación de la Oferta educativa que responda a las necesidades de la población estudiantil en este medio	xxx	2. Hasta el segundo trimestre de 2011, el proyecto estará construido, y aprobado por las instancias del Colegio. Llegar a una excelencia académica y laboral	2. participantes en la construcción del Proyecto Evidencia: Documento del proyecto y Resolución de aprobación administrativa Difusión entre los padres de familia y los hijos	Responsables directos la directora y un equipo de trabajo	00	Auto gestión
3. seguimiento a egresados	xxx	Acompañar su proceso de formación	Proyecto de seguimiento de egresados	Coordinadores y comisiones	00	Presupuesto de autogestión



**COLEGIO PARTICULAR MIXTO
"NUESTRA SEÑORA DE LA ANUNCIACIÓN"**

Hermanitas de la Anunciación
Dir. Flores N3-101 y Junín Telf. 2282747
Quito – Ecuador



**MALLA CURRICULAR
BACHILLERATO TÉCNICO EN TURISMO
ESPECIALIZACIÓN INFORMACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN TURÍSTICA
PERIODO LECTIVO 2010-2011**

SEGUNDO AÑO DE BACHILLERATO TÉCNICO EN TURISMO ESPECIALIZACIÓN INFORMACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN TURÍSTICA		CARGA HORARIA
ÁMBITO	ASIGNATURAS Y MÓDULOS	2º
ÁREA INSTRUMENTAL	Literatura General	2
	Inglés	4
	Computación	2
ÁREA CIENTÍFICA	Matemáticas	3
	Estadística	1
ÁREA TÉCNICO PROFESIONAL	Módulo Diseño y Comercialización de Productos Turísticos Locales y Regionales	7
	Módulo Productos y Destinos Turísticos Nacionales e Internacionales	7
	Módulo Asistencia y Guía de Grupos	6
	Módulo Lengua Extranjera Aplicada- Francés	6
ÁREA DE DESARROLLO PERSONAL -SOCIAL	Ciencias sociales	2
	Cultura Física	2
	ÁREA OPTATIVA Arte y Cultura	2
TOTAL		45



PERIODO LECTIVO 2010-2011
COLEGIO PARTICULAR MIXTO
“NUESTRA SEÑORA DE LA ANUNCIACIÓN”

Hermanitas de la Anunciación
 Dir. Flores N3-101 y Junín *Telf. 2282747

Quito – Ecuador



MALLA CURRICULAR
BACHILLERATO TÉCNICO EN COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIZACIÓN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN
PERIODO LECTIVO 2010-2011

SEGUNDO AÑO		CARGA HORARIA
CONTADOR BACHILLER EN CIENCIAS DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN		
ÁMBITO	ASIGNATURAS Y MÓDULOS	2º
ÁREA INSTRUMENTAL	Literatura General	2
	Inglés	5
ÁREA CIENTÍFICA	Matemáticas	4
	Estadística	3
ÁREA TÉCNICO PROFESIONAL	Módulo Comunicación, Archivo de la Información y Operatoria de Teclados	7
	Módulo Contabilidad General y Tesorería	7
	Módulo Aplicaciones Informáticas	7
	Módulo Gestión Administrativa de Compra y Venta	5
ÁREA DE DESARROLLO PERSONAL - SOCIAL	Ciencias Sociales	2
	Cultura Física	2
	OPTATIVA Valores	1
TOTAL		45



**COLEGIO PARTICULAR MIXTO
"NUESTRA SEÑORA DE LA ANUNCIACIÓN"**

Hermanitas de la Anunciación

Dir. Flores N3-101 y Junín *Telf. 2282747

Quito – Ecuador

MALLA CURRICULAR

BACHILLERATO TÉCNICO EN COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN

ESPECIALIZACIÓN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

PERIODO LECTIVO 2010-2011



TERCER AÑO CONTADOR BACHILLER EN CIENCIAS DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN		CARGA HORARIA
ÁMBITO	ASIGNATURAS	3º
ÁREA INSTRUMENTAL	Inglés	5
	Computación	2
ÁREA CIENTÍFICA	Matemáticas	4
	Economía	3
	Estadística	2
ÁREA TÉCNICO PROFESIONAL	Módulo Gestión Administrativa de los Recursos Humanos	4
	Módulo Productos y Servicios Financieros y de Seguros Básicos	4
	Módulos Formación y Orientación Laboral	2
ÁREA DE DESARROLLO PERSONAL - SOCIAL	Ciencias Sociales	2
	Cultura Física	1
	Relaciones Humanas	1
ÁREA DE RELACIÓN CON EL MUNDO DEL TRABAJO	Formación en Centros de Trabajo	15
TOTAL		45

PROGRAMA DE ESTUDIOS POR ASIGNATURAS Y CURSOS



COLEGIO PARTICULAR MIXTO "NUESTRA SEÑORA DE LA ANUNCIACIÓN"

Hermanitas de la Anunciación
Dir. Flores N3-101 y Junín *Telf. 2282747
Quito – Ecuador



PLANIFICACIÓN ANUAL
1ER AÑO DE BACHILLERATO-CUARTO COMÚN
2010-2011

ÁREA: LENGUAJE

ASIGNATURA: LENGUAJE

DURACIÓN: 140 PERÍODOS

OBJETIVO GENERAL: Desarrollar la capacidad crítica a través de la práctica para integrar y relacionar los conocimientos literarios adquiridos de las obras de suma importancia para el estudiante, con esto formaremos hombres y mujeres que mantengan una conciencia crítica y desarrollada.

<u>Competencia general del área</u> <ul style="list-style-type: none"> • Expresa e interpreta pensamientos de forma general y escrita 	<u>Competencia específica de curso</u> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla un control autónomo y eficaz de los procesos básicos de la lectura y la comunicación
<u>Sistema de habilidades</u> <ul style="list-style-type: none"> • Valorar el contenido y el mensaje de las obras 	<u>Sistema de valores</u> <ul style="list-style-type: none"> • Comprensión e interpretación

<u>Unidad de competencia</u>	<u>Elementos de competencia</u>	<u>Sistema de conocimientos</u>
Valorar el contenido y el mensaje de la obras	Relaciona el contenido de las obras con sus vivencias y presenta conclusiones autenticidad.	Conocimientos básicos de literatura Conceptos básicos

<p>1.- Sistema de métodos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprensión de los temas - Selección de datos importantes - Organización de ideas - Socialización - Deducción de conceptos. - Características del personaje principal. - Conocimiento de términos nuevos. - Lecturas analíticas - Descubrimiento del estilo utilizado por los diferentes autores. - Resúmenes y comentarios - Ejercitación de lectura y escritura <p>2.- Sistema de procedimientos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planteamiento de problemas - Proposición de soluciones - Explicación del tema - Aplicación de regla y normas 	<p>RECURSOS</p> <p>a.- Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> Autoridades Docentes Estudiantes Padres de familia <p>b.- Técnicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Dramatizaciones Trabajo en grupo Mapas y cuadros sinópticos Tarjetas <p>c.- Tecnológicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Material audiovisual Grabadoras <p>d.- Materiales</p> <ul style="list-style-type: none"> Material del aula Textos de lectura y lenguaje, revistas periódicos y folletos Diccionarios
--	--

Bibliografía: Manuel Freire “Talleres de literatura”, Pablo E Romo “Inteligencia Ortográfica”, Raquel Verde soto “Lecciones de literatura”, Editorial Don Bosco “Literatura Universal”

DOCENTE

VICERRECTORA

SUPERVISORA

4.1.1.5 EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

COLEGIO NUESTRA “SEÑORA DE LA ANUNCIACIÓN”

Consideraciones Generales

Estudios Socioeconómicos

Proyecto Educativo Institucional

Datos Informativos de la institución.

Duración del Proyecto

Antecedentes y justificación del Proyecto

Colegio “Nuestra Señora de Anunciación” como una alternativa de Organización Estructural.

Diagnóstico Institucional.

Identidad institucional

Visión –misión

Componente curricular

Objetivos generales y específicos

Estrategias metodológicas

Materias estructuradas por años de bachillerato.

Matriz curricular.

Malla curricular

Planificación anual.

Programa de competencias por asignatura.

4.1.1.6 REGLAMENTO INTERNO Y OTRAS REGULACIONES

“Una de las necesidades más grandes e importantes de cualquier ciudadano ecuatoriano es propender hacia una educación de calidad que garantice su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio sustentable y a la democracia”.

Aprender a percibirme y percibir a los otros como personas que estamos en un continuo cambio en relaciones interpersonales universales, significa que debemos construirmos bajo el modelo de convivencia, cuya constante sea el respeto a los derechos de todos los hombres que antecedan a toda ley o creencia y que lo reafirma la Constitución.

Por lo tanto, aprender a convivir, supone proyectarse aprendiendo a concertar con los otros bajo los parámetros de la equidad, la convivencia y la tolerancia.

Por ser seres sociales no podemos vivir sin una familia que nos apoye, sin amigos que nos escuchen, jueguen y compartan nuestras inquietudes y lo más importante, sin personas que nos orienten y nos ayuden cada día a compartir en paz, en armonía, en fraternidad. I

EL COLEGIO PARTICULAR MIXTO “NUESTRA SEÑORA DE LA ANUNCIACIÓN”

Art. 1.- El Colegio Particular Mixto es un establecimiento educativo de sostenimiento particular, de propiedad de la Comunidad Religiosa de las Hermanitas de la Anunciación, que ofrece el servicio educativo, sin discriminación de raza ni condición social, legalmente reconocido por las autoridades del país, de confesión católica y que atiende la educación regular en el nivel medio.

Art 2.-El Colegio Particular Mixto “Nuestra Señora de la Anunciación goza de personería jurídica y asume la responsabilidad en cuanto a la dirección, funcionamiento, gestión económica y administración de personal y establece la filosofía y principios del Colegio Nuestra Señora de la Anunciación, dentro de la

autonomía que le conceden la constitución política del Estado, la Ley Orgánica de Educación, el Código de la Niñez y Adolescencia, los Derechos de la Adolescencia, los Decretos Reglamentarios y el pensamiento expresado en el Proyecto Educativo Institucional.

Art 3.-El domicilio del Colegio es en la provincia de Pichincha, Cantón Quito, ubicado en la calle Flores N3-101 y Junín; su razón social es Colegio Particular Mixto “Nuestra Señora de la Anunciación”, con RUC 1792054079001 y su representante legal es la Rectora.

Art 4.-El Colegio Particular Mixto Nuestra Señora de la Anunciación es católico y en su fundamento pedagógico se define como una institución cimentada en la pedagogía holística, que desarrolla el ser integral del estudiante: Cognitivo, expresivo, Socio afectivo, basados en el aprender a ser, vivir, hacer, conocer, emprender.

Art. 5.-El modelo pedagógico del Colegio Nuestra Señora de la Anunciación es el Holístico, el mismo que concibe la educación como un todo. En esa concepción está inspirado nuestro Proyecto educativo Institucional, tanto en la elaboración de los programas como en la definición de nuevas políticas pedagógicas, didácticas. El proceso educativo en nuestra Institución se basa en los cuatro pilares de la educación propuestos por la UNESCO.

GENERALIDADES

PROCESO DE ADMISIÓN, MATRÍCULA Y PERMANENCIA

PROCEDIMIENTO

REQUISITOS

ADMISIÓN CON MATRÍCULA EN CONDICIÓN

LA PERMANENCIA

PERFIL DEL ESTUDIANTE ACTIVO

DEBERES DEL ESTUDIANTE

DEBERES RELIGIOSOS

DEBERES ACADÉMICOS

DEBERES DISCIPLINARIOS

DEBERES SOCIALES

PÉRDIDA DEL DERECHO DE INGRESO

HORAS CLASE

El horario de los estudiantes del CONSAQ

Los descansos

Los permisos

PROCESO DISCIPLINARIO Y/O ACADÉMICO

CONDUCTO REGULAR

COMPORTAMIENTO EN LUGARES ESPECÍFICOS

En el salón de clases

Aspectos a ser observados por el estudiante del CONSAQ, mientras sea estudiante activo,

Fuera del plantel

UNIFORME DE LOS ESTUDIANTES

FALTAS Y SANCIONES

CLASIFICACIÓN DE LA FALTA POR SU GRAVEDAD

Los actos de indisciplina merecerán la aplicación del siguiente sistema de sanciones según corresponda a su gravedad:

SANCIONES

CORRECTIVOS PARA LAS FALTAS

PERFIL DEL EDUCADOR DEL CONSAQ

FALTAS GRAVES DE LOS MAESTROS

CORRECTIVOS PARA LAS FALTAS DE LOS PROFESORES

ESTÍMULOS DE LOS DOCENTES

DEL PERSONAL DE SERVICIO

Funciones y deberes del personal de servicio:

DE LA BIBLIOTECA

DE LA COMISIÓN DE INNOVACIÓN CURRICULAR

DE LA COMISIÓN RELIGIOSA

GOBIERNO ESTUDIANTIL

ELECCIÓN DEL GOBIERNO ESTUDIANTIL

FINES Y ATRIBUCIONES DE LOS GOBIERNOS ESTUDIANTILES

FUNCIONES DEL GOBIERNO ESTUDIANTIL

Funciones del Vicepresidente de Deportes y Recreación:

Funciones del Vicepresidente de Defensoría de los Derechos de los adolescentes

DE LA EVALUACIÓN

4.1.2 LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA:

4.1.2.1 MISIÓN Y VISIÓN

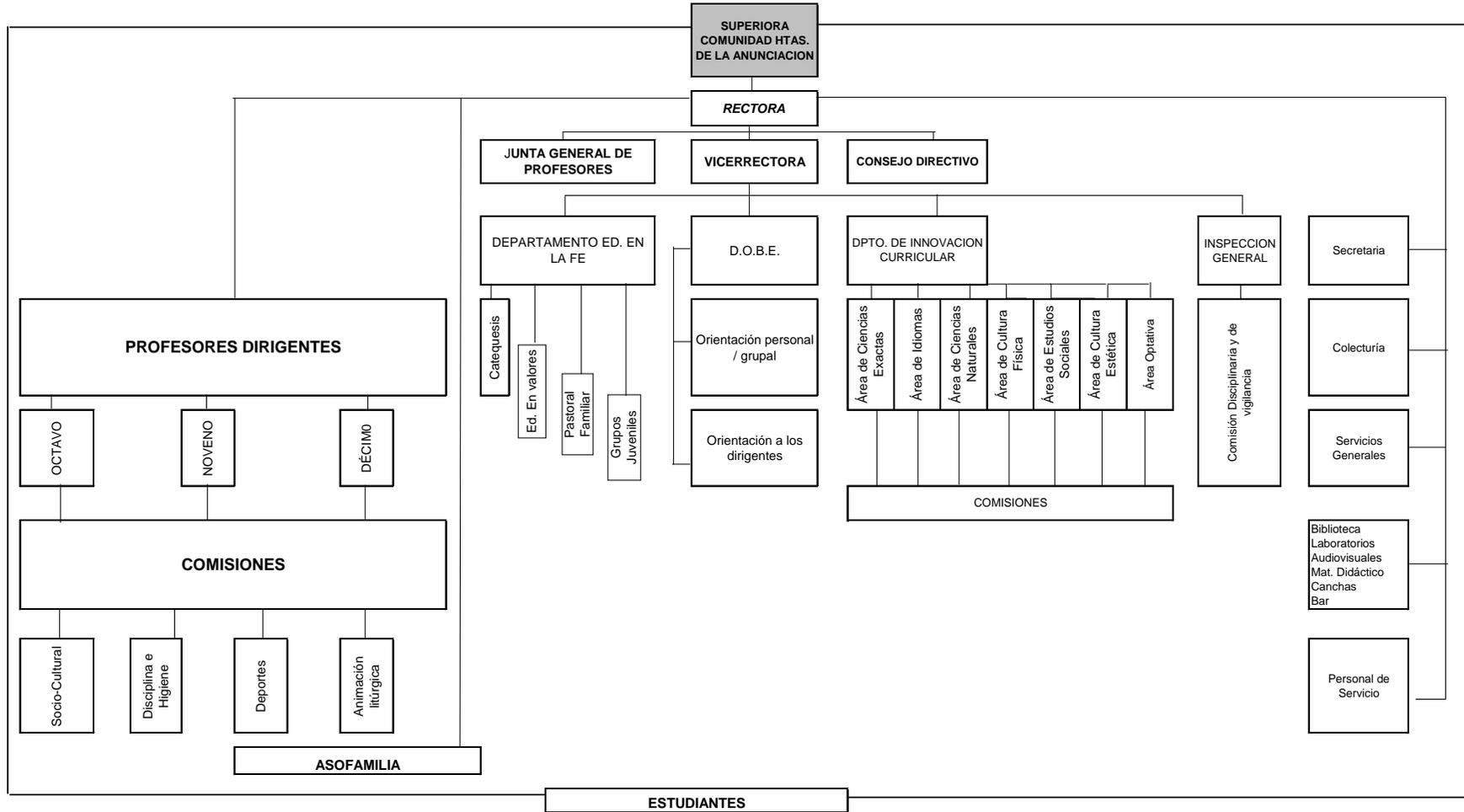
VISIÓN

El Colegio "NUESTRA SEÑORA DE LA ANUNCIACIÓN", se visualiza como un espacio de construcción y formación integral de los/as jóvenes, donde se gesten, a través de procesos: hombres y mujeres del futuro con un enfoque en la práctica de valores a favor de la vida, la justicia y la paz; modelo en la formación intelectual, tecnológica y en valores cristianos, para responder a los retos de la sociedad posmoderna y globalizada, desde nuestro carisma Anunciato.

MISIÓN

EL COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA ANUNCIACIÓN, tiene como misión fundamental la formación integral de la juventud y comunidad que les permita comprender y analizar lo imprevisible, aprender a realizarse plenamente y a acompañarse mutuamente en la búsqueda de relaciones auténticas, mediados por el afecto y orientados por la espiritualidad y el estilo pedagógico de Madre María Berenice.

4.1.2.2 ORGANIGRAMA FUNCIONAL DEL COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA ANUNCIACIÓN



**4.1.2.3 FUNCIONES POR ÁREAS Y DEPARTAMENTOS
DISTRIBUTIVO PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE
PERIODO LECTIVO 2011-2012**

N.	Docente	Asignatura	Años de básica y bachillerato	Carga horaria	TOTAL	Tiempo completo
01	H. Antonieta Montalvan	Rectora	3ro 1ro-3ro	1 3	40	X
02	Hta.M. Mercedes Pérez	V vicerrectora y Religión	8vo-10mo	3	40	x
03	Lic. Liliana Villarreal	lenguaje y comunicación lenguaje y comunicación lenguaje y comunicación literatura general tecnología general dirigencia	8-9-10 1ro común 2do turismo 1ro ciencias 1ro común décimo	18 4 2 4 2 1	31	x
04	Lic.Fabrizio Aldaz	Matemáticas Física Estadística Dibujo técnico Dirigencia	9-10-1ros-2do y 3ro 10-1ros 2do-3ro 8-9-10-1ro 9no	25 9 3 5 1	43	x
05	Lic. Alexandra Cevallos	Inglês Investigassem Diligência	1ros-2do 1ro-ciências 1ro bch-ciências	27 2 1	30	x

06	Lic. Christian Guarás	Inspetor general Inglés	8vo y 3ro	20 20	40	x
07	Lic. Raquel Ramos	Estudios sociales Economía Dirigencia	8-9-10-1ros-2do-3ro 3ro 3ro	29 3 1	33	x
08	Ing. Juan Ricardo Puente	Computación Matemática	8-9-10 -1ro-ciencias y común- 2do-3ro 8vo	14 6	20	
09	Lic. Carlos Ávila	Cultura Física	8-9-10 -1ros-2do-3ro	14	14	
10	Lic. Carlos Arellano	Productos Turísticos destinos Turísticos Asistencia y guía de grupo Arte y cultura Servicios de información Formación y orientación los Centros de trabajo Dirigencia	2do 2do 2do 2do 3ro 3ro 3ro 3ro 2do	5 5 5 2 7 2 5 1	32	x
11	Dra. Mercedes Basantes	CC.NN DOVE dirigencia educación ambiental	8-9-10mo 8vo-3ro 8vo 1ro ciencias	16 22 1 1	40	x
		Química	10mo	2		

12	Doc. Wilson Jácome	biología Química anatomía	1ro común-1ro ciencias 1ro 1ro ciencias	8 9 1	20	
13	Sra. Yaneth Alvear	Conserje			40	x
14	Srta. Cristina Fonseca	Secretaria			40	x
15	Santiago Arauz	Música	8-9-10	3	3	
16	Ing. Viviana Gangotena	inglés Francés Introducción al turismo	9no y 10mo 1ro-3ro 1ro común	20 10 2	32	x

HTA. ANTONIETA MONTALVAN
RECTORA

HTA: MERCEDES PÉREZ
VICERRECTORA

4.1.2.4 EL CLIMA ESCOLAR Y CONVIVENCIA CON VALORES

En el colegio Nuestra Señora de la Anunciación se percibe un clima complejo por la inestabilidad del personal administrativo produciendo en el grupo de estudiantes un ambiente de inseguridad académica y disciplinaria; esto unido a la carencia de valores que los jóvenes traen de sus hogares hace que se forme un desequilibrio emocional y un desinterés por aprovechar los conocimientos impartidos en las aulas.

4.1.2.5. DIMENSIÓN PEDAGÓGICA CURRICULAR Y VALORES

Bases curriculares:

El presente proyecto educativo contempla la ejecución de acciones específicas encaminadas a atender las necesidades de los adolescentes y juventud, a fortalecer la relación familiar y comunitaria y a desarrollar un currículo apropiado para alcanzar la excelencia humano-espiritual.

Cambios curriculares

- ⇒ Reestructurar las cantidades programáticas de todas las asignaturas, respetando los lineamientos generales impartidos por el Ministerio de Educación.
- ⇒ Aplicar la evaluación por procesos, tomando en cuenta los aspectos cognitivo, procedimental y aptitudinal como también la suspensión de los exámenes.
- ⇒ Suspender el dictado.
- ⇒ Aplicar los ejes transversales en todas las asignaturas correspondientes a las especialidades.
- ⇒ Computarizar todos los Departamentos Administrativos para brindar un mejor servicio a la Comunidad Educativa.

Elementos estructurales

- ⇒ Consideramos elementos estructurales los recursos pedagógicos las formas o métodos de organización del trabajo educativo, contenidos científicos de aprendizaje y su organización.

EL CURRÍCULO Y LA FORMACIÓN TÉCNICA POR COMPETENCIAS

Un currículo por competencias inicia con el conocimiento profundo del mundo del trabajo, espacio social de futuro desempeño del graduado, relacionado con los ámbitos de especialidad técnica que ofrece el colegio. En él existen condicionantes de conocimientos, procedimiento y actitudes específicos que deben ser atendidos por los currículos institucionales si se desea dar solución a las necesidades sociales de desarrollo humano, del desarrollo de competencias para el trabajo y apalancamiento del trabajo como medio de acceder a las oportunidades del ser humano. Pero, todas estas necesidades son cambiantes lo cual obliga a estar atentos a dichos cambios, que además ocurren fuera de la institución educativa, a fin de atender con oportunidad a una práctica permanente de mejora continua de la calidad del currículo.

Según LUCES, M. (1998) “Se define como competencia a la posesión de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que permiten el dominio de la realización de una actividad”.

La competencia es el dominio del saber, del saber hacer y del saber ser.

En el proceso de adquisición y desarrollo de competencias en la formación de los estudiantes es indispensable un buen nivel de conocimientos, gran desarrollo de habilidades para convertirlas en destrezas, por tanto en competencias.



RECURSOS PEDAGÓGICOS

- ⇒ Al ser los estudiantes el sujeto de la educación, los contenidos científicos y su organización, los métodos, las técnicas y procedimientos están concebidos en función de ellos, y como instrumentos para cumplir con los objetivos educativos propuestos, por lo que deben ser interpretados de manera flexible para atender eficientemente las necesidades particulares de cada uno de los estudiantes.
- ⇒ Los contenidos científicos están relacionados, prioritariamente, con la institución de la familia y de la sociedad. Las destrezas serán aplicados a las necesidades psicopedagógicas del estudiante.

4.1.2.6. DIMENSIÓN ORGANIZATIVA OPERACIONAL Y VALORES

- ✚ La preocupación fundamental de los directivos y docentes del COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA ANUNCIACIÓN, es actualizar los métodos pedagógicos y las técnicas de aprendizaje para ofrecer a los alumnos procesos dinámicos que canalicen sus potencialidades y energías vitales.
- ✚ El componente de gestión administrativa se concentra básicamente en la planificación, ejecución y evaluación de la actividad institucional.
- ✚ Nuestra acción evangelizadora y de promoción social propicia la corresponsabilidad, participación y la subsidiariedad de cada uno de los miembros de la comunidad educativa.
- ✚ Principios, métodos, técnicas y recursos bien orientados en forma coherente nos permiten impulsar un alto nivel académico y de excelencia humano-espiritual en el proceso de formación integral de nuestros alumnos.
- ✚ Orienta el trabajo de los distintos componentes del PEI y promueve el desempeño de cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

4.1.2.7. DIMENSIÓN ORGANIZATIVA, FINANCIERA Y VALORES

Rectora:

Es la primera autoridad y única responsable de todo lo relacionado con el COLEGIO NUESTRA SEÑORA DE LA ANUNCIACIÓN, asignada directamente por el Gobierno Provincial de la Comunidad religiosa Hermanitas de la Anunciación.

Delega los diferentes aspectos del proceso educativo, siguiendo los parámetros establecidos por la Ley General de Educación

Además de lo que estipula la Ley General de Educación, son atribuciones de la rectora los siguientes:

1. Ejerce la autoridad con sencillez evangélica garantizando el cumplimiento de los deberes y derechos de cada uno de los miembros de la comunidad educativa.
2. Apertura permanente al diálogo como estrategia en la solución de los problemas.
 - Ejecuta las acciones propuestas por las demás instancias en beneficio de la comunidad educativa de conformidad a procedimientos legales.
 - Diseña, planifica, ejecuta y evalúa el PEI en estrecha colaboración y participación de todos.
 - Cumplir y hacer cumplir las disposiciones generales de la Ley General de Educación y el reglamento interno del colegio.
 - Seleccionar el personal seglar docente profesionalmente, competente y comprometido con la acción evangelizadora.
 - Responder ante las autoridades ministeriales, religiosas de la administración educativa del Colegio de conformidad con la ley general de educación y cultura y reglamento interno.
 - Representar al Colegio ante las autoridades eclesiásticas, civiles y militares, los diferentes organismos educativos y la sociedad en general.
 - Elegir el personal docente necesario para la buena marcha del Colegio.
 - Nombrar los asesores jurídicos y técnicos que crea convenientes para todos los aspectos del Colegio.
 - Identificar las nuevas tendencias, aspiraciones e influencias pedagógicas, para canalizarlas a favor del mejoramiento del Proyecto Educativo Institucional.
 - Conceder los posibles permisos para ausencias a profesores y personal a su cargo.

Vicerrector-a

Corresponde al (a) Vicerrector (a), además de lo establecido en la Ley general de Educación y Cultura, lo siguiente

- Velar por la articulación coherente de todas las áreas académicas dentro de los marcos legales contemplados en el Plan de estudios que presenta la Institución y dentro de una interpretación crítica de la realidad.
- Visitar periódicamente las clases de los profesores y participar en su evaluación.
- Diseña, planifica, ejecuta y evalúa el desarrollo del proyecto curricular.
- Coordina y orienta el trabajo de las áreas académicas con maestros y alumnos.
- Organizar las clases, horarios y actividades académicas de los profesores.
- Controlar las programaciones de áreas, las planificaciones y estar en contacto con los directores de áreas y profesores, teniendo en cuenta los objetivos y criterios curriculares.

Inspector (a) general.

Corresponde al (a) Inspector (a), además de lo establecido en la Ley general de Educación y Cultura, lo siguiente:

- Es el/la responsable de la ejecución de los objetivos, filosofía y políticas educativas del Colegio con respecto a la disciplina, asistencia, puntualidad, aseo y urbanidad de profesores y estudiantes.
- Prever en todo momento el reemplazo de los profesores ausentes.
- Resolver los problemas de disciplina, comportamiento y urbanidad, que no hayan podido resolver en los grados, los respectivos profesores o dirigentes
- Orienta el comportamiento de los estudiantes y crea un ambiente de confianza y respeto entre profesores y estudiantes.
- Colabora estrechamente con los directivos, profesores, padres de familia en el desarrollo integral del estudiante.

Consejo directivo

Está integrado por la Rectora que lo preside, por la Vicerrectora y tres vocales principales: Actúa de secretaria la titular del plantel.

Sus funciones son:

- Programar las actividades anuales, desarrollo y evaluación del proceso educativo.

- Estudiar y resolver los problemas de carácter disciplinario del profesorado y del alumnado.
- Estudiar los problemas sociales y morales que atentan a la dignidad de los estudiantes y aplicar medidas correctivas con criterio evangélico de prudencia y caridad para salvaguardar la dignidad de la persona y de la Institución.
- Evaluar periódicamente el cronograma de actividades y realizar los respectivos ajustes necesarios.
- Las demás funciones se contemplan en la ley de educación y reglamento interno de la Institución.

Junta general de directivos y profesores

Está constituido por la Rectora que la preside, por el/ la Vicerrector (a), el /la Inspector-(a) General, y los profesores que laboran en la Institución. Se reúnen ordinariamente al inicio de cada trimestre y al finalizar el año lectivo. Actúa como secretaria la titular del establecimiento.

Sus funciones son:

- Estudiar y aprobar el Plan Operativo Anual
- Conocer el informe anual presentado por la Rectora.
- Estudiar y resolver los asuntos que fueren sometidos a su consideración por la Rectora.
- Proponer reformas al reglamento interno.

Junta de profesores de curso

La junta de profesores de curso está constituida por todos los profesores que laboran en el paralelo o curso y el Orientador Vocacional.

Actuará como secretario el profesor designado para el efecto. Se reunirá ordinariamente después de los exámenes trimestrales y para decidir la promoción de los estudiantes. En forma extraordinaria se reunirá cuando lo convoque la Rectora, Vicerrectora o el Profesor guía.

Sus atribuciones y deberes se contemplan en el artículo 110 del Reglamento General de la Ley de Educación.

Consejo administrativo económico

Es el organismo encargado de administrar la parte económica de la Institución según los estatutos y Constituciones de las Hermanitas de la Anunciación. Está integrado por la Colectora, Rectora.

Sus funciones se determinan de acuerdo a la ley general de Educación y al reglamento Interno del Colegio.

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

Está constituido por las Hermanitas de la Anunciación que administran, coordinan y ejecutan la tarea educativa.

AUTORIDADES

Rectora :

Vicerrectora:

Inspector General:

Colectora:

Secretaria:

FUNCIONES

Lcda. Hta. Antonieta Montalvan

Msc. Hta. María Mercedes Pérez P.

Lic. Christian Guaras

Hta. Estela Heredia

Srta Cristina Fonseca

CONSEJO DIRECTIVO

Lcda. Hta. Antonieta Montalvan

Msc. Hta. María Mercedes Pérez

Lic: Raquel Ramos

Lic: Christian Guaras

Lic. Carlos Avila

Dr Wilson Amilcar Jácome

Lic. Estela Heredia

Lic: María Eugenia Aimacaña

Srta Cristina Fonseca

FUNCIONES

Rectora

Vicerrectora.

Primer vocal

Segundo Vocal

Tercer vocal

Primer Suplente

Segundo Suplente

Tercer Suplente

Secretaria

JEFES O DIRECTORES DE ÁREA

ÁREAS

1. Ciencias Exactas:
2. Idiomas:
3. Ciencias Naturales:
4. Cultura Física:
5. Estudios Sociales:
6. Área Lengua y Literatura
7. Área optativa:

DIRECTORES

- Lic. Fabricio Aldaz
- Lic. Christian Guaras
- Dra. Mercedes Basantes
- Lic: Carlos Ávila
- Lic: Raquel Ramos
- Lic María Elena Carrasco
- Lic. María Salomé Dávila

4.1.2.8. DIMENSIÓN COMUNITARIA Y VALORES

Educar desde y para la participación.

Se trata de brindar una educación que se fundamente en actitudes técnicas y vitales para enseñar A SER, para lo cual se deberá:

- ☐ Alentamos la aventura de pensar, con lo que no solo preparamos para el futuro, sino que ayudamos a tomar posiciones frente a los problemas personales, familiares, sociales y a desarrollar la capacidad crítica y participativa.
- ☐ Reforzamos en cada experiencia de aprendizaje y en cada actividad extra escolar la confianza en sí mismos y en su capacidad para resolver los problemas.
- ☐ Promovemos a que toda acción conduzca al desarrollo del sentido de responsabilidad frente a sí mismo y la sociedad; comprometiéndole a que sus propias decisiones y acciones contribuyan a definir el sentido de su vida, historia y futuro
- ☐ Conformamos grupos de animación para que las estudiantes, que se integren de acuerdo a sus particulares, aptitudes, cualidades e intereses, promuevan acciones de servicio a la institución y a la comunidad.

Educar para el autogobierno o autonomía

Supone educar en un modo y estilo de enfrentar la realidad, en este trabajo muchos valores se interrelacionan, por lo que es necesario jerarquizarlos en relación del estudiante y de su proceso de autogobierno, y esto supone:

- ☐ Tener la capacidad de elegir entre las posibilidades recibidas desde el exterior.
- ☐ Promover un proceso que permita aprender a asumir lo externo e íntimo como propio.
- ☐ No desconocer lo largo y dificultoso de este proceso.
- ☐ Confiar en la presencia de dos factores fundamentales de apoyo: La receptividad de los estudiantes y la pureza en la creencia de poder construir una sociedad mejor.

Educar en y para la solidaridad

Significa crear las condiciones más apropiadas para que los estudiantes puedan desarrollarse holísticamente, es decir, en lo intelectual, afectivo, espiritual, volitivo y procedimental, para lo cual se debe:

- ☐ Crear un clima de diálogo y relación donde los estudiantes expresen un respeto común por los intereses, valores e ideales.
- ☐ Usar una metodología participativa, donde la comunicación, la cooperación mutua y el trabajo en equipo predomine sobre el que hacer individual.
- ☐ Valorar equitativamente el trabajo de las estudiantes de acuerdo con sus posibilidades, esfuerzo personal, creatividad, interés, etc. desterrando todo tipo de discriminación o privilegios.
- ☐ Desarrollar una conciencia crítica provocando una reflexión crítica sobre su realidad nacional para que no sea manipulada o cómplice por su indiferencia o silencio.

Educar desde el amor para la fraternidad

Nuestro compromiso por la justicia, libertad y la solidaridad nos ha de llevar a abrir caminos de fraternidad caracterizados por exigencias de igualdad y el respeto. Esto supone evitar cualquier tipo de marginación, reservas o discriminación, para despertar el compromiso por la convivencia pacífica y relaciones fraternas. Para ello se requiere un ambiente que permita:

- ☐ El respeto mutuo, de manera especial por parte del educador.
- ☐ El constante estímulo y corrección oportuna.
- ☐ Una calidez afectiva que facilite formas de incorporación a las estudiantes difíciles o poco aventajadas.
- ☐ La toma de iniciativas por el diálogo conjunto.
- ☐ La realización de ejercicios de dominio de sí y de ecuanimidad en el trato.
- ☐ Querer y demostrárselas.

Educar en verdad y para la verdad.

La verdad es un valor que se va haciendo durante el proceso de acompañamiento de cada uno de los estudiantes, es un ir paciente y activo caminar al lado “de”, que solo se logra cuando se conoce a la persona y se le permite que confronte su verdad y la del otro. Sabiendo que la verdad como tal siempre está al servicio de la vida, por ello exige de nuestro centro educativo:

- ☐ Buscar, siempre, la verdad objetiva;
- ☐ Enseñar a decir siempre la verdad, aún a costa de nuestros propios intereses;
- ☐ Evitar la sanción a quien dice la verdad;
- ☐ Identificar con verdad lo que significa compañerismo, solidaridad.

4.1.3. ANÁLISIS FODA

4.1.3.1. Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Infraestructura adecuada ➤ Personal docente capacitado ➤ Centro de cómputo actualizado Biblioteca ➤ Excelente relaciones personales entre autoridades y personal docente. ➤ Colaboración asidua de los padres de familia ➤ Actitud positiva de los jóvenes (as) para el aprendizaje ➤ Crecimiento progresivo de los estudiantes. ➤ Preparación y recepción de sacramentos. ➤ Participación activa en el minuto cívico. ➤ Puntualidad en el pago de los haberes del personal docente 	<ul style="list-style-type: none"> • Carencia de material de mapoteca actualizado • Carencia de espacio físico adecuado para la conformación de la biblioteca. • Carencia de espacio físico para desarrollar proyecto Educativo. • Impuntualidad en el pago de pensiones y cuotas. • Incumplimiento de las tareas • Falta de hábitos de higiene y respeto por los bienes de la institución. • Impuntualidad al presentar los instrumentos curriculares en dirección

4.1.3.2. Oportunidades y amenazas:

Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo técnico y capacitación oportuna • Capacitación al personal docente por parte de los alumnos • Facilidad de transporte • Apoyo del Centro de salud de la parroquia • Constante vigilancia por parte de la policía, que brinda a nuestros alumnos. • Reestructuración y rescate de centros turísticos. • Valoración del nivel académico de la Institución. • Participación oportuna de otros profesionales. • Convenios de cooperación con otras instituciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existen presencia de centro de diversiones (obscenas) en el centro de la parroquia. • Juegos electrónicos • Contaminación ambiental • El basurero al frente de la Escuela. • Personas que abandonan la institución dejando saldos pendientes. • Migración de los Padres de Familia. • Existencia de ventas ambulantes • Falta de respeto de los señores choferes

4.1.3.3. Matriz del FODA

MATRIZ DE PRIORIZACIÓN DE FORTALEZAS

CRITERIOS (5) FORTALEZAS	Importancia en el cumplimiento de la misión	Posibilidad de la organización de sobreponerse a las debilidades	Grado a que su resolución ayude a resolver otras debilidades	TOTAL
Infraestructura adecuada	4	4	4	12
Centro de cómputo actualizado	5	4	4	13
Biblioteca	4	3	3	10
Personal docente capacitado	4	5	4	13
Excelente relaciones personales entre autoridades y personal docente.	4	4	4	12
Colaboración asidua de los padres de familia	4	4	5	13
Actitud positiva de los jóvenes (as) para el aprendizaje	4	4	4	12
Crecimiento progresivo de los estudiantes.	4	3	4	11
Preparación y recepción de sacramentos.	5	5	5	15
Participación activa en el minuto cívico.	5	5	5	15
Participación y motivación al iniciar la jornada (Maestros y estudiantes)	4	5	4	13

MATRIZ DE PRIORIZACIÓN DE DEBILIDADES

CRITERIOS (5) DEBILIDADES	Importancia en el cumplimiento de la misión	Posibilidad de la organización de sobreponerse a las debilidades	Grado a que su resolución ayude a resolver otras debilidades	TOTAL
Carencia de material mapoteca actualizada	3	3	4	10
Carencia de espacio para conformación de la biblioteca	2	3	3	8
Carencia de espacio físico para desarrollar el proyecto educativo.	3	3	3	9
Impuntualidad en el pago de pensiones y cuotas	3	3	4	10
Incumplimiento de las tareas.	3	4	4	11
Falta de hábitos de higiene y respeto por los bienes de la institución.	3	4	5	12
Impuntualidad al presentar los instrumentos curriculares en la dirección.	3	4	4	11

MATRIZ DE PRIORIZACIÓN DE OPORTUNIDADES

CRITERIOS (5) OPORTUNIDADES	Importancia en el cumplimiento de la misión	Posibilidad de la organización de sobreponerse a las debilidades	Grado a que su resolución ayude a resolver otras debilidades	TOTAL
Apoyo técnico y capacitación oportuna	3	3	4	10
Capacitación al personal docente por parte de los directivos.	4	4	4	12
Facilidad de transporte	2	3	3	8
Apoyo del centro de salud en la parroquia.	4	4	4	12
Constante vigilancia por parte de la policía en el barrio.	3	3	4	10
Reestructuración y rescate de centros turísticos.	4	4	5	13
Valoración del nivel académico de la institución.	3	4	4	11
Participación oportuna de diversos profesionales	4	4	5	13
Convenios de cooperación con otras instituciones.	2	3	4	9

MATRIZ DE PRIORIZACIÓN DE AMENAZAS

CRITERIOS (5) AMENAZAS	Importancia en el cumplimiento de la misión	Posibilidad de la organización de sobreponerse a las debilidades	Grado a que su resolución ayude a resolver otras debilidades	TOTAL
Presencia de casas de citas por el sector	5	3	3	11
Juegos electrónicos	5	3	4	12
Contaminación ambiental	5	2	2	9
Basurero frente a la institución	5	3	4	12
Personas que abandonan la institución con deudas pendientes.	3	3	3	9
Migración de los padres de familia.	4	3	4	11
Existencia de ventas abundantes.	4	4	4	12
Falta de respeto de los señores chóferes	2	3	4	9

4.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

En este apartado se describe los resultados de las encuestas y entrevistas tomadas a los directivos, docentes, padres de familia y estudiantes del Colegio “Nuestra Señora de la Anunciación” donde se ha desarrollado la investigación “gestión, liderazgo y valores en la administración en el año lectivo 2010-2011” así como de la entrevista a los beneficiarios del proyecto.

A continuación doy informe de la aplicación de los instrumentos de investigación.

4.2.1. De la encuesta a Directivos

Tabla No. 10

**Forma de organización de los equipos de trabajo en el Colegio la
“Anunciación”**

Forma de organización	f	%
a. El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre	4	66,66
b. Coordinadores de área	2	33,33
c. Por grupos de trabajo	0	
d. Trabajan individualmente	0	
e. No contestan	0	

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Silvia Yamuca Jumbo

En esta tabla proyecta un porcentaje de 66.66 % en el literal (a) dándonos un pista sobre la falta de liderazgo que existe en la primera autoridad de la institución, también se aprecia una ausencia de acompañamiento a los padres de familia y estudiantes en cuanto a las actividades que día a día se van desarrollándose en las diferentes dimensiones que atañe a estos estamento caso parecido sucede con los docentes desde el nivel del conocimiento, metodologías aplicadas, programaciones realizadas, vivencia de los principios institucionales, reglas y técnicas acordadas.

Tabla No. 11**Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización**

Aspectos	F	%
a. El número de miembros de la institución	2	33,33
b. Los resultados obtenidos en la institución	4	66,66
c. Valor y tiempo empleados en la institución	0	0
d. Otros	0	0
e. No contestan	0	0

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Silvia Yamuca J

A pesar de la poca dedicación de la rectoría, la institución educativa, es un conglomerado humano, donde el trabajo de las personas es valorado, existe compañerismo y cada día se incentiva para que todos den lo mejor en cualquier actividad que se vaya realizando y por eso los resultados de tabla 12 apuntan al literal (b) con un 66.66 % y podemos descifrar que el colegio Nuestra Señora de la Anunciación mide su organización por los resultados que va alcanzado.

Tabla No. 12**Las tareas de los miembros de la Institución y el manual de normas**

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Sí	6	100
b. No	0	0
TOTAL		

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Silvia Yamuca J.

Luego de un gran esfuerzo de parte del personal administrativo, docente, estudiantes y padres de familia, se ha logrado la elaboración y aprobación del manual de convivencia durante el año lectivo 2010 - 2011 donde se registra las

múltiples tareas que libremente han asumido los miembros de esta institución educativa y por eso tenemos un 100 % en la opción primea de la tabla 12.

Tabla No. 13

El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por:

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Director	0	0
b. Rector	2	33,33
c. Consejo Directivo	4	66,66

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Silvia Yamuca J.

Para que el Colegio cumpla verdaderamente su rol educativo es correcto que la toma de decisiones este liderado por la rectoría del plantel claro en consenso con los demás departamentos que se encuentran involucrados en la labor educativa, pero como la debilidad está en la primera autoridad, quien lidera en la toma de decisiones con un 66.66% según la tabla estadista es el consejo directivo del plantel.

Tabla No. 14

Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a.Sí	6	100
b.No	0	0
TOTAL		

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Silvia Yamuca J.

Si la administración es la ciencia social que consiste en el continuo monitoreo de los avances que va presentando la institución y está atento a los distintos conflictos nacientes y resoluciones que se les va dando y para corregir ciertos errores a tiempo es un buen resultado del 100 % que muestra la tabla estadística

cuando hablamos de delegación en la toma de decisiones para la resolución y solución de conflictos que va experimentando el colegio.

Tabla No. 15
La administración y liderazgo que la Unidad Educativa promueve

Orden	Se promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
		f	%	F	%	f	%
A	Excelencia académica	6	100	0	0	0	0
B	El desarrollo profesional de los docentes	6	100	0	0	0	0
c	La capacitación continua de los docentes	2	33,33	4	66,66	0	0
D	Trabajo en equipo	6	100	0	0	0	0
E	Vivencia de valores institucionales	6	100	0	0	0	0
F	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	6	100	0	0	0	0
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	4	66,66	2	33,33	0	0

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Silvia Yamuca Jumbo.

La excelencia académica se da gracias a la preparación individual de cada miembro que dentro de sus posibilidades se suministra y esto incide positivamente en la comunidad educativa y el tablero estadístico nos afirma con porcentaje del 100%.

El desarrollo profesional de los docentes se da gracias a la ubicación de la institución dentro del centro Histórico de la ciudad de Quito donde hay facilidad para el trabajo y facilidad de horarios para estudiar.

A pesar de todas las falencias que se viene nombrando del personal administrativo tiene una enorme ventaja, aquellos miembros son abiertos y permiten ampliamente la Participación de los padres de familia en las actividades programadas y esto se constata con un porcentaje 100 % en las tablas estadísticas.

Cada miembro se esfuerza por ser un ente positivo y busca identificarse con la institución a través de la vivencia de los valores institucionales, valores que les permite superar cualquier dificultad que se vaya presentado a lo largo del desarrollo académico de cada grupo 100%.

Claro está que la unidad hace la fuerza y con una tabla de 100 % nos dice que el trabajo en equipo hace que aun la institución este presente y laborando.

Tabla No. 16

Habilidades de liderazgo que se requiere para dirigir una institución

Orden	Se promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
		f	%	F	%	F	%
a	Son innatas	0	0	6	100	0	0
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	2	33,33	4	66,6	0	0
C	Se adquieren a partir de la experiencia	6	100	0	0	0	0
d	Se desarrollan con estudios en gerencia	3	50	3	50	0	0
E	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y la reflexión.	6	100	0	0	0	0

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Silvia Yamuca Jumbo.

Hay momentos de cada etapa de la historia humana donde surgen personas con habilidades innatas para ser líderes sin importar la especialidad otorgada y nuestra población investigada piensa que es así dándonos un porcentaje del 100%.

El 66.66 % de los miembros investigados afirman que se logran las habilidades de liderazgo estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo y es algo verídico por los seres humanos mientras más herramientas adquiera un mejor servicio brinda a la sociedad.

Es muy coherente cuando se confirma con 100 % que a partir de la experiencia se logra cada día afirmar las habilidades de liderazgo y esto nos proporciona una gran satisfacción por el servicio de administración que se presta es excelente y con gran calidad y equidad.

Se desarrollan con estudios en gerencia y más que desarrollar muchas veces se descubre que somos altamente capaces de administrar desde una fuente de liderazgo innato, adquirido y formado a través de la ciencia y el conocimiento dirigido y acompañado, esto nos confirma el 50% de la población investigada y otro 50% por ciento nos dice que no siempre hay esa oportunidad de acudir a las aulas donde se pueda beneficiarse de estas bondades; puede por falta de recurso económicos, distancia a los establecimientos educativos, carencia de los medios tecnológicos y otros.

La capacitación continua que combine la práctica, la teoría y la reflexión esta sobre el 100% de acuerdo de toda la población participante; es algo que todos nos promovemos desde ese punto de vista mientras más nos capacitemos mejor podemos servir y hacer un mundo diferente, con esperanza de progreso, cultural, intelectual, vivencia de valores y porque no decirlo económico.

Tabla No. 17

Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la Unidad Educativa

Orden	Se promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
		f	%	F	%	f	%
A	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar	3	50	3	50	0	0
B	La disminución del número de estudiantes por aula	4	66,66	2	33,33	0	0
C	La mejora de los mecanismos de control	6	100	0	0	0	0
D	La existencia de ambientes cordiales de trabajo	6	100	0	0	0	0

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Silvia Yamuca J.

En este aspecto la tabla estadística dice que el 50 % del tiempo en la labor educativa esta empleado para la búsqueda de la información que van presentado los resultados y para luego elegir los ajustes más apropiados y retroalimentar los distintos aspectos a mejorar con los estudiantes, docentes y directivos.

La disminución del número de estudiantes por aula nos da como resultado un 66.66% de la población encuestada, debido a que en las aulas no existen acumulación de población estudiantil ya que el colegio es pequeño y de corta trayectoria.

Al momento la nueva dirección del colegio está empeñada en buscar la mejora de los mecanismos de control para devolver la confianza a los beneficiados y esto se ve afirmado en el resultado estadístico que es el 100%.

Tabla No. 18
Organismos que integran la Unidad Educativa

Orden	Se promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
		f	%	F	%	f	%
a	De dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico, etc.)	6	100	0	0	0	0
b	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	6	100	0	0	0	0
C	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	6	100	0	0	0	0
D	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	6	100	0	0	0	0
E	Otros (¿cuáles?)	6	100	0	0	0	0

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Silvia Yamuca Jumbo.

En el Colegio Nuestra Señora de la Anunciación está definido todos los órganos establecidos y conocidos por toda la comunidad educativa, pues el de alguna manera una fortaleza que ayuda sobrellevar otras deficiencias que se van presentando.

Tabla No. 19
Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores

Orden	Se promueve	Siempre		A Veces		Nunca	
		f	%	F	%	f	%
a	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos	6	100	0	0	0	0
B	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	6	100	0	0	0	0

C	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlo	6	100	0	0	0	0
D	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos	6	100	0	0	0	0

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Silvia Yamuca Jumbo.

Según esta tabla estadística la junta de profesores cumple a cabalidad sus funciones atribuidas por la ley de educación y se ve comprometida en los momentos álgidos de la institución educativa.

Tabla No. 20

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	3	50	3	50
B	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución	3	50	3	50
C	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente	6	100		
D	Mantener actualizada la metodología	5	83,33	1	
E	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros	6	100		

F	Colaborar con el departamento de orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje	6	100		
g	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos	6	100		
h	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo	5		1	
l	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas	1		5	83,33
j	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología	2		4	

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Silvia Yamuca J.

El departamentos didáctico no se encuentra como tal definido dentro del colegio Nuestra Señora de la Anunciación por lo tanto programación didáctica de las asignaturas es casi nula y esto nos confirma el porcentaje visualizado en la tabla que es de 83.33% de la no existencia de la misma.

Tabla No. 21

La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones

Orden	ACCIONES	Si		No	
		f	%	F	%
a	Si	6	100	0	0

Tabla No. 22
Material de planificación educativa

Orden	MATERIAL DE PLANIFICACIÓN	Si		No	
		f	%	F	%
A	Reingeniería de procesos	5	83,3	1	16,66
B	Plan estratégico	4	66,6	2	33,33
C	Plan operativo anual	5	83,3	1	16,66
D	Proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes	4	66,6	2	33,33

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Silvia Yamuca Jumbo.

El colegio se ha esforzado por implementar una reingeniería en la parte académica y disciplinar durante el año lectivo 2010 – 2011 para garantizar un aprendizaje óptimo; esto en base un práctico plan estratégico y un plan anual que garantice la formación integral de los estudiantes y la constante actualización de los docentes y personal administrativo para que de esta manera puedan ser apoyo académico y fortaleza emocional y afectiva.

4.2.2. De la encuesta a Docentes

Tabla No. 22
Resultado de la encuesta a docentes

DECLARACIONES	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	F	%	F	%
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.	6	28,6	12	57,1	3	14,3
2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del	18	85,7	3	14,3	0	0

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.	18	85,7	3	14,3	0	0
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	18	85,7	3	14,3	0	0
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza	0	0	21	100	0	0
6. Trabajo en equipo, para toma de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	18	85,7	3	14,3	0	0
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante	15	71,4	6	28,6	0	0
8. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza	0	0	9	42,9	16	76,2
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros	0	0	6	28,6	15	71,4
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo	0	0	6	28,6	15	71,4
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas	9	42,9	12	57,1	0	0
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el director/rector del centro educativo	12	57,1	9	42,9	0	0

13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica	9	42,9	12	57,1	0	0
14. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera	18	85,7	3	14,3	0	0
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes	9	42,9	9	42,9	3	14,3
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores	15	71,4	6	28,6	0	0

Fuente: Encuesta directa a los docentes

Elaboración: Silvia Yamuca J.

Todos los esfuerzos que exige el liderazgo educacional para transformar las formas habituales de la escolarización en el colegio Nuestra Señora de la Anunciación se están implementando y buscando todos los recursos para lograr una innovación de 180 grados, esto lo revela el resultado estadístico con un puntaje de 85.70 %.

El 85.70 % de los participantes son testigos de que los esfuerzos es lograr que los destinatarios de la institución alcancen un aprendizaje significativo a través de los docentes dentro de un ambiente agradable, armónico, seguro y estimulante.

Cuando queremos tomar una decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje es necesario conocer al grupo de estudiantes sus características y sus necesidades intelectuales y r espirituales y hacia esto apunta la gestión de la institución y con 85.70 de porcentaje se pude decir que el trabajo en equipo si está apuntando hacia lo requerido.

El resultado de 71.40 % de puntuación nos asegura que los valores impartidos fortalecen sobre medida la formación de cada estudiante en el Colegio Nuestra Señora de la Anunciación.

Los datos estadísticos de 57.10% nos demuestran que el compromiso con las decisiones tomadas por el director/rector del centro los docentes no se sienten mayormente involucrados, hay cierta división.

Los docente sienten que al momento se ha recuperado parte de liderazgo y gestión en cuanto atañe a los directivos en el área administrativa-financiera y esto se verifica con el 85.70% de afirmación de la población encuestada.

En este enunciado los encuestados dicen que a veces si predominan los valores en las decisiones de los directivos y profesores y esta connotación es respaldada con 71.40 5% de porcentaje.

4.2.3. De la encuesta a Estudiantes

Tabla No. 23
Resultado de la encuesta a los 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	9	45	9	45	2	10
2. Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes	7	35	6	30	6	30	1	5
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	1	5	16	80	2	10	1	5
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	2	10	8	40	9	45	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.	4	20	5	25	9	45	2	10
6. Los docentes inician las clases con frases motivadoras en valores y virtudes, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario	1	5	1	5	11	55	7	45

7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	1	5	5	25	11	55	3	15
8. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la integración con los docentes.	0	0	9	45	9	45	2	10
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.		20	7	35	8	40	1	5
10. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	3	15	11	55	4	20	2	10
11. El profesor es quien decide qué se hacen la clase	6	30	8	40	3	15	3	15
12. Se realizan trabajos en grupos (equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	4	20	8	40	6	30	2	10
13. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	5	25	10	50	4	20	1	5
14. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	1	5	8	40	6	30	5	25

Fuente: Encuesta directa a los estudiantes

Elaboración: Silvia Yamuca J.

Los estudiantes del Colegio Nuestra Señora de la Anunciación afirman con 80% de constantes que percibe ese liderazgo conductual encaminado a la realización de tareas y cumplimiento de reglas y normas.

En el ámbito de la motivación los docentes tienen una falencia y no preparan los inicios de cada clase; con este porcentaje del 55% se puede decir que la escuela tradicional aún tiene sus raíces presentes en el aula.

Los clientes de la educación sienten el vacío de la creatividad, el dinamismo y el clima de confianza de parte de su maestro, aun la brecha del sabe y del que no sabe está latente 55% de puntuación nos lo confirma.

Según los datos estadísticos del 55% hay pocas oportunidades para que los estudiantes expresen sus opiniones, criterios y formas de pensar, parece que se sienten algo cohibidos.

Los alumnos logran percibir que el equipo de maestros del colegio no son cooperadores con la gestión que está emprendiendo nuevo equipo administrativo, siempre una población del 50% lo siente de esta manera.

4.2.4. De la encuesta a los Padres de familia

Tabla No. 24
Resultado de la encuesta a padres de familia

DECLARACIONES	Siempre		A Veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
1. El centro educativo ha logrado satisfacer las necesidades de su @	3	18,25	7	43,75	5	31,25
2. Las autoridades y el personal docente se interesan por brindarles un aprendizaje significativo e investigativo a su representado @	4	25	10	62,50	1	6,25
3. Está conforme con el liderazgo emprendido por la institución.	3	18,75	6	37,5	6	37,5
4. Durante la permanencia de su hijo hija en la institución cree usted que ha mejorado sus aptitudes.	3	18,75	11	68,75	1	6,25
5. En qué medida usted padre de familia colabora en las actividades educacionales de su hijo hija.	6	37,50	8	50	1	6,25
6. Los docentes y directivos se preocupan por la problemática familiar	1	6,25	6	37,50	8	50
7. Los padres de familia se sienten comprometidos con la gestión que se les da en el centro educativo	7	43,75	4	25	4	25

8. Los valores que la institución proclama son practicado por los directivos y profesores en la toma de decisiones	5	31,25	9	56,25	1	6,25
9. Tanto docentes, autoridades y padres de familia se preocupan por el principio del buen vivir.	4	25	9	56,25	2	12,5
10. Existe apertura e innovación por parte de los docentes y personal administrativo.	3	18,75	10	62,50	2	12,5
11.El ambiente físico y cultural de la institución es optimo para que su representado madure en lo emocional, personal e intelectual.	3	18,75	9	56,25	3	18,75
12.Por parte del personal administrativo, docentes y de servicio se fomenta la gestión, el liderazgo y la educación en los valores.	4	25	7	43,75	4	25
13.La institución educativa lidera y gestiona proyectos	4	25	7	43,75	4	25
14.El aprendizaje que reciben sus hijos va en sintonía con la realidad de hoy.	5	31,25	8	50	2	12,50
15. Usted como miembro de la institución se involucra en las actividades que realiza la misma.	2	12,5	10	62,5	3	18,75
16.Los cambios frecuentes en los directivos han afectado a la buena marcha de la institución.	9	56,25	4	25	2	12,5

Fuente: Encuesta directa a los Padres de Familia

Elaboración: Silvia Yamuca J.

Los padres de familia se sienten inseguros ante la calidad de aprendizaje que sus hijos pueden recibir de parte de los maestros, esto está asegurado cuando un 62% de la población encuestada responde que a veces. Necesitamos recuperar la confianza frente a los representantes existentes.

68.75 % de los investigados siente que ha cambiado para bien pero un alto porcentaje cree que no ha sido una gran ayuda la estancia en la institución, necesitamos fortalecer la vivencia de valores y testimonio de vida como administrativos y educadores.

Quizá el 50% de la población encuestada del colegio Nuestra Señora de la Anunciación está aislada de la realidad que vive cada estudiante exige pero no se exige a sí mismo para colaborar en las actividades educacionales de su hijo hija.

Las familias perciben un tanto que no hay coherencia entre teoría proclamada y la vida diaria de los directivos y profesores en la toma de decisiones el 56 % de la población dice a veces y las otras veces que en el aire.

Hay un gran esfuerzo de parte de docentes, autoridades y padres de familia por vivir sanamente y ser recíprocos pero con el 56 %.56.25 de esfuerzo no es todo a un falta otra dosis de ahincó colectivo.

El criterio de los padres de familia es que si se da apertura e innovación por parte de los docentes y personal administrativo y bueno que estos fura una fortaleza institucional 62.50%

El ambiente físico tiene algunas falencias y seguramente por eso no alcanzamos 100% de puntuación pero contodo estas limitaciones la institución hace todo lo posible por que el estudiante tenga su proceso normal maduración en lo emocional, personal e intelectual 62.50%

4.2.5. De la entrevista a Directivos

Resultado de la entrevista a directivos

No.	Pregunta	Respuesta Positiva	F	Respuesta Débil	f
1	¿Qué es la comunicación para usted? ¿En qué se diferencia de la información?	Expresar lo que se siente y piensa	4		
2	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	Código de convivencia	3	No hay	1
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	Acudiría diálogo y la prudencia	4		
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	Facilitador de valores	4		
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	De emprendimiento y calidad	4		
6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	Esfuerzo. Responsabilidad Respeto diálogo			
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	Responsabilidad El amor Integración			
8	En el caso de existir anti-valores, ¿Cuáles son?	Mentira Impuntualidad Indisciplina			

Fuente: Entrevista directa a los directivos

Elaboración: Silvia Yamuca Jumbo

Cada actividad realizada en la institución busca gestionar a través de los diferentes diagnósticos soluciones que vayan a favor de los estudiantes y más beneficiarios de la comunidad educativa y satisfacer las necesidades del entorno formando nuevos líderes en prendedores y gestores de nuevas ideas, metas, y proyectos que garanticen bienestar comunitario y justicia social.

Matriz de problemáticas

Problemas observados	Causas	Efectos
Problema 1. <ul style="list-style-type: none"> • Cambios continuos de las autoridades religiosas y poca presencia de las mismas en la Unidad Educativa. 	Poco personal en la organización religiosa	Inestabilidad institucional. Deserción de estudiantes.
Problema 2. <ul style="list-style-type: none"> • Dificultad en los docentes para planificar las clases diariamente y de acuerdo a la actualización curricular vigente 	Desconocimiento de las nuevas reformas	Contenidos obsoletos. Clases repetitivas. Ausencia d material didáctico n las clases.
Problema 3. <ul style="list-style-type: none"> • Escasa integración de la tecnología de la comunicación con los contenidos curriculares. 	Laboratorios precarios	Retraso en los nuevos aprendizajes desde la tecnología.

Fuente: Encuesta directa a los directivos

Elaboración: Silvia Yamuca Jumbo.

5. DISCUSIÓN

En base al marco teórico de la investigación realizada los conceptos fundamentales en este apartado son gestión, liderazgo y valores descritos por un conglomerado de trabajo con las características más adecuadas para garantizar el éxito escolar de eficiencia y rentabilidad pedagógica. Puntualmente los datos de las estadísticas presentan bastante claro de debilidad de liderazgo y gestión en el ámbito administrativo, como también la poca direccionalidad de misma para alcanzar los objetivos que se desean lograr.

En este caso obtener resultados positivos es dar una mirada globalizante que innove la importancia de una calidad educativa con retos espectaculares en la transformación profesional y humana.

En base a los encuestas organizadas por la UTPPL sobre la gestión, liderazgo y valores enmarcan el fondo del problema presentado e investigado en la institución, por lo tanto se ven obligadas a descubrir el meollo del poco interés por la gestión como el proceso de dirigir todos los elementos de la institución siempre en miras de alcanzar las metas propuestas; a la vez que hace referencia a la incertidumbre originada por los cambios de los contextos de intervención, como aspectos de mucha importancia que los docentes y directivos deben considerar como personas que toman permanentemente decisiones; por tanto la gestión articula los procesos teóricos y prácticos para favorecer el mejoramiento continuo de la calidad, la equidad y la pertinencia de la educación para todos.

Otra de las falencias en el colegio “Nuestra Señora de la Anunciación” es el de conducir una organización de la situación actual a una situación futura comparativamente mejor donde las personas son el principal factor de cambio; el ambiente de la institución muestra la poca valoración por el liderazgo que maneja el personal administrativo, por la inestabilidad del personal administrativo, los docentes y el poco alumnado que tiene la institución, y lo relevante de la misma es

la realidad de cada estudiante envuelto en un hogar desintegrado y de bajos recursos económicos, y que a su vez muy difícil dirigir.

Cada ente educativo en la mayoría de los casos se siente insatisfecho por la pérdida de pertenencia a la educación, mirándola muchas veces como una empresa económica en el cual solo se trabaja por el capital pero no por vocación ni porque le interesa el bienestar de la sociedad.

A nivel mundial la problemática de la educación se ve envuelta en una carencia de valores educativos, espirituales, sociales, económicos y políticos en donde cambiamos instantáneamente de parecer, desembocando en una fría y tediosa educación.

Los diseños curriculares de los estamentos estatales cumplen uno de los pilares de la educación como es el de manipular teóricamente las mentes de los estudiantes, no así en el accionar diaria que es el de vivir con ellos y hacer que se sientan libres en su ser, en su hacer , remotamente muchos de los muchachos son obligados a enfrentarse a un encerramiento físico y porque no decir espiritual, que lo único que hacen es sentirse el peor de la sociedad, el menos inteligente, y el que da cabida a un comportamiento en desequilibrio con la institución.

Hay mucho por hacer en el ámbito educativo y en especial en la institución en la cual he proyectado los casos menos sobresalientes que no favorecen al buen vivir; en donde todos los seres humanos tenemos derecho a ser felices y hacer felices a los demás.

El análisis de todas las encuestas realizadas en la comunidad educativa “Nuestra Señora de la Anunciación” es visualizado y experimentado por todos los estamentos de la institución, y también por la experiencia de la investigación que he tenido durante un tiempo determinado, el poco liderazgo administrativo se ve

enfocado con un porcentaje de 66%, caso que es muy delicado dentro de una institución educativa; pero también existe positivamente el trabajar en compañerismo y esto hace que no se refleje el desajuste emocional y administrativo. Como he podido observar a nivel positivo la institución tiene bastante acogida consejo directivo quien en su mayoría cubre las insatisfacciones a nivel de liderazgo, gestión y valores. En un 80% todos los estamentos cumplen sus funciones dentro y fuera de la institución. Para la resolución de conflictos existe un buen puntaje de colaboración, mediando con el funcionamiento de los departamentos. Los maestros en su gran mayoría están preparándose por la facilidad del lugar en el que está ubicado la institución, en las actividades a realizarse todos se comprometen en los que hay que realizar.

La mayoría del personal de la institución tiene su experiencia a nivel innato y están preparándose con las nuevas teorías contemporáneas. Las encuestas demuestran que falta un mecanismo de control en todo sentido. La disminución de los estudiantes tiene sus raíces desde el inicio, empezando porque el lugar es pequeño, por la reciente fundación. Y por la inestabilidad del personal. En el área de los valores hay un 50% que se practican y los otros 50% faltan por practicar, esto es por la poca creatividad y dinamismo de los órganos regulares y porque muchas veces actuamos de manera irracional, no existe una prudencia entre el hablar y el actuar.

El 62% de los padres de familia no se sienten no están de acuerdo con el liderazgo y gestión de la institución por la razón de que no tienen confianza en los criterio que se maneja en la institución, a esto le acompaña la desintegración familiar y grupos no sanos en la misma. En la propuesta que he planteado se encuentra la experiencia y el optimismo por mejorar y rescatar el bienestar de mi criterio y el de los demás. Comento que los instrumentos de gestión son tomado de la secretaria de la institución, pero en su mayoría e resumido la documentación de la misma, la razón es por la extensión de su teoría.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

CONCLUSIONES:

- Cada día más, nuestro sistema educativo exige cambios que lo coloquen en condiciones de satisfacer necesidades de los educandos y de preparar personas capaces de liderar procesos de transformación que la sociedad del conocimiento requiere.
- La educación debe estar orientada a facilitar la asimilación significativa de valores trascendentales con toda su complejidad que involucre el desarrollo armónico de su capacidad creadora para el buen vivir.
- Es prioritario que los planteamientos de gestión institucional educativa se articulen con el contexto social de los miembros de la comunidad educativa como principio para evidenciar las normas establecidas por la misma asegurando la calidad de liderazgo y gestión en la promoción de valores humanos.
- Nuestra tarea como líderes educativos debe ser abrir un espacio definido para la práctica de valores humanos, entendida como un proceso constructivo, como una llave privilegiada para incrementar la formación integral de nuevos líderes como un elemento liberador, que le ayudan a comprender el mundo que lo rodea desarrollando sus capacidades comunicativas consigo mismo y con los demás.
- El proceso de gestión, liderazgo y formación en valores en el Colegio Nuestra Señora de la Anunciación debe ser el punto de intersección de todas las áreas del proyecto educativo institucional, es imperativo desarrollar una conciencia sobre la necesidad de empezar a gestionar, enseñar y aprender cualquier tema en cualquier área a partir de la práctica de los valores.

- Los miembros de la comunidad educativa del Colegio Nuestra Señora de la Anunciación necesitan, más que recibir y almacenar conocimientos, desarrollar su capacidad para liderar procesos de transformación humana. En esto reside efectivamente el alma de la educación.

RECOMENDACIONES GENERALES:

- Que el personal administrativo de la institución se capacite en las áreas de liderazgo y gestión, para proyectarse a visualizar el futuro que les corresponde vivir a nuestros estudiantes.
- Organizar y responsabilizarse del plan de acción en el cual se desarrollen las competencias que integran habilidades, conceptos aptitudes y destrezas en la direccionalidad de la empresa educativa.
- Fortalecer la comunicación verbal y escrita dentro y fuera del plantel, para manejar racionalmente el liderazgo que le corresponde vivir, ya sea como profesor, director, estudiante y padre de familia.
- No olvidarse que los valores se enseñan y practican de igual modo que los conocimientos y las habilidades y la Institución está en capacidad para contribuir al desarrollo de los mismos.
- Que la institución Colegio Nuestra Señora de la Anunciación, de continuidad a estos procesos, como un aporte a su estabilidad administrativa y educativa, de manera que no se interrumpan los seguimientos, aunque haya cambios del personal.
- Que los resultados de la investigación haga mella en la comunidad educativa y que se fundamentes procesos de socialización y capacitación sobre el tema.

- Que las acciones que se han realizado en la institución sobre la administración educativa deben ser pautas para buscar apoyo técnico, que por mandato de la educación deben concretarse a nivel personal y comunitario.

7. PROPUESTA DE MEJORA

1. Título: Plan de acción en el liderazgo y la gestión administrativa del colegio “Nuestra Señora de la Anunciación”

2. Justificación: La naturaleza y factores que incluye esta propuesta es hacer que se tome conciencia de la inestabilidad que se produce cuando las tareas de liderazgo y gestión no se las toma en serio o la falta de preparación y experiencias es limitada.

La iniciativa de esta propuesta radica en transformar un liderazgo que fortalezca las iniciativas de toda la comunidad educativa, de modo que esta debilidad se convierta en fortaleza y crear nexos de una nueva organización, donde la aplicación de los cambios sean participativos y colaborativos dentro de la gestión educativa.

Los destinatarios de esta propuesta serán en un primer momento el personal administrativo clave principal en la solución del problema, en segundo lugar como parte de la solución serán los docentes, estudiantes y padres de familia, ya que ellos también necesitan ser incluidos en esta propuesta. Nuestra población educativa hasta el presente, ha mostrado un gran interés por esta propuesta, ya que es en su mayoría los entes educativos y económicos tratan de salvaguardar la educación como medio de superación personal y profesional.

El porqué de este tema es, por la poca iniciativa del personal administrativo por mejorar la metodología y pedagogía académica, por no mantener un seguimiento de permanencia en la institución y porque los entes educativos no se sienten satisfechos con la educación que le les brinda. Por esta razón la propuesta a seguir es un plan de acción en el liderazgo y gestión administrativa, en donde los directivos

de la empresa educativa se sientan responsables de maximizar las ventajas positivas de un buen liderazgo y de una buena gestión en el ámbito educativo. El coste de esta propuesta es complejo porque tendrán que olvidarse de sí para preocuparse de los demás.

3. Objetivo de la propuesta: Concientizar a los responsables de la institución a que se comprometan a seguir una línea de liderazgo, gestión y valores en el ámbito educacional y que se observe el cambio fundamentado por los estamentos académicos y a elevar la calidad de la educación en el medio social en el que vivimos.

4. Localización y cobertura espacial: Esta propuesta educativa se va a desarrollar en el Colegio Nuestra Señora de la Anunciación, en la ciudad de Quito de la provincia de Pichincha, año 2011-2012.

5. Población Objetivo: Los destinatarios de la propuesta a seguir serán los que conforman el personal administrativo y los entes de la comunidad educativa en general, buscando estrategias que sirvan para el accionar responsablemente en el plan de acción y mejoramiento administrativo y hacer que se organicen las actividades a trabajar. Estas actividades van en función de la propuesta y de los objetivos que se quieren fructificar y para llegar a esto tiene que preguntarse en qué consiste el plan de acción, a quienes va dirigido y cuánto es la ayuda que va a ofrecer, dónde se realizará el plan de acción, cuándo se realizará, quiénes la harán y con qué recursos se realizará.

Para llegar a ejecutar este plan de acción se tiene que poner en práctica las actividades propuestas por el mismo plan:

- Constituir un equipo eficiente de trabajo en la administración.
- Especificar las tareas que le corresponde a cada miembro que forma parte de la institución
- Capacidad, asesoría y seguimiento del plan de acción en los líderes y gestionadores de la educación

6. Sostenibilidad de la propuesta: Para favorecer esta propuesta son necesarios los siguientes recursos:

- Talento humano (administradores y comunidad educativa)
- Existencia de la institución educativa. (infraestructura y nombre de la misma)
- Tecnología y medios de comunicación adecuada
- Materiales didácticos.
- Recursos económicos y físicos.
- Organización legal y corporativa.

7. Presupuesto:

El valor financiero de esta propuesta está por encima de los \$ 3000 dólares por año en curso, más el tiempo específicamente para la programación del plan de acción.

Capacitaciones en el área que le corresponde desenvolverse	Buenos textos Que se fundamenten en el liderazgo y gestión educativa	Círculos pedagógicos y espirituales cada quince días	Cursos virtuales
\$1500	\$500	\$500	\$500

8. Financiamiento:

Para la financiación de esta propuesta educativa, se utilizaran las siguientes ayudas:

Fondos por grado
Bingos estudiantiles
Colaboración por padre de familia
Recursos de la institución
Realizar un proyecto al exterior

8. BIBLIOGRAFÍA.

- Ander – Egg, Ezequiel. (2005). *Debates y propuestas sobre la problemática educativa*. Argentina: Homo Sapiens.
- Asociados LTDA. (2004). Colombia.
- Cerro Guerrero, Sebastián. (2005). *Elegir la excelencia en la gestión*. Madrid: NARCEA S.A.
- Consejo, Nacional de Modernización del Estado. Lineamientos *Generales para la Gestión*. CONAM.
- Cushunchic, Maquita. *Líderes y lideresas por la vida, 2-3*
- Duque Linares, Jorge. (2000). *Proyecto de Vida*. Colombia. Eduque.
- Duque Linares, Jorge. (2000). *El Arte de ser Maestro*. Colombia: Eduque.
- Galarza Carvache, José. (1996). *Organización y Administración Escolar*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Gente, Buena para un mundo mejor. (2009). Colombia: Periódicos
- Guillen Parra, Manuel. (2006). *Ética en la Organizaciones*. Madrid: PEARSON.
- Hughes, Richard L. Ginnett ,Robert C. Curphy Gordon, J. (2007). *Liderazgo*. Mexico: McGraw-Hill
- Jack, Guido. Jame P, Clemnts. (1999). *Administración Exitosa de Proyectos*. Thomson.
- Lalaleo, M. (2006-2015). *Evaluación de la Gestión*: Quito. Ministerio de educación y Cultura.
- Lepeley, María Teresa. (2003). *Gestión y Calidad en la Educación*. México: Hill Interamericana.
- McMillan, James H. Schumacher. (2005). *Investigación Educativa*. España: PEARSON.
- Peñate Montes, Luzardo. Martínez de Carrillo, Martha. (1996). *La gestión Institucional Escolar*. Bogotá: USTA.

- Sandoval Bejar, Eduardo. (1999). *Visión a Futuro de la Educación*. Quito: coordinación técnica.

APÉNDICES

9.1 ENCUESTAS

A DIRECTIVOS

Sr. (a) Gestores Educativos:

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del Establecimiento.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

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

1. TIPO DE ESTABLECIMIENTO

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

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

- a. El 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 cuales).....

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

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

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

Si () NO ()

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

a. Director ()

b. Rector ()

c. Consejo Directivo ()

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

SI () NO ()

7. Su administración y liderazgo del Centro Educativo promueve:

Orden	Se promueve	Siempre	veces	Nunca
a	Excelencia académica			
b	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 al grupo de decisión.			

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

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

9. Para mejorar el desempeño y progreso de la Institución Educativa 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 que les falta mejorar.			
B	La disminución del número de estudiantes por aula.			
C	La mejora de los mecanismos de control.			
D	La existencia de ambientes cordiales de trabajo.			

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

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	De Dirección (Director(a), Consejo escolar, consejo académico etc.			
b	De gestión. (Secretario, subdirector, comisión económica etc.)			
c	De coordinación (Jefe de estudios, coordinador etc.)			
d	Técnica (Departamentos, equipo docente etc.).			
e	Otros			

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

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

La pregunta 12,13 y14 deben ser respondidas con términos SI o NO

12. Los departamentos didácticos de la 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 programas 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 y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.
- f. ___ Colaborar con el departamento de orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.
- g. ___ Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.
- h. ___ Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.
- i. ___ Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.
- j. ___ Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.

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

SI () NO ()

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

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

9.2 A DOCENTES.

Señor Profesor:

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

Le pedimos que lea atentamente cada uno de los parámetros establecidos. A continuación responda, según su propia experiencia personal.

Cada declaración tiene tres posibles respuestas.

1. Siempre.
2. A veces.
3. Nunca.

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

Gracias por su colaboración.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre de la institución.....

UBICACIÓN DE la INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Provincia.....

Cantón

Sector: urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABELECIMIENTO

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

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.			
2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.			
3. La Gerencia educativa, 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 integra docentes- estudiantes- familias- asociación civil- padres y representantes- consejo comunal- con el fin de desarrollar y materializar metas del centro Educativo.			
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.			
6. Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.			
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.			

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 Rector de la Institución.			
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.			
12.Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Rector del centro educativo			
13. Los Directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.			
14.Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera			
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.			
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.			

9.3 A PADRES DE FAMILIA

Señor padre de familia:

EL Inventario de Situaciones de Enseñanza (I.S.E) contiene 16 declaraciones que se refieren a aspectos de la actividad del padre de familia.

Le pedimos que lea atentamente cada uno de los parámetros establecidos. Continuación responda, según su propia experiencia personal.

Cada declaración tiene tres posibles respuestas.

1. Siempre.

2. A veces.

3. Nunca.

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

Gracias por su colaboración.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre de la institución.....

Provincia.....

Cantón

Sector: Urbano() Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO

a. Fiscal ()

b. Fisco misional ()

c. Municipal ()

d. Particular Laico ()

e. Particular religioso ()

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. El centro educativo a logrado satisfacer las necesidades de su representado@.			
2. Las autoridades, y personal docente se interesan por brindarles un aprendizaje significativo e investigativo a su representado@			
3. Está conforme con el liderazgo emprende por la institución.			
4 Durante la permanencia de su hijo@ en la institución cree usted que ha mejorado sus aptitudes.			
5. En qué medida usted padre de familia colabora en las actividades educación de su hijo@			
6. Los docentes y directivos se preocupan por la problemática familiar.			
7. Los padres de familia se sienten comprometidos con la gestión que se da en el Centro Educativo.			
8. Los valores que la institución proclama son practicados por los directivos y profesores en la toma de decisiones.			
9. Tanto docentes, autoridades y padres de familia se preocupan por el principio del Buen Vivir.			
10. Existe apertura e innovación por parte de los docentes y personal administrativo.			
11. El ambiente físico y cultural de la institución es optimo para que su representado madure en lo emocional, personal e intelectualmente.			

12. Por parte del personal administrativo, docentes y de servicio se fomenta la gestión, el liderazgo y la educación en valores.			
13. La institución educativa lidera y gestiona proyectos.			
14. El aprendizaje que reciben sus hijos va en sintonía con la realidad de hoy.			
15. usted como miembro de la institución se involucra en las actividades que realiza la misma.			
16. Los cambios frecuentes en los directivos han afectado a la buena marcha de la institución.			

9.4 A ESTUDIANTES

Este cuestionario intenta dar un espacio a sus opiniones acerca de la administración, gestión y liderazgo de las autoridades de la Institución Educativa en que actualmente se encuentra.

El cuestionario evalúa sus percepciones sobre el ambiente real /Clima Institucional que existe en el establecimiento.

Le pedimos que lea atentamente cada una de éstas 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

D Si está en desacuerdo.

CD. Si está completamente en desacuerdo.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DE la INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Provincia.....

Cantón.....

Sector: urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

MATERIA DE ESTUDIO

a. Fiscal ()

b. Fiscomisional ()

c. Municipal ()

d. Particular Laico ()

e. Particular religioso ()

1. CUESTIONARIO

2. **CA** Si está completamente de acuerdo.

3. **A** Si está de acuerdo.

4. **D** Si está en desacuerdo.

5.CD. Si está completamente en desacuerdo

DECLARACIONES	CA	A	D	CD
1 El Rector/ tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.				
2. Las autoridades hablan más que escuchar los problemas de los estudiantes.				
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observa cotidianamente en el ambiente escolar.				
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.				
5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo.				
6. Los docentes inician la clase con frases de motivación en valores y virtudes considerando la realidad del entorno familiar o comunitario.				
7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.				
8. Los métodos de enseñanza en sus clases se caracteriza 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.				

9.5 A PADRES DE FAMILIA

(Respecto de la administración, gestión y liderazgo de las autoridades)

Sr. Padre de familia

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

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de estas situaciones.

Cada declaración tiene cuatro posibles respuestas.

- CA Sí está COMPLETAMENTE DE ACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.
- A Si está DE ACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, Liderazgo y valores.
- D Si está EN DESACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la Gestión liderazgo y valores.
- CD Si está COMPLETAMENTE EN DESACUERDO en que la frase describe el Ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre del establecimiento educativo

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO

Provincia _____

Cantón _____

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO MATERIA DE ESTUDIO.

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

2. CUESTIONARIO

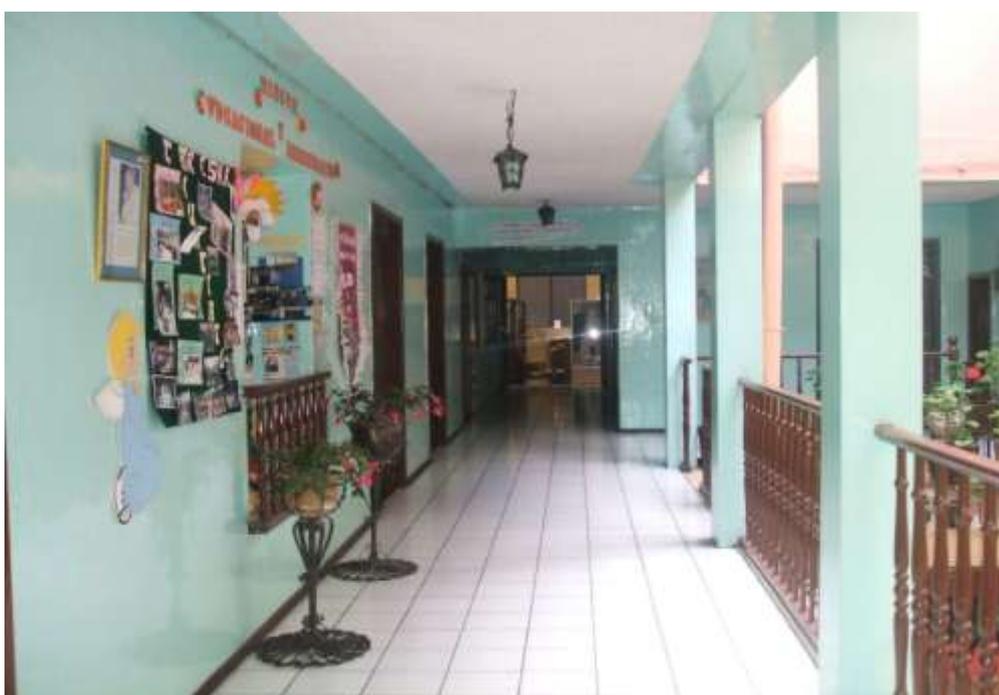
DECLARACIONES	CA	A	D	CD
1. El Comité central de padres de familia participa en las actividades del colegio				
2. Los padres de familia pueden comunicarse con las autoridades y maestros de la unidad educativa				
3. Considera que sus opiniones son tomadas en cuenta				
4. Las enseñanzas que reciben sus hijos incluye el fomento de valores y crecimiento personal				
5. Observa en las autoridades actitudes de liderazgo				
6. Ha observado en sus hijos cambios que favorezcan su desarrollo personal				
7. Los valores son parte de la enseñanza que sus hijos reciben				
8. Existen actividades que fomentan el liderazgo en sus hijos				
9. Las normas o disposiciones impartidas por la autoridades son claras y precisas				
10. Cree que las sanciones establecidas fomentan el cambio de actitud en sus hijos				
11. El colegio incentiva la participación de sus hijos en				

actividades académicas y de integración con la comunidad				
12. La moral y la ética son parte de las enseñanzas que imparten los profesores				
13. El colegio capacita a los padres para afrontar los problemas de sus hijos				
14. Las autoridades se preocupan por la capacitación de los docentes				
15. Los problemas de sus hijos son manejados considerando todos los factores que los produjeron				
16. Usted como padre de familia o representante se ha involucrado en las actividades descritas en las preguntas anteriores.				
1. Acude usted regularmente a consultar el aprovechamiento de su representado.				
2. Participa de forma activa en las asambleas de padres de familia.				
3. Estaría usted de acuerdo en que se realicen actividades concretas de escuela para padres.				
4. Las reflexiones dadas en las reuniones son de ayuda para su formación como padre de familia				

9.2 FOTOGRAFIAS DE LA INSTITUCION



Fotografía 1. Fachada de Institución Educativa.



Fotografía 2. Instalaciones Internas de la Institución Educativa



Fotografía 3. Jóvenes liderando proyectos de gastronomía.



Fotografía 4. Talento Humano al Servicio de la comunidad.



Fotografía 5: Departamento administrativo.



Fotografía 6. Actos participativos en la ciudad.