



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA**

***TEMA: "GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y VALORES EN EL
CENTRO EDUCATIVO SAN ALBERTO MAGNO, DE LA
PARROQUIA COLONCHE, DURANTE EL PERÍODO LECTIVO
2010-2011"***

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

AUTORA:

MARÍA TERESA GUALE TOMALÁ

DIRECTOR:

Mgs. GONZALO FERNANDO MORALES LARREÁTEGUI

Centro Universitario Santuario de Olón

2012

CERTIFICACIÓN

Loja, enero del 2012

Mgs.

Gonzalo Fernando Morales Larreátegui

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

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

.....

Mgs. Gonzalo Fernando Morales Larreátegui

DIRECTOR DE TESIS

A U T O R Í A

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

F.....

María Teresa Guale Tomalá

CI: 0917799744

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Lic. María Teresa Guale Tomalá, declaro conocer y aceptar la disposición del Art.67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice:

Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad.

Loja, enero del 2012.

.....
Lic. María Teresa Guale Tomalá

A G R A D E C I M I E N T O

A Dios todopoderoso, por darme salud, trabajo, valentía, paciencia, tiempo y sobre todo fortaleza en los momentos más difíciles de esta etapa estudiantil.

A mis padres y hermanas, quienes me apoyaron desinteresadamente en cada momento.

A todas las personas que colaboraron para la ejecución de este proyecto muy importante para mi carrera profesional.

Al personal Docente y Administrativo, Padres de Familia y estudiantes del Colegio Particular San Alberto Magno que colaboraron en la encuestas y entrevistas.

María Teresa Guale Tomalá

DEDICATORIA

A Dios, que me dio el don de la vida y la fortaleza para culminar con éxito mi carrera profesional.

A mis queridos padres, y a cuantos colaboraron desinteresadamente a lo largo de mi etapa estudiantil, motivándome con sus sabios consejos, en los momentos más difíciles de estudio y sacrificio.

Y Sobre todo, a los jóvenes a quién entregaré mis conocimientos, para que obtengan un aprendizaje significativo, y que sea parte de la educación integral de cada uno.

María Teresa Guale Tomalá



**COLEGIO PARTICULAR MIXTO
"SAN ALBERTO MAGNO"**
Parroquia Colonche – Santa Elena
correo electrónico sanalberto_colonche@yahoo.com
Teléfono 2529851

ACTA DE COMPROMISO PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN "GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN DEL COLEGIO PARTICULAR MIXTO SAN ALBERTO MAGNO "

En la Parroquia Colonche, a los 20 días del mes de diciembre comparecen Lcda. Angélica María Catuto Rosales, de Nacionalidad Ecuatoriana, en calidad de **RECTORA**, del Colegio Particular Mixto San Alberto Magno, y Lcda. María Teresa Guale Tomalá, de nacionalidad Ecuatoriana, en calidad de maestrante de Gerencia Y Liderazgo Educativo de la Universidad Técnica Particular de Loja, para celebrar la presente acta de compromiso.

Acuerdan:

Firmar éste compromiso para desarrollar el tema de investigación "**Gestión, liderazgo y valores en la administración del Colegio Particular Mixto San Alberto Magno**", ubicado en la Parroquia Colonche, cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena, al tenor de las siguientes cláusulas: **PRIMERA.-** La Lic. Angélica María Catuto Rosales, facilitará el desarrollo de la investigación, proporcionando información requerida para la misma, así como también el permiso respectivo para la elaboración de encuestas y entrevistas a docentes, alumnos, padres de familia, y personal administrativo.

SEGUNDA.- La Lic. María Teresa Guale Tomalá, deberá realizar su trabajo de tesis de forma objetiva, precisa, clara, organizada y ética sin interrupción de horas clases y en horas hábiles de trabajo.

TERCERA.- La población a evaluar estará determinada por: Rector, Vicerrector, Jefes de Áreas, 20 docentes, 15 padres de familia, 20 estudiantes.

CUARTA.- La maestrante deberá entregar una copia del trabajo final a la máxima autoridad de la institución como un aporte para el mejoramiento de la

calidad educativa, luego de ser analizada, revisada y aprobada por las autoridades pertinentes de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Para constancia se suscribe en la Parroquia Colonche a los veinte días del mes de Diciembre del 2010.

Lcda. Angélica Catuto Rosales
RECTORA

Lcda. María Teresa Guale
MAESTRANTE UTPL

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA	iii
CESIÓN DE DERECHOS	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
ACTA DE COMPROMISO	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xii
RESUMEN	xiv
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1. LA GESTIÓN: CONCEPTOS	6
2.1.1. Importancia	7
2.1.2. Tipos de Gestión	9
2.2. LIDERAZGO EDUCACIONAL	11
2.2.1. CONCEPTOS	11
2.2.2. TIPOS	13
2.2.3. CARACTERÍSTICAS	15
2.3. DIFERENCIAS ENTRE DIRECTIVO Y LÍDER	19
2.4. LOS VALORES Y LA EDUCACIÓN	23
3. METODOLOGÍA	30
3.1. PARTICIPANTES	30
3.2. MATERIALES E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	34
3.3. MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS	34
4. RESULTADOS	36
4.1. DIAGNÓSTICO	36
4.1.1. LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA	36
4.1.1.1. Manual de organización	36
4.1.1.2. Código de ética	38
4.1.1.3. Plan estratégico	39
4.1.1.4. Plan operativo anual (POA)	40

4.1.1.5. Proyecto educativo institucional (PEI)	42
4.1.1.6. Reglamento interno y otras regulaciones	44
4.1.2. LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA	45
4.1.2.1. MISIÓN Y VISIÓN	45
4.1.2.2. Organigrama	47
4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos	49
4.1.2.4. El clima escolar y convivencia en valores	52
4.1.2.5. Dimensión pedagógica curricular y valores	53
4.1.2.6. Dimensión organizativa operacional y valores	54
4.1.2.7. Dimensión administrativa y financiera y valores	55
4.1.2.8. Dimensión comunitaria y valores	56
4.1.3. ANÁLISIS FODA	57
4.1.3.1. Fortalezas y debilidades	57
4.1.3.2. Oportunidades y amenazas	59
4.1.3.3. MATRIZ FODA	60
4.2. RESULTADOS	61
4.2.1. De los Directivos	61
4.2.2. De los Profesores	72
4.2.3. De los estudiantes	74
4.2.4. De los Padres de Familia	75
4.2.5. De la entrevista al Rector	77
5. DISCUSIÓN	80
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES	86
7. PROPUESTA DE MEJORA	89
7.1. TÍTULO DE LA PROPUESTA	89
7.2. JUSTIFICACIÓN	89
7.3. OBJETIVOS D ELA PROPUESTA	91
7.4. ACTIVIDADES	92
7.5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL	96
7.6. POBLACIÓN OBJETIVO	96
7.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA	97
7.8. PRESUPUESTO	98
7.9. CRONOGRAMA	99
8. BIBLIOGRAFÍA	100
9. APÉNDICES	101

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
1.1. TABLA Nº 1 PERSONAL DOCENTE CLASIFICADOS POR SEXO	30
1.2. TABLA Nº 2 PERSONAL DOCENTE CLASIFICADOS POR EDAD	31
1.3. TABLA Nº 3 PERSONAL DOCENTE CLASIFICADOS POR AÑOS DE EXPERIENCIA	32
1.4. TABLA Nº 4 PERSONAL DOCENTE CLASIFICADOS POR TÍTULO ACADÉMICO	32
1.5. TABLA Nº 5 POBLACIÓN ESTUDIANTIL CLASIFICADOS POR SEXO, EDAD Y ESPECIALIDAD	33
1.6. TABLA Nº 6 FORMAS DE ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN EL COLEGIO	61
1.7. TABLA Nº 7 ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN	62
1.8. TABLA Nº 8 TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y MANUAL DE NORMAS	62
1.9. TABLA Nº 9 EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES	63
1.10. TABLA Nº 10 DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARAREsolver CONFLICTOS	64
1.11. TABLA Nº 11 ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO	65
1.12. TABLA Nº 12HABILIDADES DEL LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN	66
1.13 TABLA Nº 13PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR	67
1.14 TABLA Nº 14 ORGANISMOS EN LA INSTITUCIÓN	68
1.15 TABLA Nº 15 ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO O DIDÁCTICO Y JUNTA DE PROFESORES	71
1.16 TABLA Nº 16LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS	

	ACCIONES	70
1.17	TABLA Nº 17 LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES	71
1.18	TABLA Nº 18 MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA	71
1.19	TABLA Nº 19 RESULTADOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES	73
1.20	TABLA Nº 20 RESULTADO DE ENCUESTA A ESTUDIANTE	74
1.21	TABLA Nº 21 RESULTADO DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA	76
1.22	RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS	77
1.23	PROBLEMAS EN LA GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y VALORES	78
1.24	TABLA Nº 22 LOS VALORES	93
1.25	TABLA Nº 23 COMUNICACIÓN ENTRE PADRES E HIJOS	94
1.26	TABLA Nº 24 ENAMORAMIENTO EN LOS ADOLESCENTES	94
1.27	TABLA Nº 25 EDUCACIÓN PARA LA SEXUALIDAD	95
1.28	TABLA Nº 26 LOS VICIOS	95
1.29	EL ADVIENTO Y LA NAVIDAD	96

RESUMEN

El presente proyecto investigativo describe el estado actual de la institución en relación a la Gestión, liderazgo y valores y plantea una propuesta para mejorar una de las debilidades encontradas. Esta investigación se realizó en el colegio particular "San Alberto Magno", ubicado en la Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena.

La institución es relativamente joven, tiene tres años de vida, cuenta con 218 estudiantes y tiene como especialidad el Bachillerato técnico de Contabilidad y Administración. La investigación realizada permitió conocer que a pesar del poco tiempo de vida la institución ha logrado generar confianza en la comunidad, ya que ha respondido a ese liderazgo innovador. Se resaltan varias áreas donde el liderazgo de las autoridades ha promovido el desarrollo no sólo del docente sino también de los estudiantes y la vinculación con la comunidad a través de proyectos micros empresariales y actividades sociales realizadas durante el año lectivo.

Los resultados del diagnóstico situacional del colegio, también ayudaron a detectar e identificar debilidades que podrían, a largo plazo, afectar el buen desenvolvimiento, la sostenibilidad y consecuente permanencia de la institución. Por ejemplo una preocupación de las autoridades es el tema de los salarios a los docentes, pues el sector no es muy productivo por lo que es muy difícil elevar el costo de las pensiones y ante la gratuidad de la educación fiscal surge un problema grande de sostenibilidad.

Para lograr una transformación, se revisó el marco teórico y luego de la comparación de las ventajas y limitaciones de los diferentes modelos de gestión, se optó por plantear el uso del modelo de gestión de cambios para lograr una mejora sostenible en la institución en las áreas descritas en el párrafo anterior. Pues incluye componentes observados como apropiados para la enseñanza de adolescentes y jóvenes, lo que garantiza el cambio y su sostenibilidad en el tiempo. Los objetivos propuestos fueron alcanzados casi en su totalidad. Y lo más satisfactorio fue colaborar para que esta institución alcance un grado de versatilidad y apertura al cambio.

1.- INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación quiere describir los lineamientos básicos de la gestión, liderazgo y valores desarrollados por los actores del quehacer educativo del colegio Particular Mixto San Alberto Magno, ubicado en la Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena. La gestión, liderazgo y valores son ejes muy importantes en toda organización, Indudablemente deben estar presentes en las instituciones educativas, sean estas fiscales, fisco misionales o privadas.

El líder debe lograr a través de su gestión una educación de calidad y calidez para mejorar el estilo de vida de sus habitantes, fomentando los valores, principios cristianos, desarrollando el espíritu investigativo, destrezas y habilidades para el mundo de la competitividad y el servicio a la colectividad. Por esa razón es importante abordar el tema de Gestión, liderazgo y valores, para rescatarlos a través de la investigación que se realizará y capacitar a toda la comunidad educativa del Colegio Particular Mixto San Alberto Magno para que se potencialicen las fortalezas y se trabaje para que las debilidades se transformen en factores positivos.

A lo largo de sus tres años de vida se ha logrado credibilidad en la Gestión de quienes están al frente de esta noble institución, pero se puede ver claramente que aún falta mucho por hacer, sobre todo en valores hay debilidades que se pueden superar con la colaboración de todos. El éxito de una institución educativa es interrelacionar y aplicar los tres cimientos (gestión, valores y liderazgo), que se convierten en pilares de la institución. Estos deben estar presentes no idealmente desde sus inicios, sino desde un punto de partida, en el ahora y en las planificaciones futuras.

El colegio particular mixto san Alberto Magno, es un colegio particular laico, ubicado al norte de la Provincia de Santa Elena, en la Parroquia

Colonche. El propósito de creación de esta institución es mejorar el estilo de vida de los habitantes, a través de una educación integral. Fue creado mediante acuerdo ministerial N° 000028 del 9 de enero del 2009, posteriormente el acuerdo 00000079 del 11 de mayo del 2009, correspondiente al Bachillerato Técnico en Comercio y Administración, especialidad Contabilidad y Administración.

Una de las herramientas básicas para la gestión de las organizaciones y, en consecuencia, de las instituciones educativas es el diagnóstico situacional (Almeida, 2009: 45). Motivo del presente trabajo de investigación descriptivo para terminar con una propuesta de mejora sostenible. El análisis cualitativo de los documentos previstos ayudó a relacionar y contrastar los fines institucionales con las percepciones de los actores de la institución, directivos, docentes, estudiantes y padres de familia. Una limitante en este estudio fue que no se dispuso de todos los documentos necesarios para un análisis profundo. Es la primera investigación a nivel institucional que se da por ser una institución joven.

Los educadores han representado para la sociedad el puente oculto entre el desconocimiento y la preparación. No todos los educadores tienen vocación para tan noble tarea, pero puede ser lograda por conocimientos adquiridos durante el desempeño docente. Son los educadores-líderes, cuya vida diaria refleja una práctica de valores constante, quienes son capaces de generar un cambio, a través de la adhesión voluntaria de sus estudiantes, los motivan a seguir la ruta ética trazada, en contra la corriente de los vicios de la sociedad de la información o la sociedad del conocimiento actual, y de los cambios constantes y vertiginosos que ocurren a causa de la globalización y del desarrollo tecnológico con las posibilidades que ofrecen las telecomunicaciones y las computadoras.

Las nuevas competencias necesarias para adaptarse al cambio rápido y constante obligarán a los profesionales de la educación a ser flexibles, adaptarse y convivir en un entorno cambiante (González, 2000, citado en

Martín, 2001); a aprender, desaprender y reaprender; a ser verdaderos líderes, creativos y capaces de adelantarse a la evolución de los acontecimientos.

La situación presente de la educación desde todos sus niveles en el Ecuador, tiene una brecha grande en comparación con países desarrollados, en infraestructura, en presupuesto asignado para la educación, en investigación, entre otras áreas. Los educadores ecuatorianos debemos comenzar a planificar un proyecto alcanzable, factible, por el cual se acorte esa brecha. Para ello se necesitan líderes que lo incentiven, que sean referentes de un cambio positivo, gente consciente y con ganas de ser agentes de desarrollo.

Cabe mencionar, en el Ministerio de Educación del Ecuador, en su página web, hace públicas las recientes propuestas gubernamentales relacionadas con el mejoramiento de la calidad de la educación fiscal, a través de mejores salarios para los docentes, la evaluación desde varias áreas (alumnos, padres de familia, colegas, directivos, académica), la motivación para la capacitación permanente en los docentes, el incentivo para asistir a clases a través de la entrega gratuita de uniformes, textos y alimentos, la consideración económica a los padres de familia, que solo tienen que asumir un rubro para el año lectivo, entre otros.

Estas formas de atractivo hacia las instituciones fiscales, repercute en la educación particular y obligan a, en palabras de Almeida (2009:47) a trabajar en el diseño de sistemas de gestión de calidad que posibiliten la permanencia en el tiempo y el desarrollo de condiciones competitivas con mayores exigencias y menores recursos.

Sobre los valores en la educación, Chavarría (2007: 67-69) manifiesta que para los educadores, sean docentes o padres de familia, los valores un tema insoslayable, pugnar por la educación en valores es la esencia de la acción educativa, pues son los valores el contenido de la educación. Esta tarea es interminable, siempre se aspira a llegar a más.

Todas las influencias educativas (familia, escuela, padres, docentes) deben tratar de conseguir el perfeccionamiento integral del ser humano, es decir, su mejora, madurez y plenitud progresiva en todas sus capacidades. A través de esta investigación se espera obtener resultados reales que ayuden a la maestrante a cumplir con los objetivos propuestos por la universidad, el de evaluar la gestión, liderazgo y valores en las instituciones educativas y a los directivos de la institución, a través de los resultados entregados lograr una educación integral en los estudiantes tomando los correctivos necesarios que lleven a la excelencia académica.

Investigar los referentes teóricos sobre: gestión educativa, liderazgo educativo y gestión de la calidad en valores, Indicador de cumplimiento es el marco teórico de la presente tesis de grado. A continuación los objetivos:

Descubrir una actitud crítica para seleccionar, procesar y presentar información valiosa sobre la gestión, liderazgo y valores en los centros educativos. Indicador de cumplimiento: Aplicación de técnicas de recolección de datos, diagnóstico institucional, discusión de resultados obtenidos y las conclusiones y recomendaciones presentadas.

Determinar los roles y liderazgo de los directivos y jefes departamentales en la ejecución de los planes estratégicos y operativos de las instituciones educativas. Indicador de cumplimiento: análisis de la documentación relacionada con la percepción de los miembros de la comunidad educativa.

Estos objetivos específicos se conjugan para lograr el objetivo general: 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. El indicador para este objetivo es la presentación de la propuesta de mejoras sostenibles.

Los objetivos se alcanzaron con el término de la presente tesis y el aprendizaje logrado a través del proceso investigativo descriptivo, para luego de una comparación entre los diferentes modelos de gestión, escoger el más

apropiado para el contexto institucional. Los objetivos formativos se manifestarán en la actitud y comportamientos éticos relacionados a los propósitos de la gestión y liderazgo educacional de la autora de la tesis.

Objetivo de la propuesta: Rescatar los valores humanos en los estudiantes y padres de familia, por medio de capacitaciones que permitan mejorar la convivencia en el entorno educativo.

El proyecto de investigación descriptivo en su primera fase se propuso la descripción del estado actual de la institución con el uso de herramientas de recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos; y segundo conocer las falencias que podría tener la institución en el área de gestión, liderazgo y valores para proponer una alternativa que contribuya a una mejora sostenible.

Los resultados obtenidos demuestran que el Colegio Particular Mixto San Alberto Magno ha logrado una confianza en la gran mayoría de sus actores, lo que demanda una constante evaluación y renovación para la innovación. Motivos esenciales pero no únicos para que se considere la aplicación de la propuesta planteada para la mejora en las debilidades encontradas.

Invito pues, a todos los directivos, administrativos, docentes, padres de familia, estudiantes y a todos los que de una u otra manera aportan para el engrandecimiento de la educación en la ancestral Parroquia Colonche y sobre todo en el Colegio Particular Mixto San Alberto Magno, a leer los resultados de este trabajo investigativo, que espero permita potencializar fortalezas y corregir debilidades existentes, que con la colaboración de todos encaminen hacia la excelencia académica y sin lugar a dudas conviertan a la institución en un centro educativo versátil.

2.- MARCO TEÓRICO

2.1. La Gestión Educativa

2.1.1 Concepto.-Según el diccionario de la real academia de la lengua Española (Vigésima segunda edición), la gestión hace referencia a la acción y al efecto de gestionar o de administrar.

Partiendo de este concepto tenemos que Gestionar es realizar diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. Administrar, por otra parte, consiste en gobernar, dirigir, ordenar, disponer u organizar. Según Chiavenato Idalberto (2007) la administración de una organización consiste en la integración y coordinación técnica de los recursos para que esta alcance sus objetivos con el trabajo de las personas que la conforman.

Según Rafael Yuste Moyano (2005), la gestión de calidad es una estrategia organizativa y un método de gestión que hace participar a todos los empleados y pretende mejorar continuamente la eficacia de una organización en satisfacer el cliente. Una excelente gestión tiene presente la misión, visión y objetivos institucionales y se evalúa periódicamente e identifica los factores que influyen en el éxito o fracaso de la institución, para hacer las cosas correctas, porque de eso depende el futuro de ella.

La gestión de la calidad en una institución educativa, asegurará consistentemente la calidad de sus productos y la satisfacción de los clientes. La gestión educativa, se concibe como el conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación. Lo definimos entonces como el proceso de las acciones, transacciones y decisiones que la institución educativa lleva a cabo para alcanzar los Objetivos propuestos.

La gestión educativa se compone de tres dimensiones: La pedagógica y didáctica; la administrativa y la socio - humanística o comunitaria, cuyo principio

base es la participación de manera colectiva, para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, y así alcanzar los resultados planeados y deseados.

El Dr. Elme Carballo, (Oct 2005). Nos dice que requisitos para una gestión exitosa son; contemplar la estructura escolar, habilidad de gerenciamiento o dirección, capacidad de negociación. El perfil del director de la institución, el cual es básico en la gestión deberá incluir; creatividad, poseer conocimientos sólidos del área, liderazgo, comunicar y compartir ideas, generar y demostrar confianza, disposición de escuchar y estar abierto al diálogo.

2.1.2 Importancia de la Gestión Educativa

Según Néstor Cons Rodríguez (2008). En la administración son importantes los procesos de planificación, gestión, seguimiento y evaluación (control), entendidos como medidores o indicadores para la dirección escolar, constituyendo uno de los grandes aportes administrativos, que permiten tener una visión de la situación que se desea controlar. Los directores de las Instituciones Educativas manifiestan las necesidades de consolidar y asegurar la supervivencia de las mismas, y trabajar arduamente para lograr sus objetivos desarrollando, un plan estratégico de mejoramiento institucional que cumpla con los requerimientos y expectativas de la comunidad.

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. Para lograrlo, se propone un modelo basado en los elementos de la planeación estratégica, cuyos principales elementos son: La definición del qué, la concreción de las aspiraciones de los directamente involucrados en las instituciones, alumnos, maestros, directivos, padres de familia, representantes de la comunidad y autoridades escolares.

Evaluar con claridad y objetividad la situación presente de la organización, identificando los aspectos del entorno el interno para descubrir los problemas que le afectan luego a los resultados, y después fijar un punto de partida en el trabajo del nuevo período, definir el cómo, definir estrategias, políticas y las diferentes acciones a seguir para obtener los resultados propuestos. Así el director asume la planeación como un concepto integral y no parcial en la escuela, con un decidido ejercicio del liderazgo en la organización, con claridad en la organización del trabajo y organización de las personas que hacen la organización.

Dentro del texto de Néstor Cons (2008), nos damos cuenta de la importancia que tiene la administración en las instituciones educativas, y la necesidad tan grande de formar administradores no solo de empresas sino educativos, ya que una escuela o colegio tiene la misma base que la empresa, sobre todo si nos enfocamos dentro de una institución educativa privada, pues esta parte de tener como fin el ofrecer una educación de calidad tiene que encontrar el método, establecer las bases y por supuesto llevar una buena administración para lograr los objetivos siguiendo procesos específicos que solo un administrador podría realizar de una manera profesional y no empírica.

En las instituciones de gobierno no siempre es posible que se de la importancia necesaria a este tema, ya que estas instituciones están más bien burocratizadas y eso a mi parecer les hace perder de vista el objetivo por el que fue planeada la institución educativa y la importancia que tiene dentro del estado.

Según Ana Cecilia Valencia (2005), dimensiones de la gestión cobran importancia ante la necesidad de definir, delimitar y conceptualizar los ámbitos de competencia de esta disciplina en el complejo fenómeno social. A pesar de que en las instituciones educativas se generan problemáticas que afectan la vida cotidiana de los sujetos que se mueven en dicho escenario y que se podrían volver retos para el cambio, son pocos los directivos preparados y dispuestos para éste, pues entre quienes se interesan en la innovación quizá la

sobrecarga de tareas administrativas y burocráticas, así aislamiento de los esfuerzos, los conduzcan a una rutinización de las prácticas pedagógicas y escolares, desplazando la actitud crítica base de una práctica innovadora.

A pesar de que existe un interés por generar procesos, definidos menos por la prescripción y más por acciones dirigidas a la comprensión y la reflexión por parte de los sujetos ante un mundo globalizado y cambiante, nos enfrentamos a distintas formas de resistencia tanto en docentes como en directivos.

A manera de conclusión cualquiera que sea la naturaleza y el tamaño de las Instituciones Educativas, éstas necesitan ser administradas. En las instituciones educativas se debe entender que la administración es la conducción racional de las actividades de una organización, donde la administración es algo imprescindible para la existencia, supervivencia, crecimiento y desarrollo de las organizaciones.

2.1.3 Tipos de Gestión

En la gestión educativa encontramos varios tipos de gestión que lo clasificamos de acuerdo a lo que nos indica Johanatov (2008), de la siguiente manera:

Gestión Tecnológica.- Es el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología.

Gestión Social.- Es un proceso completo de acciones y toma de decisiones, que incluye desde el abordaje, estudio y comprensión de un problema, hasta el diseño y la puesta en práctica de propuestas.

Gestión de Proyecto.- Es la disciplina que se encarga de organizar y de administrar los recursos de manera tal que se pueda concretar todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido.

Gestión de Conocimiento.- Se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de conocimiento puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización.

Gestión Ambiente.-Es el conjunto de diligencias dedicadas al manejo del sistema ambiental en base al desarrollo sostenible. La gestión ambiental es la estrategia a través de la cual se organizan las actividades antrópicas que afectan el ambiente, con el objetivo de lograr una adecuada calidad de vida.

Gestión Estratégica.-Es un útil curso del área de Administración de Empresas y Negocios que ha sido consultado en 3593 ocasiones. En caso de estar funcionando incorrectamente, por favor reporta el problema para proceder a solucionarlo.

Gestión Administrativo.-Es uno de los temas más importantes a la hora de tener un negocio ya que de ella va depender el éxito o fracaso de la empresa. En los años hay mucha competencia por lo tanto hay que retroalimentarse en cuanto al tema.

Gestión Gerencial.-Es el conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas), dentro de organizaciones.

Gestión Financiera.-Se enfoca en la obtención y uso eficiente de los recursos financieros.

Gestión Pública.-No más que modalidad menos eficiente de la gestión empresarial.

Almeida Ruiz, Arturo. (2010:59-74), nos indica en la guía didáctica de gestión del talento humano es indispensable realizar la gestión en tres aspectos básico como son el conocimiento, la calidad y las competencias.

De acuerdo a este criterio, es importante que hoy donde predomina la sociedad del conocimiento en cada institución educativa se gestione de tal manera que se brinde una educación acorde con las exigencias actuales.

2.2. Liderazgo Educativo

En el colegio San Alberto Magno el liderazgo que existe en los docentes, varía de acuerdo la formación que ha recibido cada uno y particularmente de acuerdo a las exigencias y funciones que realicen ejecutando de manera responsable su trabajo en beneficio del centro educativo.

2.2.1 Concepto de Líder

Según Raúl Darío Oroño (1995), líder es aquella persona que conduce a otras en libertad, quién consigue la libre adhesión de otros, en sus motivaciones y en su comportamiento. El seguidor del líder actúa porque quiere, sin que necesariamente exista un mandato o petición, el directivo (manager) administra, el líder innova.

El liderazgo consiste en la capacidad para influir en un grupo con objeto de que alcance metas. "Como los puestos administrativos implican cierto grado de autoridad formal, es posible que la persona desempeñe un rol de liderazgo, por solo ocupar un puesto en la organización. Sin embargo, no todos los líderes, son administrativos ni para tal caso, todos los administradores son líderes. Robbins, (1993). A sí nos queda claro que liderazgo es influir en las personas en la motivación, control, poder para alcanzar objetivos. No puede

ser líder quién no tiene capacidad para hacerse cargo del estado de ánimo de otros. No hay liderazgo si no se cambia el estado de ánimo de los demás.

Según Jorge Yarce (1992), el liderazgo educativo se basa en principios esenciales o naturales en la realización de valores y en la encarnación subjetiva de estos a través de las virtudes personales. Un líder escolar es aquel que custodia una cultura académica.

Según Raúl Darío Oroño, (1987), el líder educacional es esencialmente un docente que debe dominar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para el liderazgo efectivo, al demostrar su competencia profesional, y su interés profesional que es mejorar la educación, el cambio permanente del centro educacional, de acuerdo a las dimensiones de la tarea directiva educacional.

Según la Dra. Faustina Chiñas Briseño (2005), la educación institucional atraviesa por momentos de revisión de sus componentes considerados como decisivos y definitivos para alcanzar los objetivos de calidad. En este sentido sostenemos que el líder educacional es esencialmente un docente que debe dominar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para el liderazgo efectivo, al demostrar su competencia profesional, y su interés profesional que es mejorar la educación, el cambio permanente del centro educacional, de acuerdo a las dimensiones de la tarea directiva educacional.

Sobre esta base; tarea, contexto y fuerzas, el liderazgo educacional tiene que ser un fenómeno de equipo, ejercido por equipos de líderes. El director es un líder que dirige líderes. El liderazgo educacional debe propiciar el desarrollo de todos sus subordinados, creando oportunidades, retirando barreras y obstáculos, y logrando una alta activación para propiciar el cambio, en primer lugar en las personas.

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

Dimensiones de la tarea directiva: Apoya al claustro en el ámbito curricular, involucra a la comunidad en la tarea, Controla y evalúa el rendimiento, crea un clima pedagógico que facilita el proceso pedagógico profesional, garantiza el desarrollo profesional de cada persona.

2.2.2 Tipos de liderazgo

Los autores clasifican los tipos o estilos de liderazgo de diferente manera, así por ejemplo Koontz, Harold (2000), considera cuatro formas, que son: 1) Liderazgo basado en el uso de la autoridad, 2) Los cuatro sistemas de administración de Likert, 3) La rejilla gerencial y 4) Liderazgo de diversos estilos. Otros autores presentan diversas formas de liderazgo, tales como: El salvador, autoritario, protector, conductor, estructurado, racional, anárquico, creativo, entre otros.

Correa Jaramillo, Carlos (2010:18-19), refiere una clasificación que considera tres estilos principales de liderazgo, y son los siguientes:

- a) Líder autócrata: Asume totalmente las responsabilidades y considera que los subalternos sólo deben obedecer, pues no saben hacer bien las cosas y puede haber desviaciones de los objetivos propuestos.
- b) Líder participativo: Considera que sus dirigidos tiene capacidades, a veces insospechadas, que les permite asumir responsabilidades y proponer nuevas ideas.

Un jefe surge por nombramiento, un líder surge por medio del reconocimiento de un grupo. El Gerente de Proyecto debe ser un líder, una de sus responsabilidades es definir y comunicar la Visión del Proyecto y ayudar a su equipo a llegar a ella. Los siguientes tipos de liderazgo, fueron tomados de la guía de proyecto de grado I. A continuación detallamos:

Líder organizador.-Es aquel que establece relaciones jerárquicos y o de responsabilidad. Se rodea de buenos colaboradores, los deja trabajar solos y cuando tienen problemas los ayuda y es discreto por respeto a los demás.

Líder participativo.-Es aquel que cree que el poder está en el equipo y no en una persona, para el jefe y subordinados forman un equipo. En este caso el poder significa adaptarse a los hombres y a las situaciones, dando importancia o valor a la lealtad y solidaridad, tomando decisiones con criterio.

Líder burócrata.- Son los que dirigen a la organización desde su oficina, estructuran las organizaciones sobre la base de un sistema engorroso de trámites y requisitos, otorgan gran importancia al status social, son soberbios y conflictivos, no son solidarios con sus colaboradores e inducen a que sus colaboradores les tengan miedo. No están encuadrados en la realidad, por lo que toman decisiones sin criterios y equivocadas.

Líder emprendedor.- Dirige a sus colaboradores para que tengan los mejores resultados, tienen iniciativa y motivación: impulsan a su gente hacia la consecución de los objetivos propuestos, establece las relaciones jerárquicas claras. No hace nada al azar, actúa con frialdad y realismo, combina la dureza y bondad, sabe ganarse el respeto de los demás.

Líder paternalista y demagogo.- Tiene el ego inflado, son protectores de manera neurótica, hablan demasiado, prometen cosas que después no cumplen. Hablan mucho de equipo y democracia, son muy influenciables, sus colaboradores pueden manipularlos sin que se den cuenta.

Líder técnico.- Conformado por profesionales técnicos y especialistas competentes, son objetivos y realistas, dan más importancia a la parte técnica. Estos líderes son exigentes, buscan resultados u se rodean de colaboradores.

Líder oportunista.-Son líderes que practican con frecuencia, la ley de la jungla, son manipuladores y comodines.

Se sobreestiman demasiado y presionan a otros para obtener lo que desean; siembran intrigas y cizañas, fingen sus verdaderos sentimientos para conseguir sus objetivos ambiciosos, siempre quieren salirse con las suyas, son inteligentes y hábiles para manipular al grupo, son egoístas y desleales.

2.2.3 Características o cualidades del líder

Según Vásquez Lema, Marcelo (2008), "Para el fomento exitoso de las relaciones humanas el líder debe desarrollar cualidades como paciencia, afabilidad, humildad, respeto, generosidad, indulgencia, honradez y compromiso". El líder de la organización debe tener como función principal el identificar y satisfacer las necesidades de los integrantes de su equipo de trabajo; para que así, estos puedan contar con las herramientas y motivación necesaria para lograr la satisfacción de los clientes externos y el cumplimiento de las metas trazadas.

Cuando nos referimos al hecho de que el líder debe ser paciente, quiere decir que debe tener dominio de sí mismo, aspecto importante al momento de guiar a la organización. El líder debe dar ejemplo con su comportamiento. Es importante tener en mente que el líder es el espejo de lo que la organización es en realidad. Éste debe transmitir seguridad. El líder debe tener como cualidad la afabilidad, esto significa que debe prestar atención, apreciar y animar a su equipo de trabajo. Esto se refiere a cómo actuamos, a la forma en cómo prestamos atención a los demás dentro la organización, por lo cual debemos saber escuchar.

Debe ser humilde, la cual significa ser auténticos, sin pretensiones, no ser arrogantes ni jactancioso. Se debe ser auténtico, ser uno mismo, no ser presumido, engreído y autosuficiente. El ego obstaculiza y levantan barreras entre las personas. La humildad no es sentirse menos, sino pensar menos en uno para pensar más en el equipo de trabajo. El respeto por las diferencias que

pueda existir entre los miembros de la organización, por los criterios, por las decisiones, entre otras cosas.

Otra de las cualidades de un líder es la generosidad, lo cual no es otra cosa que satisfacer las necesidades de los demás. Un líder debe poseer el don de la indulgencia, es decir el no guardar rencor al que lesione los intereses del equipo u organización. Las personas no son perfectas, y un líder por su posición puede ser blanco de varios ataques o discordancias. Esto no significa que se tenga que pasar por alto los actos erróneos; más bien significa la práctica de un comportamiento positivo hacia los demás, no un comportamiento pasivo o en su caso agresivo que denigre la dignidad de las personas.

Una cualidad básica de un líder es la honradez, la cual es estar libre de engaños. Esta suele ser la cualidad que mayor cantidad de personas colocan en su lista de lo que espera de un líder. La confianza se fundamenta sobre la honradez, esto es lo que mantiene sólidas las relaciones humanas. La honradez implica ayudar a las personas a tener perspectivas claras, hacerlas responsables, estar dispuesto a dar tanto las buenas como las malas noticias, informar sobre los resultados del trabajo, tener reacciones previsibles, ser consecuentes y ser justos.

Por último, un líder debe fomentar el compromiso, el mismo que puede definirse como limitarse a las propias decisiones. Esto significa cumplir con las decisiones que se han tomado. Es diferente implicarse en algo que comprometerse, por lo general las personas se involucran en un tema específico, pero es papel del líder lograr que se comprometan con el mismo y para esto es este último el primero que debe estar comprometido.

El verdadero compromiso es una visión de desarrollo personal y del desarrollo del grupo junto con la mejora continua. El líder comprometido está consagrado a un desarrollo integral de su persona y a una mejora continua, se compromete a llegar a ser el mejor líder. No se puede exigir que las personas a las que

dirigimos den su mejor esfuerzo cuando en nosotros mismo no estamos dispuestos a crecer y llegar a ser lo mejor posible.

Así también podemos enumerar diversas cualidades del líder, establecidas por Orejuela Escobar Eduardo,(1987), en su libro relaciones Humanas:

Está dispuesto a correr riesgos.

Es justo.

Audaz, inteligente.

Vence su desánimo y las ideas negativas.

Es paciente y consistente.

Buen carácter.

No le asusta ser un inconformista.

Lucha por la calidad.

Prevé las necesidades a largo plazo.

Sabe enmarcar los objetivos del grupo.

Apasionado por el cambio y lo nuevo.

Hábil en la toma de decisiones.

Arrastra y no empuja.

Tiene autoridad moral.

Aprender constantemente.

Desarrollo de las personas e involucrar.

Adaptabilidad.

Creatividad.

Esas cualidades se las adquiere a lo largo de nuestra vida, las experiencias del contacto con otras personas y sobre todo de la observación que realizamos en nuestro medio a aquellas que de una u otra manera ejercen el liderazgo en sus comunidades, sean positivas o no, para nosotros ya es una enseñanza, porque es lo que nos motivará a ser diferentes de los demás. Los docentes también poseemos cualidades positivas y negativas, practicando el valor de la humildad nos esforzaremos por mejorar lo malo, pero debemos cultivar también en las personas que nos rodean todo lo positivo en nosotros, y

de esa manera convertirnos en ejemplo vivo para nuestros estudiantes y a través de ello construir un mundo mejor.

Para ir delante de los demás, se necesita ver más que ellos". José Martí Discurso en Steek (1880). Esto no significa que el directivo tenga que ser un mago o prestidigitado, significa que tiene que ser un líder, a su vez el liderazgo educacional en todos los niveles a él subordinados, para lo cual tendrá que combinar en su Gestión la flexibilidad al cambio dictado por factores externos, con la estabilidad interna de la organización: cambiar de hoy para mañana por razones prácticas y crear, a su vez, nuevas bases que permitan a la organización contrarrestar la influencia del entorno.

El pensamiento estratégico y global con la acción táctica y local: conjugar su invariable concentración en el logro de los objetivos, con la flexibilidad de análisis y proceder ante cada situación. La estabilidad en los resultados con la flexibilidad estructural y organizacional. El espíritu autodidacta con la dirección colegiada.

La conjugación armónica de estos elementos le permitirá garantizar con eficiencia, el cumplimiento de la educacional del país, instrumentando su correcta adecuación a las condiciones concretas de la localidad, a las características específicas del personal que dirige y a las necesidades de los educandos que atiende.

La motivación y creatividad de sus colaboradores, como esencia de su actuación, mediante el desarrollo de ellos, la satisfacción de sus necesidades y la incentivación del sentido de pertenencia en los mismos.

Debe existir dirección participativa, la cual involucra a todos los subordinados en la búsqueda, definición, análisis y solución de problemas, así como en la toma de decisiones tácticas y estratégicas, en la medida en que se atienden y desarrollan intangibles de que disponen. En esencia significa dar total atención al hombre.

Debe existir obsesión por la calidad, ésta debe ser lograda por cada trabajador a él subordinado, durante todo el desarrollo del proceso pedagógico profesional.

Debe existir apertura educacional a la comunidad, lo cual significa que debe haber una total correspondencia del trabajo con las necesidades e intereses de los alumnos, los padres, la empresa y la comunidad en que viven. El desarrollo de la creatividad, mediante la promoción de un ambiente de innovación e investigación y el reconocimiento personal de los logros que se alcancen.

2.3. Diferencias entre Directivo y Líder

En el sentido moderno del término, la autoridad se ha definido de varias formas: como atributo de una persona, cargo u oficio que otorga un derecho a dar órdenes; como una relación entre los cargos de superior y subordinado; como una cualidad que hace que una orden se cumpla, y como base de un comportamiento (Peabody, 1975). El papel del director en los Centros Educativos, es un punto clave, como promotor de los procesos de cambio e innovación educativa para la realización del desempeño administrativo. El director planifica, organiza, dirige, coordina y controla, estas funciones requieren de ciertas actitudes carismáticas y una específica capacitación, abiertas al cambio y con una posición crítica, creadora y respetuosa de las opiniones ajenas.

Además, debe tener capacidad para resolver los problemas en forma racional y conocimientos del personal, alumnos y de las características sociales, culturales y económicas del medio. El director educativo debe aceptar la investigación educativa, como una fórmula para garantizar la continuidad y la innovación que conllevarán al mejoramiento continuo del proceso, además de la existencia de coherencia entre todos los componentes del sistema, a saber los principios que sustentan las fuentes filosóficas, los contenidos, los procesos

cognoscitivos y los valores, plasmados en los planes y programas, así como los demás recursos didácticos.

El director debe buscar mejorar el trabajo de equipo al liderar un proceso de toma de decisiones en donde éstas sean el resultado en común acuerdo entre las partes y no de imprecisiones autocráticas. Si al buen ejercicio de liderazgo del director se suma el mejoramiento permanente de la vida profesional de los empleados y colaboradores, se generan procesos de motivación que permiten a su vez constantes procesos de innovación en el ejercicio profesional de sus compañeros de trabajo. Pero cualquiera que sea la naturaleza y el tamaño de las Instituciones Educativas, éstas necesitan ser administradas. En las instituciones educativas se debe entender que la administración es la conducción racional de las actividades de una organización.

Un director debe tener un grado importante de estabilidad emocional, ya que en un mundo de cambios permanente, que exige una reestructuración permanente de la institución, para que esta no quede caduca en su estructura, esta evolución cultural genera 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.

El Líder es aquel que posee los atributos (habilidades, aptitudes, conocimiento) que le permite influir en la gente y lograr que ésta se mueva en la dirección que él desea. Todo líder posee autoridad: entendida; como el derecho para actuar o para dirigir la acción de otros en el logro de las metas de la Institución. La Efectividad o no del Liderazgo dependerá, del propio líder, de los seguidores, del medio ambiente interno y externo que le rodea.

2.3.1. Atributos básicos del Líder

Poder, posición (las órdenes se acatan pero no se discuten), capacidad de Influencia, carisma, ascendencia personal, conocimiento modificador de la Conducta, observación, empatía diagnóstico de necesidades.

2.3.2. Características de un buen Líder

- Sentido de visión. (claridad en la meta a perseguir para mover a su gente hacia ésta)
- Capacidad de comunicar esa visión. (el manejo de los significados y uso de las analogías)
- Integridad, de una sola pieza. (Constancia de disciplinas y principios)
- Manejo de sí mismo (auto-conocimiento de sus fuerzas y debilidades.)

2.3.3. Claridad en la Interacción del Líder

Se refiere a los procesos e interacciones que el líder realiza en su actividad diaria, analizando las destrezas y habilidades necesarias para generar resultados positivos después del encuentro. Existen dos grandes grupos de habilidades en los líderes: impulsoras y limitativas las cuales determinan la Calidad de la Interacción.

Impulsoras.- Que implica buscar Información, buscar propuestas, soportar (apoyar) compartir, construir, verificar, comprensión, resumir.

Limitativas.-Que consiste en dar Información, proponer, discrepar, defender, atacar.

El papel del Administrador Educativo en la innovación del proceso enseñanza aprendizaje. El liderazgo consiste en la capacidad para influir en un grupo con objeto de que alcance metas. "Como los puestos administrativos implican cierto grado de autoridad formal, es posible que la persona desempeñe un rol de liderazgo, por solo ocupar un puesto en la organización.

Sin embargo, no todos los líderes, son administrativos ni para tal caso, todos los administradores son líderes. Robbins,(1993). El papel del director en los Centros Educativos, es un punto clave, como promotor de los procesos de cambio e innovación educativa para la realización del desempeño administrativo. El director planifica, organiza, dirige, coordina y controla, estas funciones requieren de ciertas actitudes carismáticas y una específica capacitación, abiertas al cambio y con una posición crítica, creadora y respetuosa de las opiniones ajenas. Además, tener capacidad para resolver los problemas en forma racional y conocimientos del personal, alumnos y de las características sociales, culturales y económicas del medio.

El administrador educativo se enfrenta a una conectividad mayor entre educación y los cambios en el patrón de desarrollo económico y social, pues la educación será clave para la innovación, el progreso tecnológico, la competitividad económica, la protección de la biodiversidad y los ecosistemas, la equidad social, la paz, la convivencia democrática y la justicia social; así como la formación de los valores de una nueva ciudadanía.

El director educativo debe aceptar la investigación educativa, como una fórmula para garantizar la continuidad y la innovación que conllevarán al mejoramiento continuo del proceso, además de la existencia de coherencia entre todos los componentes del sistema, a saber: los principios que sustentan las fuentes filosóficas, los contenidos, los procesos cognoscitivos y los valores, plasmados en los planes y programas, así como los demás recursos didácticos. Para esto, el director debe involucrar, bajo un concepto de proceso ampliado a todos los actores del proceso educativo, con ello toma en cuenta los fines de la Política Educativa, que establece "La coherencia y la coordinación de los

aspectos mencionados es un trabajo de construcción diaria y consciente de educadores, administradores y demás involucrados sistema educativo" (Política Educativa; 1994: 12).

El administrador debe dirigir con liderazgo, autoridad y capacidad asesora, con un sentido autogestionario, y hacer uso óptimo del tiempo dedicado a los aprendizajes y de los recursos humanos, materiales y físicos. La transformación se gesta en la institución y no en ninguna otra instancia del mismo, que para lograrla los administradores debe romper los viejos paradigmas y tomar la bandera de la excelencia y la calidad, abocándose con profesionalismo y entrega a producir el cambio.

De lo anterior se desprende la necesidad de que el director en su institución ponga en práctica la investigación, acción que se caracteriza según Kemmis; (1984:1) "es una forma de indagación autorreflexiva de los participantes (maestros, estudiantes o directores, por ejemplo) en situaciones sociales (incluyendo las educativas) para mejorar la racionalidad y justicia de : a) sus propias prácticas sociales o educativas; b) la comprensión de tales prácticas, y c) las situaciones (e instituciones) en que estas prácticas se realizan (aulas o escuelas por ejemplo". (Citado por Arnal, Rincón, Latorre; 1994).

El administrador educativo debe valorar la importancia administrativa de la inducción del personal, como estrategia de clima institucional, compromiso educativo, comprensión del trabajo de su institución y finalmente el mejoramiento de la cultura organizacional para contribuir a la calidad de la educación.

2.4. LOS VALORES Y LA EDUCACIÓN

Sobre los valores en la educación, Chavarría (2007: 67-69) manifiesta que para los educadores, sean docentes o padres de familia, los valores un

tema insoslayable, pugnar por la educación en valores es la esencia de la acción educativa, pues son los valores el contenido de la educación. Esta tarea es interminable, siempre se aspira a llegar a más. Todas las influencias educativas (familia, escuela, padres, docentes) deben tratar de conseguir el perfeccionamiento integral del ser humano, es decir, su mejora, madurez y plenitud progresiva en todas sus capacidades.

2.4.1 Definición.

Los valores son aquellas características morales en los seres humanos, tales como la humildad, la piedad y el respeto, como todo lo referente al género humano. El concepto de valores se trató, principalmente en la antigua Grecia, como algo general y sin divisiones, pero la especialización de los estudios en general ha creado diferentes tipos de valores, y han relacionado estos con diferentes disciplinas y ciencias.(buenas tareas.com.definición de valores)

Se denomina tener valores al respetar a los demás; asimismo los valores son un conjunto de pautas que la sociedad establece para las personas en las relaciones sociales. El valor es tanto un bien que responde a necesidades humanas como un criterio que permite evaluar la bondad de nuestras acciones. [Http.www.monografias.com](http://www.monografias.com).

Cuando hablamos de valor, generalmente nos referimos a las cosas materiales, espirituales, instituciones, profesiones, derechos civiles, etc., que permiten al hombre realizarse de alguna manera. El valor es, entonces, una propiedad de las cosas o de las personas. Todo lo que es, por el simple hecho de existir, vale. Un mismo objeto (persona o cosa) puede poseer varios tipos de valores. El valor es pues captado como un bien, ya que se le identifica con lo bueno, con lo perfecto o con lo valioso. El mal es, entonces, la carencia o la ausencia de bien. Los valores valen por sí mismos, se les conozca o no. Van más allá de las personas, es decir, trascienden, por lo que son y no por lo que se opine de ellos.

2.4.2 Características de los Valores

Dentro de las características principales que poseen los valores según www.Webquest.es, encontramos las siguientes:

Independientes e inmutables.- Son lo que son (originales) y no cambian. Ejemplo: la justicia, la belleza, el amor, entre otros.

Absolutos.- Son aquellos que no están condicionados a ningún hecho social, histórico, biológico o individual. Por ejemplo: la verdad o la bondad.

Inagotables.- No existe ninguna persona que no agote la nobleza, la bondad, el amor, la sinceridad.

Objetivos.- Los valores se les da tanto a las cosas como a las personas, independientemente de que se las conozca o no. Para los hombres es necesario descubrirlos para que vaya formando su personalidad, para la sobrevivencia de su propia vida.

Subjetivos.- Tiene importancia para la persona en específico de acuerdo a sus intereses.

2.4.3. Crisis de Valores

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

Valores infrahumanos.- Son aquellos que sí perfeccionan al hombre, pero en aspectos más inferiores, en aspectos que comparte con otros seres, con los

animales, por ejemplo. Aquí se encuentran valores como el placer, la fuerza, la agilidad, la salud.

Valores humanos inframorales.- Son aquellos valores que son exclusivos del hombre, ya no los alcanzan los animales, únicamente el hombre. Aquí encontramos valores como los económicos, la riqueza, el éxito, por ejemplo. La inteligencia y el conocimiento, el arte, el buen gusto. Y socialmente hablando, la prosperidad, el prestigio, la autoridad, etc.

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

Valores Terminales.- Son estados finales o metas en la vida que al individuo le gustaría conseguir a lo largo de su vida.

Se dice también, que la finalidad del hombre en el mundo es alcanzar la felicidad. Para ello una de las cosas que debe hacer la persona, es la valoración de su vida y establecer jerarquías de importancia. Así se dará cuenta que algunos valores serán sacrificados por otros de mayor grado. Entonces se convertirá en la carta de presentación "moral" del individuo.

2.4.4. Educación en Valores

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

Educar en valores es también educar al alumnado para que se oriente y sepa el valor real de las cosas; las personas implicadas creen que la vida tiene un sentido, reconocen y respetan la dignidad de todos los seres. Los valores pueden ser realizados, descubiertos e incorporados por el ser humano, por ello

reside su importancia pedagógica, esta incorporación, realización, descubrimiento son tres pilares básicos de toda tarea educativa; necesitan la participación de toda la comunidad educativa en forma coherente y efectiva.

Es un trabajo sistemático a través del cual y mediante actuaciones y prácticas en cada centro y se pueden desarrollar aquellos valores que están explícitos en nuestra constitución como base para cualquier tipo de educación en valores. Una vez que los alumnos interioricen los valores, éstos se convierten en guías y pautas de conducta, son asimilados libremente y nos permiten definir los objetivos de vida que tenemos, nos ayuda a aceptarnos y estimarnos como somos.

La escuela debe ayudar a construir criterios para tomar decisiones correctas y orientar nuestra vida, estas tomas de decisiones se da cuando nos enfrentamos a un conflicto de valores, otro de los objetivos de esta educación es ayudar al alumno en el proceso de desarrollo y adquisición de las capacidades para sentir, pensar y actuar; como vemos tan solo no es una educación que busque integrarse en la comunidad sino que va mas allá, busca la autonomía, la capacidad crítica para tomar decisiones en un conflicto ético.

Los valores influyen decisivamente en la existencia, son nuestra autodefinición como personas, ocupan el primer lugar en nuestro orden de prioridades, y orientan nuestras decisiones. Los valores se adquieren y se configuran a lo largo de toda la vida

2.4.5. Los valores en el currículo.

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

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

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

2.4 Ámbitos o formas en que se pueden desarrollar los valores en la escuela.

2.4.1. Educación formal.- Los valores están incorporados en la eficiencia o improductividad del Servicio Educativo, el cumplimiento o incumplimiento, la exigencia o la laxitud con que se instrumentan las actividades formales en la educación.

2.4.2. Educación informal.- Los valores se brindan de una manera casual y no deliberada, no parte del programa, ni del contenido, ni de la materia es un estilo personal de enseñar y la convivencia maestro-alumno (manera de asesorar, motivar, entusiasmar) es la singularidad del profesor.

2.4.3. La cultura de la escuela.- Las organizaciones poseen una cultura o estilo organizacionales por los valores, prácticas y reglamentos que poseen (tradiciones, rituales, creencias), es un estilo de vida de la organización en el aspecto administrativo, laboral y sindical.

2.4.4. Actividades extraacadémicas.- Tareas deportivas, sociales, culturales; en esta convivencia se imparte valores; forman parte de un programa intencional y deliberado; las tareas disciplinarias incorporan orden, respeto, tolerancia; se lleva a de una manera significativa.

2.4.4. Participación cívica.- La escuela tiene la responsabilidad de prolongar fuera de escuela la educación moral y propiciar actividades que tengan trascendencia social, como por ejemplo implicarse en proyectos sociales que asuman responsabilidades como ONG, programas asistenciales, animaciones socioculturales, campañas; celebraciones de semanas temáticas que intentan potenciar el compromiso social del centro (solidaridad, paz, etc.) Organización de talleres, debates, conciertos, campañas para recoger ayuda económica o material destinado a zonas marginales.

2.4.5. Función tutorial.- Es un carácter personalizado de la educación, busca facilitar la integración de los alumnos en el grupo, el desarrollo de su personalidad, autorespeto y respeto hacia los demás, lo realiza a través de actividades, las entrevistas individuales con los alumnos y sus familias; la forma más colectiva es la organización de actividades que fomenta la convivencia y participación (excursiones, campañas o visitas culturales).

2.4.6. Los programas de valores.- Es deliberado y organizado, puede ir desde un ciclo de conferencias hasta el diseño de ciertas prácticas en las sesiones de clase (creatividad para una estrategia educativa). Los valores que se pueden desarrollar son la libertad, justicia, solidaridad, igualdad, responsabilidad y honestidad. Porque somos seres que nos diferenciamos de las máquinas y de otros animales vivos, tenemos bienes fundamentales o éticos, que nos permiten la auto conservación, tales como la vida, que es el primero de los bienes de la persona, ya que sin éste, no es posible ningún otro y que a su vez permite la transmisión responsable de la misma a otros seres.

La belleza que permite determinar lo agradable o no de un acto; la verdad que consiste en la búsqueda de la realidad que nos rodea, relacionada directamente con la racionalidad y la voluntad para lograrlo; la sociabilidad que consiste en el respeto a la dignidad de las demás personas, considerando la justicia y la veracidad para su aplicación; la religiosidad que no es otra cosa que la búsqueda del ser humano en relacionarse con su creador, y que es propia de las personas y por último el respeto al medio ambiente.

3. METODOLOGÍA

3.1 Participantes

3.1.1. Población y Muestra

El trabajo investigativo se lo realizó en el Colegio Particular Mixto San Alberto Magno, ubicado en la Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, Provincia de Santa Elena. Este centro educativo cuenta con alumnado mixto y está dirigido a un nivel socioeconómico pobre, a quién brinda la especialidad de contabilidad y administración. Existen varias personas que colaboran económicamente desde Europa para que la institución pueda subsistir y cumplir con todas las exigencias laborales.

La encuesta va dirigida a 6 directivos, 6 administrativos, 20 docentes, 20 estudiantes y 15 padres de familia. Entre los Administrativos se encuentran: Rectora, Vice Rectora, Inspector General y entre los Directivos se encuentran los jefes de Áreas. Su creación beneficia a estudiantes del sector norte de la península de Santa Elena que incluye comunidades como: Febres Cordero, Río Seco, Bambil Collao, Bambil Deshecho, Manantial de Colonche, Las Palmitas, las Lomas, Javita, Manguitos, San Marcos, Barbascal, Manantial de Guangala, Guangala, Clementina, entre otros, pertenecientes a la Parroquia de Colonche.

Tabla N° 1

Personal Docente de la Institución clasificado por sexo

Sexo	Frecuencia (f)	%
Femenino	11	55%
Masculino	9	45%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Secretaría del colegio San Alberto Magno

AUTORA: María Teresa Guale Tomalá

Con respecto al personal docente el mayor porcentaje corresponde al sexo femenino y el restante al sexo masculino. Todos los docentes, al igual que el personal directivo, colaboraron desinteresadamente y entregaron su tiempo para dar su criterio en las encuestas que se les aplicó. Fue una experiencia bastante interesante, pues con los docentes se coordinó para que cada uno pueda aportar con este trabajo sin perjudicar el horario de trabajo. Para coordinar el trabajo pude observar la predisposición y el deseo de querer aportar para ayudar al desarrollo de presente trabajo investigativo y corregir las falencias que se encuentren en el establecimiento.

Tabla N° 2.

Personal Docente de la Institución clasificado por edad

Edad (años cumplidos)	Frecuencia	%
26 - 30 años	3	15%
31 - 35 años	16	80%
36 - 40 años	1	5%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Secretaria del colegio San Alberto Magno

AUTORA: María Teresa Guale Tomalá

En cuanto a la edad de los docentes, tanto masculino como femenino según lo refleja el cuadro, en esta institución la mayoría de docentes son jóvenes. Existe un dinamismo entre la mayor parte de ellos, que influye mucho en la organización de los diferentes eventos programados por la institución, y tiene muchas ventajas porque sus ideas innovadoras permiten que los programas realizados por la institución sean diferentes a las experiencias pasadas. Y sobre todo cuando existe el apoyo de las autoridades respectivas, moral y económicamente. Ser joven también aporta significativamente a lograr de la institución un centro de prestigio y algo muy importante, hay más apertura para los cambios y sobre todo humildad para aceptar los errores cometidos en el transcurso de su trabajo.

Tabla N° 3

Personal Docente del colegio San Alberto Magno clasificado por años de experiencia.

Años de Experiencia	Frecuencia	%
De tres a seis meses	4	20%
De 1 a Dos años	5	25%
De dos a tres años	11	55%
TOTAL	20	100%

FUENTE: Secretaría del colegio San Alberto Magno

AUTORA: María Teresa Guale Tomalá

La tabla nos muestra que la experiencia de los docentes oscila de tres meses a tres años. Los docentes en su mayoría se mantienen en la institución desde el momento en que fue creada. Siendo una institución con tres años de creación es muy importante que el personal con el que cuenta se mantenga para que se fortalezca y por ende la institución alcance los objetivos propuestos en su PEI, y al mismo tiempo que concuerde con la misión y visión institucional para alcanzar el éxito deseado.

Tabla N° 4

Personal Docente del Colegio San Alberto Magno clasificados por título académico.

Nivel	Tercer nivel		Cuarto nivel			
			Masterado		Doctorado	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Docentes	17	85%	1	5%	0	0%
No docentes	2	10%				
TOTAL	20	100%				

FUENTE: Secretaria del colegio San Alberto Magno

AUTORA: María Teresa Guale Tomalá

La tabla N° 4 nos muestra que solo un Docente del colegio San Alberto Magno tiene el título de cuarto nivel, la mayor parte tiene el respectivo título

de tercer nivel, mientras que un menor porcentaje no tiene aún el título. La nueva ley de educación exige que en las instituciones educativas los docentes tengan títulos de cuarto nivel, y a pesar de la preocupación de los directivos por la capacitación de su personal, los docentes no cumplen con éste requisito, tienen títulos de tercer nivel, pero se les ha dado un tiempo prudencial para que estudien y obtengan los títulos respectivos de acuerdo a su profesión.

Tabla N° 5

Población estudiantil por sexo, edad y especialidad.

Sexo	F	%	Rangos de edad	Hombres		Mujeres		Curso o especialización	F	%
				F	%	F	%			
Femenino	11	55%	Menos de 12 años	0	0		0	Cuarto Común	4	20 %
Masculino	9	45%	13-14 años	0	0		0	2do Contabilidad	8	40 %
			15-16 años	4	44,44	5	45,45	3º Contabilidad	8	40 %
			17-18 años	4	44,44	5	45,45			
			Más de 18 años	1	11,12	1	9,10			
TOTAL	20	100%	TOTAL	9	100%	11	100%	TOTAL	20	100%

FUENTE: Secretaria del colegio San Alberto Magno

AUTORA: María Teresa Guale Tomalá

Los estudiantes que se educan en la institución son 218. Once son mujeres y 9 son varones. La muestra corresponde a 4 alumnos de cuarto curso común, entre ellos 2 mujeres y 2 varones; 8 alumnos de quinto curso especialidad contabilidad y administración, entre ellos 4 mujeres y 4 varones y alumnos de sexto curso contabilidad y administración, entre ellos 4 mujeres y 4

varones. Los rangos de edad oscilan entre 15 y 16 años, entre 17 y 18 años se encuentran 4 mujeres y 5 varones y en más de 18 años se encuentra un varón que corresponde una mujer.

3.2 Materiales e Instrumentos

Materiales: Para poder realizar este proyecto se emplearon diversos materiales entre los que podemos mencionar Internet, libros, revistas, computadora, útiles de escritorio, copias, etc.

Instrumentos:

Encuestas: Utilizadas para obtener respuestas precisas de fuente primaria que permitirán cumplir con los objetivos planteados que fueron aplicadas al personal directivo, docentes, estudiantes y padres de familia

Entrevistas: El objetivo es conocer de forma directa aspectos relacionados a la gestión, liderazgo y valores, fue realizada exclusivamente a directivos.

Observación: Técnica que permitirá comparar lo que está escrito en los documentos, con la realidad y que es aplicable a los actores educativos.

3.3. Métodos y Procedimientos

3.3.1. Métodos

Los métodos utilizados fueron los siguientes:

Exploratorio y Descriptivo: Que permite diagnosticar el estado actual de la institución, esto hará posible conocer el problema que se debe plantear.

Analítico- Sintético: Porque es necesario separar las partes del objeto de estudio que facilite su explicación, se requiere la reconstrucción de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimientos de la realidad.

Deductivo e inductivo: Ya que permite configurar el conocimiento y a generalizar los datos empíricos a alcanzarse en el proceso de investigación.

Estadístico: Porque hace posible organizar la información alcanzada a través de los instrumentos de investigación, facilitando los procesos de validez y confiabilidad de los resultados obtenidos.

Hermenéutico: Que nos permítela recolección e interpretación de la información bibliográfica dentro del marco teórico.

3.3.2. Procedimiento

Se solicitó el permiso correspondiente a los directivos de la institución, se firmó el acta de compromiso entre la institución y la maestrante, se aplicaron los instrumentos a la muestra seleccionada, se analizó la información para la tabulación y organización en tablas estadísticas para finalmente realizar el análisis y discusión de los datos.

Los métodos de investigación utilizados fueron el descriptivo, el analítico y el sintético que permitirá explicar y analizar el objeto de la investigación. Luego de aplicadas las encuestas, se organizó la información para realizar la tabulación en tablas estadísticas que permitieron generar las observaciones, recomendaciones y propuesta en aras de mejorar la calidad educativa que ofrece la institución, relacionadas con la gestión, liderazgo y fundamentalmente en valores.

La encuesta a los padres de familia se la realizó aprovechando la reunión de entrega de reportes que en esta institución se la realiza mensualmente. La colaboración de ellos fue de vital importancia para el desarrollo de este trabajo de investigación que coadyuvara a la mejora académica de la institución.

4. RESULTADOS

4.1. DIAGNÓSTICO

El Colegio donde se realizó esta investigación es particular, mixto y técnico, se estableció por acuerdo ministerial 000028 del 9 de Enero del 2011, el 10 de diciembre del 2009, se obtuvo el acuerdo N° 00000079 del Bachillerato Técnico en Contabilidad y Administración. Nace con objetivos claros, de formar bachilleres con conocimientos teóricos y prácticos para hacer frente al desarrollo tecnológico y sobre todo a la naciente sociedad del conocimiento. Además de formarlos con valores y principios cristianos que los hagan seres comprometidos con el servicio a los demás.

A lo largo de sus tres años de funcionamiento, el plantel ha contado con una rectora hasta la actualidad, ha crecido considerablemente, en el número de estudiantes (actualmente tiene 218 alumnos), académicamente y en infraestructura. La institución cuenta con un laboratorio de computación, un pequeño laboratorio de ciencias naturales, y la construcción de su complejo deportivo. La formación integral se observa desde el desarrollo de destrezas y habilidades, en música, donde entonan varios instrumentos musicales, en pintura, oratoria, etc. Esta institución es administrada y liderada por miembros de la Corporación Colonche Line. Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores son:

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

4.1.1.1 Manual de organización.

El presente Manual de organización elaborado por el equipo de Gestión Administrativa y aprobado por el Consejo Directivo en la reunión celebrada el 28 de mayo del 2009; es el que contiene las reglas de convivencia de la comunidad educativa Albertina.

El colegio Particular Mixto “San Alberto Magno” de la Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena está integrado por los siguientes niveles administrativos.

- a.-) Directivos
- b.-) Asesor (Auxiliar de Apoyo)
- c.-) Lineal u operativo
- d.-) Sustentación y Base.

El nivel directivo está constituido por:

- a.-) Consejo Directivo
- b.-) Rectorado
- c.-) Vicerrectorado
- d.-) Inspección General

El nivel asesor conformado por los siguientes cuerpos

- a.-) Junta General de Directivos y Profesores
- b.-) Junta de Profesores de Curso
- c.-) Junta de Directivos de Área
- d.-) junta de Profesores de Área

El nivel auxiliar de apoyo está conformado por:

- a.- Colecturía
- b.- Secretaría
- C.-Biblioteca

El nivel de sustentación está integrado por:

- A.- Los profesores
- b.- Los alumnos

El colegio Particular Mixto San Alberto Magno, tiene su estructura organizacional de la siguiente manera:

Personal Administrativo

Rectora

Vicerrectora

Inspector General

Secretaria

Personal de servicio

Personal Docente

Junta de directores de áreas

Junta de Profesores de áreas

Comisiones permanentes

Dirigentes de curso

Todos los deberes y obligaciones se encuentran escritas el manual de código de convivencia y reglamento interno de la institución. De lo anterior podemos deducir que cada uno de los niveles administrativos con que cuenta el colegio, deben de una u otra manera realizar gestión en liderazgo y valores, para el normal cumplimiento de sus actividades, dependiendo del grado de responsabilidad.

4.1.1.2. Código de ética.

El código de ética de la institución se encuentra estructurado de la siguiente manera:

- Respeto hacia sí mismo y hacia los demás,
- Fomentar a solidaridad entre los miembros de la comunidad,
- Comportarse de manera recta,
- Excluir toda forma de violencia y actitudes discriminatorias,

- Convertir la puntualidad en norma de conducta
- Evitar el consumo de bebidas alcohólicas, tabaco, sustancias psicotrópicas o estupefacientes.
- Hacer de la honestidad el principio básico del comportamiento en todos los actos.
- Actuar con justicia, probidad y diligencia
- Actuar siempre conforme a la verdad.
- Emitir mensajes con autenticidad, que no distorsionen eventos ni realidades.

Aunque ya está constituido el código de ética, dialogando con los directivos y docentes que pertenecen al Área de Formación Cristiana y valores, aún falta consolidarse, pues la institución tiene tres años de creación, donde falta mucho que trabajar para que los valores sean vividos a plenitud.

Una particularidad que pude observar, es la responsabilidad de los docentes y sobre todo la puntualidad. Ha sido de mucha ayuda trabajar con personas Europeas, que han sido los bienhechores de la institución, pues es privada, pero sin fines de lucro y se caracterizan por ser rectos en su proceder, lo que ha sido una fortaleza hasta el momento y ha ganado mucha credibilidad en tan poco tiempo.

4.1.1.3. Plan estratégico.

El colegio Particular Mixto San Alberto Magno, cuenta con un Plan Estratégico que tiene como finalidad, la excelencia académica, esto es lograr en cinco años que la institución sea reconocida por su calidad de enseñanza, para esto los directivos y administrativos han diseñado un proyecto que contiene las siguientes partes:

Datos informativos

Diagnóstico institucional

Antecedentes y justificación

Misión
Visión
Objetivos estratégico
Políticas Institucionales
Valores estratégicos
Tiempo de duración
Ejecución
Presupuesto y evaluación

Al investigar de donde nace el Plan estratégico me informaron que nace de un diagnóstico institucional, es decir se realiza una evaluación de donde se encuentra en la actualidad la institución, y parte de un problema general, de los que se derivan otros y se los representa en el llamado árbol de problemas, recopilados del FODA; estos problemas se los transforma en árbol de objetivos, de donde salen los objetivos estratégicos que son los indicadores para la planificación estratégica que sin dejar de lado la misión, visión y políticas institucionales que ayudaran a lograr las metas propuestas. Todo este proyecto es monitoreado constantemente.

4.1.1.4. Plan operativo anual (POA)

El Plan Operativo Anual del Colegio Particular San Alberto Magno, ha sido diseñado por el personal administrativo, y nace en la institución, por la reforma del Bachillerato Técnico, esto exigió trabajar con descriptores que son proyectos que debe desarrollar y ejecutar la institución a tres años plazos. Uno de los descriptores es la elaboración del POA. Este documento cuenta con varios problemas detectados en varias áreas, tanto internas como externas. A continuación un resumen de los logros y las limitaciones encontradas.

a.-Infraestructura:

-Insuficiente.- Se observa que se planificó un laboratorio de Ciencias Naturales y Química, y hasta el momento no se ha cumplido.

Construcción de una cancha de uso múltiple, y tampoco se ha cumplido

Creación del departamento médico, en proceso.

b.- Calidad institucional administrativa:

Mejora en procesos administrativos relacionados a: impuntualidad, mínima relaciones interpersonales, irrespeto a decisiones y resoluciones tomadas en los diferentes estamentos, favoritismo con docentes y estudiantes, falta de coordinación de autoridades, recibimiento de estudiantes con problemas disciplinarios de otros centros educativos.

Capacitación del personal administrativo para una mejor atención al cliente interno y externo.- Está en proceso.

Establecer mecanismos de coordinación entre Guías de curso y DOBE.

Implementar el marketing educativo.

c.- Académica:

Metodología actualizada.- A través capacitaciones sobre competencias. Se incluye un seguimiento y evaluación de los talleres.

Uso de tecnología en el aula.

Seguimiento y control de planificaciones.

Fomentar la responsabilidad ética en los docentes y autoridades. Se observan valores como: lealtad, ética profesional, colaboración.

d.- Estudiantes:

Lograr la obtención de recursos económicos por actividades productivas o de autogestión, a través del fomento de las microempresas estudiantiles.

Fomentar el apoyo a las actividades deportivas.

e.- Padres de familia:

Integrarlos con mayor responsabilidad.- Está en proceso.

Reducir la cartera vencida: a través de comunicaciones y recordatorios, establecer descuentos por pagos anticipados.

Mejorar las relaciones familiares: a través de talleres para padres. En proceso

Incentivar el apoyo de los padres a las actividades del plantel.

f.- Comunidad:

Participar en actividades proyectadas al beneficio de la comunidad.

Este documento indica que tiene un constante seguimiento, control y evaluación. De acuerdo a cada actividad se asignan comisiones entre los responsables directos, en otras las designaciones se realizan por parte de las autoridades del plantel. Se establecen reuniones periódicas para evaluar su funcionamiento, rectificar o ratificar acciones, tomar decisiones y realizar los cambios y ajustes que sean necesarios.

4.1.1.5. El Proyecto Educativo Institucional (PEI)

Diseñar un Proyecto Educativo Institucional es enfrentar el desafío del cambio y la transformación, tanto de contenidos curriculares, como de la manera en que la institución se organice y se administre, con nuevos modelos de gestión, a la vez que de ruptura con los ya permitidos rituales escolares, pensando los tiempos y los espacios de la institución con nuevos criterios más democráticos y dinámicos.

Para los directivos y administrativos del colegio Particular San Alberto Magno el proyecto educativo ha sido un trabajo de reflexión y respuesta colectiva que la comunidad escolar da a preguntas formuladas también colectivamente, la simple existencia de un documento no garantiza la existencia de un proyecto por lo que hay que interiorizarlo en la práctica docente por los profesores.

El PEI del colegio Particular Mixto San Alberto Magno propone en equipo acuerdos que orienten y guíen los procesos y prácticas que se desarrollan en la

institución educativa. Por tal motivo es integral y abarca la vida institucional como totalidad. Es una herramienta, por que orienta el cambio institucional para direccionar los procesos educativos. El PEI que me facilitó la Vice- Rectora de la institución, es aprobado desde 2009 hasta el 2014, es decir es aprobado por cinco años con El Bachillerato Técnico en Comercio y administración, especialización Contabilidad y Administración y está estructurado de la siguiente manera:

Datos Informativos

Antecedentes

Misión y visión

Código de ética

Compromisos con la institución

Políticas Institucionales

Diagnóstico situacional

Justificación

Competencia Institucional

Necesidades Reales de gestión

Demandas de la comunidad

Objetivos estratégicos

Modelo de Liderazgo

Perfil del docente

Perfil de ingreso del estudiante

Perfil de calidad del Bachiller técnico

Competencias del bachillerato técnico

Fundamentación social

Fundamentación legal

Metodología

Tiempo duración

Recursos y financiamiento

Evaluación.

Evaluación del PEI.- El PEI del colegio San Alberto Magno se evalúa periódicamente por la comisión pedagógica para descubrir fortalezas, realizar los ajustes necesarios y potenciar las debilidades encontradas.

- Evaluación de la planeación.- la participación, las áreas de aprendizaje de la escuela y la comunidad, expectativas y relaciones institucionales.
- Evaluación de la ejecución.-ejecución de las acciones, ejecución de recursos, los tiempos de ejecución.
- Evaluación de resultados.- El cumplimiento de los compromisos de acción, el logro de resultados, los objetivos de los proyectos específicos.
- Evaluación de los impactos.-el logro de los componentes de la visión.

4.1.1.6. Reglamento Interno y otras regulaciones

El reglamento interno o la normatividad establecida por el Colegio, tiene como finalidad el logro de la Misión de la institución, que es la de coadyuvar con los Padres de Familia a formar alumnos respetuosos, alegres y competitivos, mediante la suma de esfuerzos de todos y cada uno de los miembros que integran la Comunidad Educativa. El reglamento interno está constituido de la siguiente manera:

Introducción, que se refiere a los aspectos académicos, sistemas de evaluación, rendimiento académico, estímulos y reconocimientos.

Aspectos de Orden y disciplina.- Encontramos, la presentación personal, convivencia, orden, disciplina y ética, asistencia y puntualidad, conservación de edificios, instalaciones y materiales, comunicación con padres de familia.

Aspectos administrativos.-Entre los que se destacan, sueldos, becas, pensiones.

Disposiciones oficiales.- Es evidente que la educación de niños y jóvenes es un deber y un privilegio para padres de familia, personal del colegio y para los propios alumnos, quienes a manera de equipo, conformamos la comunidad

educativa. Cada una de las acciones solicitadas se fundamenta en los valores universales practicados por la Familia y la Escuela y que distinguen a los alumnos del Colegio, lo que requiere del compromiso y participación constante de cada persona. Dentro de la filosofía educativa, queda muy claro el concepto de igualdad de género. Al inscribirse un estudiante en la institución, él y sus padres o tutores, se comprometen y aceptan incondicionalmente a respetar y cumplir las disposiciones del reglamento. Su desconocimiento no podrá ser invocado como excusa para evitar las sanciones correspondientes, siendo obligación de todos los integrantes de la Comunidad de San Alberto Magno leer cuidadosamente su contenido y darle cumplimiento.

4.1.1.7. Convivencia, Orden, Disciplina y Ética

Son faltas a la conducta y a la disciplina todos aquellos actos, individuales o colectivos, realizados dentro o fuera del Colegio, que alteren el orden del mismo, dañen su prestigio, lesionen los derechos de las personas que lo constituyen, vayan contra la moral o las buenas costumbres, violen las disposiciones del reglamento o estorben o impidan el uso de los bienes y de los servicios que el Colegio utilice o proporcione.

El seguimiento de las normas establecidas favorece el orden colectivo y la adecuada convivencia. El respeto es un hábito y principio que todo ser humano plasma en su personalidad y en su desenvolvimiento dentro de su contexto familiar, laboral, escolar y social. Todo el reglamento interno se lo ha integrado en el Manual de Convivencia que ha sido elaborado recientemente.

4.1.2 La Estructura Organizativa de la Unidad Educativa

Misión y Visión

Chiavenato, Idalberto (2007: 21), indica que la visión organizacional, se refiere a aquello que la organización desea en el futuro. Por otra parte, Guillén Parra, Manuel (2008:216), indica que la visión de las organizaciones, en un sentido amplio, es la forma de ver o anticipar el futuro, o también la forma de proyectar

a la organización en dicho futuro o de definir una determinada filosofía de la empresa.

Para Martín-Moreno (2007: 102) y Martín (2001: 2), el concepto de cultura institucional se interrelaciona con el de visión institucional. Es decir la visión es la guía que dirige las actividades que se realizan en la institución. Se observa que existe una visión cuando sus miembros han conseguido un acuerdo explícito sobre las metas, objetivos, valores que deben dirigir su conducta, es decir cuando la entienden. Sin embargo, estudios realizados indican que la barrera en la visión es que sus miembros no la entienden. (Cinco Días y Otros, 2000: 18, citado en Martín, 2001: 2).

ESSASE (1999: 19, citado en Martín, 2001: 6-7) menciona que la misión y visión de las instituciones deben incluir: la filosofía (convicciones básicas, aspiraciones y prioridades), el concepto propio (fortalezas y ventajas competitivas), su preocupación por la imagen pública (responsabilidades públicas), preocupación por los demás (actitud hacia el entorno). Sus aportes son a nivel interno y externo.

Misión.-Somos una institución Particular Laica, ubicados en la Parroquia Colonche, que servimos a la comunidad con el propósito de mejorar el estilo de vida de sus habitantes, a través de una educación integral con valores y principios cristianos.

Visión.-Seremos una institución que brinde Educación de Calidad, acorde con las necesidades de los alumnos; fomentando los valores y principios Cristianos, desarrollando el espíritu investigativo, destrezas y habilidades para el mundo de la competitividad, y el servicio a la colectividad. Buscando la formación permanente de los docentes en el ámbito educativo.

La Misión define, dentro del marco de la ley y las exigencias de la realidad, los principios, fundamentos y fines de la institución, dando líneas de acción que cohesionen el ser y el hacer de la comunidad educativa. La visión, es el horizonte hacia el cual se dirigen todas las acciones de la

institución educativa, en una construcción colectiva acerca de la educación que se quiere lograr, funciona como un norte orientador y fuente de inspiración de la misión y visión de la institución escolar.

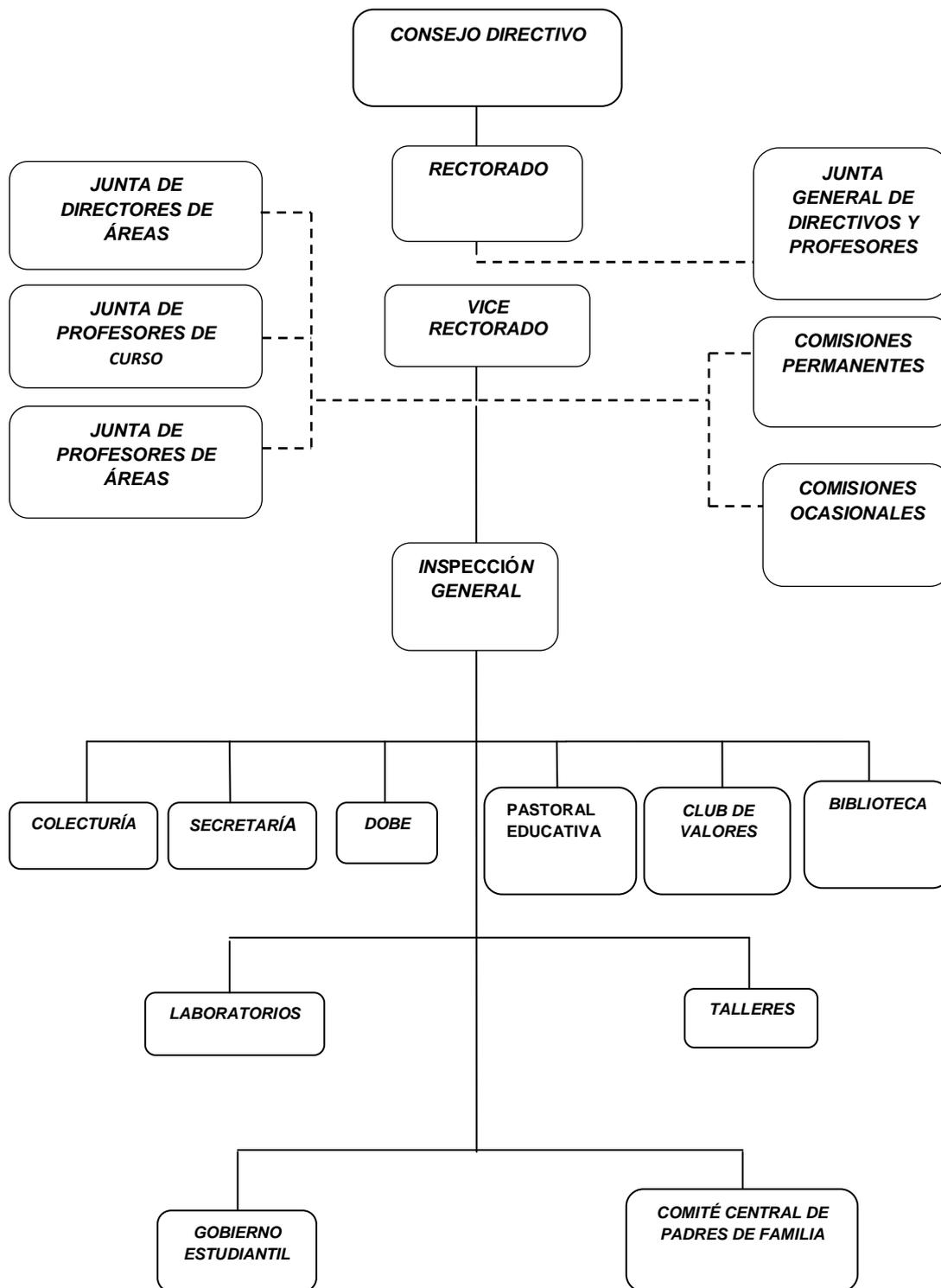
La Misión y la Visión de la institución escolar son el origen y fundamento de la estructura que adopta la institución para lograr sus fines. Revisando los archivos de la institución, sobre todo misión y visión se puede visualizar que hay metas propuestas, y que con la colaboración de todos los entes educativos está dando resultados muy satisfactorias para las autoridades, directivos y bienhechores, porque la institución fue creada para servicio a la comunidad.

Los directivos de la institución entre sus objetivos principales quieren colaborar con la Parroquia Colonche para que sus jóvenes ya no viajen hasta Santa Elena a recibir su educación secundaria con calidad y calidez, sino que lo hagan en su propia comunidad. Otro de los objetivos institucionales es preparar a los jóvenes para responder a las necesidades de sociedad actual, con valores y principios cristianos, que en la actualidad se están perdiendo. Cabe recalcar que este objetivo aún no se lo ha logrado de manera eficaz.

4.1.2.2. EL ORGANIGRAMA

La siguiente estructura orgánica corresponde al colegio San Alberto Magno, cuenta con niveles ejecutivo, asesor, auxiliar o apoyo y el lineal u operativo. El nivel ejecutivo es el eje por el cual se mueven los demás niveles, por lo que es necesario que se tengan claros lineamientos para poder involucrar a todos quienes conforman la comunidad educativa de acuerdo al nivel al que pertenezcan y lograr que se comprometan con la visión y misión institucional, destacando como nos dice Miguel ángel Cornejo (1996), los organigramas deberían irse al tacho de la basura y tener liderazgo para lograr los objetivos propuestos.

ORGANIGRAMA DEL COLEGIO SAN ALBERTO MAGNO



FUENTE: PEI Del colegio San Alberto Magno

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

4.1.2.3. FUNCIONES POR ÁREAS Y DEPARTAMENTOS

a) Nivel ejecutivo:

Del consejo directivo: Es la autoridad máxima de la institución, tiene la misión de asesorar a la rectora en el Colegio Particular San Alberto Magno, y el que lleva la mayor parte de responsabilidad en la toma de decisiones. En la institución investigada se puede evidenciar la gestión en liderazgo y valores de este organismo, puesto que se trabaja coordinadamente a pesar de que el Consejo Directivo tiene funcionando dos años y ya está próximo a terminar sus funciones, ya que es elegido para dos años.

De la rectora: Es la representante legal de la institución y sus funciones principales son cumplir y hacer cumplir las normas legales reglamentarias y las disposiciones emitidas por la autoridad superior tal como lo dice la ley de educación, así como la ejecución de actividades relacionadas con la Gestión y el buen funcionamiento del plantel.

La rectora debe responder por el buen funcionamiento de la institución, vincularla con la comunidad, así como ejercer la supervisión pedagógica y promover y participar en acciones de mejoramiento de la educación.

En el colegio Particular San Alberto Magno, que la gestión de la rectora es acertada, ya que ha logrado ejecutar varios proyectos con instituciones de gobierno como la prefectura que construyó un paradero turístico ecológico con los estudiantes de tercero de bachillerato, dentro del Programa de participación estudiantil en el campo de Educación ambiental, entre otros como ejecutar proyectos vacacionales con los estudiantes con todos los gastos pagados, así como becas para estudiantes con bajos recursos económicos.

Vicerrectora: Es la segunda autoridad del establecimiento, y debe asumir el rectorado en ausencia de la Rectora, su mayor responsabilidad es la de responsabilizarse de la planificación, evaluación y desarrollo académico y

pedagógico del establecimiento en coordinación con la Rectora. Así como brindar asesoría al personal docente y ejecutar capacitaciones de acuerdo al mayor grado de falencias entre los mismos.

En ella se refleja el liderazgo y la vivencia de los valores, además de ser misionera es responsable de la pastoral educativa en la institución.

Inspector general: Su mayor responsabilidad es cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos y más disposiciones impartidas por las autoridades del establecimiento, así como mantener el orden y disciplina de los alumnos.

El inspector general también debe controlar la asistencia del personal docente y administrativo y de servicio e informar diariamente al Rector sobre las novedades que se presenten.

El inspector general del colegio San Alberto Magno es muy responsable en su accionar, se puede apreciar en él, la gestión, el liderazgo y la vivencia de los valores, a pesar de viajar todos desde un lugar lejano a la institución cumple y hace cumplir los reglamentos.

b) Nivel asesor.

Conformada por las diversas juntas y comisiones, que deben ejercer la gestión en liderazgo para cumplir con sus funciones. Entre ellas tenemos:

La Junta General de Directivos y Profesores, junta de Profesores de Curso, Junta de Directores de Área, Junta de Profesores de Área, Profesores Guías de Curso, Junta de profesores inspectores.

En el colegio San Alberto Magno estas comisiones recién se han conformado hace un año, pero se evidencia el profesionalismo al momento de cumplir con sus funciones ya que la gestión, el liderazgo y valores forma parte de su reglamento interno o manual de convivencia.

El departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil es muy importante en la institución ya que es el que promueve el bienestar de los educandos y

padres de familia, por lo que la Gestión, liderazgo y valores forman parte del proceso de formación de los estudiantes.

c) Nivel auxiliar o de apoyo.

Este nivel está conformado por secretaria, colectora, biblioteca. En la institución investigada se puede ver que cada departamento en la labor que le corresponde se esfuerza por vivir la gestión, liderazgo y valores. Ya que también participan de los talleres y capacitaciones emitidas por la Vice-Rectora o la comisión de Valores.

d) Nivel lineal u operativo.

De los docentes: Entre las principales responsabilidades de los docentes tenemos:

Asistir puntualmente al establecimiento y dirigir el proceso de enseñanza aprendizaje, con sujeción al horario y programas vigentes, a las orientaciones de autoridades, de los organismos internos y de la supervisión.

Responsabilizarse ante las autoridades de educación y padres de familia por el buen rendimiento de los alumnos.

Elaborar la planificación didáctica, desarrollando los planes de curso y unidad; utilizar técnicas y procesos que permitan la participación activa de los estudiantes.

Se puede apreciar que en la institución educativa los docentes evidencian la gestión, liderazgo y valores cada día, puesto que la tarea de educar exige al docente la búsqueda de estrategias que permitan lograr sus objetivos. Sólo un 5% del total de docentes lo hace de manera esporádica.

De los estudiantes: Dentro de sus obligaciones está el de asistir puntualmente a clases y a los diversos actos cívicos, culturales, deportivos y sociales

organizados por el curso o el establecimiento. Así como guardar la debida consideración y respeto a los superiores, profesores compañeros, dentro y fuera del establecimiento, cuidar su buena presentación en el vestido e higiene personal. Sujetarse a las sanciones correspondientes por su incumplimiento, guardar las normas de respeto para con las demás personas, el cuidado de las buenas costumbres, sobre todo cuando está usando el uniforme.

En el colegio San Alberto Magno, con los estudiantes se está realizando un trabajo arduo sobre todo en la práctica de los valores, ya que en una sociedad donde la tecnología de la información y comunicación predominan, también se llega en algunos casos a la deshumanización del hombre. Por lo que en ciertos estudiantes la vivencia de los valores es muy escasa, o el rol de líderes lo hacen de manera equivocada, por lo que la gestión realizada se la realiza mal.

Otros departamentos: Pertenecen a este grupo los laboratorios de: ciencias naturales, física, química y Biología, así como talleres y primeros auxilios. En el colegio San Alberto Magno se observan los principios éticos para el cuidado y manejo de los materiales existentes, así como la gestión para adquirir nuevos o reponer los que han sufrido daños. Así como la ejecución de Casa Abierta para demostración de lo aprendido.

4.1.2.3. El clima escolar y convivencia con valores.

El colegio Particular San Alberto Magno por ser una institución católica, se caracteriza por vivir los valores detallados en el código de ética, además se creó en la institución el Área de Formación Cristiana y valores, donde los docentes que la integran desarrollan su plan Anual, que en el transcurso del año se ejecuta.

Se trabaja en la institución con valores como ejes transversales, y cada lunes así como se dan conferencias alusivas a fechas cívicas, se vive el respeto, la solidaridad, el amor al prójimo, en toda la comunidad educativa. Aunque muchas veces hay problemas de conducta, por el mal comportamiento

de algunos estudiantes, la rectitud con la que se maneja el departamento de inspección general es muy acertada, porque es lo que ha logrado el prestigio de la institución, además de la enseñanza.

4.1.2.4. Dimensión pedagógica curricular y valores.

La dimensión pedagógica-curricular hace referencia a los fines y objetivos específicos o razón de ser de la institución en la sociedad.

La estructura pedagógica y curricular de la institución se encuentra desarrollada por competencias.

El modelo pedagógico con el que trabaja la institución es el constructivista. Favorece la creatividad de alumnos y profesores en el uso de materiales y en la construcción de nuevos conocimientos.

Facilita la planificación de las clases y la selección apropiada de los recursos de aprendizaje.

Desarrolla un currículo por competencias

Respeto las diferencias individuales de los alumnos y la atención a la diversidad.

Fomenta el trabajo en equipo, la discusión, argumentación y protagonismo de los alumnos.

Estimula estrategias de evaluación de procesos de los sujetos que aprenden.

Favorece la democratización de las prácticas de enseñanza y de la gestión. El Plan de Estudios ha sido estructurado tal y como lo contemplan los lineamientos curriculares de la educación Inicial, y las Reformas educativas de la Educación Básica y del Bachillerato para ambas especializaciones.

También consideramos dentro del plan de estudios la Educación en Valores, para esto el Departamento de Orientación ha elaborado un programa en el que durante una semana se resalta un determinado valor y diariamente

antes de empezar la jornada los alumnos realizan actividades resaltando el valor escogido para la semana.

Estos pueden ser: el amor, la humildad, la perseverancia, la solidaridad, el compañerismo, confianza, la biodiversidad, la comunicación, la superación, la verdad, la higiene y cuidado personal, responsabilidad, auto-dominio, integridad, higiene y cuidado del aula, decencia y pudor etc.

De las actividades extracurriculares

La institución educativa ofrece actividades extracurriculares como proyectos de recuperación pedagógicas, dirección de tareas, Pastoral Educativa, con estudiantes, padres de familia y docentes. Se participa activamente en las actividades litúrgicas de la iglesia católica.

4.1.3.5 Dimensión organizativa operacional y valores.

Estructura Organizativa:

La dimensión organizacional-operativa, es el soporte de las otras dimensiones articulando su funcionamiento. El colegio Particular San Alberto Magno, como lo dice el manual de organización está constituido por su personal directivo, administrativo, y de servicio, entre los que se encuentra Rectora, vicerrectora, Inspector general, Secretaria, cuenta con 20 docentes y 220 estudiantes desde octavo año de educación básica hasta tercero año de Bachillerato.

En cuanto a la organización académica está constituida por: La Vicerrectora, La junta de Directores de Área, Junta de profesores de Área, quienes periódicamente se reúnen para revisar, planificar, y evaluar las actividades curriculares programadas durante el año lectivo. Los estudiantes que se educan en esta institución pertenecen a la Parroquia Colonche, que se compone de 32.000 habitantes.

La Parroquia se ha caracterizado por tener un alto índice de pobreza, desde sus inicios se ha dedicado a la agricultura y ganadería que por la ausencia de lluvias en los últimos años muchos jefes de hogar han optado por emigrar en busca de trabajo, y en algunos casos padre y madre, dejando a sus hijos con abuelos y tíos, lo que originó la falta de afecto por parte de sus progenitores. La migración en su gran mayoría es interna, lo que tiene como consecuencia el bajo rendimiento académico y disciplinario de sus hijos.

Con estos antecedentes la institución educativa ha creado la Pastoral educativa para padres, que la organiza el Área de Formación cristiana y Valores, donde mensualmente se trabaja con ellos, con temas de actualidad. De la misma manera se trabaja con los alumnos y maestros. La Institución cuenta con el apoyo del Comité Central de Padres de Familia, quienes colaboran en la integración y el desarrollo de la comunidad educativa.

4.1.4.6. Dimensión administrativa y financiera y valores.

La dimensión administrativa- financiera, incorpora el tema de los recursos necesarios, disponibles o no, su distribución, articulación y optimización para la consecución de la gestión en la institución educativa. Los recursos económicos y financieros provienen en gran parte de la pensión mensual que pagan los padres de familia, y el déficit se los cubre con ayuda de la Corporación Ecuatoriana Colonche Line.

La gestión que realizan el personal administrativo de la institución a organismos no gubernamentales permite ayudar a muchos estudiantes, a través de Becas escolares, que se entregan a los dos mejores estudiantes de cada paralelo y también a los alumnos de escasos recursos económicos.

También se ayuda a los padres que tienen dos o más hijos en la institución. La gestión administrativa y económica se la maneja de manera eficiente, con transparencia y responsabilidad. Con la ayuda de personas colaboradoras se implementó un proyecto de trabajos vacacionales para

jóvenes de quince años en adelante, es voluntario, los jóvenes que lo hacen ganan algo de dinero para que puedan cubrir sus pensiones, y a través de esto ellos aprenden a valorar el sacrificio que realizan y de esa manera se les enseña a ser responsables y trabajadores.

Con respecto a la parte financiera se lleva un control estricto, se realiza un informe económico mensual a los directivos después de haber cumplido con las responsabilidades legales pertinentes, como pagos de seguros, Sri, servicios básicos, sueldos, así como los reportes de ingresos y gastos realizados por la institución. Esta parte es manejada por la colectora quién responsablemente cumple con sus obligaciones como tal.

4.1.4.7. Dimensión comunitaria y valores.

La dimensión comunitaria, apunta a las relaciones entre sociedad y escuela, y más específicamente, entre la comunidad local y su escuela, relación con los padres, con las fuerzas vivas, etc. La institución enseña la vivencia de valores en la institución y en la comunidad, así que se ven muy pocos estudiantes o docentes con doble personalidad.

En cuanto a vinculación con la colectividad, nuestros estudiantes y maestros colaboran con las autoridades de la junta parroquial, de salud, religiosas, para participar activamente en diversas actividades como mingas de limpieza, charlas de salud, censos parroquiales, presentación de dramatizaciones, sobre todo en la parte religiosa y social, con la vivencia de los valores como el respeto, la solidaridad, el amor al prójimo.

De la misma manera en el área de Formación Cristiana y valores, participan en el mes de las misiones y visitan a varias familias de la Parroquia. La institución también colaboró entregando su infraestructura para que funciones la Universidad Estatal Península de Santa Elena, por el lapso de un año.

4.1.2. Análisis FODA

El diagnóstico permite caracterizar a la institución educativa con sus fortalezas y con sus debilidades, con sus oportunidades y sus amenazas, con sus fracasos y sus éxitos, con su estilo y con su historia. El diagnóstico es un momento del proyecto que tiene como objetivo conocer la realidad y dar una explicación clara de la misma facilitando una toma de decisiones más segura y racional, generando mayores certidumbres.

Tanto las debilidades como las fortalezas pertenecen al análisis interno de la institución. Las fortalezas Son a aquellos valores (recursos, características) que están presentes en la institución y que pueden ser utilizadas en su estado actual, mientras que las debilidades son aquellos valores (recursos, características) que serán necesarios para el logro de los objetivos y que deberían poseer pero que en realidad no se poseen (valores ausentes) o se poseen inadecuadamente.

Las amenazas y las oportunidades corresponden al análisis externo de la institución, mientras que las oportunidades nos hablan de hechos, situaciones y fenómenos presentes en el exterior de la escuela y que pueden generar acciones alternativas que favorezcan el desarrollo de la misma. Las amenazas son hechos, situaciones o fenómenos que están presentes en el exterior de las instituciones y que pueden dificultar el logro de los objetivos, producir un impacto negativo o una dificultad sustancial en el desarrollo.

4.1.3.1. Fortalezas y debilidades.

En el transcurso de la vida institucional, por estos tres años de existencia, ha significado para las autoridades un gran desafío, por ser una institución de reciente creación, para captar estudiantes se trata de innovar e implementar en las diferentes áreas, fortalezas manifestadas en los documentos y en la infraestructura física con la que cuenta la institución.

Se han creado la especialidad de Contabilidad y Administración para responder a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, brindando un mayor abanico de oportunidades de estudios, pues los estudiantes adquieren aprendizajes significativos a través de la práctica, por ejemplo se tiene un proyecto de vinculación con la colectividad en tributación, donde los estudiantes buscan a los dueños de pequeños negocios que no tienen contadores, para realizarles sus declaraciones.

Esta apertura ha significado el desarrollo de nuevas estructuras, como por ejemplo: las áreas de estudios especializadas con las que cuenta la institución, la implementación de los laboratorios de cómputo, esto ha conllévalo a la constante preocupación de las autoridades de exigir a sus colaboradores una capacitación permanente, brindando las facilidades requeridas.

El diagnóstico institucional revela debilidades a considerar relacionadas con: la construcción de las normas de convivencia, pues con la actual constitución quedan insubsistentes los reglamentos internos, y el seguimiento de los programas de capacitación y la construcción de la estructura física. La vida de la institución se basa en lo que sucede en el presente, y con los lineamientos del cronograma de actividades establecido por las autoridades.

Sin que los miembros de la institución entiendan la visión y misión establecidas. Se debería realizar una revisión y actualización de la misión y visión para que se realice una descripción acorde a los requerimientos del entorno actual. Las autoridades no se preocupan por una capacitación permanente del recurso humano, a través de la organización de talleres en diversas áreas, se ven limitadas por la falta de recursos económicos, seguimiento del impacto y retroalimentación de dichas jornadas académicas. En cuanto a la infraestructura se debería gestionar lo más pronto posible la construcción de los laboratorios que faltan, para que permitan mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje.

4.4.2. Oportunidades y amenazas.

Una de las oportunidades con la que cuenta el colegio es la ubicación, pues al crecer la ciudad, estaría localizado en el centro de la urbe, con facilidades de acceso desde diferentes lugares. Así mismo las instituciones que existen en la cabecera parroquial abren sus puertas para colaborar desinteresadamente. La oferta académica es competitiva, se observa cada vez con mayor frecuencia el lanzamiento de instituciones educativas con propuestas innovadoras que aprovechan el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación.

La sociedad del siglo XXI caracterizada como “del conocimiento” y que se desenvuelve en un mundo globalizado sin barreras de comunicación, demanda de profesionales capacitados en diferentes especialidades, que puedan adaptarse a los cambios, creativos, que generen recursos, con criterios que van desde los científicos hasta los ecológicos.

Entre las principales amenazas con la que cuenta el centro educativo, por ser de carácter particular, tenemos la gratuidad de la educación, lo que motiva a varios padres de familia a inscribir a sus hijos en instituciones fiscales.

Es importante que los directivos de las instituciones educativas revisen cada año su FODA institucional, para junto a los docentes y padres de familia ejecutar proyectos y gestionar a través de instituciones gubernamentales y no gubernamentales para mejorar infraestructura, como laboratorios donde los estudiantes obtengan un aprendizaje significativo.

Para realizar el trabajo de investigación, ha sido de mucha importancia y utilidad el FODA institucional, pues en base a sus debilidades presentadas y con los resultados obtenidos en los instrumentos de aplicación, se encontraron los problemas o limitaciones que permitieron la ejecución del proyecto de mejora institucional, con la finalidad de lograr calidad educativa en el colegio San Alberto Magno.

MATRIZ 1

FORTALEZAS (interna)	OPORTUNIDADES (externa)
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Personal capacitado ➤ Comunicación permanente interna. ➤ Evaluación constante. ➤ Capacitación permanente. ➤ Desarrollo de labores sociales. ➤ Nuevas especialidades ➤ Promoción del arte y cultura en todas sus manifestaciones. ➤ Práctica de valores. ➤ Credibilidad de un alto número de familias. <p>Impacto social en las participaciones a las que asiste. (concursos, etc)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Competitividad educativa. ➤ Exigencias de la sociedad. ➤ Comunidad en crecimiento. ➤ Apoyo económico de ONG ➤ Ubicación. ➤ Valores de pensiones altas en otras instituciones que ofrecen un servicio educativo igual. ➤ Entorno sano, sin riesgos de consumo de drogas.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tecnología. (proyectores para curso) ➤ Especificidad de los valores que se pregonan. ➤ Profesional para departamento de Orientación y Bienestar estudiantil. ➤ Docentes titulados en el área de matemáticas y Estudios Sociales. ➤ Laboratorios de física y química. ➤ Seguimiento de las capacitaciones realizadas. ➤ Apoyo al entorno familiar. ➤ Estructura deportiva de ciertas disciplinas ➤ Promoción de nuevas especialidades ➤ Bajos salarios del personal docente 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nuevas leyes educativas. ➤ Falta de oferta de profesionales competentes. ➤ Mejor propuesta educativa en otras instituciones. ➤ Ley de la niñez y adolescencia ➤ Defensorías comunitarias

FUENTE: PEI Del colegio San Alberto Magno

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

4.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

4.2.1 DE LOS DIRECTIVOS

Tabla 6.

Forma de organización de los equipos de trabajo en el colegio.

Forma de organización	F	%
a. El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre	0	0%
b. Coordinadores de área	2	33,33%
c. Por grupos de trabajo	4	66,67%
d. Trabajan individualmente	0	0%
e. No contestan	0	0%

FUENTE: Encuesta dirigida a directivos

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

Los resultados en cuanto a la forma de organizar los equipos de trabajo en el colegio se lo realiza por grupos de trabajo, mientras que otro grupo opina que se lo realiza a través de los coordinadores de áreas. No se reconocen las individualidades. Aunque existe una pequeña diferencia en relación a los grupos de trabajo.

Este tipo de gestión es de tipo Tayloriano, de acuerdo a Almeida (2009: 47), los nuevos retos de la gestión educativas llevan a mejorar las estructuras organizativas, a valorar el recurso humano y a desarrollar procesos que generen la iniciativa individual de cada uno de los miembros de la comunidad educativa.

Tabla 7.

Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización.

Aspectos	F	%
a. El número de miembros de la institución	1	16,67%
b. Los resultados obtenidos en la institución	2	33,33%
c. Valor y tiempo empleados en la institución	3	50%
d. Otros	1	16,67%
e. No contestan	0	0%

FUENTE: Encuesta dirigida a directivos

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

Para los directivos, el aspecto principal cuando miden el tamaño de la institución, es el valor y tiempo empleados en la institución, seguido por los resultados obtenidos en la institución, mientras que el número de miembros de la institución y otros se encuentran en un menor porcentaje. La jornada de la institución es matutina, sin embargo cuando se los convoca en horas de la tarde o noche cumplen responsablemente. Pérez, Etal (2004: 76) mencionan que para obtener resultados positivos se requiere crear un entorno de confianza y apertura en el que los docentes se vean involucrados y estimulados a reflexionar y cooperar.

Tabla 8.

Tareas de miembros de la institución y manual de normas.

Las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos	F	%
a. Sí	6	100%
b. No	0	0%
TOTAL	6	100%

FUENTE: Encuesta dirigida a directivos

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

La tabla 8 refleja que los directivos confirman que las tareas de los miembros de la comunidad educativa del colegio se encuentran documentadas en los manuales institucionales. Para el desarrollo de esta investigación se solicitó varios de ellos, se puede observar que aún se pueden mejorar algunos de ellos. Para Martín-Moreno (2007: 102) y Martín (2001: 2), la documentación guiada por la visión institucional, dirigen las actividades que se realizan dentro de la organización. Se observa que se entienden las definiciones escritas cuando sus miembros han conseguido un acuerdo explícito sobre las metas, objetivos y valores. La institución tendría mejores resultados si la documentación estuviera completa, actualizada y socializada entre sus miembros.

Tabla 9

El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones

Liderados por el Rector y el Consejo Directivo	F	%
a. Sí	5	83,30%
b. No	1	16,70%
TOTAL	6	100%

FUENTE: Encuesta dirigida a directivos

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por la rectora, de acuerdo a las respuestas de los directivos a esta pregunta. La mayor parte de las autoridades coinciden que también es ejercido por el Consejo Directivo, mientras que un menor porcentaje manifiesta que no. Esta información es corroborada por los resultados de la tabla 7, donde se explicita que las decisiones son emanadas desde los directivos.

Para Martín-Moreno (2007: 333-334) el clima y cultura escolar son términos que se utilizan para describir el ambiente que rodea al alumnado, al profesorado y al resto de los profesionales de un establecimiento escolar.

Ambos resultan afectados por el tamaño del centro escolar y promueven o dificultan, el desarrollo profesional docente.

Tabla 10

Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos

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	F	%
a. Sí	1	16,70%
b. No	5	83,30%
TOTAL		100%

FUENTE: Encuesta dirigida a directivos

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

La tabla 10 corrobora lo expuesto en las tablas 7 y 9, las resoluciones de conflictos no se delegan y son resueltos desde los directivos de la institución. En este tema, a consideración de Almeida (2009: 68) dice que la gestión no elimina sino replantea dos categorías relevantes en la recuperación de experiencias sobre este proceso: poder y conflicto. El poder definido paralelamente al autoritarismo y al momento de plantear una gestión participativa, plural y compleja, el conflicto se hace presente y es necesario para la transformación.

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos concluir que es muy importante la delegación de responsabilidades en la toma de decisiones, ya que ayuda a crecer a la institución y a resolver sus problemas tomando en cuenta a todos. De manera particular a las personas que de una u otra manera están inmersas en la toma de decisiones. De esta manera se evita el peligro de que una sola persona tenga que decidir y correr el riesgo de tomar una decisión equivocada.

Tabla N° 11**Administración y liderazgo del centro educativo.**

N°	Su administración y liderazgo del centro educativo 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.	3	50%	2	33,30%	1	16,70%
d.	Trabajo en equipo.	4	66,70%	1	16,70%	1	16,70%
e.	Vivencia de valores institucionales y personales.	4	66,70%	1	16,70%	0	16,70%
f.	Participación de los padres de familia en las actividades programadas.	0	0%	4	66,70%	2	33,30%
g.	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	3	50%	3	50%	0	0%

FUENTE: Encuesta dirigida a directivos**ELABORACIÓN:** María Teresa Guale Tomalá

Los directivos coinciden en que siempre promueven excelencia académica, el desarrollo profesional de los docentes, la capacitación continua de los docentes tiene un poco de debilidad, es decir que solo un 50% de los encuestados dice que sí, y otro 50% a veces. El trabajo en equipo y la vivencia de valores institucionales y personales se lo promueve en mayor porcentaje. Sus respuestas ratifican la poca participación de los padres de familia en las actividades del colegio mientras que la delegación de autoridad responden que siempre se delega 50% y a veces el 50%.

Estos resultados son importantes porque los directivos incentivan la capacitación de los docentes, pero no se realiza un seguimiento de los talleres

realizados, es decir, no se mide el impacto y los resultados del desarrollo profesional impulsado por los directivos.

Tabla 12

Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución.

Nro.	Se Promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
a.	Son innatas.	3	100%	0	0%	0	0%
b.	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo.	6	100%	0	0%	0	0%
c.	Se adquieren a partir de la experiencia.	6	100%	0	0%	0	0%
d.	Se desarrollan con estudios en gerencia.	6	100%	0	0%	0	0%
e.	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y la reflexión.	6	100%	0	0%	0	0%

FUENTE: Encuesta dirigida a directivos

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

Las habilidades de liderazgo que se promueven en el colegio, para los directivos son: innatas, a través de teorías contemporáneas sobre liderazgo, se adquieren con la experiencia, se desarrollan con capacitación continua que combina la práctica, la teoría y la reflexión.

De acuerdo a los datos obtenidos en las encuestas realizadas a los directivos, en la institución se ejerce un liderazgo emprendedor, descrito como Álvarez (2010: 50) como el que dirige a sus colaboradores para que obtengan los mejores resultados, tienen iniciativa y motivación: impulsan al personal hacia la consecución de los objetivo propuestos, establece las relaciones jerárquicas claras.

Los resultados son muy satisfactorios para los que están al frente de la institución, lo que los motiva a seguir trabajando arduamente para conseguir los objetivos planteados. Lo que demuestra que no es cierto que para adquirir prestigio se necesitan muchos años de trabajo, sino que lo que hacemos debemos hacerlo bien, sobre todo con el deseo de dejar una enseñanza en los demás.

Tabla 13.

Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar.

Nro.	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 qué les falta mejorar.	6	100%	0	0%	0	0%
b.	La disminución del número de estudiantes por aula.	3	50%	3	50%	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 dirigida a directivos

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

A criterio de las autoridades se promueven todos los enunciados mencionados en la tabla 13 para el desempeño y progreso del colegio. Es importante indicar que la similitud de las respuestas indica que, al menos al nivel directivo, se conocen aspectos relevantes sobre la gestión, liderazgo y valores del colegio. Según datos proporcionados por los encuestados, la clave del éxito es el trabajo en equipo. De la misma manera se indica que no se da

una capacitación continua, por lo que el grado de liderazgo logrado es en menor proporción.

Tabla 14.

Organismos que integran la institución.

Nro.	Se Promueve	Siempre		A veces		Nunca		NC	
		F	%	F	%	F	%	F	%
a.	De dirección (Director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico, etc.).	6	100%	0	0%	0	0%	0	0%
b.	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.).	6	100%	0	0%	0	0%	0	0%
c.	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.).	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
d.	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.).	6	100%	0	0%	0	0%	0	0%

FUENTE: Encuesta dirigida a directivos

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

Chiavenato, Idalberto (2007:360), indica que “la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro”.

La tabla N° 14 nos dice indica de acuerdo a los instrumentos de investigación, de los organismos que integran las institución se promueve, de dirección, consejo escolar y consejo académico, de gestión y técnica en mayor porcentaje, mientras que de coordinación no se promueve. Lo que nos indica que hay que trabajar arduamente para mejorar este indicador que es de

vital importancia para el progreso de la institución. Para lograr este objetivo se debe coordinar el trabajo de tal manera que no solo trabajen las autoridades sino también los docentes y sobre todo los jefes departamentales para que los resultados sean verídicos.

Tabla 15.

Actividades del equipo educativo o equipo didáctico o junta de profesores.

Nro.	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 resolverlos.	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 dirigida a directivos

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

Para Schumacher (citado en Martín-Moreno, Quintina, 2007:16), una gran organización debe estar compuesta por varias unidades semiautónomas a las que propone denominar cuasiempresas.

La tabla N° 15 demuestra que se espera del equipo educativo que realice el seguimiento académico de los alumnos, mejorar el clima de convivencia,

resolver los conflictos entre compañeros y coordinar el proceso enseñanza-aprendizaje que se desarrolla en el centro es muy aceptable, por lo que en poco tiempo ha logrado la aceptación de gran parte de la comunidad.

Tabla 16.

Los departamentos didácticos y sus acciones.

Nro.	Los departamentos se encargan de	SI		NO	
a.	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.	6	100%	0	0%
b.	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	6	100%	0	0%
c.	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.	6	100%	0	0%
d.	Mantener actualizada la metodología.	6	100%	0	0%
e.	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.	6	100%	0	0%
f.	Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.	6	100%	0	0%
g.	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.	3	50%	3	50%
h.	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.	6	100%	0	0%
i.	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.	6	100%	0	0%
j.	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.	6	100%	0	0%

FUENTE: Encuesta dirigida a directivos

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

Los directivos manifiestan que se debe elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos para que el departamento de vice Rectorado en coordinación con la comisión técnica pedagógica aplique propuestas de mejora académica. Estas actividades influirán en la confianza de los padres de familia y en la comunidad para enviar a sus hijos a estudiar en el centro educativo.

Tabla 17.
La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones.

Acciones	Si		No	
	F	%	F	%
La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.	3	50%	3	50%

FUENTE: Encuesta dirigida a directivos

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

La tabla 17 indica que los directivos hacen lo posible para que la gestión pedagógica fomente la producción de soluciones de acuerdo a los diagnósticos obtenidos, y que las soluciones estén de acuerdo a la diversidad y potencialidad de la comunidad y el entorno donde se desenvuelve la institución.

Tabla 18

Material de planificación educativa

Orden	MATERIAL DE PLANIFICACIÓN	Si		No	
		F	%	F	%
A	Reingeniería de procesos	100%	0%	0	0%
B	Plan estratégico	0	0%	6	100%
C	Plan operativo anual	6	100%	0	0%
D	Proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes	3	50%	3	50%

FUENTE: Encuesta dirigida a directivos

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

En conclusión podría decir que hay que trabajar un poco más en estos aspectos para que los resultados cubran las expectativas de las autoridades y directivos. Los directivos acuerdan en que existe una reingeniería de procesos y un plan operativo anual. No existe un plan estratégico. Con respecto a proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes se da esporádicamente. La información proporcionada en esta tabla, literal d, es corroborada por la confianza en la capacitación que tienen los directivos reflejada en otras preguntas de la encuesta, consecuentemente, motiva la propuesta de mejora para hacer un seguimiento a la capacitación y optimizar los recursos invertidos para esta actividad.

4.4.2. De los Profesores.

Tabla 19.

Resultados de la encuesta a docentes.

En general, los docentes no han tenido mucho inconveniente con el sistema de liderazgo que se ejerce en la institución, de acuerdo a la tabla 19 Solo existe una minoría que no está de acuerdo. El éxito ha sido que desde la creación del centro educativo, también entró en vigencia un reglamento interno tanto para docentes como estudiantes que aunque se puede calificar como Tylorista, ha dado excelentes resultados de responsabilidad y puntualidad en toda la comunidad educativa, por lo que podría afirmar que ha sido un gran acierto la creación del antes mencionado reglamento interno, que hoy se lo conoce como manual de convivencia.

Según Williams (2007:47), la gerencia educativa debe de fundamentarse en el liderazgo pues cada uno de los docentes debe de incentivar a sus estudiantes a ejercer un mejor rol en su educación, porque no solo depende del educador, sino también del educando. Como educadores tenemos una ardua tarea, la de formar a jóvenes emprendedores con un alto grado de liderazgo, para que puedan servir a sus comunidades de una manera desinteresada, el ejemplo mas claro para ellos sería ejercer nosotros un liderazgo acertado que nos ayude a incentivar a los jóvenes que están a nuestro cargo a vivir los valores humanos que cada día se están perdiendo.

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.	18	90%	2	10%	0	0%
2	El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la invocación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.	20	100%	0	0%	0	0%
3	La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante	10	50%	8	40%	2	10%
4	Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto a nivel de la participación colectiva donde se integran docentes-estudiantes-familias-consejo comunal-con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo	3	15%	2	10%	15	75%
5	Resistencia o escepticismo en loa padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza	0	0%	17	85%	3	15%
6	Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanzas aprendizaje.	15	75%	5	25%	0	0%
7	En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje trasversal de la formación integral del estudiante.	20	100%	0	0%	0	0%
8	Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	1	5%	5	25%	14	70%
9	Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.	0	0%	2	10%	18	90%
10	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	0	0%	3	15%	17	85%
11	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	0	0%	3	15%	15	75%
12	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Directo/Rector del centro educativo.	15	75%	5	25%	0	0%
13	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica	18	90%	2	10%	0	0%
14	Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa	20	100%	0	0%	0	0%
15	Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	14	70%	6	30%	0	0%
16	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	20	100%	0	0%	0	0%

FUENTE: Encuesta dirigida a directivos

4.2.3. De la encuesta a Estudiantes

Tabla 20 Resultados de la encuesta a estudiantes

DECLARACIONES		Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
1	El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	13	65%	5	25%	2	10%
2	Las autoridades hablan más que escucha los problemas de los estudiantes.	0	0%	4	20%	16	80%
3	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	5	25%	10	50%	5	25%
4	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	0	0%	0	0%	20	100%
5	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	0	0%	0	0%	20	100%
6	Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	15	75%	5	25%	0	0%
7	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	15	75%	5	25%	0	0%
8	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	15	75%	5	25%	0	0%
9	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	0	0%	4	20%	16	80%
10	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	17	85%	3	15%	0	0%
11	Es el profesor es quien decide qué se hace en esta clase.	0	0%	5	25%	15	75%
12	Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	18	90%	2	10%	0	0%
13	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	15	75%	2	10%	3	15%
14	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	18	90%	2	10%	0	0%

FUENTE: Encuesta dirigida a estudiantes

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

Martín-Moreno, Quintina, (2007:60-70), establece que el alumnado se encuentra actualmente en un contexto de cambio como consecuencia de:

- Los cambios en la estructura familiar.
- Las nuevas presiones que se ejercen sobre el mismo.
- Los cambios tecnológicos y laborales.
- La desmoralización de los docentes.

Los resultados arrojados de la encuesta a los estudiantes demuestran que esta población está en su gran mayoría de acuerdo con las decisiones de la institución.

4.2.4. De los Padres de Familia

Según Henderson (citado en Martín–Moreno, 2007:130), cuando los padres participan en las actividades del centro educativo, sus hijos rinden académicamente en mayor medida, al tiempo que se observa un incremento de la calidad de la escuela a la que asisten.

Las instituciones educativas de hoy deben involucrar y hacer participar a los padres de familia en las actividades curriculares y extracurriculares que realicen. La mayor parte se siente satisfechos por la labor realizada y por las decisiones tomadas por directivos y docentes, sienten un ambiente agradable para la formación de sus hijos, como también ayudan en el control de tareas, participan de las integraciones y se sienten a gusto con las innovaciones realizadas, sobre todo con la formación en valores que reciben sus hijos.

Así mismo notamos que una pequeña cantidad de ellos no forma parte activa de la institución, no se sienten a gusto con las actividades realizadas, no les gusta participar de reuniones e integraciones, y se resisten siempre a los cambios que trae consigo la sociedad del conocimiento. Una de las razones por las que ocurre esto de acuerdo a la investigación realizada es porque trabajan los dos, o creen simplemente que los docentes son los únicos encargados de la formación académica y humana de sus hijos.

Tabla 21**Resultados de la encuesta a padres de familia.**

	Declaraciones	S		A		N	
		F	%	F	%	F	%
1	Formo parte activa en la programación anual de la institución.	7	46,70%	6	40%	2	13,30,%
2	La institución está en constante innovación académica y administrativa.	10	66,70%	3	20%	2	13,30%
3	Pienso que existe un ambiente de estudio agradable, armónico, seguro y estimulante.	11	73,30%	3	20%	1	6,70%
4	Puedo decir que mi hijo realiza investigaciones.	10	66,70%	4	26,70%	1	6,70%
5	Estoy de acuerdo con los cambios en metodología que se han realizado.	10	66,70%	4	26,70%	1	6,70%
6	Cuando estoy en el colegio percibo un ambiente agradable, seguro y motivante.	12	80%	3	20%	0	0%
7	Mi hijo-a comparte con la familia los valores que aprende en clase.	8	53,30%	5	33,30%	2	13,30%
8	En las reuniones de curso llegamos a acuerdos con facilidad para el mejoramiento académico de los alumnos.	11	73,30%	4	26,70%	0	0%
9	Formo parte de la solución de los problemas para ayudar a los alumnos.	10	66,70%	5	33,30%	0	0%
10	Admiro el liderazgo y gestión educativa de las autoridades del plantel.	9	60%	5	33,30%	1	6,70%
11	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por los directivos.	9	60%	5	33,30%	1	6,70%
12	Me siento comprometido con las decisiones tomadas en las reuniones de curso.	12	80%	3	20%	0	0%
13	Existen actividades de integración en los ámbitos deportivos, sociocultural con la participación de autoridades, docentes, padres de familia y miembros de la comunidad.	12	80%	3	20%	0	0%
14	Los valores predominan en todas las actividades.	11	73,30%	4	26,70%	0	0%

FUENTE: Encuesta dirigida a padres de familia

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

4.2.5. De los Entrevista a Directivos

Matriz 2

Resultados de la entrevista a directivos

Nro.	Pregunta	Respuesta Positiva	F	Respuesta Débil	F
1	¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?	6	100%	0	0%
2	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	2	33,30%	4	66,70%
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	4	66,70%	2	33,30%
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	6	100%	0	0%
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	4	66,70%	2	33,30%
6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	6	100%	0	0%
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	6	100%	0	0%
8	En el caso de existir antivalores, ¿cuáles son?	0	0%	6	100%

FUENTE: Encuesta dirigida a directivos

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

Matriz 3. Problemas en la gestión del liderazgo y valores.

Del análisis de los instrumentos utilizados para esta investigación, se observan los siguientes problemas, todos superables a corto o largo plazo, con la intervención de toda la comunidad educativa. A continuación el detalle:

Problemas observados.	Causas.	Efectos.
1. Poco interés de los padres de familia en el rendimiento académico de sus hijos.	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajan los dos - No hay comunicación entre padres e hijos y la institución educativa. - Inasistencia a las convocatorias de los directivos o docentes del plantel. 	<ul style="list-style-type: none"> - No se puede realizar un trabajo en conjunto para lograr el mejoramiento académico de los alumnos con problemas. - Deserción escolar
2. Falta capacitación Docente y seguimiento del impacto en la tarea de enseñanza aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> - La institución realiza capacitaciones esporádicas en diversas áreas. - No realiza un seguimiento de lo aprendido y su efecto en la institución. - Poca inversión para capacitaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desinterés de los docentes en buscar actualización. - Docentes con procesos metodológicos caducos. - Alumnos desmotivados y no aptos para las demandas de la sociedad actual.
3. Infraestructura y metodología con influencia Taylorista.	<ul style="list-style-type: none"> - La infraestructura está enfocada al colectivo sin considerar la individualidad de los alumnos. - El espacio conlleva a que se desarrolle una metodología donde el profesor es el centro de la atención. 	<ul style="list-style-type: none"> - Desatención de la heterogeneidad de estilos de aprendizaje de los estudiantes. - Desmotivación de alumnos a aprender.
4. Pérdida de valores en alumnos, docentes y padres de familia.	<ul style="list-style-type: none"> - Influencia de las tecnologías de la comunicación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Alumnos con antivalores - Deshumanización de la sociedad

FUENTE: Encuesta dirigida a directivos

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

5. DISCUSIÓN

Para Almeida (2009: 46) y Martín-Moreno (2007: 54) la gestión incluye actuaciones relativas al ámbito al que se dirigen: currículo, a la toma de decisiones en los órganos directivos, a la resolución de conflictos, que no puede dejarse al azar del personal administrativo. La gestión educativa implica un sistema de saberes o competencias para la acción, un sistema de prácticas que requieren de perfeccionamiento y evaluación constantes. Esta conceptualización refleja que la gestión se enfoca en varias áreas de acción, cuando nos referimos a instituciones educativas, como por ejemplo: administrativa, curricular, gobierno institucional, de servicios y de desarrollo humano.

Se observa el liderazgo educativo en el colegio San Alberto Magno a pesar de ser una institución joven, ya cuenta con 218 estudiantes, lo que demuestra la confianza depositada por las familias de la Parroquia Colonche a la institución y a las autoridades que la dirigen. Esta confianza puede ser producto de varios aspectos, algunos de los cuales se puntualizan a continuación:

La educación que brinda es de calidad, aunque podría concluir que es de estilo Tylorista. Desde el momento de su creación se inculcó puntualidad y responsabilidad, los directivos si promueven el desarrollo profesional de sus docentes., reflejado en la tabla N° 11, información que también consta en el PEI institucional y en los objetivos institucionales.

La innovación que ha mostrado desde sus inicios, la ejecución de proyectos, la puntualidad, responsabilidad y dinamismo de todo el personal que labora en la institución es otro indicador para la aceptación de los padres de familia.

La formación integral que ha llevado a la institución al logro de varios reconocimientos y obtención de primeros lugares en diferentes áreas del conocimiento como culturales y deportivas. Esto es apoyado por la provisión

oportuna de recursos para el normal desarrollo de las actividades académicas de las áreas de estudio curriculares y extracurriculares. La integración de la comunidad educativa en los programas y actividades realizadas por la institución, como: veladas, casa abierta, entre otros. Aunque aquí si hay que detenerse un poco en la poca participación de los padres de familia y el entorno educativo. Debo recalcar que sería de mucha importancia realizar trabajos de vinculación con la colectividad.

La vivencia de valores en programas que se llevan a cabo en la institución como puntualidad y responsabilidad es muy satisfactoria, pero hay una debilidad grande que poco a poco está afectando a las normas del buen vivir, como la impuntualidad de los padres de familia a reuniones o programas realizados por la institución. En los estudiantes está afectando mucho a la convivencia la pérdida de los valores humanos que debe poseer cada persona.

A pesar de que los directivos de la institución y los docentes dirigentes de curso hacen su trabajo con ellos, se observan pocos resultados, pues existe una alta influencia de las tecnologías de información y comunicación, la moda y otros aspectos como la migración, por lo que he creído conveniente trabajar en esta debilidad que me parece muy urgente tratarla presentando la propuesta de mejora institucional con el rescate de los valores, contratando a profesionales que ayuden a concienciar a jóvenes como a padres para que exista una fusión entre centro educativo y hogar y juntos lograr los cambios que se necesita para que la convivencia sea duradera.

-La satisfacción del personal docente quienes, en un alto porcentaje, respondieron a las diferentes preguntas de la encuesta de una forma positiva para la institución. La positiva percepción de los estudiantes sobre el liderazgo ejercido, de la muestra, un 65% considera que la rectora considera sus opiniones y las de los docentes. Un 75% de alumnos encuestados experimentan innovaciones metodológicas en el aula, lo que también es corroborado por un 66,70% de padres de familia. Un 75% sienten que los docentes están comprometidos con la gestión y liderazgo institucional.

-El nivel de compromiso de los padres hacia la institución, un 60% de los padres encuestados manifestaron aquello. La promoción del manejo de conflictos a través de la comunicación, se da de forma coordinada, estableciendo medidas oportunas para resolverlos, por parte de las autoridades (ver tabla 15, literal c). El 75% de los docentes y el 60% de los padres de familia admiran el liderazgo y gestión de las autoridades.

Es oportuno citar a Mcshane y Glinow (2010: 78-79) quienes mencionan que no se puede sobrevivir si no se cambia, porque en algún momento se dejará de proporcionar los servicios que los clientes quieren, consecuentemente se dejará de ser competitivo frente a otras instituciones que promueven una transformación eficiente. Con este antecedente, es oportuno mencionar algunos aspectos que requieren atención para mantener el liderazgo educacional alcanzado:

El área administrativa: que no dispone de documentos actualizados que dirigen las actividades de la institución. Esto es corroborado por la rectora en la entrevista realizada, cuando menciona que algunos no están actualizado. Aunque en la encuesta a los directivos, todos afirmaron que las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en el manual de normas, reglas y procedimientos. Cabe indicar que en el análisis de los documentos, se observó que se han omitido varios deberes de los niveles directivos dispuestos en la ley de educación.

Con relación a la participación de los padres de familia en las actividades programadas, existe un consenso entre autoridades, docentes y padres de familia en que la participación es escasa.

Los resultados demuestran que para las autoridades esto ocurre a veces, un 85% de docentes encuestados dicen que es un inconveniente, un 46,70% de los padres dicen formar parte activa en la programación de la institución. Se debe tratar de superar en este aspecto, pues en palabras de Martín-Moreno (2007: 236-237) la implicación de los padres (recurso oculto) en

los centros escolares es un factor importante para el éxito académico de sus hijos. Menciona, además, que el resultado más relevante de la mutua colaboración es el incremento de la motivación del alumnado hacia las tareas escolares.

Se observa que la toma de decisiones es ejercida exclusivamente por las autoridades del plantel. En la tabla 10 el 16,70% de los directores afirmó que se delega la toma de decisiones. En la tabla 11 el 50% expresó que se delega la autoridad a los grupos de decisión. En este respecto, los resultados de los otros miembros de la comunidad son: el 10% de los profesores considera que es un problema cuestionar las órdenes existentes.

El 15% respondió como inconveniente el estar en desacuerdo en las relaciones con director. Si se considera a los estudiantes, el 20% manifiesta que está completamente de acuerdo en que las autoridades hablan más de lo que escuchan a los problemas estudiantiles. Existe el compromiso del 60% de los padres de familia hacia las decisiones tomadas por los directivos. Es decir, los padres confían en las autoridades.

Pérez, Etal (2004: 76) mencionan que para contribuir a la gestión de calidad es necesaria la creación de estímulos para el trabajo en equipo, y tomar decisiones sobre los procesos y resultados de forma consciente y sistemática. Para obtener resultados positivos se requiere crear un entorno de confianza y apertura en el que los docentes se vean involucrados y estimulados a reflexionar y cooperar. Siendo este un factor decisivo, pues aumenta su autoestima, al sentirse respetado profesionalmente.

Los directivos mencionan que para mejorar el desempeño y progreso de la institución promueven la disminución del número de estudiantes por aula. En la realidad se observa que hay aulas con 47 estudiantes. Lo que dificulta la tarea del maestro cuando desee implementar metodologías innovadoras.

Esto evidencia la influencia del enfoque Taylorista que data de la era de la revolución industrial: uniformidad del programa de estudios para el alumnado de un mismo nivel, metodología dirigida a la enseñanza colectiva, agrupamientos rígidos del alumnado, aislamiento del profesorado, uniformidad de diseño espacial y de la temporización, disciplina formal. (Martín-Moreno, 2007: 6). La opinión de los alumnos ratifica esta posición, menos de la mitad (48%) afirma que se realizan trabajos en grupo.

Otros aspectos que, aunque no representan una amenaza inmediata, hay que considerar pues no dejan de ser importantes y relevantes en la institución son: la infraestructura, la renovación de los equipos y recursos didácticos, la falta de seguimiento y retroalimentación de la capacitación brindada por las autoridades al personal y la falta de especificidad de los valores institucionales. Uno de los factores que favorecen el desarrollo del aprendizaje y mejoran el clima institucional es la infraestructura.

Las autoridades, de acuerdo a los documentos revisados, tienen intenciones de adecentarlo, pero aún se cuentan con aulas con poca iluminación, aulas pequeñas para el alto número de estudiantes, descuido del aseo en el recreo especialmente y ruido causado por las clases de educación física molestan a ciertas clases.

Martín-Moreno (2007: 287, 291) hace énfasis en que se requiere de espacios susceptibles de una utilización más polivalente, también recalca que los nuevos centros educativos, respetan criterios establecidos en cuanto a: ventilación, iluminación, condiciones acústicas y térmicas. Con relación a la actitud de los docentes hacia el espacio, Rhode (citado en Martín-Moreno, 2007:297-298) concluye que hay tres tipos de actitudes: de resignación (sin intentos de cambios), aditiva (añade dependencias nuevas a las existentes) y creativa (proponen soluciones constructivistas con relación al espacio de que disponen).

La renovación de equipos haría las clases más atractivas e incentivarían a los estudiantes a hacer uso de los recursos disponibles. Además, facilitarían la

automatización de los servicios: acceso a página web por parte de la comunidad para consultar calificaciones, comunicación asíncrona entre los actores del proceso educativo, entre otras facilidades. En la parte académica se podría proyectar a futuro el uso de la comunicación mediática para formar una comunidad interactiva a través de la utilización de tecnologías de la comunicación, que está presente en la generación contemporánea.

En la documentación revisada y en las encuestas de los directivos se hace énfasis en la que la institución no destina recursos para capacitaciones y se ha descuidado la retroalimentación y seguimiento del impacto y efecto de las sesiones de entrenamiento en el proceso enseñanza-aprendizaje. Este aspecto es para Chiavenato (2007: 389) el último componente del ciclo de la capacitación y el indicador que demuestra si hubo un cambio en la actitud o no.

Los valores institucionales están presentes en forma general en la Misión, Visión y en el proyecto educativo. Los docentes, padres de familia y estudiantes están conscientes de que existen valores y que se observan en las actividades diarias y eventos organizados; pero no se especifican claramente en los documentos. La rectora en la entrevista mencionó: unión y responsabilidad. En el desarrollo de las actividades institucionales se observan otros.

Los directivos de la institución desde sus inicios han sido innovadores y exigentes en sus actividades, piden una reciprocidad de maestros, estudiantes y padres de familia, en relación con lo que ofrecen y demandan de ellos. Las autoridades participan en una gran variedad de concursos con la intención de ganar. Sus esfuerzos se ven reflejados en los trofeos que mantienen en la dirección del colegio.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

6.1. Conclusiones.

La presente investigación ha contribuido a visualizar las fortalezas y debilidades de la institución.

De acuerdo a los resultados obtenidos claramente se observa que la institución tiene un liderazgo afianzado, que se desarrolla positivamente a pesar de los tres años de creación de la institución.

En la toma de decisiones se toma en cuenta la opinión de los docentes, como técnicos, como profesionales, como actores y gestores del proceso enseñanza-aprendizaje.

La aplicación de los modelos de Gestión, ayuda considerablemente para que los docentes estén abiertos a al cambio y a las exigencias de la actual sociedad del conocimiento.

La institución en los tres años de vida, ha logrado ser reconocida a nivel Provincial, participando en diversos concursos: como académicos, culturales y deportivos, que lo han llevado a ocupar importantes lugares, lo que motiva a los padres de familia y estudiantes a ser parte de la institución.

Se observa también que los directivos promueven el desarrollo profesional de sus docentes y la apertura de la institución para que los docentes realicen sus trabajos de investigación, como en mi caso, los resultados obtenidos reflejan el compromiso de las autoridades para con su personal en las diferentes áreas y su apoyo a la capacitación constante.

Los directivos de la institución capacitan a sus docentes de manera esporádica, y no hace monitoreo y control del impacto de las sesiones de capacitación que se realizan.

Los Docentes reflejan en su accionar diario, valores éticos y humanos, base importante para enfrentar los desafíos de la nascente sociedad del conocimiento.

La institución trata de fomentar el desarrollo social, económico y cultural de la región con sus estudiantes a través de proyectos de vinculación con la colectividad, que hay que potencializar para obtener resultados eficaces.

6.2. Recomendaciones

Existen algunos desafíos que deben considerarse para contribuir a la permanencia de la buena imagen alcanzada, y lograr que la institución educativa sea de vanguardia y versátil.

Se recomienda que la institución educativa destine recursos suficientes para capacitaciones del personal docente y realizar el seguimiento y control de los impactos que producen.

Buscar metodologías innovadoras que ayuden a mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje.

Se recomienda mejorar la infraestructura existente en la institución y construcción de laboratorios que permitan obtener aprendizajes significativos.

Hacer uso de las tecnologías de la comunicación de que se dispone para crear una comunidad interrelacionada a través de una interacción mediática.

Ofrecer al servicio de la colectividad las instalaciones del plantel, como por ejemplo el laboratorio de computación de vanguardia, canchas deportivas, etc., que permitiría el acercamiento de la comunidad a los diferentes estamentos de la institución, y el flujo de los procesos sería más dinámico. Se sugiere la automatización de los servicios para una mejor y oportuna atención a los usuarios internos y externos.

Esto contribuiría a la captación de la atención de una mayor cantidad de público especialmente de generación contemporánea regida por las tecnologías de la comunicación.

Se sugiere también revisar el PEI y reestructurarlo para que se ajuste a las necesidades actuales.

Ejecutar proyectos de vinculación con la colectividad, para fomentar el desarrollo social, cultural y económico de la región.

Se recomienda a las autoridades a trabajar más en equipo y delegar funciones, para que el trabajo de mayores resultados.

Se recomienda realizar integraciones para docentes, padres de familia y autoridades.

Se recomienda realizar reingeniería de procesos.

Se recomienda buscar estrategias innovadoras para la captación de estudiantes.

Se recomienda destinar recursos para la publicidad de la institución a nivel local y provincial.

Se recomienda especialmente la aplicación de la propuesta de mejora que se detalla a continuación para mejorar los programas de capacitación que se realizan dentro de la institución, que cuentan con el apoyo de las autoridades debido a su compromiso con la comunidad y la juventud Colonchense.

7. PROPUESTA DE MEJORA

7.1. Título de la propuesta.

Talleres de capacitación sobre Liderazgo y valores en el Colegio Particular "San Alberto Magno", ubicado en la Parroquia Colonche, Cantón Santa Elena; Durante el Período Lectivo 2012-2013.

7.2. Justificación

El Colegio Particular Mixto San Alberto Magno, se encuentra ubicado en la Parroquia Colonche, constituido el 9 de Enero del 2009 según acuerdo ministerial 0000028, actualmente cuenta con 218 estudiantes, los mismos que vienen de los diferentes comunidades que posee la Parroquia.

Si bien es cierto este establecimiento recibe estudiantes desde octavo año de Educación Básica hasta tercero de Bachillerato. La ausencia de empresas que ofrezcan fuentes de empleo, obliga a que el/la jefe /a de hogar salga de su pueblo a buscar el sustento diario a otros lugares dejando de esta manera a sus hijos solos sin la presencia de personas mayores en muchos casos por períodos que pasan de las diez horas.

Esta situación hace que los hijos no cumplan con tareas y en algunos casos hasta sean alumnos desertores. Al mismo tiempo se observa que tienen mucha libertad, lo que los impulsa a querer ser independientes, lo que está generando una pérdida parcial y hasta en algunos casos total de los valores que debe poseer cada persona.

Los valores humanos nacen con cada una de las personas, se van desarrollando y fortaleciendo de acuerdo al contexto social que los rodea, la primera y más importante influencia son los padres y la familia. Por ello, la enseñanza de los valores debería ser compartida entre familia-escuela, sin embargo, debido a los cambios en las estructuras familiares debido a varios

factores: liberación femenina, migración, divorcios, situación económica que demanda que ambos padres trabajen, incursión de la tecnología en el núcleo familiar, padres inmaduros, entre otros; han dejado ese vacío en formación afectiva, moral y religiosa; que debe ser asumido completamente por la institución educativa.

Con la ejecución de este proyecto se pretende rescatar estos valores con la participación de los padres en los entornos de aprendizaje de sus hijos y por ende lograr cambios de actitudes tanto en alumnos como en padres de familia.

Una de las fortalezas establecidas por Fernández (1998: 11, citado en Martín, 2001: 186) es que los cambios se lideran, pues para que las personas se involucren, ellas lo deben asumir y expandir en la organización, finaliza y en este aspecto coincide con Mcshane y Glinow (2010: 83) al indicar que lo que contribuye a este cambio es la constante comunicación.

Este proceso de transformación pasa inexorablemente por la adaptación para lograr que sea permeable al cambio, y que su objetivo es la adquisición de la capacidad del cambio permanente, y la vivencia personal que se logra con la flexibilización y dinamismo de las estructuras internas. Este proceso incluye los siguientes pasos: necesidad del cambio, preparación para el cambio, definición de la estructura que soporte el cambio, objetivos y plan de acción.

Es importante citar a Mcshane y Glinow (2010: 78-79) quienes indican que no se puede sobrevivir si no se cambia, porque en algún momento se dejará de proporcionar los servicios que los clientes quieren, consecuentemente se dejará de ser competitivo frente a otras instituciones que promueven una transformación eficiente.

Por lo anteriormente expuesto, se escogió el modelo de gestión de cambios, como el modelo de gestión idóneo para alcanzar los objetivos detallados a

continuación. Las claves secuenciales para proceder a la gestión del cambio son:

Crear, delimitar, compartir y poner en práctica la visión de la institución.

Evaluar la cultura. Analizar el estado de la institución.

Eliminar barreras.- Normalmente el origen de las barreras está en los niveles más altos de la institución. Lo que no sucede en esta institución, donde se refleja que los directivos apoyan el aprendizaje y promueven el desarrollo profesional de sus colaboradores.

Preparar la institución. Se obtiene con el uso del cronograma de actividades detallado más adelante para cada objetivo planteado.

Implementar.- Se consigue con la contratación de los mejores, forzar la rapidez en producir nuevos desarrollos, incrementar constantemente los retos profesionales, evaluar. Características encontradas en el cronograma de actividades para el logro de los objetivos.

Compartir y diseminar lo aprendido. Los actores de la institución (directivos, docentes, estudiantes y padres de familia) quienes aplicarán lo aprendido en otros entornos (fuera de la institución), siendo ejemplo para la sociedad, contribuyendo a la mejora del nivel cultural, social y material de la comunidad y el entorno donde se desarrolla la institución y con ello el del país. Criterios que se ajustan a la visión institucional.

7.3. Objetivos de la propuesta.

Con la aplicación de este modelo de gestión se pretende dentro de un año lectivo:

Objetivo General

Rescatar los valores humanos en los estudiantes y padres de familia, por medio de capacitaciones que permitan mejorar la convivencia en la sociedad.

Objetivos específicos

Capacitar a estudiantes y padres por medio de talleres con temas relacionados a los valores humanos.

1. Crear un clima de cooperación entre centro educativo y padres, para lograr un cambio en la forma de percibir a las instituciones educativas.
2. Controlar a los hijos en la realización de tareas escolares específicas.
3. Mejorar la calidad educativa a través de la evaluación periódica.
- 4.-Involucrar a los padres de familia en programas escolares y lograr una interrelación entre centro educativo y comunidad.

7.4. Actividades

Las actividades propuestas son las siguientes:

Sensibilización de la propuesta a las autoridades del Plantel

Realizar actividades para cubrir los gastos pertinentes

Elaborar los temas requeridos actualmente

Contratar a los profesionales para que capaciten a los alumnos y padres de familia.

Ejecución de la propuesta

Evaluación

7.4.1 Talleres de valores

Los temas se los escogió de acuerdo a las necesidades requeridas en el plantel. Las reuniones se las realizará con los estudiantes el tercer jueves de cada mes y con los Padres el tercer viernes de cada mes. El seguimiento, control y el impacto de cada tema se lo realizará de manera individual y colectiva a través de las observaciones, encuestas, entrevistas o fichas de recolección de datos.

Estas fechas tentativas se las socializaran con directivos, docentes, padres de familia y estudiantes, así como también con la persona que será encargada de ejecutar esta propuesta. A continuación el detalle de los temas que serán ejecutados en el período lectivo 2012-2013.

Tabla N° 22

Tema N° 1 Los Valores

OBJETIVO	METODOLOGÍA	MODALIDAD ORGANIZATIVA	RESPONSABLES	RECURSOS	EVALUACIÓN
Fomentar la práctica de valores por medio del ejemplos claros para aplicarlo en la vida cotidiana	Aprendizaje colaborativo Estudio de casos Clase magistral	Talleres Videos Diapositivas Trabajos colaborativos Trabajos con muestras.	Rectora Vice rectora Facilitadora Dobe Comisión Religiosa Docentes	Sala de reuniones Folleto Proyector Laptop Pizarra Carteles	Participación activa Dramatizaciones Preguntas cortas Completar esquemas conceptuales Plenaria

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

Tabla Nº 23

Tema Nº 2 **Comunicación entre padres e hijos**

OBJETIVO	METODOLOGÍA	MODALIDAD ORGANIZATIVA	RESPONSABLES	RECURSOS	EVALUACIÓN
Concienciar la importancia del diálogo en la familia y ayudar a fomentarlo	Aprendizaje colaborativo Estudio de casos Clase magistral	Talleres Videos Diapositivas Trabajos colaborativos Trabajos con muestras.	Rectora Vice rectora Facilitadora Dobe Comisión Religiosa Docentes	Sala de reuniones Folletos Proyector Laptop Pizarra Carteles	Participación activa Dramatizaciones Preguntas cortas Completar esquemas conceptuales Plenaria

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

Tabla Nº 24

Tema Nº 3 **El enamoramiento en los adolescentes**

OBJETIVO	METODOLOGÍA	MODALIDAD ORGANIZATIVA	RESPONSABLES	RECURSOS	EVALUACIÓN
Entender que en la adolescencia se vive una etapa difícil en la vida, que necesitas acompañamiento y orientación de los padres	Aprendizaje colaborativo Estudio de casos Clase magistral	Talleres Videos Diapositivas Trabajos colaborativos Trabajos con muestras.	Rectora Vice rectora Facilitadora Dobe Comisión Religiosa Docentes	Sala de reuniones Folletos Proyector Laptop Pizarra Carteles	Participación activa Dramatizaciones Preguntas cortas Completar esquemas conceptuales Plenaria

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

Tabla Nº 25

Tema: Nº 4 Educación para la sexualidad

OBJETIVO	METODOLOGÍA	MODALIDAD ORGANIZATIVA	RESPONSABLES	RECURSOS	EVALUACIÓN
Lograr que los padres adquieran la responsabilidad de educar a sus hijos en el amor y la sexualidad con el ejemplo diario.	Aprendizaje colaborativo Estudio de casos Clase magistral	Talleres Videos Diapositivas Trabajos colaborativos Trabajos con muestras.	Rectora Vice rectora Facilitadora Dobe Comisión Religiosa Docentes	Sala de reuniones Folletos Proyector Laptop Pizarra Carteles	Participación activa Dramatizaciones Preguntas cortas Completar esquemas conceptuales Plenaria

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

Tabla Nº 26

Tema Nº 5 Los vicios

OBJETIVO	METODOLOGÍA	MODALIDAD ORGANIZATIVA	RESPONSABLES	RECURSOS	EVALUACIÓN
Conocer que los vicios perjudican nuestra salud a través de ejemplos claros para tomar precauciones en la vida.	Aprendizaje colaborativo Estudio de casos Clase magistral	Talleres Videos Diapositivas Trabajos colaborativos Trabajos con muestras.	Rectora Vice rectora Facilitadora Dobe Comisión Religiosa Docentes	Sala de reuniones Folletos Proyector Laptop Pizarra Carteles	Participación activa Dramatizaciones Preguntas cortas Completar esquemas conceptuales Plenaria

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

Tabla Nº 27

Tema Nº 6 El Adviento y la Navidad

OBJETIVO	METODOLOGÍA	MODALIDAD ORGANIZATIVA	RESPONSABLES	RECURSOS	EVALUACIÓN
Conocer en que consiste el tiempo de adviento y preparar el corazón para vivir a plenitud en las próximas festividades.	Aprendizaje colaborativo Estudio de casos Clase magistral	Talleres Videos Diapositivas Trabajos colaborativos Trabajos con muestras.	Rectora Vice rectora Facilitadora Dobe Comisión Religiosa Docentes	Sala de reuniones Folleto Proyector Laptop Pizarra Carteles	Participación activa Dramatizaciones Preguntas cortas Completar esquemas conceptuales Plenaria

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

Actividades para conseguir el financiamiento

Realizar un Bingo en la Parroquia Colonche

Realizar una Rifa de Una Cocina.

Aporte de la Maestrante

7.5. Localización y cobertura espacial.

Se plantea la aplicación de esta propuesta en el colegio particular San Alberto Magno, ubicado en la parroquia Colonche, Cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena.

7.6. Población objetivo.

La población objetivo son los estudiantes actores de proceso de enseñanza aprendizaje y los Padres de familia, veedores y la comunidad como evaluadora externa del centro educativo, quienes se adaptarán a los nuevos cambios en pro del logro de las metas institucionales, consecuentemente encontrarán

satisfacción en el trabajo de los directivos y docentes y contribuirán a crear un mejor clima laboral donde se pongan en práctica las normas del buen vivir.

A través de este cambio que se pretende que los alumnos y padres de familia contribuyan en la tarea de enseñanza aprendizaje y a la vivencia de los valores que en la actualidad por el proceso de globalización y las tecnologías de la información y comunicación se están perdiendo en los alumnos del colegio San Alberto Magno.

También se influiría positivamente en su formación académica y actitudinal, fin último de la gestión de instituciones educativas. Finalmente, los directivos quienes visualizarán cambios positivos en la institución y asegurarán su permanencia en el tiempo.

7.7. Sostenibilidad de la propuesta.

La presente propuesta busca mejorar la convivencia en la institución como en el hogar de los educandos que en la actualidad está siendo amenazada por la deshumanización de la humanidad, que trae consigo las tecnologías de la información y comunicación. Con la aplicación de estos talleres se espera rescatar parte de los valores que se están perdiendo en todos los que hacen la comunidad educativa, para lo cual necesitamos los siguientes recursos:

Recursos humanos:

- Directivos.
- Docentes.
- Capacitadores especialistas en sus áreas.

Tecnológicos:

- Equipos de computación.
- Internet.

Materiales:

- Suministros de oficina y copias.

Físicos:

- Sala de reuniones.

Económicos:

- Honorarios del profesional para las capacitaciones
- Talleres de capacitación.
- Refrigerios

Organizacionales:

- Establecimiento de horas de reuniones colectivas e individuales.
- Comunicación vertical y horizontal.
- Comunicación asíncrona mediante el uso de recursos tecnológicos e internet.

7.8. Presupuesto.

La propuesta dura seis meses, es decir desde junio a Diciembre del 2012. Se considera los siguientes rubros (6 meses):

Concepto	Total
Suministros de oficina.	\$500.00
Talleres de capacitación. (6 talleres a \$100.00 cada uno)	\$600.00
Integración y refrigerios	\$1.000.00
Total	\$2.100.00

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

7.9. Cronograma.

ACTIVIDADES	MESES 2012									
	Abril	May	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic	
1. Reunión con directivos, para presentar la propuesta.	X									
2. Planificación de actividades de capacitación.	X									
3. Socialización el cronograma de talleres con docentes		X								
4. Selección de capacitadores, especialistas en las áreas escogidas y que faltan.			X							
5. Socialización de capacitaciones con los estudiantes y padres de familia				X						
6. TEMAS DE CAPACITACIÓN:					X					
a) Los valores										
b) Comunicación entre padres e hijos						X				
c) El enamoramiento en los adolescentes							X			
d) Los vicios								X		
e) El Adviento y Navidad									X	
7. Seguimiento y Evaluación mediante observación y encuestas					X	X	X	X	X	
8. Retroalimentación									X	
9. Evaluación de logro de objetivos									X	
10 Conclusiones y recomendaciones									X	

ELABORACIÓN: María Teresa Guale Tomalá

8.-BIBLIOGRAFÍA

Almeida Ruíz, A. (2009). Guía Didáctica de Gestión del Talento Humano. Loja. Universidad Técnica Particular de Loja.

Alvarez Gálvez, L. (2010). Proyecto de Grado I. Loja. Universidad Técnica Particular de Loja.

Antunez, S. "Claves para la Organización de Centros Escolares".
Barcelona.

Carballo Elme, (oct 2005).

Carrillo Montero, O. (2003). Los Valores Humanos. Manta. Litocopias Calidad.

Cons Rodríguez Néstor (2008).

Cornejo, Miguel Ángel (1996). Cómo educar en valores: materiales, textos, recursos y técnicas México D. F. Editorial Grijalbo. Primera edición.

Correa Jaramillo Carlos (2010).

Chavarría Olarte, M. (2007). Educación en un Mundo Globalizado. México. Trillas.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones. México: McGrawHill.

Chiñas Briseño Faustina (2005).

Diccionario de la real academia de la lengua Española (Vigésima segunda edición).

Díaz, Esther y González, Rosa. Infinitud Humana: la Grandeza de los Valores
Barcelona. Editorial praxis S. A.

Educación en Valores 1986 Lima. Centro de Proyección Cristiana. Primera edición.

Farjat, Liliana Gestión Educativa Institucional. De las Intenciones a las concreciones. Lugar Editorial. 1998.

Fernández (1998: 11, citado en Martín, 2001: 186)

Ferreira y otro "El Plan Educativo Institucional". Novedades Educativas. Buenos Aires. 1996.

García, M. (2000). Administración Educativa. Loja: UTPL

Kemmis (1994)

Koontz Harold (2000)

Lucini, Fernando. 1999. Educación en Valores. Madrid. Grupo Anaya Editorial. Primera edición.

Mantilla, William. (2000). Educación y gerencia. Bogotá: Conciencias y Universidad Externado de Colombia.

Martí José, Discurso de Steck (1980).

Orejuela Escobar Eduardo (1987).

Oroño Raúl Darío (1995) Universidad Bolivariana radiorp@gmail.com.

Política Educativa (1994).

Torres Díaz, Juan Carlos. (2010). Guía didáctica, Educación y sociedad. UTPL Loja-Ecuador.

Pérez Etal (2004)

Rincón Latorre Arnal (1994).

Robbins, (1993).

Valencia Ana Cecilia (2005).

Vásquez Lema, Marcelo (2008), Cualidades del líder de hoy. [En línea]. Disponible en: http://www.degerencia.com/articulo/cualidades_del_lider_de_hoy [Consulta 23-02-2011] .

Yuste Moyano Rafael (2005) Profesor de ética empresarial en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de ETEA (Institución Universitaria de la Compañía de Jesús) (Córdoba) 18/07/2005.

Yarce Jorge Bennis (1995), Perfil de los docentes de formación para el trabajo y de la educación técnica: centros educativos de fe y alegría en los estados Táchira, Mérida, Trujillo.

Referencias electrónicas

<http://www.monografias.com/trabajos6/etic/etic.shtml>.

<http://www.rae.es/rae.html>.

<http://www.educacion.gov.ec/interna.php?txtCodInfo=154>

<http://www.diariopyme.com/2010/02/la-importancia-de-la-gestion/> [Consulta 4-02-2011].

<http://www.slideshare.net/lorelío7/tipos-de-gestin> [Consulta 6-02-2011]

<http://www.gestionyadministracion.com/empresas/gestion-administrativa.html> [Consulta 6-02-2011].

http://www.helios3000.net/retazos/jefe_lider.shtml [Consulta 20-02-2011]

<http://www.monografias.com/trabajos13/lidered/lidered.shtml> [Consulta 24-02-2011].

<http://www.monografias.com/trabajos6-/etic/etic.shtml> [Consulta 10-03-2011].

9.-APÉNDICES

a) Talleres de Capacitación

TEMA: COMUNICACIÓN ENTRE PADRES E HIJOS

OBJETIVO: concienciar la importancia del diálogo en la familia y ayudar a fomentarlo

ACTIVIDADES PREVIAS:

Se requiere que los dirigentes en su respectiva hora con los alumnos, traten el tema sobre sus familias.

Después de sensibilizar, pedir a los estudiantes imaginarse lo que harían o sentirían si supieran que a uno de sus padres le queda poco tiempo de vida...

Hacer que el chico le escriba una carta (colocando el nombre de su padre o madre). Quizás la última... (La carta será entregada a los padres en el II Encuentro Mensual, no debe informarse de este fin al joven)

RECURSOS Oración de las familias en Diapositivas, Carta de sus hijos, palabras claves en afiches, hojas y esferos para cada padre, copia de la hoja de padres.

PROGRAMA: 14H30 A 15H30

ORACIÓN – BIENVENIDA –CANTO

DINÁMICA: Adivina las palabras. Expresar con mímicas (breve, ayudar si es necesario)

hablar escuchar amistad confianza respeto perdón
amor

HAY UNA FRASE QUE RELACIONA

A TODAS LAS ADIVINADAS ¿CUÁL ES?

INTRODUCCION O ANUNCIO DEL TEMA (breve)

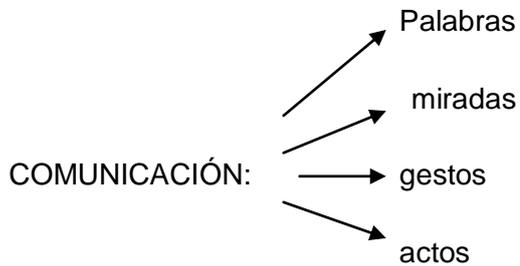
REFLEXIONES VERBALES: Al hacer las siguientes qué nos responderían:

¿Existe diálogo en su familia? Mucho, poco o nada ¿por qué?,

¿Qué se necesita para fomentarlo?,

¿Creen Uds. Que los hijos son el reflejo de sus padres? ¿Por qué?... ..

Entregar copias ¿Cuáles de los conserjes creen Uds. Que son los más importantes? ¿Por qué?



ESCUCHAR PARA SER ESCUCHADO
PRIMERO AMAR Y RESPETAR AL CONCUYE
ESTAMOS LLAMADOS A LA PERFECCIÓN
LA FAMILIA SAGRADA: NUESTRO MODELO AMAR A DIOS Y AMARSE ENTRE SÍ

ENTREGAR LA CARTA DE LOS HIJOS, LEERLA.

RESPONDER A LA CARTA DE LOS HIJOS

COMPARTIR OPINIONES

PARA MEDITAR EN CASA:

Si creemos que los hijos son el reflejo de los padres. ¿por dónde debemos empezar a practicar el diálogo afectivo, comprensión, perdón, respeto, confianza...amor?

ORACIÓN DE LOS PADRES Y DESPEDIDA

TEMA: EDUCACIÓN DEL AMOR Y LA SEXUALIDAD

OBJETIVOS: Lograr que los padres adquieran la responsabilidad de educar a sus en el amor y la sexualidad con el ejemplo diario.

RECURSOS HUMANOS: Grupo de colaboradores para presentar escenas donde se trate de Mala información sobre la sexualidad en la calle y la información educada que debe darse en el hogar.

MATERIALES: Oración de las familias

PROGRAMA: Desde las 14:30 a 15:30

Oración -Bienvenida

Presentación del tema con escenas.

Significado de: Sexualidad y Genitalidad.

Trabajos en grupo por paralelos (tiempo 15 minutos)

PREGUNTAS

1. ¿Qué pensamos sobre la sexualidad?
2. ¿Creen ustedes que los medios de comunicación están educando bien sobre este tema tan delicado?
3. ¿A quién corresponde hablar sobre este tema a jóvenes y a niños?

Se pide a los padres que participen después del trabajo.

- Descubrir título del tema y al hablar del mismo respetando criterios dados por los padres.
- Canto y despedida.

TEMA: EL ENAMORAMIENTO EN LOS ADOLESCENTES

OBJETIVOS

Concientizar quiénes son los y las adolescentes: Qué piensan, qué sienten

La importancia que tiene en ellos el enamoramiento y sus consecuencias

Cómo orientar el enamoramiento en los adolescentes

Entender que en la adolescencia se vive una etapa difícil en la vida, que necesita acompañamiento y orientación por parte de los padres.

- 1. ORACIÓN**
- 2. PRESENTACIÓN DE JÓVENES** (Dicen lo que sienten y piensan)

Tienen un letrero y lo pegan en al pizarra

Características de los y las adolescentes.

3. INTRODUCCIÓN DEL TEMA

“El Enamoramiento en los adolescentes “.

No podemos entender el enamoramiento si antes no comprendemos quiénes son los adolescentes.

¿Qué es el enamoramiento?

¿Cuál es su importancia?

- 4. ESCENA:** Historia de Jamil y María”
- 5. TRABAJO GRUPAL DE PADRES:** Preguntas de reflexión historia de Jamil y María
PLENARIA
LEAMOS LA CARTA DE UN HIJO A SUS PADRES Y HAGAMOS NUESTRO COMPROMISO
COMPARTAMOS NUESTRO COMPROMISO
CANTO
CONCLUSIONES Y DESPEDIDA

TEMA: EDUCACIÓN DEL AMOR Y LA SEXUALIDAD

OBJETIVO: Lograr que los padres adquieran la responsabilidad de educar a sus hijos en el amor y la sexualidad con el ejemplo diario.

RECURSOS HUMANOS: Grupo de colaboradores, para presentar escenas donde se trate de: mala información sobre la sexualidad en la calle y la información educada que debe darse en el hogar.

MATERIALES: Oración de las familias

PROGRAMA:

Oración – Bienvenida

Presentación del tema con escenas

Significado de sexualidad y genitalidad

Trabajos en grupo.

PREGUNTAS

1.-¿Qué pensamos sobre sexualidad?

2.-¿Creen ustedes que los medios de comunicación están educando bien sobre este tema tan delicado?

3.-¿ A quién corresponde hablar sobre este tema a jóvenes y a niños?

Se pide a los padres que participen después del trabajo

Descubrir título del tema y hablar del mismo respetando criterios dados por los padres.

Canto y despedida.

LOS VICIOS

¿QUÉ ES UN VICIO?

Demasiado apetito de una cosa, que incita a usar de ella con exceso.

PARA REFLEXIONAR:

¿Qué cosas se pueden convertirse en un vicio?

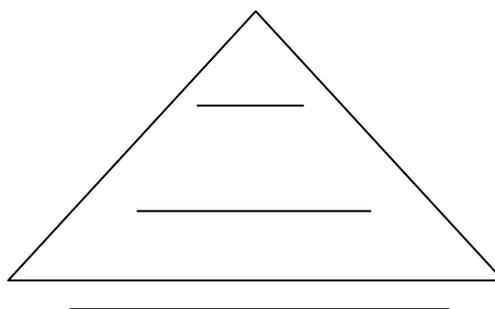
¿Pueden ser los vicios causa del fracaso familiar? ¿Por qué?

¿Por qué nuestra sociedad acepta al alcoholismo como algo “normal”?

“Somos imagen y semejanza de Dios, ésta en nuestra dignidad, el hombre alcohólico pierde su semejanza con Dios”

COLOCAR LA LETRA QUE CREES QUE CORRESPONDA EN LA PIRÁMIDE

- A) Trabajo
- B) Diálogo familiar
- C) Dios en la familia
- D) Vida afectiva y recreativa



El éxito en la vida familiar depende de:

ORACIÓN

Señor Jesús, nosotros los padres, hemos recibido el encargo de mantener y fructificar nuestra familia, te pedimos con humildad no mires nuestras fallas sino más bien ayúdanos a rectificar nuestras malas actitudes egoístas como el alcoholismo, la poca atención

al diálogo, el exceso de trabajo que se va matando el amor en el hogar. Aquí estamos dispuestos a ser tus instrumentos, limpia nuestros corazones y llénanos de tu amor, para cumplir a cabalidad con nuestra misión, Jesús en ti confiamos. Amén.

TEMA: EL ADVIENTO

ORACIÓN:

Padre, despierta en nosotros el deseo de prepararnos a la venida de CRISTO con la práctica de las obras de misericordia, para que, puestos a su derecha el día del juicio, podamos entrar al reino de los cielos. AMÉN

PRESENTAR CORONA DE ADVIENTO

La corona contiene:

Un círculo de follaje verde, la forma redonda simboliza la eternidad.

El color verde la esperanza y la vida ya enrollada en un listón rojo. Simboliza el amor de Dios que nos envuelve en el nacimiento del hijo de Dios.

4 velas que simboliza nuestra fe.

LEER TEXTO BIBLICO: MT 24,37-44

La navidad no solo es luces, adornos, regalos, cena y villancicos...

Para los cristianos es una fiesta muy importante, pues celebran el nacimiento de Jesús. Por este motivo cuatro semanas antes de la navidad, los cristianos preparan esta fiesta recordando como María espero y se preparó para el nacimiento de Jesús:

ES EL ADVIENTO.

En este tiempo, los cristianos hacen propósitos para mejorar y parecerse a María. Es el tiempo propicio para ser generosos con los que no tienen y sobre hacer mucha oración y una buena confesión, para que la noche de 24 de diciembre llamada noche buena podamos abrir las puertas de nuestro pesebre interior a Jesús recién nacido y podamos gozar de la alegría de la navidad.

Las iglesias y hogares se decoran con la corona de adviento. Cada vela simboliza los domingos que faltan para la navidad.

CANTO

María y San José buscan un lugar

En Belén de Judá Jesús nacerá

Un pesebre para ti, mi niño Dios

Un pesebre para ti en mi corazón.

LA NAVIDAD

Realizar oración que consta en la hoja de padres. Luego encender dos velas de la corona d adviento, que representan a las dos semanas que ya llevamos del adviento.

Lectura del evangelio de San Mateo

¡Breve explicación!

Empezando por el ejemplo de Noé, que un día en el que menos pensaron sobrevino el diluvio y solo se salvó Noé y su familia.

Meditamos también el día de nuestra muerte que será cualquier día.

Debemos estar preparados para cuando llegue Jesús por segunda vez. Pues nadie sabe ni el día ni la hora.

En adviento nos preparamos para el nacimiento de Jesús y la segunda venida de Jesucristo.

Hay que hacer limpieza interior.

PRESENTAR UN ÁRBOL DE NAVIDAD

El árbol esta con adornos que son antivalores, luego con la participación de los padres reemplazamos por valores.

- ❖ envidia
- ❖ egoísmo
- ❖ tristeza
- ❖ odio
- ❖ incomprensión
- ❖ mentira
- ❖ irrespeto
- ❖ impuntualidad
- ❖ afecto
- ❖ generosidad
- ❖ alegría
- ❖ amor
- ❖ comprensión
- ❖ verdad
- ❖ respeto
- ❖ puntualidad

Mientras sucede el cambio colocar música.

Explicar que hay muchas acciones que se pueden realizar como:

Escuchar, ayudar, compartir, obedecer, aceptar a todos, consolar, confiar en los demás y sobretodo perdonar.

¡Explicar los propósitos!

Es ya muy personal. Puede ser uno semanal hasta la navidad.....

PARA TERMINAR RECORDAR: que el adviento son cuatro semanas que nos preparan para la navidad.

Canto Final: María y San José. Que consta en hoja de padres.

b) Solicitud para realizar Investigación

Colonche, diciembre 17 del 2010

Lcda. Angélica Catuto Rosales

RECTORA ENCARGADA DEL COLEGIO SAN ALBERTO MAGNO

Ciudad

En su despacho.-

Reciba un cordial saludo, augurándole éxitos en su ardua tarea de enseñar, y sobre todo de guiar a tan prestigiosa institución, aprovecho para comunicarle y solicitarle lo siguiente:

En la actualidad me encuentro en la etapa de desarrollo de la Tesis de Grado previa obtención del título de Magister en Gerencia y Liderazgo Educacional, con el tema **“Gestión, liderazgo y valores en las instituciones educativas”** por lo que solicito su autorización respectiva para realizarla en la institución que Usted acertadamente dirige.

De ser aceptada mi petición se me brinden las facilidades necesarias, así como la firma de un acta de compromiso formal que debe ser remitida a la Universidad.

Por la atención brindada a mi petición, me suscribo de usted no sin antes manifestar mis sinceros agradecimientos.

Atentamente

Lcda. María Teresa Guale
Maestrante de UTPL.



**COLEGIO PARTICULAR MIXTO
"SAN ALBERTO MAGNO"**

Parroquia Colonche – Santa Elena
correo electrónico sanalberto_colonche@yahoo.com
Teléfono 2529851

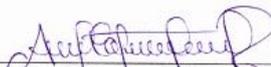
CERTIFICADO

**LA SUSCRITA VICE RECTORA DEL COLEGIO PARTICULAR MIXTO
"SAN ALBERTO MAGNO" LIC. ANGÉLICA CATUTO ROSALES.**

CERTIFICA: Que la señorita Licenciada María Teresa Guale Tomalá desarrolló el tema **GESTIÓN DE LIDERAZGO Y VALORES EN EL CENTRO EDUCATIVO SAN ALBERTO MAGNO, DURANTE EL PERIODO LECTIVO 2011- 2012,** previo a la obtención del Título de Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo.

Es todo lo que puedo certificar en honor a la verdad.
Colonche, Octubre de 2011.

Atentamente,


Lic. Angélica María Catuto Rosales
VICE RECTORA.



c) Encuestas:

**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja**



MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ENCUESTA A DIRECTIVOS

Sr. (a) Gestores Educativos:

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

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo-----

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

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

1.- TIPO DE ESTABLECIMIENTO.

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

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 cuáles) -----

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

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

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

SI (_____) NO (_____)

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

- a. Director ()
- b. Rector ()
- c. Consejo Directivo ()

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

SI (_____) NO (_____)

7. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
A	Excelencia académica			
B	Desarrollo profesional de los docentes			
C	La capacitación continua de los docentes			
D	Trabajo en equipo			
E	Vivencia de valores institucionales y personales			
F	Participación de los padres de familia en las actividades programadas			
G	Delegación de autoridad a los grupos de decisión			

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

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

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

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

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

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

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

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

LA PREGUNTA 12, 13 Y 14 DEBE SER RESPONDIDA CON TÉRMINOS SÍ O NO.

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

- a. (____) Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.
- b. (____) Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución
- c. (____) Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente
- d. (____) Mantener actualizada la metodología
- e. (____) Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros
- f. (____) Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.
- g. (____) Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos
- h. (____) Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo
- i. (____) Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.
- j. (____) Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.

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

Si () No ()

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

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

¡Gracias por su colaboración!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ENCUESTA A DOCENTES

Sr. Profesor:

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

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

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. SIEMPRE
2. A VECES
3. NUNCA

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

a. Fiscal ()

b. 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 se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general, la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.			
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes- estudiantes- familias- asociación civil- padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.			
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza			
6. Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.			
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje trasversal de la formación integral del estudiante.			
8. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.			
9. Sentirme poco integrado en el colegio y entre los compañeros			
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.			
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.			
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.			
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica			
14. Los directivos 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			

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ENCUESTA A ESTUDIANTES

Estudiante:

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

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

2. CUESTIONARIO

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

¡Gracias por su colaboración!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

ENTREVISTAS A DIRECTIVOS: Rector/ Vicerrector/Director/Supervisor

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

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

¡Gracias por su colaboración!

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja



MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS PADRES DE FAMILIA

Padres de familia:

Este cuestionario intenta recabar sus opiniones acerca de la ADMINISTRACION, GESTION Y LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES DEL CENTRO EDUCATIVO donde usted ha depositado su confianza. El cuestionario evalúa sus percepciones sobre el AMBIENTE REAL—CLIMA ESCOLAR que existe en el establecimiento.

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de estas situaciones.

Cada declaración tiene tres posibles respuestas.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

MATERIA DE ESTUDIO

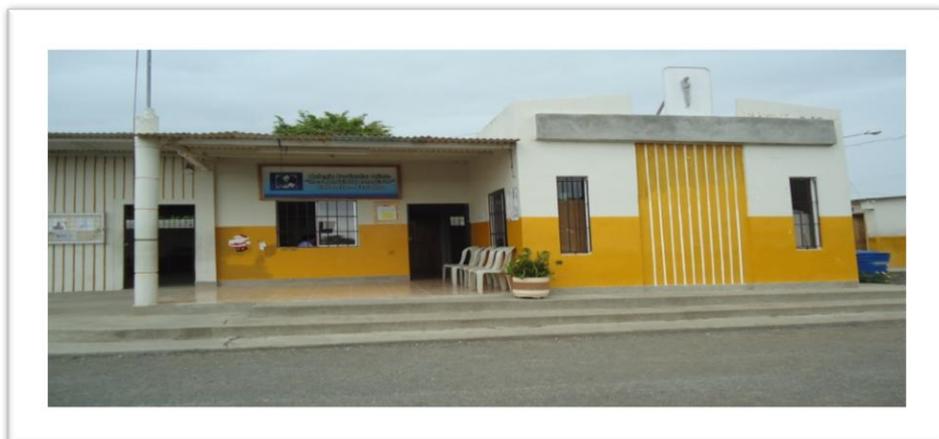
- a. Fiscal ()
- b. Fiscomisional ()
- c. Municipal ()
- d. Particular laico ()
- e. Particular religioso ()

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	Siempre	A veces	Nunca
1. El Director/Rector toma en cuenta las opiniones de los padres de familia.			
2. Las autoridades involucran a los padres de familia para que colaboren en el desarrollo de las actividades educativas.			
3. Los padres de familia realizan gestiones tendientes a mejorar las condiciones materiales del establecimiento.			
4. Las autoridades hacen participar a los padres de familia en las comisiones designadas.			
5. Las autoridades motivan a los padres de familia a que se interesen por los problemas de sus hijos en el colegio.			
6. Los padres de familia inculcan valores y principios a sus hijos			
7. Los padres de familia contribuyen con las autoridades y docentes en fomentar el respeto en sus hijos.			
8. Las autoridades mantienen informados a los padres de familia de los problemas que ocasionan los estudiantes.			
9. Las autoridades dejan que los padres de familia resuelvan los problemas de los estudiantes.			
10. Los padres se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.			

¡Gracias por su colaboración!

c.- Fotos de Actividades Realizadas



FACHADA DEL COLEGIO SAN ALBERTO MAGNO



LIC. MARÍA GUALE SOLICITANDO PERMISO PARA REALIZAR EL TRABAJO



LIC. MARÍA GUALE SOCIALIZANDO LAS ENCUESTAS A PADRES DE FAMILIA



LIC. MARÍA GUALE SOCIALIZANDO ENCUESTAS CON DOCENTES



LIC MARÍA GUALE SOCIALIZANDO ENCUESTAS CON ESTUDIANTES

d.) Recortes tomados de diversos diarios referentes a la gestión educativa.

EL UNIVERSO
Domingo 17 de julio del 2011 **CIUDA**

Jóvenes educan en campaña vial

ormas

Los estudiantes se ubicaron a lo largo de la 9 de Octubre desde Lorenzo de Garaycoa hasta la calle Malecón y todo el Malecón, desde la avenida Olmedo hasta Tomás Martínez.

Kelly Gallardo, alumna de sexto año del colegio Amarilis Fuentes, indicó que su labor es explicarle a los peatones que no están permitidas las carreras de autos, y quien infrinja esta ley será sancionado con \$ 264 de multa, la pérdida de 10 puntos en su licencia de conducir y 3 días de prisión.

Maité Vallejo, estudiante de este mismo plantel, expresó que esta tarea es parte de una nota complementaria para obtener cuatro notas, las que les permitieran graduarse.

Ricardo Cabada, de 15 años y alumno de la Escuela de la Comisión de Tránsito, relató que es común ver cómo los peatones no respetan las líneas cebras. "A los conductores se les está pidiendo que no bloqueen las intersecciones y permitan ver las señales", dijo él.

Jipson Cornejo, de 16 años y estudiante del colegio José Peralta, sostenía un megáfono en la av. 9 de Octubre y Boyacá para pedir a las personas que conduzcan con precaución.

"Está bien que se realice esta campaña", indicó Cornejo mientras sus compañeros informaban a otros peatones sobre lo que dice la Ley de Tránsito acerca de conducir mientras se habla por celular.

El peatón Marcos Martínez, de 39 años, calificó como positiva esta acción. "Los chicos nos instruyen y ellos aprenden".

Estudiantes de colegio paron en la campaña

Los maestros deben orientar a sus alumnos desde temprana edad para que aprendan a discutir de manera inteligente sobre qué es lo justo o no. El argentino Isabelino Siedes estuvo en Guayaquil en el colegio Cruz del Sur para instruir a los educadores al respecto.

pechar que hubo bastante manipulación o manejo por parte de los docentes.

También existen normas que están en las escuelas y deben comunicarse pero con argumentos. Por ejemplo, un compañero no le puede pegar al otro, y viceversa. Incluso hay normas que funcionan como reglas internas en el salón de clases que deben discutir los chicos. Como, por ejemplo, ¿se puede llevar juguetes o no? Pues eso no está generalmente puesto en un reglamento ni está en la Constitución del Ecuador.

Entonces, expresa Siedes, la maestra tiene la oportunidad de delegar la potestad legislativa a los chicos. Les podría enseñar, a discutir si conviene o no la norma de traer juguetes, si juegan con estos cada uno o los comparten o si los llevan una vez por semana y si cada uno se hace cargo de sus cuidados.

“Si los chicos participan de ese debate, de cuál es la norma más justa, empiezan a aprender a discutir sobre los diferentes aspectos que debe tener esta para que sea más justa y probar si funciona o no”, asegura.

PARTICIPACIÓN DE TODOS

Lo fundamental es que la maestra delegue la potestad legislativa al grupo de estudiantes. En una nación está delegada al conjunto de la población. En principio de cantidades y no participan todos en la formación de las normas, sino mediante representantes. Pero en localidades pequeñas hay experiencias de asambleas regionales o locales donde se puede discutir la norma. Incluso funciona en el consorcio de un edificio donde hay cuestiones normativas que se eje-

se saca la basura o cómo se van a resolver los temas en conjunto.

Siedes recalca sobre la importancia de que todos los chicos participen. Puede ocurrir que para algunas tareas elijan representantes y que cuando empiecen a discutir una norma lo probable es que las primeras formulaciones salgan mal. Pero no hay de qué preocuparse porque eso también pasa como ciudadanos. “Muchas veces se piensa que van a funcionar políticamente las cosas, pero no siempre salen bien, pues en ningún país la democracia se hace de un día para el otro”.

Generalmente, los alumnos establecen normas que poco tiempo después dicen que ya no sirven más, que están mal pensadas y que deben cambiarlas. Aquí también es importante que la maestra o maestro les ayuden a pensar. Por ejemplo, cada cuánto se debe cambiar la norma y cuándo volver a discutir si sirvió o no, para analizar si tiene sentido conservarla o mejorarla.

A partir de ese ejercicio, agrega Siedes, los alumnos empiezan a dialogar en el mismo nivel de las discusiones políticas de los adultos, pero a muy temprana edad. Y si se logra que los estudiantes se pongan en el lugar de quién produce la norma es mucho más probable que encuentren el sentido de respetarla, porque entiende lo difícil que ha sido construirla y que es del interés de todos.

ENSEÑAR JUSTICIA ESCOLAR

La justicia escolar se enseña desde el principio cuando en un salón de dos o más alumnos tienen la posibilidad de hablar y discutir. Quizás no todavía sobre los juguetes, pero sí acerca de cosas más