



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 Colegio
Alvernia durante el año 2010-2011."*

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

ESTUDIANTE:

Martha del Pilar Arévalo Andrade

DIRECTOR:

Mg. Guerrero Jiménez Galo Rodrigo

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO - CARCELÉN

2012

CERTIFICACIÓN

Loja, 20 de octubre 2011

Galo Guerrero Jiménez
DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

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

.....
Galo Guerrero Jiménez
DIRECTOR DE TESIS

AUTORÍA

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

F.....

Nombre

Cl.

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE LA TESIS DE GRADO

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Martha del Pilar Arévalo Andrade, 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”.

.....

Martha Arévalo Andrade

Loja, octubre 20 2011

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja por sus guías y asesoramiento técnico y pedagógico en especial a la Magister Marianita Buele que fue un soporte directriz para desarrollar nuestra tesis.

No puedo olvidar de la colaboración de las autoridades, Directivos y compañeros de trabajo que estuvieron siempre conmigo en la investigación, motivación y asesoramiento, que son la esencia misma de solidaridad y compañerismo.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, a mi esposo Ramón que es el soporte que me impulsa a buscar la innovación hacia el bien de la sociedad, a la juventud donde se encuentran mis razones de vivir: Michelle y Dennys que son los gestores de mi dedicación.

ACTA DE COMPROMISO ENTRE EL CENTRO EDUCATIVO Y EL PROFESIONAL EN FORMACIÓN DE MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

ACTA DE COMPROMISO

En la ciudad de Quito a 22 días del mes de noviembre del 2010, Yo Martha del Pilar Arévalo Andrade con CI. 060216564-9, en calidad de maestrante y como un requisito para el Proyecto de Grado expongo que:

Como un aporte a la Institución y consciente de que la educación es parte vital del ser humano, que el profesor debe capacitarse para servir con eficacia y eficiencia ante una sociedad globalizada, para crear seres útiles a la sociedad, ME COMPROMETO, libre y voluntaria a aplicar mi PROYECTO DE GRADO en Gerencia y liderazgo Educativo con el tema: Gestión, Liderazgo y valores en la Administración de los centros Educativos para lo cual acudo a la Madre María del Socorro Bravo Superiora y Asesora Legal de la Institución Educativa del Colegio Alvernia, quién me autoriza realizar con responsabilidad y dedicación

Para constancia firman

.....
Madre. Ma. Del Socorro Bravo
SUPERIORA DE LA INSTITUCIÓN

.....
Martha Arévalo Andrade
MAESTRANTE

INDICE DE CONTENIDOS

	Página
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
AUTORÍA	iii
ACTA DE SESIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA	vi
CERTIFICADO INSTITUCIONAL	vii
INDICE DE CONTENIDOS	viii
RESUMEN	
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	4
2.1 La Gestión	4
2.2 Importancia	8
2.3 Tipos de Gestión	9
2.4 Tipos de liderazgo	14
2.5 Diferencias entre Directivo y Líder	17
2.6 Los valores y la educación	18
2.6.1 El sistema educativo en la sociedad	19
2.6.2 El aprendizaje significativo	22
2.6.3 Calidad en educación	24
2.7 Plan de acción	25
3. PROCESO METODOLÓGICO	26
3.1 Participantes	26
3.1.1 Tipo de investigación	29
3.1.2 Métodos de investigación	29
3.2 Materiales e instrumentos	30
3.2.1 La muestra	30
3.2.2 Encuesta	31
3.3 Método y procedimiento	31
4. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL	32

	Página
4.1 Instrumento de gestión educativo	32
4.1.1 Manuales de organización	33
4.1.2 El Código de Ética	38
4.1.3 El Proyecto educativo institucional	39
4.1.4 El Plan operativo anual	71
4.2 Análisis estratégico interno	72
4.2.1 Fortalezas	72
4.2.2 Debilidades	72
4.2.3 Oportunidades	73
4.2.4 Amenazas	73
4.3 Clima escolar y convivencia con valores	73
4.3.1 Dimensiones pedagógicas curriculares y valores	74
4.3.2 Dimensiones organizativas operacionales y valores	74
4.3.3 Dimensiones administrativas financieras y valores	75
4.3.4 Dimensiones comunitarias y valores	75
4.4 Reglamento interno del colegio Alvernia	78
4.4.1 Matriz FODA	90
4.4.2 Factores internos	90
4.4.3 Factores externos	91
4.5 Relatoria del proceso de aplicación de los instrumentos de investigación	94
4.5.1 Conclusiones y recomendaciones	95
4.5.2 Recomendaciones	96
5. RESULTADOS	97
5.1 De la encuesta de los Directivos	97
5.2 De la encuesta a Docentes	109
5.3 De la encuesta a Estudiantes	114
5.4 De la encuesta a Padres de familia	117
5.5 De la entrevista a Directivos	120
6. DISCUSIÓN	123
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	127
8. PROPUESTA DE MEJORA	129
8.1 Título de la propuesta	129
8.2 Justificación	130
8.3 Objetivo de la propuesta	131

	Página
8.3.1 Objetivos generales	131
8.3.2 Objetivos específicos	131
8.4 Actividades	131
8.5 Localización y cobertura espacial	132
8.6 Población objetivo	132
8.7 Sostenibilidad de la propuesta	133
8.8 Presupuesto	134
8.9 Cronograma	135
9. BIBLIOGRAFÍA	136
ANEXOS	138

INDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1: Personal Docente del Colegio Alvernia clasificados por sexo	26
Tabla 2: Personal Docente del Colegio Alvernia clasificados por edad	27
Tabla 3: Personal Docente del Colegio Alvernia clasificados por años de experiencia	27
Tabla 4: Personal Docente del Colegio Alvernia clasificados por títulos académicos	28
Tabla 5: Padres de familia del Colegio Alvernia clasificados por sexo	28
Tabla 6: Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo	97
Tabla 7: Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la Organización	98
Tabla 8: Las tareas de los miembros de la Institución y el manual de Normas	99
Tabla 9: El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones	99
Tabla 10: Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos	100
Tabla 11: La Administración y liderazgo del Centro educativo promueve	101
Tabla 12: Habilidades de liderazgo que se requiere para dirigir una Institución	102
Tabla 13: Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la Institución escolar	103
Tabla 14: Organismos que integran la Institución	104
Tabla 15: Actividades del Equipo Educativo, Equipo Didáctico, junta de Profesores	105
Tabla 16: Los Departamentos Didácticos y sus acciones	106
Tabla 17: La Gestión Pedagógica, diagnóstico y soluciones	107
Tabla 18: Materiales de Planificación educativa	108
Tabla 19. Resultados de la encuesta a Docentes	109
Tabla 20: Resultado de la encuesta a Estudiantes	114
Tabla 21: Resultado de la encuesta a Padres de Familia	117
Tabla 22. Resultado de la entrevista a Directivos	120

RESUMEN

Esta investigación se realizó para conocer en que situación se encuentra la Gerencia y Liderazgo del Colegio particular Franciscano Alvernia ubicado en la ciudad de Quito, el mismo que cuenta con la sección Básica y Bachillerato.

El trabajo se realizó a través del diagnóstico situacional de la institución en base a encuestas y entrevistas a Directivos, Docentes, Padres de Familia y estudiantes. El análisis de resultados se determinó mediante la elaboración de cuadros estadísticos.

Los docentes muestran responsabilidad para organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia pero falta trabajar en equipo con los Directivos. El colegio cuenta con una buena infraestructura y mobiliario.

El Departamento técnico no cuenta con programas de capacitación, que permita estar al día con los cambios metodológicos e innovadores de la tecnología respecto a la educación. Se determina que existe un 50% de docentes que organizan y desarrollan las actividades educativas, pero no hay propuestas del equipo directivo a la capacitación y elaboración de los proyectos, planes y programaciones institucionales.

Se propone formar grupos de talleres para la creación de un aula virtual, en la cual el docente se capacite e investigue sobre los avances tecnológicos en educación y los pueda revertirlos a sus alumnos de forma positiva.

La Gerencia y el Liderazgo de la institución debe fortalecer el desarrollo de la institución, que a pesar de tener, normas, principios, reglamentos no hay un total desenvolvimiento para realizar cambios de innovación.

1. INTRODUCCIÓN

Este proyecto permite comprender, analizar y desarrollar la capacidad de gestión y liderazgo educativo teniendo como objetivo principal dotar de instrumentos valorativos a los integrantes de una comunidad educativa, para que conozcan y comprendan la labor tan significativa como es la gestión educativa y actuar en el medio social, cumpliendo con los retos que le impone un futuro dado.

La propuesta educativa surge de una opción institucional que se deriva de los principios y políticas institucionales, más o menos formalizados, implícitos y explícitos; sin embargo en el presente trabajo se quiere dar un enfoque amplio de lo que es la gestión, Liderazgo y Valores en la administración de los centros educativos y particularmente he tomado como referencia a la institución donde se labora como es en mi caso el Colegio Alvernia que se encuentra ubicado en la Av. La Prensa y la Av. De el Maestro en el sector norte de la ciudad de Quito, con la finalidad de mejorar los procesos educativos y tomar decisiones profesionales para el desarrollo integral del estudiante y la comunidad.

El proyecto sobre la gestión y liderazgo educativo, responde a los requerimientos técnicos y lineamientos de la pedagogía actual, que nos permite conocer la situación socio-económica de los habitantes al que esta inmerso dicha institución para ello este proyecto comprende un proceso de investigación tendientes a solucionar las necesidades que tiene la Institución y resolver varios problemas del sector, los cuales se han generado por el desconocimiento de la gestión educativa, liderazgo educativo y gestión en valores.

La educación es el eje central del desarrollo de un país pues de ella depende el progreso de la nación, por ello el estado debe tomar mucha importancia al quehacer educativo de ello depende que en nuestra sociedad exista hombres y mujeres dignos, honestos decididos a mejorar la situación actual en que se desarrolla, por ello se debe empezar por los centros educativos con la mente siempre de un cambio de fortalecer la democracia, la paz y una vida de solidaridad social.

La crisis actual de la educación ha ocasionado serios problemas educativos que afectan directamente al desarrollo integral del ser humano. La falta de valores es una preocupación constante para la comunidad en general, es necesario ofrecer una educación con desafíos de educar con calidad, con excelencia tanto objetiva como científica y humanística.

El desarrollo de un proceso educativo en el colegio mencionado es de vital importancia por cuanto dinamiza los procesos educativos, gestiona los sistemas comunicacionales y mejora las perspectivas de crecimiento aportando a la comunidad para el fortalecimiento de una sociedad más justa y humana.

Dentro del Objetivo General es fortalecer un sistema de gestión, liderazgo y valores en la administración en el Colegio Alvernia ubicado en la parroquia de Cotocollao en el sector norte de la ciudad de Quito, impulsando factores innovadores en la formación integral de los miembros de la Comunidad Educativa.

Existen también objetivos específicos como implementar en la Institución Educativa la filosofía organizacional, tomando como base fundamental la gestión educativa, liderazgo y calidad en valores.

Promover una comunicación clara, fluida y creativa entre los miembros de la comunidad educativa del Colegio Alvernia como una estrategia de expansión de programa de gestión educativa.

Capacitar al personal directivo y docente sobre los sistemas de procesos, a través de la definición educativa creando espacios de diálogo entre todos los miembros.

Socializar el sistema de gestión educativa y liderazgo a implementarse en la institución para una adecuada práctica de valores y así llegar a la calidad educativa.

La factibilidad esta en la descripción de la ingeniería del proyecto

El programa tendrá cuatro componentes: el de Fortalecimiento Institucional y sistema de seguimiento, la Estrategia de expansión del Sistema, capacitación continua y gestión del programa en valores.

El programa contará con cuatro componentes: el de Fortalecimiento institucional y sistema de seguimiento, expansión del sistema, capacitación continua y gestión del programa de valores.

Se requiere de un fortalecimiento Institucional para alcanzar la capacidad de administrar la gestión educativa de calidad. Se debe iniciar con un ajuste sistemático de su estructura organizacional de manera que se incorpore el manejo y administración de los recursos, los procesos de planificación y presupuesto, crear un sistema de evaluación para tomar correctivos a tiempo.

Los Directivos deben estar conscientes del rol que desempeñan, mantener su liderazgo, ser el soporte académico y técnico que requieran las distintas áreas de trabajo responsables de impartir la formación integral de los educandos.

Los objetivos de este componente es el de expandir el Sistema de Gestión Educativa a los directivos, padres de familia y estudiantes, este componente se centra en tres prioridades, mejorar los niveles de comunicación organizacional, desarrollar la capacidad de liderazgo de los directivos y fortalecer la práctica de valores entre los miembros de la comunidad educativa.

Se pretende emprender un amplio proceso de capacitación para el fortalecimiento del equipo docente - maestros, profesores previa evaluación de las necesidades y problemas existentes a nivel institucional a fin de garantizar la excelencia académica.

De otro lado se requiere de la capacitación y actualización pedagógica continua de profesores formados con la misma filosofía de enseñanza, profesores generando la capacidad docente para el fortalecimiento del Colegio Alvernia.

La institución por ser un Colegio religioso imparte valores en todo su quehacer sin embargo cabe recalcar que este proyecto va encaminado a la excelencia y crecimiento personal para ello es necesario implementar la Unidad de Coordinación para el diseño e implementación de acciones requeridas para la ejecución integral del sistema de Gestión con énfasis en su desarrollo y transferencia de valores.

Este proyecto de Gestión Educativa, liderazgo y valores es factible en vista de que se tiene la colaboración de padres de familia, personal responsable y autoridades encaminadas a un cambio para el beneficio de la educación, que esta al día con las innovaciones curriculares, y harán todos los esfuerzos económicos para su ejecución.

Es beneficioso por que pretende ofrecer a estudiantes, docentes, padres de familia y directivos instrumentos valorativos los cuales pueden conocer comprender y actuar en su entorno social con dominio emocional y actitud positiva. Entre los beneficios se mencionar:

Emplear un enfoque didáctico de gestión y liderazgo administrativo en la Institución
 Promover situaciones significativas para los miembros de la comunidad que estén enmarcadas con su realidad que serán desarrollados para una mejor comprensión.
 Crear experiencias mediante la gestión educativa como fuentes del conocimiento.
 Utilizar técnicas e instrumentos de investigación que permitan determinar el logro de objetivos, la eficacia de los métodos y de la metodología utilizada en el proyecto.

Mejorar la organización y eficiencia del plantel mediante la gestión educativa, liderazgo y valores.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 LA GESTIÓN: Concepto, importancia, tipos

CONCEPTO

“La Gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones que ayudan a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas y que enriquece los procesos pedagógicos” ([http. www. Colombia prende.edu.com/1592/ article/129664.htm](http://www.Colombiaprende.edu.com/1592/article/129664.htm)).

Como se indica en la página web, la Gestión es la base fundamental dentro del marco de educación se puede determinar que gestionar es un proceso mediante el

cual se dinamizan las acciones organizacionales para el fortalecimiento de la autonomía institucional, este proceso al ser aplicado al sistema educativo permite que la educación se convierta en un proceso dinámico, coherente y lógico que permite mejorar el proceso pedagógico.

Para definir lo que es gestión quiero destacar como lo definen algunos estudiosos en educación.

“La Gerencia es ante todo un sistema de saberes o competencias para la acción, un sistema de prácticas, que no pueden ser solo intelectualmente aprendidas”

(García Alberto. Gestión Educativa www.prismaeducativo.ar/Gestión/).

La Gestión es aplicable a la educación, cuando el director pone en práctica todos sus saberes en acción, de que sirve que el director tenga un amplio conocimiento, que conozca la realidad de su contexto que este innovado, pero no transmite, no pone en práctica todo lo que sabe solo su conocimiento queda para él, pensar en el éxito que desea obtener, para ello hay que tener una firme decisión de cambio, con criterios claros, proyectándose al futuro. Cabe retomar una cita del escritor. Arthur Clark en su libro su pasaporte al éxito nos dice “Si desea usted triunfar en lo futuro, emplee un nuevo enfoque. Pero tendrá que estar debidamente motivado para ello. La motivación fortalece la voluntad.” (F. Arthur Clark, 2000: pág32)

El autor nos indica que para triunfar hay que estar motivados, conscientes de la realidad de su organización, del cambio que quiere realizar, dirigir proyectándose hacia el éxito, con sueños y aspiraciones todo ello se logra en base a una gestión que no es tan fácil porque los inconvenientes que se presentan será un lado negativo en la gestión, pero si se está motivado, se puede transmitir compromisos, entrega, dedicación, constancia, claro que siempre habrá personas que nos desanimen y permanezcan en lo mismo de siempre, sin mirar más allá.

Quiero hacer referencia a lo que manifiesta Marilyn Ferguson “Nadie puede convencer a otro que cambie. Cada uno de nosotros custodiamos una perla de cambio que sólo puede abrirse por dentro” (Cover Stephen, 2003: pág.36).

Por más que exista buena gestión pero si no existe un cambio interno de cada uno de los miembros de una organización educativa no se podrá conseguir ningún objetivo. El hombre es un ente racional pero al mismo tiempo es egoísta y muchas veces facilista, se conforma con lo que ya tiene y no quiere proyectarse a buscar nuevas metas, muchas veces no se da cuenta de los cambios gigantescos que da la tecnología y que la sociedad exige cambios, que los niños y adolescentes de hoy no son los que fueron hace 10 o 5 años. Para poder crecer en el ámbito de éstos cambios debemos internamente despejarnos de prejuicios y no pensar en mi ego, sino más bien en lo que dejaré a la nueva sociedad.

“El conocimiento es el paradigma teórico, el qué hacer y el por qué, la capacidad es el cómo hacer y el deseo es la motivación, el querer hacer” (Covey Stephen, 2003. Pág. 28).

Es importante en Gerencia tener un amplio conocimiento teórico, donde el Gerente sabe de que se habla, que es lo que quiere realizar en su institución y el por que lo quiere hacer , pero no solo eso es importante sino que esta estrechamente vinculado con la capacidad que es cómo lo va ha realizar, si ya sabe lo que quiere ahora se plantea el como lo voy a realizar, esto va con una gran dosis de la motivación de el querer hacer, el deseo de la superación hacia el éxito nos lleva a poner en acción lo planteado.

“Pero también hay que indicar que gestión está íntimamente relacionado con la Administración, como lo indica el diccionario de la Real Academia de la Lengua española: Gestión como la acción y efecto de administrar. De acuerdo con esta definición, Gestión y Administración no son sinónimos” (<http://www.gestión-educativa.shtml>).

Nos quiere decir que Gestión es la acción que hace el hombre hacia unos objetivos propuestos, esto más bien esta ligado con la capacidad con que lleva a cabo sus fines, en cambio la administración tiene que ver con los manejos de los recursos. Puede existir administración y no gestión, la administración es un apoyo para la gestión que las dos juntas se fundamentan, se relacionan pero que no es lo mismo, una buena administración esta relacionada con una buena gestión, y una buena gestión tiene una excelente administración.

“Hoy en día, la mayoría de las organizaciones, con o sin ánimo de lucro, se enfrentan al logro de objetivos, precisamente porque han sido constituidas para alcanzar metas. Se les pide que sean competitivas, en el sentido del aprovechamiento eficiente de los medio con los que cuenta.” (Guillén Manuel, 2006:pág.15).

La tarea educativa es una empresa en la que cada docente ejerce un liderazgo y cuya gestión debe responder a un cuerpo organizado, los cambios que se vienen sucediendo ya no puede estar supeditado a un concepto individualista del docente si no al integrarse a la organización educativa por ello se necesita que se forme un conjunto orgánico colaborativo, aun más el papel de gestor educativo que no es el de controlar el cumplimiento de las actividades planificadas para sus subalternos a manera de un policía que siembra un estado de intranquilidad, sino que es capaz de motivar al mejoramiento de todos y a explotar sanamente todas las potencialidades personales buscando la excelencia educativa siendo eficientes y eficaces para entrar en el mundo de la competencia.

“Los gerentes educativos deben estar abiertos a los cambios, no pueden cerrarse a la oportunidad de avanzar en el contexto educativo para poder luchar por la utilización de una gerencia efectiva” (Venegas Carlos / 2000/pág22/ 09-10-2011).

Nuestra experiencia de vida es un saber que se lo adquirido a través del tiempo, pero ello no debe impedir para que el gerente o director se enmarque en el pasado, sino más bien este abierto al cambio, a nuevas estrategias, a la innovación, a olvidarse de la escuela del pasado, mirar siempre hacia el futuro, existen docentes que no quieren salir de sus recuerdos de aprendizaje, y no miran la situación actual de la institución realizando un verdadero diagnóstico y análisis de la realidad, no existe un conocimiento de la tecnología solo lo escuchan pero no se interesan por aprender.

Se define así un proceso evaluativo pero que es continuo, no solo al final de los procesos, sino antes durante y después de su realización, que contempla instrumentos de evaluación, capaces de lograr la objetividad de la experiencia.

“Comprender la vida de la escuela supone un propósito bien diferente y bastante más complejo e incierto que pretende especificar los factores organizativos que determinan su funcionamiento eficaz” (Pérez Gómez, 1998; página 147).

La vida de la escuela nos indica que es muy compleja, porque se tiene diferentes formas de vida de los estudiantes. No se sabe con que elemento se esta trabajando, y no solo en una institución son los alumnos, sino también la relación que existe entre docentes, padres de familia y la comunidad. Una escuela es muy diferente con otra aunque se encuentren en el mismo barrio, cada una tienen sus debilidades, como oportunidades que servirán para que se desarrollen dentro de su contextualización.

2.2 IMPORTANCIA

“Gestión educativa se enmarca en el proceso del desarrollo estratégico institucional de manera integral y coherente en el cual se definen objetivos, acciones y prioridades” (Vidal María <http://www.bvs.lidcu/revista/ems/vol22>).

Es importante la Gestión educativa por que se compone de tres dimensiones: La pedagogía y didáctica, la administrativa y lo social y lo humanístico o comunitaria, que cuyo principio básico es la participación de manera colectiva para lograr involucrar, concientizar, consensuar y así alcanzar los resultados planteados y deseados, donde se definen objetivos, junto con las acciones y las prioridades.

La Gestión son guías de orientación, acción, previsión, visualización y empleo de los recursos y esfuerzos a los fines que se desean alcanzar.

Además el doctor Francisco Durán con vasta experiencia en la dirección de educación indica que Gestión educativa puede considerarse como la gestión del entorno interno de la entidad docente hacia el logro de sus objetivos

“Las sociedades actuales plantean nuevas demandas a los sistemas educativos vinculados con la construcción de sociedades enriquecidas en conocimientos complejos más solidarios y participativos. Se espera que las escuelas enseñen a seguir aprendiendo a convivir con personas diferentes y problematizar la realidad, a

construir soluciones diversas a trabajar y a funcionar en grupos y en equipos” (www.educa. Argentina.com.ar/agosto 2007/edu 239.htm).

Es importante la gestión educativa, porque se debe ir al ritmo de los cambios que exige la sociedad, hoy estamos en un mundo de la informática y de las Tic, donde el conocimiento es muy amplio, ser más solidarios, se ha perdido muchos valores y como docentes se esta en la obligación de inculcar a no olvidar los valores. La gestión se debe impulsar a respetar a todos los seres humanos dentro de nuestra institución respetando a cada persona como es a ser tolerantes con los demás, a respetar a los estudiantes y partir de su contextualización para llegar a conocer la realidad y construir cambios en la sociedad pero trabajando en equipo.

2.3 TIPOS DE GESTIÓN

“GESTIÓN TECNOLÓGICA: es la esencia de armonizar el conocimiento de ingeniería, ciencias y administración con el fin de desarrollar métodos y procedimientos de operación.” (Manes Juan M 1987 pág. 14).

Es la gestión que se realiza a través del conocimiento, es decir estar al día con la tecnología, investigar, e indagar lo que queremos conocer, para buscar métodos y estrategias de lo que, se conoce llevar a la práctica, buscar caminos de operación para el desenvolvimiento de la operación.

“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” (Manes Juan 1987 pág.15).

“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.” (Manes Juan M. 1987 pág. 17).

“GESTIÓN DE CONOCIMIENTO: se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a las transferencias 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.”(Manes Juan- 1987pàg.18).

“**GESTIÓN AMBIENTE:** es el conjunto de diligencias dedicadas al manejo del sistema ambiental en base al desarrollo sostenible, se busca estrategias para organizar actividades para defender el ambiente con el objetivo de lograr una adecuada calidad de vida”.(Manes Juan -1987- pág. 18).

“**GESTIÓN ESTRATÉGICA:** es uno de los temas más importantes en una empresa de ello depende el éxito o fracaso, por ello hay que hacer análisis de estudio, innovación, toma de decisiones acertadas”(Manes Juan 1987pàg 16).

“**GESTIÓN ADMINISTRATIVA:** esta vinculado con el área administrativa de empresas y negocios, es necesario saber si la empresa esta en pérdida o ganancias, si el producto es bueno, que se debe mejorar, cómo. Para ello se debe tener claro los objetivos planteados” (Manes Juan- 1987 página. 20).

“**GESTIÓN GERENCIAL:** es el conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas) dentro de organizaciones” (Manes Juan.1987 pág. 20).

“**GESTIÓN FINANCIERA:** se enfoca en la obtención y uso eficiente de la gestión empresarial” (Manes Juan. 1987- pàg.22).

“**GESTIÓN PÚBLICA:** no más que modalidad menos eficiente de la gestión empresarial” (Manes Juan.1987 pág. 22).

“**GESTIÓN EDUCATIVA:** En el área educativa esta vinculado 4 dimensiones que son: organizativo, pedagógico, administrativo y comunitario.

En el área organizativa, se hará una investigación minuciosa sobre todos los elementos que conciernen a esta dimensión.

Dimensión pedagógica.- como se aplican las reformas educativas en la institución

Dimensión Administrativa.- Nos interesa como se llegan los acuerdos de todo tipo eso incluye negociaciones de financiamiento no solo con el sistema educativo sino con la sociedad de padres, así como las prioridades económicas de la escuela.

Dimensiones Comunitaria.- Nos proponemos conocer los procesos que se dan con instituciones y comunidad en general con el fin de conocer si se aplican conocimientos de gestión.” (*www.Gestión educativa organizacional blogs*).

LIDERAZGO EDUCACIONAL

CONCEPTO

Chiavenato Idalberto (1993), destaca lo siguiente” Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”(ensayosgratis.com/ciencia/liderazgo-educativo/9170html).

El ser humano necesita relacionarse con los demás, para poder desarrollarse como persona en la sociedad, pero existe una influencia de unos hacia otros, a través de la comunicación, la interacción de los seres hace que exista un servicio, donde los miembros pueden ayudarse en un proceso claro de la construcción de objetivos específicos, sin embargo existe dentro del grupo alguien que sobresalga e influya entre los demás y sea el que dirija al grupo.

Según Kotter J. liderazgo se refiere al manejo de cambio “Liderazgo es un proceso de influencia en las actividades de personas o grupos, para el logro de metas comunes en situaciones determinadas” (ensayosgratis.com/ciencia/liderazgo-educativo/9170html).

Nos indica que el liderazgo es un proceso de cambio lo que yo diría es un proceso de transformación personal y social que nos lleva a ver la vida de distintas maneras, pero esta transformación va dirigida a un bien común para el logro de metas, objetivos, fines en diversas circunstancias de la vida.

Definir el concepto de liderazgo educacional no es tarea fácil, el liderazgo educacional tiene que ser un fenómeno de equipo, ejerciendo el respeto y el diálogo con todos los miembros de una institución por lo tanto se busca dar un concepto

claro y amplio de lo que es un líder educacional y se podría definir que un 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 por el desarrollo de la institución a la que pertenece, mejorar la educación, el cambio permanente de acuerdo a las dimensiones de la tarea directiva.

“El día que la gente deja de venir a contarles sus problemas, usted ha perdido su liderazgo” (Powell Colin- Mc Graw- Hill trade página 5).

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, sobre todo el de las personas que están a nuestro alrededor. Saber escuchar a los demás es lo que caracteriza al líder para poder animar, motivar y convencer.

“Tener una visión clara de la sociedad que desea crear y de algunas estrategias que ayudarán a lograrlas, y en base a esta visión, luchar activamente para construir una sociedad mejor” (Anello Eloy- 1998- pág. 31).

El liderazgo constituye una transformación personal de lo que se quiere en la sociedad, ubicarse en los propósitos de la existencia humana, buscando y creando estrategias que nos ayuden a transformar la sociedad para tener una calidad de vida. Desde que el hombre se ha desarrollado en la misma, siempre ha buscado cambios y en efecto lo ha realizado, a través de su experiencia, conocimiento y lo que es más a su necesidad, pero todo ello sería estancado si no existe una dirección y planificación que desee dar un significado a su existencia.

“El logro de cualquier objetivo está condicionado al conocimiento, la voluntad y la acción. A menos que estas tres condiciones estén dadas, no existe ejecución o consumación” (Abdu'l- Bahá'í 1999,: pág.182).

Nada se puede conseguir si en el conocimiento no existe la voluntad y la acción. Conocemos en educación que existe muchas falencias, que somos copiadore de otro esquema de educación, que nuestros alumnos no pueden desenvolverse en la

sociedad, que los maestros debemos capacitarnos, que no hay buenos profesionales, investigadores, críticos y buenos políticos, pero sin embargo los docentes no tienen conciencia de lo que pasa a su alrededor, y ponemos muchas críticas a lo que los gobernantes plantean para cambiar la situación, sino existe un liderazgo de conciencia y transformación la educación quedará estancada, porque no existe acción ni voluntad.

“Es mejor una verdad des-ordenada que mentiras disfrazadas que al final se conocerán. No tenga miedo a la verdad” (Powell Colin Mc graw-Hill Trade Pág. 7).

El liderazgo debe estar dirigido por principios y valores, la verdad por mas dolorosa que sea hay que decirla y afrontarla, porque siempre la verdad tarde o temprano se descubre, cuando se toma decisiones y acciones guiadas en la verdad eso nos hace crecer dentro de una organización educativa, estamos siendo honestos con nosotros mismo y con los demás, que siempre que digamos la verdad confiarán en el líder. Una responsabilidad moral esta en aplicar la verdad cuando uno sabe reconocer y hacerse responsable de esa verdad, esto es tener principios y valores.

“El servicio anónimo es esencialmente importante. La filosofía que sostiene que descubriremos nuestra vida cuando la perdamos en el servicio a los demás es una paradoja absolutamente verdadera. Si nuestra intención es servir, hacer el bien a los demás sin preocuparnos por nosotros mismos, la recompensa psicológica emocional y espiritual bajo la forma de paz y seguridad interior. Este tipo de recompensa se nos otorga al dar un paso extra en nuestra vocación de servicio” (Covey Stephen-, 1993 pág. 45).

Cuando existe realmente un servicio ético, cumpliendo responsabilidades, comprometiéndonos con los demás y para los demás, podremos estar en paz con nosotros mismos. La característica fundamental del liderazgo es el servicio hacia los demás.

El liderazgo constituye una capacidad humana que permite influir en los demás, en saber dirigir a la organización.

En el Liderazgo podemos ver que siempre estarán presente ejerciendo influencia, y

el grupo estará listos a seguirle, porque existe una motivación.

Al líder se le juzga y se le admira, no solo por su eficacia o capacidad para alcanzar bienes útiles, sino que también se le juzga y se le admira por su dimensión Psicoafectivo donde brinde confianza, seguridad, veracidad, excelencia humana con valores éticos.

2.4 TIPOS DE LIDERAZGO

Emergen nuevos tipos de liderazgo:

“Liderazgo Calichan. Toda su capacidad se centra fundamentalmente en el crecimiento profesional de sus colaboradores con lo cual consigue implicarse con los proyectos de futuro de forma cualificado y como colaboradores,” (Un paso. Fundación telefónica.com/educación/2011-01-04/ Liderazgo-nuevos tipo de liderazgo).

En este nuevo tipo de liderazgo es importante recalcar que existe un alto grado de responsabilidad, de acción que lo más importante es el crecimiento profesional de sus colaboradores, no se dirige solo, trata de que todos se impliquen en los proyectos de la organización.

“Liderazgo Afiliativo. Este tipo de líderes se preocupan sobre todo de crear un buen clima social en la organización de forma que la gente se implique afectivamente en los proyectos. Para él es muy importante que sus colaboradores se sientan a gusto en el trabajo por las relaciones fluidas y, por consiguiente, los conflictos se asumen con ánimo constructivo” (educación/2011-01-04 Liderazgo-nuevos tipos de liderazgo).

Este liderazgo es muy sano, porque se interesa que sus miembros se encuentren a gusto realizando sus proyectos, donde con un buen trato el hombre se compromete a sacar adelante todos los objetivos planteados, este liderazgo se debe implantar en todos los centros educativos, donde exista un líder que se preocupe en crear un ambiente de trabajo agradable, que se interese por los demás, que si existe algún problema dentro de la institución lo solucionemos con criticas constructivas, con

respeto, sin herir a nadie y aceptando de forma cordial, sincera , amable y responsable observaciones planteadas.

“Liderazgo Autorizado. Adquiere prestigio y consigue que la gente le siga porque les proporciona visión a largo plazo que les da seguridad” (educación/2011-01-04/Liderazgo-nuevos tipos de liderazgo).

Es el liderazgo que brinda seguridad a sus miembros, en el que se puede confiar, el mira el futuro y se proyecta para llegar más allá de lo planteado, esta claro de lo que quiere y hacia donde va, porque, para que y como lo va hacer. Esto fortalece a la organización porque se nota un liderazgo responsable, comprometido y emprendedor.

“El liderazgo transformacional. Está centrado en los alumnos y en los profesores, en el proceso de enseñanza aprendizaje, asesorando, orientando, facilitando recursos, formando y evaluando al profesorado para que consiga unos resultados de calidad” (educación/2011-01-04/ Liderazgo- nuevos tipos de liderazgo).

Es el liderazgo en el que da un nuevo giro a la educación, donde ya no existe la escuela tradicionalista en el que el maestro solo imparte conocimientos y el alumno es un receptor de lo que le brinda el maestro, sino más bien es el coordinador el organizador, el que asesora y orienta al alumno para que aprenda a conocer, el maestro es el líder en su clase, un amigo y compañero que a base de la evaluación no solo del estudiante sino de él mismo busca la calidad educativa.

Pero también existen otras clases de Liderazgo como:

“Líder autoritario.- Da órdenes. Espera una obediencia inmediata, exacta y sin cuestionamiento a su autoridad. Evita el diálogo y no permite que nadie le pida una explicación acerca de sus órdenes. El prototipo del líder autoritario se encuentra en las organizaciones militares, aunque también es común en las relaciones patrón obrero” (Anello Eloy /1998 pàg.39).

En este liderazgo el líder toma las decisiones por sí solas, solo se tiene que obedecer a lo que él impone, no le interesa lo que piensen los demás, muchas veces

sus miembros le tienen resentimiento porque no están de acuerdo con lo que hacen y se debilita el diálogo, existe sublevaciones, un ambiente áspero en la organización, muy rara vez existe fidelidad, y si lo hay es por mantener su puesto de trabajo.

“El liderazgo paternalista.- Un individuo que ejerce un modelo paternalista de liderazgo puede sinceramente desear el bienestar de los otros miembros del grupo y estar motivado por un sentimiento de cariño hacia ellos. Él puede tratar a los miembros, por tanto como un padre sobreprotector”(Anello Eloy/ 1998 pág. 42).

En este Liderazgo se nota que existe una sobreprotección de un líder sobre sus miembros de la organización, pues todo les da haciendo sus miembros están tranquilos porque no tienen nada que hacer. Pero hay que pensar que si todo esta hecho que función tienen los miembros en una organización, en el caso de que el líder se vaya y ya no este como se desarrolla la organización, si no existe otro miembro del grupo que asuma el liderazgo por falta de conocimientos, experiencia e iniciativas.

“El liderazgo sabelotodo.- El líder se aprovecha de cada oportunidad para jactarse de sus conocimientos, estudios o experiencia previa. Le gusta hablar de sus habilidades. A la vez, muchas veces trata de disminuir la credibilidad de otros miembros del grupo al ridiculizar de manera sutil sus ideas y sugerencias” (Anello Eloy/ 1998 pág. 46).

En este liderazgo se ve que existe un líder con mayor conocimiento y por lo tanto trata de dominar al grupo, pero al mismo tiempo crea sentimientos de inferioridad entre sus miembros, muchas veces no opinan por no quedar mal ante un líder que todo lo sabe, no existe una verdadera comunican ni un conocimiento vivencial, por lo tanto el líder sabelotodo se desanima porque existirá muy poca contribución y ayuda, no existe una buena integración del grupo.

Este liderazgo no crece por no existir colaboración y ayuda de todos los miembros lo que permite que se desintegre con facilidad.

2.5 DIFERENCIA ENTRE DIRECTIVO Y LÍDER

“El directivo es quién realiza tareas por medio de otras personas. Se puede planificar, orientar, controlar, contratar, delegar, asignar, organizar, motivar, exigir disciplina o hacer a diario cualquier otra cosa que hacen los directivos, pero independiente de la actividad realizada, se estará trabajando con el propósito final de alcanzar objetivos” (Webs.ono.com/nachovaldes/brdirectivoolidere.htm).

Liderazgo y dirección son dos formas de acción diferente y complementaria, ambas son necesarias para el éxito en un entorno educativo, cada vez más complejo y cambiante, ambos ejes deben ser desarrollados por las personas que desean gobernar las organizaciones y participar de manera decidida y activa en su futuro.

Una eficaz dirección aporta orden y coherencia a esta complejidad; establece objetivos y las fases para alcanzarlos, busca y asigna los recursos para llevarlos a cabo y asegura la realización del plan controlando y resolviendo problemas.

El directivo tiene como función principal que la organización en su conjunto llegue a lograr su misión específica, para ello las personas que poseen responsabilidad directiva deben planificar, organizar y controlar tanto los fines como los medios que propone la institución.

Corresponde a la dirección realizar una reflexión inicial acerca de la misión específica de la organización y el papel que, en ella se otorga al mejoramiento humano de sus miembros.

“El líder verdadero nunca está satisfecho con sus ideas y visiones, siempre las analiza, cuestiona y enriquece generando así nuevos conceptos que implicarán cambios y retos nuevos cada vez mayores. Todo líder visionario es un agente de cambio”.(Siliceo Alfonso/ 2001 pág.17)

Un líder tiene que ser creíble. El personal tiene que ver en él sus valores personales: honestidad, coherencia, compromiso, competencia.

El líder educativo tiene que actuar con inteligencia emocional, es decir que facilite la integración. El líder debe tener una actitud de permanente aprendizaje. Es fundamental ser humilde y admitir que no se conocen todas las respuestas y que, por tanto, se necesita la experiencia y conocimientos de todos los implicados en cualquier proyecto. El líder tiene que propiciar y crear un ambiente agradable y cálido de trabajo.

El líder posee cualidades que le caracteriza en su habilidad para conducir un grupo, el cual conoce y domina, es responsable, dedicado y persistente, tiene mucha capacidad para convencer animar y motivar.

No es conformista, es creativo, le gusta y lucha alcanzar objetivos. El líder sobresale del resto de los miembros por su inteligencia, por su espíritu combativo, tiene el coraje de enfrentar los retos y defender sus convicciones.

2.6 LOS VALORES Y LA EDUCACIÓN

“El valor está en el ser y la virtud en el hacer, como nos explica López de Llergo, la palabra virtud proviene del vocablo latino virtus: de vir, varón y vis, fuerza. Encierra la idea de fuerza y vigor. Proviene también del vocablo griego arete, que expresa la idea de perfección, mérito o cualidad”(López de Llergo Ana-1995,pág. 149).

El valor y las virtudes son parte de la conducta humana que propone llevar a la perfección del ser. Los valores se intensifican, se asimilan y se desarrollan cuando el sujeto los reconoce y los acepta, las virtudes también llegan a su punto máximo cuando el hombre se esfuerza por desarrollar sus valores a base de una buena conducta.

Al hablar de los valores hemos de tomar en cuenta los elementos básicos de la ética: el bien, la norma y la virtud. El bien es aquello a lo que aspiramos, aquello a lo que damos valor. Por ejemplo: la justicia, la prudencia, etc.

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

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

“Para los educadores (padres o profesores), los valores son un tema insoslayable; pugnar por la educación en valores no es una moda, sino la esencia misma de la acción educativa, o es en valores o no es tal, pues los valores son el contenido de la educación” (Chavarría Marcela, 2004:pág.67).

Tanto docentes como padres de familia debemos propender a que los alumnos se eduquen en valores, hoy la sociedad está perdiendo ante una juventud carente de los mismos, los valores que son fuente viva del ser humano que nos caracteriza por ser unos buenos entes activos de la sociedad, de los valores que poseen se puede determinar como esta nuestra educación, porque la educación no es solo impartir conocimientos sino crear un hombre de bien a la sociedad, que sea honesto consigo mismo y con los demás, solidario, respetuoso, colaborador, honrado, etc., eso caracteriza a un ser de otro, cuando sabe practicar estos valores.

Como educadores es nuestro deber elevar al máximo la dignidad de nuestros discípulos y no desmayar nunca frente a caídas que se tengan como dice Aristóteles, la virtud se encuentra en el medio de dos extremos, pero no en la mediocridad, sino en la cumbre, en el punto más alto de dos opuestos. Lo esencial en una organización será la calidad humana.

Para llegar a la práctica del bien habitualmente, o lo que es lo mismo, para actuar de modo éticamente bueno, virtuoso, no basta querer, tampoco basta saber sino practicarlo diariamente.

2.6.1 EL SISTEMA EDUCATIVO EN LA SOCIEDAD

“Hoy se deja sentir la necesidad de un sistema de educación cuyo papel no sea solamente ponernos en condiciones de comprender un pasado relativamente estable y un presente inestable papel que realizaba antes, por medio de un tipo de aprendizaje” (Malcolm Adieseshiah – Madrid 1973-pág.48).

La transmisión de gran cantidad de contenidos teóricos, prácticos, tecnológicos de conocimientos que se convierten en la base de la información de competencias en los individuos para prepararlos para el futuro.

Es necesario un cambio educativo, cambio de planes y programas, que vayan con el adelanto de la sociedad, que esta en constante transformación. Se necesita encontrar y definir orientaciones para planificar proyectos individuales y grupales.

“En un trabajo publicado por la Unesco se afirma: la finalidad de la educación debe ser no solo formar jóvenes con miras a un oficio determinado sino sobre todo capacitarnos para que puedan adaptarse a tareas diferentes y perfeccionarse sin cesar a medida que evolucionan las formas de producción y las condiciones de trabajo; así, la educación debe tender a facilitar la conversión profesional” (UNESCO- 1998, Madrid, pág. 93-94)

Para la comisión de la UNESCO, existen cuatro pilares de la educación que deben recibir atención igualitaria, que permita alcanzar la información de seres integrales y holísticos emprendedores, líderes en una sociedad cada vez con retos, problemas y responsabilidades.

El aprendizaje tiene que ser considerado como medio y fin de la vida humana, se dice que es un medio por que nos permite comprender a cada persona, el mundo que le rodea para que pueda desarrollarse como ser humano, vivir dignamente y comunicarse con los demás. Como fin, ayuda a comprender, conocer y descubrir que permita a los estudiantes desarrollar competencias para actuar significativamente en la sociedad.

“Con bases en el diagnóstico de la situación mundial la UNESCO ha promovido, desde las últimas décadas del siglo XX, tres mega tendencias: el aprender a aprender (conocimientos), aprender a hacer (habilidades) y el aprender a ser (actitudes- valores y virtudes).

Estas tres áreas del aprendizaje humano deberían dar por resultado, impulsadas de modo equilibrado, ese educar para la vida, a partir de un desarrollo armónico de la personalidad. A estas tres mega tendencias la Unesco agregó una cuarta como

respuesta a los procesos generalizados de globalización: el aprender a vivir” (Chavarría Marcela,2004: pág. 23).

El conocimiento es un proceso dialéctico, en donde un saber sirve de base para que se inicie otro y otro y así sucesivamente, es decir que se siga un espiral dialéctico en la consecución de nuevos conocimientos a través de la investigación, los mismos que son aplicados por medio de la praxis.

Otro pilar en el que se fundamenta la educación es el aprender a hacer, pues luego de una adecuada recepción de conocimientos, estos deben ser llevados a la práctica por medio del desarrollo de habilidades y destrezas, de allí que los dos pilares: el aprender a conocer y el aprender a hacer forman una fusión indisoluble, en que conlleva a la formación profesional. De allí uno de los grandes retos como educadores se logra al resolver las siguientes interrogantes:

¿Cómo enseñar al estudiante a poner en práctica sus conocimientos?, y
¿Cómo adaptar la enseñanza al futuro mercado de trabajo cuya evolución no es totalmente previsible?

El ser humano al ser eminentemente social hace que el sistema educativo se encuentre involucrado en cambios sociales negativos como la violencia, la delincuencia, la drogadicción, la prostitución, el lavado de dólares, etc.; pero también recibe influencia de cambios sociales positivos como son el progreso tecnológico, los avances científicos, el desarrollo de las ciencias, entre otras, estos cambios conllevan al progreso social.

Es necesario que la educación de alguna manera trate de evitar conflictos que este encaminada al servicio de la colectividad fomentar el conocimiento de los demás de sus culturas y su espiritualidad. Todos los seres humanos debemos luchar por lograr lo difícil pero no imposible como es la paz.

Por lo tanto podemos decir que la educación deberá tener dos orientaciones:

- 1.- la primera, ayudar al conocimiento gradual de otro, y
- 2.- La segunda, que el hombre debe hacer un compromiso de participación colectiva, estrategia que ayudará a solucionar conflictos potenciales.

La educación tiene su misión la de enseñar la diversidad de la especie humana, lo que ayudará a la toma de conciencia y a valorar la interdependencia de las personas.

Para adaptarse a las necesidades de la sociedad actual, se debe desarrollar vías de integración de las tecnologías de la información y la comunicación, una nueva concepción de los alumnos- usuarios, así como cambios en los profesores, en la administración educativa en relación con los sistemas de comunicación y con el diseño y la distribución de la enseñanza

La educación debe dar los instrumentos necesarios para que el ser humano esté en capacidad de dotarse de un pensamiento crítico y de elaborar un juicio propio, para así poder decidir que hacer en las diferentes circunstancias de la vida, comprendiendo por medio de su capacidad intelectual, el mundo que lo rodea y pueda comportarse como un elemento responsable y justo. La educación debe contribuir al desarrollo integral de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad etc.

La educación tiene una nueva misión: formar seres humanos con mente crítica, respetuosa de valores y principios éticos y morales para que se relacionen con los demás. La educación debe preparar al ser humano para enfrentarse al reto de la mundialización y la globalización, salir triunfante en los retos del nuevo milenio. El docente debe trabajar con toda su ética profesional para enseñar una nueva historia al hombre para que sea capaz de buscar su identidad tanto local como mundial, que también pueda integrarse con los demás.

La relación directa con el pilar de APRENDER A SER (aprender a ser persona), con el desarrollo y la aplicación de valores, es aquí en donde el proceso enseñanza aprendizaje se complementa al realizar la inserción del eje transversal de actitudes, valores y principios con lo que se logra un aprendizaje significativo.

2.6.2 EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Frida Díaz Barriga en su libro estrategias docentes para un aprendizaje significativo

nos escribe:” Podemos decir que la construcción del aprendizaje escolar es en realidad un proceso de elaboración, en el sentido de que el alumno selecciona, organiza y transforma la información que recibe de muy diversas fuentes, estableciendo relaciones entre dicha información y sus ideas o conocimientos previos. Así, aprender un contenido quiere decir que el alumno le atribuye un significado, construye una representación mental a través de imágenes o proposiciones verbales” (Díaz Frida, 1998, p. 17).

Los procesos de aprendizaje son las actividades que realizan los estudiantes para conseguir el logro de los objetivos educativos que se quiere conseguir. Por lo tanto constituye una actividad individual, aunque se desarrolla en un contexto social y cultural, que se produce a través de un proceso de interiorización en el que cada estudiante concilia los nuevos conocimientos en sus estructuras cognitivas previas; debe implicarse activamente reconciliando lo que sabe y cree con la nueva información. La construcción del conocimiento tiene pues dos vertientes: una vertiente personal y otra social que se lo interioriza a través de imágenes y así hacer del conocimiento un aprendizaje significativo.

La realidad de educación en el país

Tomado de la actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica 2010.

“En 1996 se oficializó un nuevo currículo para la Educación Básica fundamentado en el desarrollo de destrezas y la aplicación de ejes transversales que recibió el nombre de Reforma Curricular de la Educación Básica.

En 2007, La Dirección Nacional de Currículo realizó un estudio a nivel nacional que permitió determinar el grado de aplicación de la Reforma Curricular en las aulas, determinando los logros y dificultades, tanto técnicas como didácticas.

Estas evaluaciones permitió comprender algunas de las razones por las que los docentes justifican el cumplimiento no incumplimiento de los contenidos y objetivos planteados en la Reforma: la desarticulación entre los niveles, la insuficiente precisión de los temas que debían ser enseñados en cada año de estudio” (Actualización y fortalecimiento curricular de Educación Básica - 2010 página12).

La realidad de la educación en el Ecuador, es muy notoria, se esta realizando cambios que los docentes debemos apoyar, hemos vivido con una educación muy tradicionalista donde el maestro es el único que tiene la razón dentro del aula, solo su aprendizaje es un pizarrón y su palabra. Es difícil integrarse a estos cambios sobre todo en maestros que han hecho de la educación un negocio y un monopolio, se ha visto que existen docentes 10, 15 años en el mismo año escolar, y existe una pugna entre directivos y maestros por quedarse en ese mismo año, no existe una innovación, solo se preocupan por su interés personal y no al desarrollo del aprendizaje de los alumnos. Docentes que trabajaban en dos tres colegios, como son maestros de años no necesitan preparar materia, esto es el resultado de la falta de claridad de las destrezas en los alumnos, con conocimientos muy sueltos y nada significativos.

El equipamiento en laboratorios de computación y bibliotecas fundamentales en un mundo globalizado tiene una cobertura muy baja lo que estaría afectando la posibilidad de recibir una educación de calidad en las instituciones educativas.

Nuestra realidad en educación es muy compleja, no obedece solo a la falta de recursos sino a una estructura deficiente en la que es necesario articular la educación básica con el bachillerato y este a su vez con la universidad; interviene también la infraestructura, el nivel de formación de los docentes, y la falta de política de estado de largo plazo.

2.6.3 CALIDAD EN EDUCACIÓN

“Cuando algo es de calidad, significa que vale mucho; y es que todo lo valioso refleja algún tipo de calidad. La calidad pues, va en relación directa con los valores.” (Delors Jacques- México–1997- pág.91).

Para que exista una calidad de educación es importante tener valores. Los modelos educativos reflejan un conjunto de valores que tienen que ser puestos en práctica en la enseñanza que se imparta, pero estos valores tiene que partir primero del docente, quién debe comprometerse con su vocación de ser maestro, ser sólido en valores, que refleje la verdad con el ejemplo de vida para propiciar el desarrollo integral en los educandos en su personalidad.

“Los perfiles de desarrollo se conciben como modos de ser y actuar en diferentes ámbitos, para asegurar una sana convivencia consigo mismo, con el entorno y con los demás. El perfil aporta la congruencia y relevancia de los contenidos educativos y explícita la orientación de los aprendizajes; se constituye en parámetro de excelencia para el desarrollo de los niños en los diferentes ámbitos de la vida” (Reforma curricular -1996-1997-pág.15).

Los involucrados en la formación integral de los individuos deben considerar los perfiles propuestos por el Estado ecuatoriano como una disposición legal que constituyen los parámetros mínimos para toda empresa educativa.

La educación es un fenómeno social y desde el punto de vista sistémico es considerado como un proceso planificado, organizado, caracterizado por un conjunto dinámico y complejo de actividades encaminadas a la formación integral de los individuos, la responsabilidad y el compromiso de educar determina la inserción de un concepto que defina el mejoramiento continuo del sistema, siendo este calidad de educación.

2.7 PLAN DE ACCIÓN

Es necesario hacer referencia de la realidad de la sociedad, el mundo de hoy es más acelerado, vivimos envueltos en la tecnología y cada día se presentan nuevas novedades innovadoras para el desarrollo del aprendizaje.

“El rol que desempeñe el profesor como profesor –tutor virtual será fundamental para garantizar la calidad y eficacia del proceso formativo realizado a través de la red” (Martínez Francisco-2008-pág.130).

El profesor tiene un rol importante en la educación más aún si esta encaminado en los grandes avances de la tecnología, para ser tutor, coordinador tiene que capacitarse, estar al día con el internet, las computadoras. Los alumnos aprenden y se emocionan con lo que ven, con realidades de su entorno, ellos son los que están más tiempo chateando, conocen de una manera más eficaz el uso del internet, los celulares los más avanzados, por tal motivo los conocimientos también tienen que ser más activos, con aulas virtuales, donde pueda relacionarse con otras personas

de diferentes continentes, crear programas que ayuden al estudiante a ser creativo, que desarrollen sus destrezas, habilidades y lleguen a un conocimiento significativo.

3.- PROCESO METODOLÓGICO

El proceso metodológico se lo realizó con los datos obtenidos del Colegio Alvernia que se encuentra en la Provincia de Pichincha Cantón Quito, situada en la avenida de la Prensa y Avenida del Maestro, en la jornada matutina, en la institución existe la sección pre Básica, Básica y el Bachillerato es de las hermanas Franciscanas de la Inmaculada Concepción es un colegio particular religioso, cuenta con una buena infraestructura y el proyecto está diseñado para la sección Básica.

3.1 Participantes (población total de docentes y estudiantes, la muestra que fue seleccionada.)

Modelos de tablas para el apartado participantes en Metodología

Tabla No. 1.

Personal Docente del Colegio Alvernia clasificados por sexo.

SEXO	Frecuencia (f)	%
Femenino	23	88%
Masculino	03	12%
Total	26	100%

FUENTE: EVA.

DATOS: Secretaría del Colegio

ELABORACIÓN: La Autora.

Tabla No. 2**Personal Docente del Colegio Alvernia. Clasificados por EDAD.**

EDAD (AÑOS CUMPLIDOS)	Frecuencia (f)	%
36 a 45 años	11	42%
46 a 54 años	12	46%
50 a 54 años	03	12%
Total	26	100%

FUENTE: EVA.

DATOS: Secretaria del Colegio

ELABORACIÓN: La Autora.

Tabla No. 3**Personal Docente del Colegio Alvernia. Clasificados por años de experiencia.**

Años de experiencia	Frecuencia (f)	%
8 a 10 años	10	38%
10 a 15 años	10	38%
15 a 25 años	06	24%
Total	26	100%

FUENTE: EVA.

DATOS: Secretaria del Colegio

ELABORACIÓN: La Autora.

Tabla No. 4**Personal docente del Colegio Alvernia. Clasificados por Títulos académicos.**

Años de experiencia	Frecuencia (f)	%
Magister	02	08%
Licenciatura	16	62%
Parvularias /os y Normalistas	08	30%
Total	26	100%

FUENTE: EVA.

DATOS: Secretaria del Colegio.

ELABORACIÓN: la Autora.

Alumnas de Sexto y Séptimo de Básica.

EDADES	Frecuencia (f)	%
8 a 9 años	08	40%
10 a 12 años	12	60%
Total:	20	100%

FUENTE. EVA.

DATOS: Maestras de Año de Básica encuestados

ELABORACIÓN: La Autora.

Tabla No. 5**Padres de familia del Colegio Alvernia. Clasificados por sexo.**

SEXO	Frecuencia (f)	%
Femenino	10	67%
Masculino	05	33%
Total	15	100%

FUENTE: EVA.

DATOS: Maestras de Año de Básica encuestados.

ELABORACIÓN: La Autora.

TOTAL ENCUESTADOS: 61

3.1.1. Tipo de investigación

Los tipos de investigación que serán utilizados en el presente trabajo son: descriptiva, explicativa y predictiva.

La investigación descriptiva permitirá la identificación de las causas más profundas de los problemas que actualmente atraviesa la institución.

La Investigación explicativa permitirá comprender las causas más profundas de los problemas que actualmente tiene la empresa.

La investigación predictiva es la que permite exponer un escenario futuro para el Colegio Alvernia en función de una propuesta estratégica y de factibilidad.

3.1.2 Métodos de investigación

Tomando en consideración el tipo de información y análisis que requiere este tipo de investigación se procederá a emplear los siguientes métodos científicos de investigación.

Método Inductivo.- Que nos ayudará a la descripción de las diferentes situaciones del sector educativo, por medio de la observación directa y la interpretación de resultados.

Método Deductivo.- Se tendrá una clara explicación del problema planteado, partiendo de lo general a lo individual, es decir analizando problemas generales que repercuten en forma particular a la institución.

Método Analítico.- se aplica al realizar el estudio descriptivo y diagnóstico de la situación actual, se permitirá evidenciar las áreas de acción del proyecto.

Método Estadístico.- Se organiza la información después de realizar las encuestas que nos permitirá facilitar los procesos de la verificación de las hipótesis.

Participantes (población total de docentes y estudiantes, la muestra que fue seleccionada)

El estudio del presente proyecto final de grado, está dirigido por la Comunidad Educativa Colegio Alvernia de las Hermanas. Franciscanas, que se encuentra ubicado en la Av. De la Prensa y el Maestro, sector norte de la ciudad.

3.2 MATERIALES E INSTRUMENTOS

3.2.1 LA MUESTRA

La muestra tiene como finalidad obtener la información deseada, esto sólo se puede lograr con una buena selección de la muestra, con responsabilidad un trabajo cuidadoso de gran responsabilidad en la recogida de datos.

El tamaño de la muestra depende de la precisión con que el investigador desea llevar a cabo su estudio, por general se debe usar una muestra tan grande como sea posible de acuerdo a los recursos que haya disponibles.

Para ésta investigación se ha tomado como muestra de investigación base 15 elementos de investigación en cada categoría, a excepción del área directiva que se encuestó al 100% de la población directiva institucional.

Para realizar la investigación del presente proyecto final de grado se ha utilizado como instrumento para recabar información se aplicó encuestas, consideradas como un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos. Para una adecuada aplicabilidad y disminuir los márgenes de error de la investigación o hechos específicos. Para una adecuada aplicabilidad y disminuir los márgenes de error de la investigación se han seleccionado las preguntas más convenientes, de acuerdo con la naturaleza de la investigación y, sobre todo, considerando el nivel de educación de las personas que van a responder el cuestionario, en este caso específico las encuestas están dirigidas a varios grupos de trabajo: personal directivo, docente padres de familia y estudiantes.

3.2.2 ENCUESTA

El proyecto realizado se lo hizo en base a encuestas en el Colegio Particular Alvernia, a niñas de Sexto y Séptimos Años de Básica, para obtener información, con la ayuda y colaboración de autoridades, directivos y docentes.

La encuesta como un instrumento de una investigación nos brinda los siguientes beneficios:

- Bajo costo.
- Información más exacta, debido al menor número de empadronados.
- Es posible introducir métodos científicos objetivos de medición para corregir errores.
- Mayor rapidez en la obtención de resultados.
- Técnica más utilizada y que permite obtener información de casi cualquier tipo de población.
- Permite obtener información sobre hechos pasados de los encuestados.
- Gran capacidad para estandarizar datos, lo que permite su tratamiento informático y el análisis estadístico.
- Es una ayuda por que permite conocer lo que quieres saber de la población encuestada.

3.3. MÉTODO Y PROCEDIMIENTO

- Se ha considerado como una población de investigación a la Comunidad Educativa del Colegio Alvernia, ubicado en el sector norte de la ciudad de Quito, en la Avenida la Prensa y Avenida el Maestro esquina.

- Segmentación por características

El público objetivo se ha segmentado de acuerdo a su área de acción en personal directivo, docente y estudiantes.

Definición de la objetividad de los instrumentos de investigación.

La objetividad de la encuesta es el identificar la necesidad de implementar un sistema de gestión en el Colegio Alvernia.

Elaboración de instrumentos de investigación (encuestas).

En esta instancia se han elaborado encuestas para directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

Aplicación de los instrumentos de investigación a directivos, docentes y estudiantes.

Análisis e interpretación de datos.

4. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

La situación de la Institución después de haber realizado las encuestas, se puede decir que sufre de una falencia que es la falta de organización de la misma, por que no se trabaja en equipo, por estar dirigida por las madres franciscana la gestión y la decisión la toma una sola persona como es la madre superiora, quién es la que decide sobre las acciones a tomarse sin poner en consideración a todos los involucrados en la educación.

A pesar de haber un reglamento interno y un manual de convivencia, no es difundida a todos los docentes, esto permite que se cometa errores en el accionar diario. La dirección de la escuela está sujeta a cambios que se da por parte de la madre superiora y de la rectora, por eso que a veces existe una mala información, por que se recibe varias órdenes.

La rotación de maestros cada año también es una causa para que no exista una buena organización, puesto que muchos docentes dejan la institución por un salario más alto, o por que no están de acuerdo con las decisiones que se toman desde la dirección.

La falta de innovación es uno de los puntos importantes de la institución, falta más capacitación de los docentes. La situación de la Institución se enmarca en reglas normas y principios que se mantienen desde mucho tiempo y que es necesario cambiar el conformismo y la comodidad que hacen presa fácil para estancar a la educación. El divorcio de la tecnología con los directivos, docentes hacen del aprendizaje memorístico y repetitivo.

4.1 Instrumento de Gestión Educativa

El Colegio Alvernia se encuentra organizado estratégicamente desde el punto de vista educativo, para su adecuado funcionamiento cuenta con los siguientes instrumentos de Gestión Educativa, los cuales son transcritos previa autorización de las autoridades pertinentes:

- . Manual de funciones
- . Código de Ética
- . Plan Estratégico Institucional
- . Plan Operativo Anual
- . Proyecto Educativo Institucional PEI

4.1.1 MANUALES DE ORGANIZACIÓN

MANUAL DE FUNCIONES DEL COLEGIO ALVERNIA

Estos datos son tomados de la secretaria del colegio.

CAPITULO I

De la Organización

Art.1.- El Colegio particular Alvernia, es un establecimiento de Educación Cristiana con niveles de: Educación Básica y Bachillerato en Ciencias: Químico Biólogo, Ciencias Sociales y Bachillerato Técnico en Comercio y Administración Especialidad Contabilidad.

Art.2.- El Colegio Alvernia se direcciona bajo los siguientes niveles:

Nivel Directivo del Colegio

- . Comunidad de Hermanas Franciscanas
- . Rectora
- . Vicerrector
- . H. Consejo Directivo
- . Inspector General

Nivel Directivo de la Escuela

- . Directora de la Escuela

- . Consejo Técnico
- . Inspección

Nivel Técnico.

- . Comisión Técnica de innovación Curriculares
- . Departamento: Orientación de la Fe
- . Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil.
- . Juntas de Docentes por Áreas Académicas
- . Comisión de Disciplina
- . Junta General de Directivos y Profesores.

Nivel de Ejecución.

- . Personal Docente
- . Profesores Dirigentes
- . Juntas de Curso
- . Comisiones:
 - . Sociales
 - . Confraternidad
 - . Liturgia
 - . Pastoral.

De las alumnas:

Nivel de Apoyo

- . Consejo Escolar
- . Comité Central de padres de Familia
- . Consejo estudiantil
- . Departamento Médico y Odontológico
- . Laboratorio de Química, Biología, Ciencias Naturales y Audiovisuales
- . Laboratorio de Informática
- . Biblioteca
- . Departamento Administrativo:
 - . Secretaria sección Secundaria
 - . Secretaria sección Básica
 - . Servicios Generales

CAPITULO II

DEL NIVEL DIRECTIVO

DE LA COMUNIDAD DE HERMANAS FRANCISCANAS

Art.3.- La Comunidad de Hermanas Franciscanas es el organismo que orienta y dirige las actividades espirituales, administrativas y financieras de la institución bajo una orientación pedagógica de la comunidad dirigida por la Madre Superiora.

Art.4.- La Madre Superiora es la primera autoridad de la Comunidad Franciscana del Colegio Alvernia, es nombrada por la Comunidad.

CAPITULO III

Art. 5.- FUNDAMENTACIÓN LEGAL DEL MANUAL DE FUNCIONES

El cuerpo legal sobre el que se fundamenta el presente instrumento, se sustenta en las leyes y reglamentos de educación, con el fin de normar las diferentes actividades en el proceso educativo que deben cumplirse en la Institución Alvernianos, estos aspectos legales son los siguientes:

1.- Rector:

Reglamento de la ley de educación, artículos 95 y 96

Manual de contraloría

Reglamento Interno

Reglamento de la ley de Carrera Docente, art.4

2.- Vicerrector:

- Reglamento de la ley de Educación, artículos 97 y 98

- Reglamento Interno

- Reglamento de la ley de Carrera Docente, art. 4.

3.- Inspección General:

Reglamento de la ley de Educación, artículos 100 y 101

Reglamento Interno

Reglamento a la ley de Carrera Docente

Son los mismos requisitos para la Inspección de secundaria y la de Educación Básica.

4.- H. Consejo Directivo:

- Reglamento de la Ley de Educación, Art.103 – 104-105-106-107
- Manual de Contraloría-
- Ley Orgánica de Administración Financiera y Control.
- Reglamento Interno.

5.- Directora de la Sección Primaria:

- Reglamento de la ley de educación, Art.68
- Reglamento Interno
- Reglamento a la ley de Carrera Docente, Art.75

6.- Director de Área:

- Reglamento de la ley de Educación, artículos 112-113
- Reglamento Interno

7.- Profesor Guía:

- Reglamento a la ley de Educación, artículos 116 – 117
- Reglamento Interno

8.- Profesor:

- Reglamento a la ley de Educación, artículos 135 – 136
- Reglamento interno

9.- De las comisiones:

- Reglamentos de la ley de Educación
- Reglamento Interno

10.- Orientadora:

- Reglamento de la ley de educación, artículos 123- 127
- Registro Oficial N. 548 de 1.999-10-24, artículos 23,24.
- Reglamento Interno.

11.- Secretaría:

- Reglamento de la Ley de Educación, artículos 128-129.
- Manual de Clasificador de Puestos. (Oficina de Servicio Civil y Desarrollo

Institucional –OSCIDI)

- Reglamento Interno

12.- Secretaría Auxiliar:

- Reglamento de la ley de Educación, artículos, 128 – 129.
- Manual de Clasificador de puestos (OSCIDE).

13.- Servicios Generales: Colector

- Reglamento de la ley de Educación, artículos: 130-131
- Manual de Contraloría de la Nación
- Manual de Clasificador de Puestos (OSCIDI)
- Reglamento Interno

14.- Servicios Generales: Contadora

- Reglamento de la ley de Educación, artículos 130-131
- Manual de la Contraloría de Estado
- Manual de Clasificador de puestos (OSCIDI)
- Reglamento Interno.

15. Médico:

- Registro oficial N. 548 DE 1.990-10-24, artículo 26
- Reglamento Interno.

16. Odontólogo:

- Registro oficial N. 548 de 1990-10-24, artículo 27
- Reglamento Interno

17. Trabajadora Social:

- Registro oficial N. 548 de 1990-10-24, artículo 25
- Reglamento Interno.

18. Laboratorio de Computación:

- Manual de Clasificador del puesto (OSCIDI)
- Reglamento Interno

19. Laboratorios de Biología y Química, Ciencias Naturales y Audiovisuales:

- Manual de Clasificador de Puestos (OSCIDI)
- Reglamento Interno

20. Biblioteca:

- Manual de Clasificador de Puestos (OSCIDI)
- Reglamento Interno.

21. Auxiliar de Servicios:

- Manual de Clasificador de Puestos (OSCIDI)
- Reglamento Interno.

4.1.2 EL CÓDIGO DE ÉTICA

Los datos que se presentan son tomados del manual de convivencia de la Institución.

MANUAL DE CONVIVENCIA DEL COLEGIO FRANCISCANO “ALVERNIA”.

INTRODUCCIÓN

Para el manejo de las relaciones de armonía entre los miembros de la Comunidad Educativa del Colegio Franciscano “ALVERNIA”, de la ciudad de Quito, es indispensable definir con claridad derechos, deberes y criterios de acción para todas las instancias del desarrollo de los procesos pedagógicos y administrativos de la Institución.

El Manual de Convivencia del Colegio Franciscano Particular ALVERNIA está en concordancia con el Código de la Niñez y Adolescencia, Código de Trabajo y la Ley de Educación y su Reglamento General en vigencia, el Acuerdo ministerial N° 182 de 22 de mayo del 2007.

El presente documento se encuentra ajustado a las nuevas disposiciones con la participación de los distintos estamentos de la Comunidad Educativa Franciscana, con los cuales se pretende conseguir.

. Vivir en Comunidad para aprender a controlar y manejar adecuadamente el tiempo y el espacio y en ellos cuerpo, mente, deseos, emociones y sentimientos, buscando siempre la convivencia armónica y la sana resolución de los conflictos.

. Acordar normas de valores de vida, basándose en la experiencia y en el medio que nos rodea y así contribuir a la vivencia de los valores fundamentales del ser humano como ser social y a la aceptación del mismo, en la sociedad.

CAPITULO I

DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO

Art. 1 Para ser admitido como Docente o Administrativo en el Colegio Alvernia se tendrá en cuenta los siguientes requisitos:

- a) Dar testimonio de vida, honradez, humildad, obediencia, predisposición al servicio, calidad humana, lealtad, sacrificio, prudencia y en especial amor a Dios y al prójimo para servir de ejemplo a las estudiantes y Padres de Familia.
- b) Solvencia ética, moral y profesional.
- c) Espíritu de colaboración y sentido comunitario.
- d) Lealtad inquebrantable con la Institución, salvaguardando siempre la integridad personal y moral de las Autoridades, Personal Docente, Administrativo, Servicio, Estudiantes y Comunidad de Hermanas Franciscanas.
- e) Título académico acorde al cargo requerido.
- f) Experiencia mínima de tres (3) años y cursos de mejoramiento pedagógico periódicamente.

4.1.3 PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL

Título: Institución responsable

Nombre: Colegio "Alvernia"

Provincia: Pichincha

Cantón: Quito Distrito Metropolitano

Parroquia: Cotocollao

Dirección: Av. La Prensa S/N y Av. Del Maestro

Teléfono: (02) 2259-614

Email: vicoalver@hotmail.com

Sostenimiento: Privado

Educación Básica: De uno a diez años

Bachillerato en Ciencias

DURACIÓN DEL PROYECTO: 5 años

BENEFICIARIOS DIRECTOS: ESTUDIANTES 1450

DOCENTES

MUJERES: 56

HOMBRES: 20

ADMINISTRATIVOS 8

JORNADA DE TRABAJO: Matutina

GENERO Femenino

Secciones: **Matutina** : 1ro a 7mo de Educación Básica.
: 8vo a 10mo de Educación Básica
: 1ro a 3ro del Bachillerato.

1.2.- ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA:

Autoridades:

Nombre	Cargo
Hna. Aida Cisneros H.	Rectora
MSc. Milton E. Vargas C.	Vicerrector
Hna. Socorro Bravo S	Asesora Pedagógica
Hna. Margarita Sigüenza	Secretaria General
Lic. Teresa Benalcazar	Directora de la Primaria
Mcs. Fanny Jaramillo	Secretaria
Sr. Luis Albarracín M.	Inspector General
Lic. Patricia Freire O.	Subinspectora
Lic. Fanny Yaguana	Subinspectora
Lic. Gonzalo Soria	Inspector de Primaria

1.2.1.- CONSEJO DIRECTIVO:

Nombre	Cargo
Lic. Jorge Saavedra M.	Primer Vocal Principal
Dra. Ma. Elena Cevallos.	Segundo Vocal Principal
Lic. Guadalupe Rodríguez	Tercer Vocal Principal

1.2.2.- CONSEJO TÉCNICO

Lic. Piedad Enriquez	Primer Vocal Principal
Lic. Silvia Vásquez	Segundo Vocal Principal
Lic. Susana Miranda	Tercer Vocal Principal

2.- INTRODUCCIÓN

El Proyecto Educativo Institucional, frente a los avances pedagógicos, científicos y tecnológicos, que se dan en la sociedad, el Colegio Alvernia, a visto necesario incorporarse al cambio educativo, partiendo de la realidad, analizando el pasado inmediato y preparándose para un futuro que impacte positivamente en el desarrollo socio – económico del sector al que sirve; tomando como referencia las normas y metodologías propias del ordenamiento jurídico y administrativo del sistema educativo; los instrumentos legales, técnicos y pedagógicos, emitidos por el Ministerio de Educación, la Dirección de Educación de Pichincha, los Lineamientos de la CONFEDEC., FEDEC. y fundamentalmente el contexto en el cual se desenvuelven las actividades educativas.

En la actualidad existe el compromiso de cambio de todos los estamentos que conforman la institución: directivos, docentes, personal administrativo y de apoyo, estudiantes, padres de familia y la comunidad en general.

Por estas consideraciones se elabora el presente Proyecto Educativo Institucional PEI., que tiene por objeto propiciar procesos de transformación en la gestión docente

y administrativa, con una formación integral - holística que permita satisfacer la demanda de la sociedad, desde el enfoque científico, laboral o técnico profesional para las bachilleres técnicas y desde un enfoque cognitivo que les permita: conocer, explicar, comprender, analizar, aplicar, valorar e interpretar la realidad para los bachilleratos, sustento con lo que podrán superar los problemas y necesidades básicas del entorno, posibilitando a las estudiantes del Colegio Alvernia del Distrito Metropolitano de Quito, frente a los nuevos retos del milenio, puedan acceder a las instituciones de educación superior, como también incursionar de una manera eficiente al mundo del trabajo.

2.1.- Diagnóstico de los retos de la Institución en la sociedad del conocimiento

De la Información y la tecnología

El Colegio Alvernia del Distrito Metropolitano de Quito, está inmerso en la sociedad del conocimiento e información (que ya tenemos pisando el umbral de la puerta de nuestra casa) si algo tendremos en abundancia serán grandes y crecientes cantidades de información, que nos obligan a establecer una estrategia general y personal para procesar de manera eficaz y eficiente los torrentes de esta, de tal suerte, que se convierta mediante procesos intelectuales en conocimientos enriquecedores para que las personas desarrollen al máxima sus competencias en todas las actividades del crecimiento individual y colectivo.

La institución debe garantizar entre otras situaciones, como:

1. Desarrollo humano y sustentable con equidad e inclusión, ampliación y universalización de las oportunidades y mejoramiento sostenido de la calidad de vida de toda la población, en un ambiente de bienestar, plena realización y convivencia armónica de ciudadanas.
2. Una cultura ciudadana, para establecer la cohesión social.
3. Productividad, competitividad y el empleo.
4. Justicia social con equidad y universalidad.
5. Educación universal de calidad para elevar el acceso al conocimiento en la capacidad de aprender de todas las personas.
6. Requerimientos de las organizaciones:

Competitivas, innovadoras y flexibles.
Investigación, planificación y capacitación
Participación, consenso y compromiso
Liderazgo comunicación y solidaridad

En dicho marco la propuesta de una oferta educativa en correspondencia a los retos de la sociedad del conocimiento e información, debe generar procesos de enseñanza aprendizaje que potencie la información integral e integra del ser humano, con competencias que le permita continuamente aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser, aprender a emprender, aprender a convivir y compartir con los demás, para lo cual es fundamental que las estudiantes cumplan con un perfil básico expresado en:

Mayores y mejores conocimientos habilidades y valores.
Iniciativa, liderazgo, planeación, investigación e innovación.
Alta capacidad de razonamiento y creatividad.
Alto nivel de comunicaron oral y escrita.
Alta capacidad de inteligencia emocional.
Capacidad para la toma de decisiones y resolver problemas con creatividad.
Alto nivel de trabajo en equipo, cooperativo y corporativo.
Trabajo centrado en la productividad y competitiva.
Trabajo controlado por objetivos, metas, procesos y resultados e indicadores de gestión.

En este contexto, El Plan Educativo Institucional PEI del Colegio Alvernia, pretende que su educación y formación pueda brindar una educación de calidad, manifestada en la formación integral e integra de las estudiantes en procura de dotarles de las herramientas cognitivas, procedimentales y actitudinales, adecuadas a fin de que sean ciudadanas productivas, competitivas, creativas, preactivas, propósitos comprometidos con la transformación personal, institucional y social, acorde a los desafíos del milenio. En tal sentido, el sistema educativo alverniana, entre sus políticas debe promover la experimentación e innovación educativa, asumiendo retos y desafíos que en la sociedad del conocimiento e información, **la globalización y los nuevos paradigmas imponen, como dinamia con efecto sinérgico, capaz de que exista correspondencia entre la oferta y la demanda, entre los**

requerimientos sociales y las propuestas pedagógicas curriculares a la luz de los nuevos enfoques.

2.1.1.- ENTORNO SOCIO-ECONÓMICO

El entorno socio-económico en el que se desarrolla el “Establecimiento Educativo” corresponde a un nivel medio-bajo, un gran porcentaje de los Padres de Familia son empleados públicos, privados, artesanos, un crecido número, han emigrado de la ciudad en busca de superación económica, por la falta de empleo; un pequeño porcentaje se ocupan en quehaceres domésticos; actividades que no permiten tener ingresos que les ayuden a solventar las necesidades básicas.

Al Centro Educativo ingresan estudiantes de los diversos sectores de las zonas urbana y periférica del Norte de la ciudad: Mitad del Mundo, Guayllabamba, Puéllaro, Carcelén Bajo, Comité del Pueblo N° 1, Calderón, Carapungo, Colinas del Norte, Pisulí, Jaime Roldós, Mena del Hierro, Cochapamba, Comité de Pueblo N° 2 y otros.

2.1.2.- ENTORNO CULTURAL

El entorno cultural en el que se desenvuelve la comunidad educativa es aceptable, un gran porcentaje de Padres de Familia tienen formación Media y Universitaria, o por lo menos la básica, un porcentaje menor poseen educación primaria, ya que no todos son de la Provincia de Pichincha, sino de las diversas provincias del Ecuador, que han emigrado en busca de una mejor educación de sus hijos.

Es importante mencionar, el problema migratorio como una realidad que afecta gravemente a la estabilidad de la familia y por ende de los educandos. Este fenómeno exige, una innovación curricular en aspectos académicos humanísticos, para afrontar los nuevos retos de las familias y los efectos de la desintegración de la misma, asumiendo un compromiso social que eleve los niveles de calidad y excelencia, que orienten el desarrollo del Bachillerato en sus diferentes Especialidades, desde el punto de vista humano-cristiano, socio-cultural y económico.

2.1.3.- ENTORNO SOCIAL

El Colegio Alvernia, un centro educativo ubicado en un sector comercial donde prolifera el comercio informal, y artesanal, las medianas y grandes empresas con sus sucursales han permitido una gran concentración de mazas sociales que determinan:

- * Gran capacidad de acogida.
- * Aumento de la religiosidad popular
- * Conserva tradiciones y creencias
- * Falta de identidad nacional
- * Aumento de la corrupción a todo nivel
- * Falta de valores
- * Proliferación de sectas religiosas
- * Avance del materialismo, secularismo.

2.1.4.- ENTORNO FAMILIAR

La comunidad que vive en el sector, conscientes que el desarrollo de la juventud en épocas de modernidad necesitan rescatar valores, para optar por una educación integral en sus hijas, se han insertado en el Colegio Alvernia, por lo que:

En algunas familias se da preferencia a la educación católica.

Hay carencia de un proyecto de evangelización.

La familia confía la formación total de sus hijas a la Institución educativa.

Desintegración familiar debido al divorcio, migración.

Existen hogares donde los hijos imponen sus caprichos a los padres.

Se da preferencia a la formación académica y progreso material antes que la formación en valores humanos y cristianos.

2.1.5.- UBICACIÓN GEOGRAFICA

El Colegio Alvernia, se encuentra ubicada en la Provincia de Pichincha; Parroquia de Cotocollao, entre las calles Avenida de la Prensa, Pedro Freire, Flavio Alfaro y Rigoberto Heredia. Es un Colegio Particular Católico, regentado por Religiosas

Franciscanas Misioneras de la Inmaculada (ecuatorianas), se encuentra en Zona Urbana del sector Quito Norte, es de Régimen Sierra, trabaja en jornada matutina.

2.1.6.- ENTORNO EDUCATIVO

El Colegio Alvernia cuyos postulados se enmarca en ofrecer una educación de calidad, su oferta ha sido ponderada por padres de familia y egresadas al estar llenando sus expectativas en cada una de las especialidades, con las cuales están incursionando a nivel universitario y vinculándose en el campo productivo, razón por la que:

La educación franciscana que imparte nuestra Institución es preferida por muchas jóvenes del sector.

Se da preferencia a la práctica sobre la teoría.

Las innovaciones frecuentes que impone el Ministerio de Educación causan desconcierto en los maestros y educandos.

Debido al materialismo, la estudiante prefiere la formación académica a la religiosa.

3.- IDENTIDAD INSTITUCIONAL

3.1.- PERFILES

3.1.1.-PERFIL INSTITUCIONAL

El Colegio Alvernia, fundamentado en su filosofía franciscana parte de los siguientes postulados:

Aprender a no agredir al hermano

Aprender a valorar el saber social

Aprender a comunicarse

Aprender a interactuar

Aprender a decidir en grupo

Aprender a cuidarse

Aprender a cuidar el medio ambiente

Aprender a vivir en amor y paz.

3.1.2.- DOCENTES:

3.1.2.1.- PERFILES DOCENTES

Si no queremos seguir educando para una sociedad que ya no existe, debemos incluir en nuestra agenda pedagógica cotidiana los cambios del nuevo escenario mundial; solo así podemos ofrecer una educación a la altura de las necesidades y expectativas de las nuevas generaciones y del nuevo milenio, educación que necesariamente tiene que ser creativa , investigativa, comunitaria, auto formadora, procesual, dinámica y transformadora, orientada principalmente a la formación de personas con conciencia ética y ciudadana, y de científicos con sensibilidad social. En este contexto El Colegio Alvernia requiere de Maestros que reúnan los siguientes aspectos:

3.1.2.1.1. Facilitador: Con conocimientos habilidades, destrezas actitudes y valores, que le permitan diseñar , ejecutar y evaluar el proceso de enseñanza–aprendizaje , con un conocimiento objetivo del sujeto que aprende , del medio en que actúa , de los fundamentos teóricos y de las áreas que conduce, para propiciar la formación integral del educando.

3.1.2.1.2. Orientador: Poseer destrezas, habilidades, actitudes, que permitan conocer al educando como persona, con sus características particulares , ayudando a potenciarlas y a identificar sus limitaciones para impulsarlo o superarlas, propender en el educando las relaciones interpersonales adecuadas, coadyuvar en la adquisición de hábitos de estudio y trabajo , buscando orientarlo de acuerdo con sus intereses y de la sociedad.

3.1.2.1.3. Investigador: Poseer conocimientos teóricos-prácticos actualizados, habilidades y valores que le permitan conocer la realidad socio educativa de la colectividad y que, mediante la investigación, se busque permanentemente soluciones propias para el país y la educación en particular.

3.1.2.1.4. Promotor social: Poseer conocimientos , actitudes, habilidades, destrezas y valores para conseguir efectiva integración de la institución educativa y la comunidad, como implementar un trabajo armónico y de conjunto, buscar soluciones a problemas educativos y desarrollar en el medio acciones de: recreación, que supere el nivel de vida de los componentes; además:

El Educador Franciscano Alverniano debe colaborar en el crecimiento de los valores humanos, cristianos y franciscanos en el terreno de nuestras alumnas.

El ser Educador Franciscano Alverniano" nos invita, a educar en valores humanos, cristianos y franciscanos.

Promueve la capacidad crítica, como elemento de aporte y construcción de los principios éticos de una concepción espiritualista del hombre y la vida.

Con vocación de servicio.

Respetuoso por la dignidad humana.

Formado integralmente y comprometido a marchar paralelamente con los avances científicos, tecnológicos del saber humano.

Constructor de una sociedad libre y tolerante.

Que actúe en un marco ético de compromiso por la calidad de la educación y formación de los educandos.

Con voluntad política para hacer realidad los deberes y derechos fundamentales de la comunicad.

3.1.2.2.- PREPARACIÓN DE LA ENSEÑANZA

Dominar los contenidos de la disciplina que enseña.

Planificar el mezo y micro currículo acorde al Modelo Pedagógico vigente en la Institución.

Conocer las características psicopedagógicas, prerrequisitos cognitivos, praxitivos y afectivos de sus estudiantes.

Dominar la didáctica de las disciplinas que enseña.

Utilizar estrategias de evaluación coherentes al Modelo Pedagógico vigente en la Institución que permita evidenciar la aprehensión de las enseñanzas.

3.1.2.3.- CREACIÓN DE UN AMBIENTE ADECUADO PARA EL INTER-APRENDIZAJE

Establecer en el aula condiciones favorables de aceptación, equidad, confianza, solidaridad y respeto.

Establecer un ambiente organizado de trabajo, aprovechando los espacios y recursos en función del proceso de inter-aprendizaje.

3.1.2.4.- ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES

- Utilizar estrategias de enseñanza creativas e innovadoras, que promuevan aprendizajes significativos en los estudiantes.
- Mediar en clase las enseñanzas de la asignatura con rigurosidad científica, de manera comprensible para los estudiantes.
- Optimizar el tiempo disponible para la enseñanza.
- Desarrollar los instrumentos del conocimiento y las operaciones intelectuales acorde al nivel de pensamiento.
- Activar las inteligencias múltiples en los estudiantes.
- Evaluar el nivel de comprensión y de apropiación de las enseñanzas por parte de los estudiantes.

3.1.2.5.- Responsabilidades profesionales

- Reflexionar y reestructurar sistemáticamente su práctica educativa.
- Compartir experiencias profesionales y trabajar en equipo con sus colegas.
- Liderar actividades de orientación y formación integral de sus estudiantes.
- Propiciar relaciones de colaboración y respeto con los miembros de la comunidad educativa.
- Manejar información científica y tecnológica actualizada y de calidad, sobre su especialidad y sobre el sistema educativo.

3.1.3.- PERFIL DE INGRESO DE LA ESTUDIANTE

El educando es el sujeto agente de su propia educación, debe alcanzar su perfección desde una estructura educativa que consolide y dinamice sus derechos.

La estudiante es una persona con fina sensibilidad ante los valores humanos, en relación consigo mismo y con los demás. “Apta para desarrollar sus capacidades espirituales y corporales”.

Es una persona con talento crítico, puesta al servicio de los demás, produce cultura, transforma la sociedad y construye la historia.

Es creativa, con oportunidad de manifestar su autenticidad y su espíritu creador.

Es libre, con una capacidad de construir una comunión y una participación en realidades definidas, en cuanto a su relación con el mundo.

Es una persona que debe trascender en la sociedad.

En este contexto el Colegio Alvernia está inmerso en atender a familias formadas por hogares disfuncionales en su mayoría, por ende el entorno estudiantil está enmarcado en lo siguiente:

3.1.3.1- Primer año de Educación Básica

Carencia de hábitos y valores.

Altos niveles de inseguridad emocional.

Desconocimiento de la realidad institucional.

No son autosuficientes.

Hogares disfuncionales.

Estudiantes con diferentes ideologías religiosas

Desconocimiento de salud y nutrición.

Mala utilización de la tecnología

Despreocupación familiar

Sobreprotección.

3.1.3.2.- Segundo a séptimo año de Educación Básica

Carencia de hábitos de estudio y valores.

Falta de madurez psicomotriz.

Problemas conductuales.
 Desconocimiento de la realidad institucional.
 No son autosuficientes.
 Estudiantes con diferentes ideologías religiosas.
 Desconocimiento de salud y nutrición.
 Mala utilización de la tecnología.

3.1.3.3.- Octavo año de Educación Básica a Terceros de Bachillerato

Desconocimiento de la realidad institucional.
 Adaptada a la pedagogía tradicional-memorística.
 Algunos/ Muchos vacíos en el PE-A (Procesos de enseñanza-aprendizaje)
 Con escasos hábitos de estudio.
 Carencia de algunos valores.
 Baja creatividad.
 Estudiantes con diferentes ideologías religiosas.
 Inserción de culturas alienantes.
 Desconocimiento de salud y nutrición.
 Problemas conductuales y comportamentales.
 Mala utilización de la tecnología
 Despreocupación familiar.

3.2.- PERFILES DE EGRESO DE ESTUDIANTES

Las estudiantes del Colegio Alvernia, al culminar con la educación en sus respectivos años y cursos, debe tener los siguientes rasgos fundamentales de salida así:

3.2.1.- PRIMER AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA

Persona comprometida con los valores evangélicos y el carisma franciscano.
 Madurez en funciones básicas y psicomotoras.
 Seguro e inserto en un proceso de independencia.
 Con una inteligencia emocional acorde a su edad.
 Conocimientos básicos de codificación y decodificación; razonamiento.

3.2.2.- SEGUNDO A SÉPTIMO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA

Persona comprometida con los valores morales y cívicos, forjador de una sociedad democrática y humanista.

Tener un pensamiento crítico y creativo capaz de analizar los elementos componentes de la realidad.

Asumir una actitud de liderazgo.

Independiente, seguro y crítico con valores

Ame, respete y defienda la naturaleza, con una conciencia ecológica

Dominio de las destrezas básicas.

Aplique las inteligencias múltiples.

3.2.3.- OCTAVO AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA A TERCEROS DE BACHILLERATO

Persona comprometida con los valores morales y cívicos, forjador de una sociedad democrática y humanista.

Ame, respete y defienda la naturaleza, con una conciencia ecológica

Inserte en la sociedad buscando el bien común y respetando los derechos de género.

Personas competentes, autónomas, críticas, reflexivas, con capacidad de adaptarse a los nuevos retos de la sociedad.

Asertivas, proactivas e inteligencia emocional, con actitud trascendente siendo protagonista del cambio en el medio en el cual se va a desenvolver.

Actúe con mentalidad abierta a la resolución de problemas conocidos.

Desarrollarse como una joven libre y participativa.

3.2.4.- PERFIL DE SALIDA DE LA ESTUDIANTE DEL BACHILLER EN CIENCIAS

3.2.4.1.- Ciencias Químico Biológicas y Ciencias Sociales

Dominio de ciencias básicas y de apoyo.

Demostrar autonomía en la toma de decisiones.

Conocimientos científicos y técnicos de biología, química, biodiversidad y ciencias del ambiente, y el campo experimental.

Asumir una actitud de liderazgo.

Asumir actitudes positivas hacia el trabajo valorando como auto-realización.

Asumir una actitud de respeto y alto sentido de responsabilidad.

Dominios de las TICs e idioma extranjero, conocimiento de la realidad nacional y respeto del medio ambiente.

Además los bachilleres en ciencias estarán en capacidad de dominar los saberes:

Saber Ser, Saber Convivir Juntos y Saber Emprender.-

- Insertarse positivamente como un ciudadano del mundo, demostrando una identidad cultural.
- Expresar actitudes adecuadas a la convivencia pacífica y a la vida en democracia.
- Interesarse en definir sus aptitudes, tendencias e inclinaciones, a favor de su vocación profesional y personal.
- Evidenciar sensibilidad y valoración de la cultura estética en favor del desarrollo de la conciencia afectiva.
- Valorar el lenguaje y sus formas de expresión como instrumento de creación, transmisión de cultura y comunicación
- Demostrar principios, valores y actitudes en la práctica de la Cultura Física.
- Valorar el idioma inglés y sus formas de expresión como herramienta efectiva de desarrollo personal, profesional y social.
- Tener una convicción de servicio social que le permite presentar soluciones a las problemáticas locales, nacionales y regionales.
- Valorar la investigación científica y mostrarse ético frente a los adelantos científicos y tecnológicos.
- Expresar competitividad, dignidad, excelencia y liderazgo en su interrelación social.
- Evidenciar alto sentido de responsabilidad, autodeterminación, autoestima, autodisciplina y autovaloración en su desempeño personal y profesional.
- Mostrar valores éticos universales y tolerancia con las diferencias ideológicas de sus congéneres.
- Manifestar los valores personales interiorizados y las estructuras mentales desarrolladas en favor de su proyecto factible de vida.

- Valorar las innovaciones tecnológicas como herramientas de trabajo en tareas investigativas para mejorar la calidad de vida.

3.2.5.- PERFIL DE SALIDA DE LA ESTUDIANTE DEL BACHILLERATO TÉCNICO

3.2.5.1.- Bachillerato Técnico en Contabilidad

Asumir una actitud de liderazgo.

Asumir actitudes positivas hacia el trabajo valorando como auto-realización.

Asumir una actitud de respeto y alto sentido de responsabilidad.

Dominio de ciencias básicas y de apoyo

Conocimientos científicos y técnicos de contabilidad general, leyes y reglamentos tributarios y aplicación de NEC y NIC.

Dominios de las TICs e idioma extranjero, conocimiento de la realidad nacional y respeto del medio ambiente.

Tener un alto desarrollo sicomotor.

Demostrar autonomía en la toma de decisiones

Demostrar un alto nivel académico en su desarrollo intelectual.

Demostrar capacidad de autocontrol y dominio de si mismo.

Tener un ideal de vida

Defensora de los derechos humanos.

Siendo la bachiller técnica en comercio y administración especialidad contabilidad durante su proceso aprendizaje domina los conocimientos tridimensionales, por ende dominara los saberes como:

Saber Conocer.

- Conocer los elementos estructurales y funcionales de la lengua castellana.
- Dominar las estructuras básicas del idioma Inglés para el desarrollo efectivo de la comunicación.
- Conocer los fundamentos de la educación física, deportes y recreación, que le permita mantener una condición de vida saludable.

- Conocer los conceptos de las Ciencias Sociales y Humanas que le sirvan para interpretar la realidad local, nacional y mundial.
- Conocer las estructuras de los sistemas matemáticos y estadísticos para cuantificar la realidad y posibilitar su interpretación.
- Comprender los conceptos y funcionalidad básica de los sistemas informáticos para desenvolverse con solvencia en el mundo laboral.
- Identificar los fenómenos de la naturaleza física y química para establecer su interrelación e interacción con los ecosistemas.
- Comprender los conceptos básicos de la argumentación, derivación y definición de la tesis para desarrollar la inteligencia.
- Conocer la metodología de la investigación científica, para interpretar la realidad; proponer soluciones pertinentes a problemas del entorno social y natural.
- Comprender los conceptos científicos y tecnológicos fundamentales acordes con su especialización técnica.
- Conocer las leyes y reglamentos que regulan las relaciones laborales.
- Conocer las normas de administración, seguridad e higiene, para un desempeño eficiente en el trabajo.
- Dominar los procedimientos técnicos de su línea de especialidad

Saber Hacer.

- Aplicar los conceptos de las ciencias que fundamentan las tecnologías de su especialización.
- Valorar los recursos humanos, naturales, físicos y económicos, existentes en su entorno.
- Valorar la sociedad global, con vivencia de valores cívicos, culturales, éticos, democráticos y morales.
- Empezar actividades económicas de forma individual, asociada, en dependencia, autónoma.
- En relación al Mundo de Trabajo.
- Sustentar con su experiencia inicial, el desempeño técnico eficiente en ambientes reales de trabajo acorde a su especialidad.
- Realizar con responsabilidad las pasantías reglamentarias de índole laboral.
- Actuar de acuerdo a las leyes y reglamentos que regulan las relaciones laborales.

3.3.- COMPETENCIAS INSTITUCIONALES:

Mantiene una identidad propia, construida y asumida por los principios franciscanos de la Comunidad de Hermanas Misioneras de la Inmaculada, rescatando su proceso histórico y proyectando su futuro, en un contexto de espacio y tiempo determinado en los principios del evangelio.

Ofrece un servicio educativo de educación básica y bachillerato de calidad, actualidad y proyección, acorde con los requerimientos de la sociedad.

Cuenta con un equipo de talentos humanos especializados en cada una de las disciplinas, con formación de Tercero y Cuarto Nivel.

Plantea y desarrolla propuestas pedagógicas innovadoras de vanguardia, que son coherentes y correspondientes con las exigencias del milenio; identificando necesidades y problemas, ofertando alternativas pertinentes para las mismas.

Ofrece a las adolescentes una formación integral, con alto rigor académico en las ciencias, con dominio del lenguaje materno y del idioma inglés, y con profundo sentido humano, filosófico y tecnológico que reconstruye la realidad interdisciplinaria y tras disciplinaria, con pensamiento complejo, que considera la ciencia y la técnica como medios para el desarrollo humano con fundamento en principios espirituales.

3.3.1.- COMPETENCIAS GENÉRICAS DIRECTIVOS

Liderazgo para el cambio

Comprende rápidamente cambios del entorno (pensamiento estratégico)

Orientación al cliente

Desarrollo y autodesarrollo del talento humano

Motiva a sus colaboradores

Motiva la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Responsable socialmente.

Percibe y descubre nuevas oportunidades aún donde otros no lo ven.

Nafrago sobrevive y logra que sobreviva la institución en épocas difíciles.

Permite hacer frente a las dificultades de la vida, superarlas y ser transformado positivamente por ellas.

3.3.2.- COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

3.3.2.1.- Con relación a la estructura

Prioriza y define con precisión su misión y visión institucional, así como sus políticas y estrategias para conseguir sus objetivos.

Ordena la estructura organizativa para que sea funcional.

Establece normas y pautas en las interrelaciones internas que faciliten la tarea, la cohesión grupal y el desarrollo de los individuos.

Establece y ejerce tareas de control interno.

Establece mecanismos de evaluación del crecimiento humano.

Establece mecanismos de evaluación conductual y comportamental disciplinario.

3.3.2.2.- Con relación al funcionamiento

Trata la información interna y externa.

Utiliza nuevas tecnologías específicas.

Gestiona los recursos y materiales.

Diseña y programa.

Coordina y evalúa los procesos.

3.3.2.3.- Con relación a la cultura

Utiliza la pedagogía del amor en los procesos.

Interviene para crear y facilitar un clima y ambiente grupal satisfactorio.

Favorece la creación de normas grupales.

Propicia las situaciones para compartir valores comunes.

Mantiene ágiles los canales y circuitos de comunicación-información.

4.- MODELO PEDAGÓGICO:

El modelo pedagógico es el medio fundamental del PEI, para propiciar el cambio intelectual la transformación de conciencia y el cambio de actitud requerido en la comunidad educativa para alcanzar la innovación que aspiramos es un proceso de replanteamientos y de reconstrucción de todas las teorías y los paradigmas que sustentaran nuestro modelo pedagógico, es la representación de las relaciones que predomina en el proceso de los aprendizajes; en este contexto, el modelo

pedagógico que se práctica es: Constructivista Humanista y Critico Social fundamentado en la pedagogía conceptual con principios franciscanos de paz y amor.

Constituye un proceso donde todos, aprendemos de todos para así poder compartir una imagen teórica - global de la educación y de la cultura que deseamos. La inexistencia de esta imagen impide la comprensión del sentido de las transformaciones sugeridas y nos induce a realizar reformas aparentes con contenidos puramente coyunturales.

Los principios que constituye en el universo teórico de nuestro proyecto educativo sirven para fundamentar y guiar los procesos curriculares, el gobierno escolar y de padres de familia el proceso de seguimiento de evaluación es el referente teórico en la selección de las estrategias para la planeación participativa. Es el soporte que da coherencia a la acción educativa y los conceptos dentro los cuales nos moveremos.

El modelo pedagógico institucional da cuenta en el tipo de persona de sociedad, de cultura, del modelo de convivencia, que compromete la institución y en cualquiera de ellos la posición educativa frente a los conceptos como conocimiento, saberes, pedagogía, didáctica, metodología, ciencia, técnica, tecnología, evaluación, aprendizaje, roles, etc. Los conceptos de modelo o su marco teórico: principios filosóficos, epistemológicos, antropológicos, sociológicos, pedagógicos, psicológicos, axiológicos, éticos y religiosos, explicitan el enfoque y las corrientes que iluminan, sirven de fundamento para todos los componentes del PEI.

En este contexto, el Modelo Educativo que adoptaremos y que responde a las aspiraciones y necesidades de nuestra institución tiene las siguientes características:
Humanista: se ubica dentro de la corriente filosófica del personalismo humanista. La persona humana es el centro del quehacer educativo.

Participativo: posibilita que el educando sea un elemento activo, participativo en todo el proceso educativo.

Democrático: busca educar en democracia para la búsqueda de una sociedad que mejore su calidad de vida, plantea una educación intercultural.

Integral: postula el desarrollo integral del educando.

Interaccionista.- Cree en la construcción del conocimiento por la interacción entre la experiencia sensorial y el razonamiento, indisociables entre sí.

Axiológico.- Plantea una educación en valores

Constructivista.- Porque en sus modelos de aprendizaje la estudiante es el actor principal de su propio aprendizaje.

Su ideario institucional se sintetiza en diez principios:

Una educación laica

Una educación para el cambio

Una educación dialógica

Una educación para la autonomía

Una educación para la democracia

Una educación para la práctica de la crítica

Una educación para la solidaridad

Una educación para el trabajo

Una educación para la práctica de la libertad

Una educación para la paz.

Por todos los antecedentes, el modelo pedagógico del Colegio Alvernia es el constructivista humanista fundamentado en la pedagogía conceptual y en los principios franciscanos, enmarcado en el siguiente contexto de su marco teórico.

4.2.- Fundamento Filosófico

La Pedagogía Conceptual responde al Paradigma de las Teorías Cognoscitivas o Representativas, que se oponen a las asociacionistas estímulo – respuesta, sosteniendo que el aprendizaje es un proceso a través del cual se descubre y se comprenden las relaciones entre los fenómenos. Las experiencias sensoriales estimuladas por la situación externa que se organizan dentro de un marco de significación e importancia. El aprendizaje es el resultado del cambio en el modo como uno percibe significativamente su ambiente.

El enfoque cognitivo recoge el aporte de la Teoría Genética de Piaget, la Teoría del Aprendizaje Significativo del Profesor Ausubel, el enfoque Histórico – Cultural de Lev

Vigotsky, entre otros, constituyendo una corriente psicológica que privilegia los procesos internos como el pensamiento, la memoria, la percepción, la atención en la formación de la actividad mental y la formación del conocimiento.

El aprendizaje es abordado como un proceso interno, a través de la formación de instrumentos significativos de conocimiento, destrezas lógicas y código de valores conscientemente interiorizados.

Hacer la presentación en el mundo educativo de un modelo pedagógico, exige el examen de los requisitos mínimos compartidos por las comunidades académicas y científicas para otorgar tal status.

Un modelo pedagógico debe ser la concreción de una teoría pedagógica. Se entiende por modelo un esquema representativo de la realidad. Por lo general se confunde permanentemente los conceptos de modelo pedagógico y didáctica porque se piensa erróneamente que cuando se ofrecen nuevos métodos y técnicas de la enseñanza, se está hablando de Modelos, cuando de lo que se trata es de didácticas.

“Un modelo pedagógico será tal si es consistente y lógicamente coherente con la(s) teoría(s) científica(s), que la sustentan y además, permiten que en la praxis sean científicamente revisadas y en lo posible mejoradas esas mismas fuentes científicas” (Brito, José, 1999: 3).

Por tanto, la Pedagogía Conceptual es un modelo pedagógico pensado para responder en forma prospectiva a los retos que la sociedad del conocimiento demanda de la educación y de los seres humanos que se forman en ella. La Pedagogía Conceptual se diferencia del Modelo Pedagógico Tradicional en tanto en cuanto este se centra en el pasado y también se diferencia del Modelo Activista, en cuanto el activismo está centrado en el presente, en el aquí y el ahora. Tanto el modelo tradicional, como su contestatario, el activismo fueron concebidos para otras épocas, para tiempos pasados.

La Pedagogía Conceptual se caracteriza por tener un fuerte componente científico y filosófico, y por re-conceptualizar muchos de los conceptos de pedagogía.

Esto que es filosofía, epistemología, axiología, ética, etc., se conectan perfectamente con las propuestas teóricas de Popper, Kunt, Lakatos, Piaget, Ausubel, Vigostky, Luria, Davidov, Bruner, Merani, Tofler, Goleman, Shapiro, Savater, Miguel y Julián de Zubiría y un sin número de científicos e investigadores.

Estos filósofos, científicos y pedagogos ponen especial interés en los conceptos de: mediación, aprendizaje, zona de desarrollo potencial, carácter evolutivo de la inteligencia y pensamiento, construcción social de la personalidad, importancia del lenguaje como mecanismo de pensamiento, aprendizaje y comunicación, desarrollo moral y ético, etc.

4.3.- Fundamento Ontológico

El mundo contemporáneo exige la formación de individuos con mayor capacidad analítica, que le permita comprender e interpretar. La obtención de niveles altos de comprensión lectora, hoy por hoy se convierte en una prioridad educativa que acrecienta el desarrollo de la capacidad de abstracción, lo mismo que formar individuos que estén en capacidad de tomar todas y cada una de las decisiones en forma responsable para lo que se requiere individuos autónomos, flexibles y solidarios.

La educación debe contribuir a la formación de individuos, que comprendiendo y valorando el mundo social actual, sean capaces de explicarse intelectualmente tanto las leyes generales de su desenvolvimiento, como su expresión en los fenómenos más cotidianos y concretos, y observando esto, sientan la necesidad ética de participar en la medida de sus posibilidades, en la construcción de una sociedad cada día más justa y más libre.

4.4.- Fundamento Epistemológico

Al inquirir la posibilidad y el origen del conocimiento se puede decir que el hombre tiene contenidos de conciencia intuitivos y sensibles, lo mismo que no intuitivos intelectuales ya que los contenidos de pensamiento, los conceptos, son algo específicamente distinto de las percepciones y las representaciones por lo que, la Teoría Cognitiva es el equilibrio entre el racionalismo y el empirismo en la búsqueda de respuesta al problema psicológico del conocimiento. En cuanto a la validez del

conocimiento humano el cognitivism no puede dar la razón ni al racionalismo, ni al empirismo por separado, sino que la respuesta está en la complementariedad de las dos corrientes anteriores ya que no sólo hay juicios de rigurosa necesidad lógica y validez universal sobre los objetos ideales sino también sobre los reales lo mismo que la realidad interacciona con la conciencia del sujeto cognoscente modificando cada vez la teoría que este va formándose y está modifica el comportamiento humano al manipular la realidad. Experiencia y razón son las fuentes del conocimiento.

Dicho esto, se requiere configurar la realidad en la que los seres humanos se desarrollan y desenvuelven. Mínimamente, se concordaría que un ser humano es un habitante de tres mundos. Mundos con características y naturalezas diferentes. Realidades con particulares estructuras y lógicas. Los objetos que conforman estos mundos y que su conocimiento, obviamente demandan dinámicas y niveles diferentes.

Sin embargo, en el marco de lo humano, todo conocimiento es consciente desde su adquisición. Tanto el conocimiento común como el conocimiento científico implica una organización de información referente a un objeto de un mundo en particular o de sus relaciones entre ellos.

Lo subjetivo también es una realidad. Sólo que en este caso la mente es el objeto de estudio de la mente, es decir de sí misma. Es el arte el que reivindica y expresa la subjetividad. Los procesos mentales, la conciencia, etc. constituyen otro de los mundos en los que cohabitamos los seres humanos.

El conocimiento científico y su racionalidad son un producto socio cultural y esto debido a su representación teórica del saber. La reflexión científica modifica el objeto de conocimiento (no lo real), reestructurándolo en sus múltiples relaciones según las reglas del método científico.

Si bien todo tipo de conocimiento busca la verdad como una cualidad que se atribuye al conocimiento cuando ayuda efectivamente a entender mejor las realidades y los objetos de nuestros mundos, tiene el carácter de objetiva cuando el conocimiento es demostrado y confirmado en la realidad fenomenológica.

De cualquier forma, el conocimiento no es estático. La producción de conocimiento es dinámica, en permanente desarrollo y evolución.

4.5.- Fundamento Metodológico

La Pedagogía Conceptual concibe el desarrollo de la inteligencia humana en niveles de pensamiento: nocional, proposicional, conceptual, formal categorial; los mismos que tienen sus propios instrumentos de conocimiento desarrollados progresivamente sin depender de la maduración dada por la edad cronológica.

Los instrumentos del conocimiento tienen correspondencia con las esferas cognitiva, praxiológica y axiológica, que su cristalización se realiza a través de las operaciones intelectuales correspondientes mediante las didácticas específicas para cada esfera humana.

4.6.- Fundamento Axiológica

Sobre la formación ética, el modelo pedagógico conceptual, pone especial énfasis en la construcción social de la personalidad y como contenido básico la felicidad de los seres humanos.

Miguel De Zubiría, sostiene que la formación afectiva de las personas es paralela al desarrollo del pensamiento y propone un trabajo específico en espacio y tiempo escolar, para trabajar pedagógicamente las emociones, sentimientos, actitudes y valores.

En el mundo de hoy las personas deben aprehender a tomar decisiones morales personales, que no por personales son irracionales, incommunicables, sino todo lo contrario. La persona es subjetividad e intersubjetividad y sus decisiones morales no pueden ser idiosincrásicas, sino autónomas y por tanto compartibles. En el aula va formándose el nuevo ciudadano.

4.7.- Fundamento Teórico Científica

El modelo pedagógico Conceptual a diferencia del activismo y del tradicionalismo propone una fuerte transformación de las enseñanzas, las mismas que son de tres tipos:

Cognitivas: operaciones intelectuales e instrumentos de conocimientos.

Procedimentales: procesos que involucran destrezas en el manejo de objetos materiales.

Afectivos: instrumentos y operaciones interpersonales y hacia sí mismos, (motivaciones asociativas y cognitivas).

La Pedagogía Conceptual plantea la tesis de que reconocer periodos cualitativamente diferentes en el desarrollo cognitivo de los estudiantes es una de las condiciones fundamentales en la elaboración de alternativas pedagógicas que superen las grandes limitaciones que dejaron la escuela tradicional y el activismo. De esta forma, los instrumentos de conocimiento, las operaciones intelectuales, las habilidades y las actitudes varían cualitativamente en cada uno de los ciclos educativos.

Miguel De Zubiría, mediante su teoría de la Pedagogía Conceptual, establece que hay periodos evidentemente diferenciados a través de los cuales atraviesan los individuos, que define ciclos generales de desarrollo con particularidades cualitativamente diferentes entre ellos. Claro está que a diferencia de los ya conocidos estadios piagetanos, se tiene en consideración criterios pedagógicos y no exclusivamente psicológicos. (Flores Velasco, Marco, 2000: 250 - 251)

DESARROLLO DEL PENSAMIENTO

De Zubiría establece seis grandes ciclos de pensamiento por los que atraviesa un alumno a lo largo de su vida escolar, los ciclos: nocional, proposicional, conceptual, formal, pre categorial y categorial. Cada uno de ellos cuenta con actividades rectoras, instrumentos de conocimiento, operaciones intelectuales, procesos sociales y educativos, habilidades y destrezas propias.

EDADES (Aproximadas)	PERÍODOS DEL PENSAMIENTO	INSTRUMENTOS DE CONOCIMIENTO	OPERACIONES INTELECTUALES
2 a 6 años	Nocional	Nociones	Proyección Nominación Comprensión
6 a 9 años	Proposicional	Proposiciones	Codificación Decodificación Ejemplificación
9 a 12 años	Conceptual	Conceptos	Supra ordinación Exclusión Isordinación Infra ordinación
12 a 15 años	Formal	Cadenas de Razonamiento	Inducción Deducción Hipotéticos Deductivos
15 a 18 años	Pre categorial	Pre categorías	Argumentación Derivación Definición Tesis Contra argumentación

5.- FUNDAMENTACIÓN LEGAL

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

El Estado garantizará el acceso a la educación de todos los habitantes sin discriminación alguna, de conformidad a lo estipulado en los artículos 26, 27, 28,29 de la Constitución en vigencia.

Todos los ecuatorianos tienen el derecho a la educación integral y la obligación de participar activamente en el proceso educativo nacional.

Todos los hombres, de cualquier raza, condición y edad, por poseer la dignidad de persona, tienen derecho inalienable a una educación que responda al propio fin, al propio carácter, al diferente sexo y acomodada a la cultura y a las tradiciones patrias, y, al mismo tiempo, abierta a las relaciones fraternas con otros pueblos, para fomentar en la tierra la unidad verdadera y la paz”.

De acuerdo a las exigencias del momento, nuestra Institución pretende responder a las expectativas que se plantean a nivel de país y por ende del Ministerio de Educación y Cultura, referentes a la Reforma del Bachillerato.

5.1.- FUNDAMENTACIÓN INTITUCIONAL Y LEGAL

El Colegio Alvernia tiene su inicio en el año 1962, bajo la dirección de las Hermanas Franciscanas Misioneras de la Inmaculada; se inicia con el nombre de su benefactora Mercedes Elena Salvador, y más tarde toma el nombre de Alvernia, que recuerda el monte italiano donde San Francisco de Asís, recibe del mismo Cristo los estigmas de su Pasión.

Nuestra Institución es miembro activo de la FEDEC-P y a su vez de CONFEDEC. Su funcionamiento está enmarcado en los lineamientos del Ministerio de Educación y Cultura, mediante la Ley y Reglamento, y a las disposiciones de las autoridades educativas legítimamente constituidas a nivel provincial.

FILOSOFIA DEL COLEGIO ALVERNIA

El Colegio Alvernia, es una institución de carácter confesional católico en el cual está fundamentada toda su orientación, inspira su acción en la pedagogía de San Francisco, basada en el predominio del amor sobre la especulación, la primacía de la voluntad sobre la razón y la admiración humana a Dios, al hombre y a la naturaleza.

La vida Franciscana está enmarcada en una pedagogía de VALORES HUMANO - CRISTIANOS que le exige a todos y cada uno de sus miembros de la comunidad educativa: TESTIMONIO, IDENTIDAD y COMPROMISO. Esta pedagogía exige del docente, ser dinamizador y un permanente EVANGELIZADOR, puesto que el

educando es el "Centro del proceso educativo, el padre de familia la esencia formativa y participativa y la sociedad, el espacio donde se contextualiza y proyecta la educación impartida".

5.2.- PAZ Y BIEN: es el aliento que nos acerca a los hombres, sustento, a su vez, del amor por la ciencia y el deseo por el saber, inducidos con sapiencia al autodescubrimiento y la auto-responsabilidad de nuestros educandos como expresión de la libertad cimentada muy profundamente por SAN FRANCISCO DE ASIS.

El ser individual es poseedor de un potencial para construir, desarrollar y mantener relaciones de convivencia pacífica, tolerante y de respeto hacia todos y cada uno de los miembros de la comunidad. La cooperación, la comunicación y la activa participación del individuo son los medios que permiten el desarrollo del SER frente a los poderes públicos y el desarrollo de la patria, contribuyendo así a un mejoramiento de la calidad de la vida.

Por tal motivo, la formación franciscana desarrolla las capacidades espirituales, físicas e intelectuales, teniendo en cuenta las limitaciones propias del entorno social, buscando fomentar en los/as estudiantes elevados sentimientos cristianos y humanos, gusto por lo estético, asumir responsabilidades concretas frente a la sociedad, actitudes científicas dentro de la orientación y el espíritu del colegio; igualmente proporcionar los elementos básicos para la autoformación del individuo con el fin de continuar estudios en la perspectiva de una educación permanente, de manera crítica y creativa, llegando así a la formación y autoformación de un hombre libre y comprometido con la construcción de una nueva sociedad enmarcada en los principios de lealtad, bondad, sencillez, honradez y ecuanimidad practicante del mensaje evangélico.

6.- INDICADORES DE LA MISIÓN INSTITUCIONAL

Las actividades diarias que desarrolla el Colegio Alvernia para formar seres integralmente capacitados en su misión y apostolado se direccionan en los siguientes indicadores:

6.1.- ¿QUIÉN?: Colegio Alvernia

6.2.- ¿QUÉ? : forma a la niñez y juventud con una educación integral y armónica aplica e implementa modelos pedagógicos innovadores por competencias con tecnología de punta.

6.3.- CUÁNDO?: Actividades diarias

6.4.- ¿DÓNDE?: En el Colegio Alvernia ubicado en la ciudad de Quito Distrito Metropolitano Provincia de Pichincha.

6.5.- ¿PARA QUÉ?: para garantizar la justicia social y el bien común a través de la práctica de valores y principios franciscanos de paz y amor, para continuar sus estudios universitarios e incorporar al proceso y desarrollo productivo de la nación.

7. MISION INTITUCIONAL

El Colegio Alvernia, forma a la niñez y juventud, aplica e implementa modelos pedagógicos innovadores con tecnología de punta, para entregar a la sociedad bachilleres en Ciencias con especialidad en Químico Biólogo y Ciencia Sociales y Bachillerato Técnico en Comercio y administración especialidad Contabilidad, con una educación integral y armónica para garantizar la justicia social y bien común a través de la práctica de los valores y principios franciscanos de paz y amor a fin de contribuir al desarrollo del país.

8.- INDICADORES DE LA VISIÓN INSTITUCIONAL

La visión institucional del Colegio Alvernia se enmarca en los siguientes indicadores:

8.1.- DIRECCIÓN INSTITUCIONAL

Institución educativa directriz formadora de niñez y juventud integra y competente.

8.2.- IMAGEN DE FUTURO

Construcción de una sociedad justa, equitativa, solidaria y participativa, basada en valores y principios franciscanos de paz y amor.

8.3.- ACCIÓN GLOBAL

Aplicación e implementación del modelo pedagógico constructivista humanista fundamentado en la pedagogía conceptual, con tecnología de punta y la participación directa y solidaria de: estudiantes, docentes, padres de familia, comunidad y autoridades.

9.- VISION INSTITUCIONAL

Ser una institución educativa directriz, formadora de la niñez y juventud como bachilleres competentes, mediante la aplicación e implementación del modelo pedagógico constructivista humanista fundamentado en la pedagogía conceptual, con tecnología de punta y la participación directa y solidaria de: autoridades, docentes, administrativos, apoyo, estudiantes, padre de familia y comunidad, para construir una sociedad justa y equitativa, basada en valores y principios franciscanos de paz y amor.

10.- METAS INSTITUCIONALES

Implementar una reingeniería humana en los procesos y contenidos programáticos en cada una de las áreas académicas.

Realizar un diagnóstico situacional del macro y micro entorno que rodea a la institucional.

Capacitar al personal docente en el modelo por competencias acorde al Decreto Ministerial 3425 y principios Franciscanos institucionales.

Realizar seminarios – talleres enfocados al mejoramiento continuo de la calidad en la prestación de servicios educacionales que ofrece la institución.

Diseño, desarrollo y puesta a prueba del manual de convivencia del talento humano que hace posible las operaciones institucionales.

Establecer contactos con instituciones afines a los procesos educativos para establecer convenios.

Conseguir los prospectos con los perfiles que requieren las universidades.

POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Acatar los lineamientos emitidos por el Ministerio de Educación y Cultura en cuanto al mejoramiento de los contenidos programáticos.

Incorporar al establecimiento niñas y jóvenes sin discriminación o condición social.

Utilización de estrategias que desarrollen la creatividad y la libertad de expresión, que son las bases de los principios Franciscanos de paz y amor.

Fortalecer la mejora continúa en los procesos educativos que ofrece la institución.

Participación de todo el recurso humano para cumplir con los compromisos establecidos en el manual de convivencia.

Fortalecimiento de los procesos de formación de líderes.

Establecer un contacto permanente con entidades educativas de post - bachillerato y superior.

4.1.4 ESTRATEGIAS PARA EL PLAN OPERATIVO DE ACCIÓN

I.1.1 OBJETIVOS	II ESTRATEGIAS
Actualizar y mejorar el pensum de estudios en la educación Básica y Bachilleratos acorde a las exigencias de la ciencia y la tecnología.	Elaboración y presentación del proyecto educativo institucional (PEI) a la Dirección provincial de Educación.
Desarrollar metodologías activas y modelos pedagógicos, innovadores en el proceso de enseñanza aprendizaje.	Realización de seminarios de actualización y perfeccionamiento Docente.
Capacitar al personal Docente Administrativo y de apoyo en áreas afines a su función.	Desarrollo de talleres y eventos por áreas de especialización para mejorar la calidad de los servicios.
Lograr el cambio en base a una reingeniería humana del personal del colegio.	Establecer compromisos de acción en la práctica permanente de valores en todos los estamentos institucionales.
Elaborar el reglamento interno, manual de convivencia, manual de funciones y procedimientos acorde a los cambios contemplados en la nueva carta magna.	Organización de equipos de trabajo y talleres para reglamentar y consensuar el reglamento interno, el manual de convivencia, manual de funciones y procedimientos de conformidad al cronograma de actividades.
Implementar productos tecnológicos acorde a las exigencias del mundo moderno.	Realizar actividades de autogestión entre autoridades de la comunidad, Docentes, y Padres de Familia para incrementar productos tecnológicos en cada laboratorio.
Establecer convenios con instituciones productivas para la práctica profesional y pasantías	Direccionar la bolsa de empleo, prácticas de pasantías y suscripción de convenios entre el DOBE y empresas adscritas.
Capacitar al alumnado para el ingreso a la Universidad y octavo año de Educación Básica.	Optimizar el manejo de programas Básico y Universitario en el Séptimo y tercer año de Bachillerato.

4.2 ANALISIS ESTRATÉGICO INTERNO

Estos datos son proporcionados por la institución.

ANÁLISIS F O D A.

Para cumplir con la misión y visión institucional que pretendemos lograr como Colegio fue necesario hacer un diagnóstico para detectar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades en el cual participaron los diferentes estamentos de nuestra comunidad educativa: Docentes, Padres y Representantes, Estudiantes, Administrativos y Auxiliares.

A NIVEL INTERNO:

4.2.1 FORTALEZAS

- F1. Planes y Programas, contenidos flexibles y actualizados.
- F2. Enseñanza en la utilización de Métodos Activos.
- F3. Evaluación continua y permanente durante el proceso educativo, de todo su recurso humano (autoridades, docentes, administrativos y discentes).
- F4. Aplicación práctica de los ejes transversales en el currículo.
- F5. Interrelación efectiva entre educación y desarrollo.
- F6. Infraestructura adecuada.
- F7. Buenas relaciones humanas.
- F8. Profesores especializados en cada una de las áreas y asignaturas.
- F9. Predisposición al cambio.
- F10. Visión institucional prospectiva

4.2.2 DEBILIDADES

- D1. Poco desarrollo de destrezas, habilidades y hábitos de estudios.
- D2. Existe una sobre capacidad instalada de la infraestructura.
- D3. Poca integración de los padres de familia con la institución.
- D4. Impuntualidad de docentes y discentes.
- D5. Deficiente manejo de normas y reglamento interno.

D6. Elevada rotación de personal.

D7. Maestros involucrados y no comprometidos

D8. No existe un manual de convivencia institucional

D9. Bibliografía desactualizada

D10. Falta capacitación permanente en docentes y administrativo.

FUENTES EXTERNAS

4.2.3 OPORTUNIDADES

O 1 Aporte de padres de familia

O 2 Colegios del sector

O 3 Facilidad de transporte y comunicación

O 4 Instituciones y recursos didácticos para inter aprendizaje.

O 5 Interrelación cultural y deportiva con otras instituciones.

4.2.4 AMENAZAS

Influencia negativa de los medios de comunicación.

Influencia en el mal uso de las TIC (Tecnología de Información y Comunicación).

Contaminación ambiental por ruido y smog.

Desintegración familiar

La no utilización adecuada del tiempo libre

Centros de diversión no adecuados cercanos al Plantel

Crisis económica

Proliferación de ventas ambulantes

Aumento de la delincuencia en el sector.

4.3 CLIMA ESCOLAR Y CONVIVENCIA CON VALORES

4.3.1 Dimensiones pedagógicas curriculares y valores

a) La calidad de la enseñanza media es un concepto pluridimensional que debería comprender todas sus funciones y actividades: enseñanza y programas académicos, investigación y becas, personal, estudiantes, edificios, instalaciones, equipamiento y servicios a la comunidad. Una autoevaluación interna y un examen externo

realizados con transparencia por expertos independientes, son esenciales para la mejora de la calidad.

b) Para lograr y mantener la calidad, ciertos elementos son especialmente importantes, principalmente la selección esmerada del personal y su perfeccionamiento constante, en particular mediante la promoción de planes de estudios adecuados para el perfeccionamiento del personal, incluida la metodología del proceso pedagógico, establecer vínculos entre la educación media y el mundo del trabajo. Las nuevas tecnologías de la información constituyen un instrumento importante en este proceso debido a su impacto en la adquisición de conocimientos teóricos y prácticos.

4.3.2 Dimensiones organizativas operacionales y valores

Los rápidos progresos de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación seguirán modificando la forma de elaboración, adquisición y transmisión de los conocimientos. También es importante señalar que las nuevas tecnologías brindan posibilidades de renovar el contenido de los cursos y los métodos pedagógicos, y de ampliar el acceso a la educación superior. No hay que olvidar, sin embargo, que la nueva tecnología de la información no hace que los docentes dejen de ser indispensables, sino que modifica su papel en relación con el proceso de aprendizaje, y que el diálogo permanente que transforma la información en conocimiento y comprensión pasa a ser fundamental. La institución debe aprovechar las ventajas y el potencial de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, velando por la calidad y manteniendo niveles elevados en las prácticas y los resultados de la educación, con un espíritu de apertura, equidad y cooperación, por los siguientes medios:

a) Constituir redes, realizar transferencias tecnológicas, formar talentos humanos, elaborar material didáctico e intercambiar las experiencias de aplicación de estas tecnologías a la enseñanza, la formación y la investigación, permitiendo así a todos el acceso al saber;

b) Aprovechar plenamente las tecnologías de la información y la comunicación con fines educativos. La gestión debe permitir el cumplimiento óptimo de la misión institucional asegurando una enseñanza, formación e investigación de gran calidad,

y prestando servicios a la comunidad. Este objetivo requiere una dirección que combine la visión social, incluida la comprensión de los problemas mundiales, con competencias de gestión eficaces. La función de dirección en el plantel constituye, por tanto, una responsabilidad social de primer orden y puede reforzarse de manera significativa a través del diálogo con todos los que participan en ella, y en particular con los profesores y los estudiantes.

4.3.3 Dimensiones administrativas, financieras y valores

La estructura organizacional se encuentra definida en las siguientes áreas:

ÁREA ADMINISTRATIVA, consta de las siguientes partes:

- . Autoridades y Directivos
- . Consejo Directivo
- . Consejo Técnico

ÁREA DOCENTE:

- . Personal Docente
- . Departamento de DOBE

En cuanto a la estructura financiera se encuentra representada por un departamento financiero que coordina los ingresos económicos que permiten sustentar la vida de la institución, considerando sus fines de lucro y de apoyo a la comunidad en la formación integral de los (as) estudiantes, es decir que tanto la labor docente como la administrativa tiene el enfoque de servicio a la comunidad entregando valores que logren desarrollar acciones que permitan el crecimiento social fundamentado en un valor esencial de la fé de Cristo, la Paz y el Bien.

4.3.4 Dimensiones comunitarias y valores

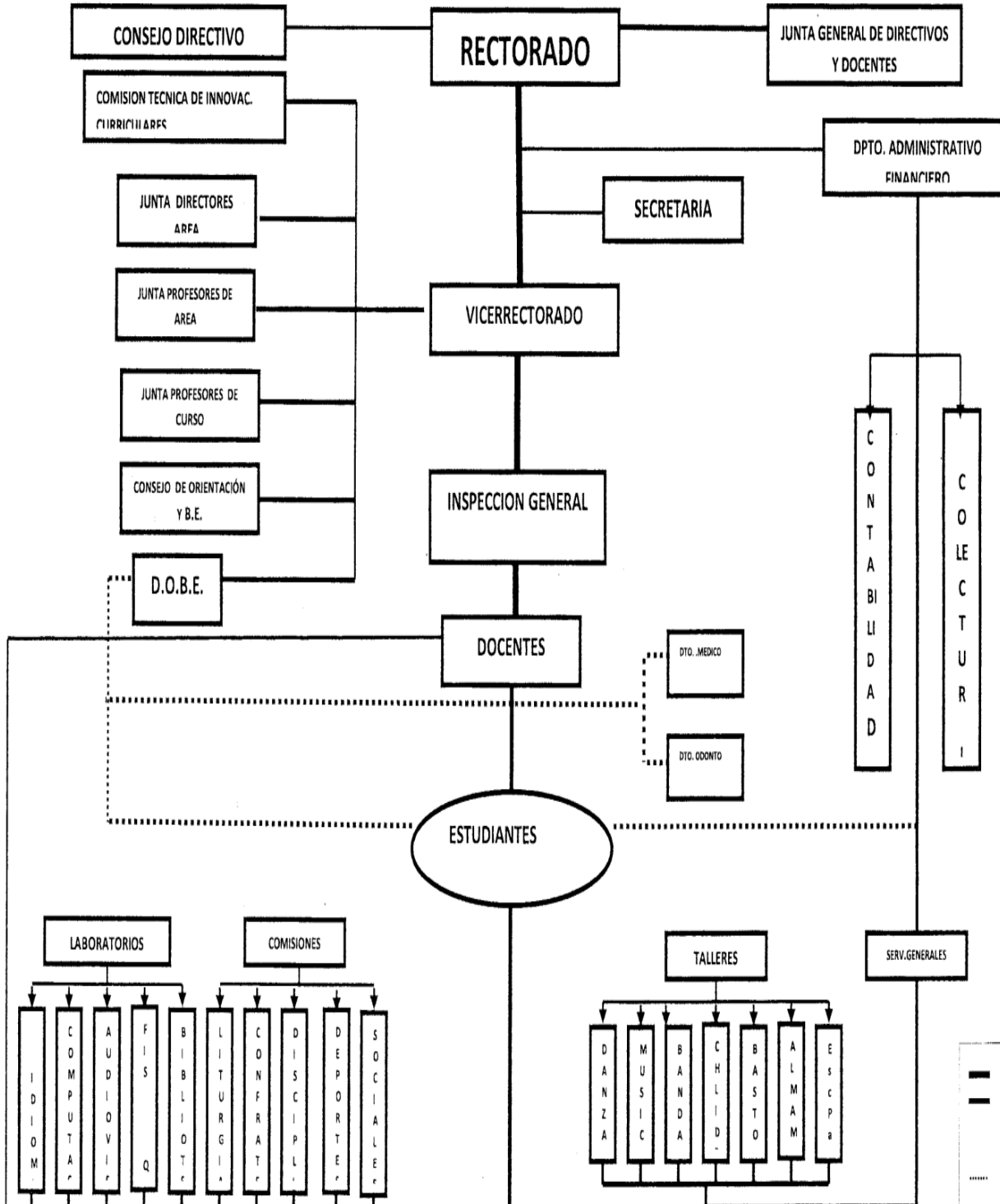
El principio de solidaridad y de una auténtica asociación entre los establecimientos franciscanos es fundamental para que la educación y la formación en todos los ámbitos ayuden a entender mejor los problemas locales, nacionales y mundiales.

Los programas de intercambio de docentes y estudiantes y el establecimiento de vínculos institucionales para promover la cooperación intelectual y científica debiera ser parte integrante.

Los principios de la cooperación fundada en la solidaridad, el reconocimiento y el apoyo mutuo, una auténtica asociación que redunde, de modo equitativo, en beneficio de todos los interesados y la importancia de poner en común los conocimientos teóricos y prácticos, deberían regir las relaciones entre los centros franciscanos.

En el mundo de hoy las personas deben aprender a tomar decisiones morales personales, autónomas, compartibles, para servir a la comunidad, con amor, dedicación, responsabilidad, respeto mutuo. La formación Franciscana desarrolla las capacidades espirituales, teniendo en cuenta el elevado sentimiento cristiano y humano, asumiendo responsabilidades concretas frente a la sociedad.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DEL COLEGIO "ALVERNIA"



4.4 REGLAMENTO INTERNO DEL COLEGIO ALVERNIA

Estos datos son proporcionados por la institución.

IDENTIDAD DEL PLANTEL

- a) Dirección: Av. de la Prensa # 5347 y Av. del Maestro
- b) Teléfono: 2596 - 614
- c) Financiamiento: Particular Religioso
- d) Especialización: Ciencias Químico - Biológicas
Ciencias Sociales
Ciencias de Comercio y Administración: Contabilidad
- d) Tipo de Alumnas: Femenino

PRINCIPIOS GENERALES

CAPITULO 1

NATURALEZA

Art.1.- El Colegio "Alvernia" es una comunidad educativa del Instituto de Hermanas Franciscanas Misioneras de la Inmaculada, fundado el 28 de Enero de 1988.

- a) Imparte la educación católica, inspirada en el Evangelio y tiene como modelo a Cristo, cuyo amor, hermana a todos los seres humanos.
- b) Busca la verdadera y auténtica liberación y personalización de sus estudiantes, práctica de los valores humanos, cristianos y franciscanos.
- c) Se identifica con el carisma de su fundadora la Sierva de Dios María Francisca de las Llagas y con su espiritualidad fundamentada en el amor, la fraternidad, la sencillez y la bondad.

- d) Tiene como orientadora de su Pedagogía a la Virgen Inmaculada, madre educadora de la fe.
- e) Anhela vivir en constante diálogo con Cristo pobre, para testimoniar su acción evangelizadora en la “opción preferencial por los pobres”.
- f) Está sujeta a la autoridad de la Iglesia, del Obispo diocesano y de las autoridades de la Familia Franciscana.
- g) Está dedicada a la educación y formación integral de las alumnas que libre y voluntariamente han optado por la educación católica en nuestro establecimiento.

CAPITULO II

PERSONERIA JURIDICA

Art.2.- El Colegio “Alvernia” con su edificio y todos sus enseres pertenece a la Comunidad Franciscana, representada por sus autoridades legítimas que gozan de personería jurídica.

- a) El establecimiento no está prestado, alquilado o arrendado a ningún otro Colegio o Escuela, sean estos fiscales, municipales o particulares. En sus tiempos libres póngase a disposición de obras sociales de la Comunidad, especialmente de la Catequesis.
- b) Es miembro activo y como tal reconocido por la FEDEC.
- c) Es a su vez, miembro de CONFEDEC, a nivel nacional, cuya sede está en la ciudad de Quito.

Art.3.-El Colegio en cuanto a su funcionamiento, está sometido al Ministerio de Educación y Cultura, mediante su Ley y Reglamento; y a las disposiciones de las Autoridades Educativas legítimamente constituidas.

Art.4.-El Colegio “Alvernia, por su orientación Católica, está garantizado por la Constitución de la República, en el Art. 27; por el Modus Vivendis en su Art. 2; y por el Reglamento General de Educación, en sus artículos: 2, c y e; y 167, para ofrecer

una educación católica a las alumnas legítimamente matriculadas en nuestro Establecimiento.

CAPITULO III

PRINCIPIOS Y FINES QUE RIGEN NUESTRA EDUCACION

Art. 5.- El Colegio Alvernia de Orientación Católica, fundamenta su acción formadora en estos principios:

- a) La formación integral de las alumnas, a la luz del Evangelio, teniendo a Cristo como modelo;
- b) Una educación libre, activa, crítica, creadora que reafirme los valores humanos, cristianos y franciscanos;
- c) Una educación que capacite a la alumna para que, centrada en su propia realidad se proyecte a un futuro servicio fraterno, sensible y comprometido con sus semejantes;

Una educación de inserción solidaria, en la que la comunidad educativa se consolide internamente para su proyección a la sociedad y la Iglesia.

- e) Una educación que se abra a la trascendencia, es decir a la Verdad y al Sumo Bien;
- f) Que las alumnas, como cristianas auténticas, sean ciudadanas capaces de construir un nuevo orden social, con una autenticidad personal fundamentada en la justicia, la fraternidad y el amor;
- g) Que ofrezcan un testimonio de autenticidad en su vida personal y en la relación fraterna con sus semejantes;
- h) Que posean una identidad definida y como sujetos críticos, una visión global de la mujer y de la humanidad, para la defensa de los derechos humanos.

CAPITULO IV

OBJETIVOS DE NUESTRA EDUCACIÓN

Art. 6.- Son objetivos de nuestra Educación:

- a) Que las alumnas conozcan la realidad nacional y se comprometan activamente a la solución de sus problemas.
- b) Que conscientes de su misión de constructoras de la fraternidad universal se capaciten integralmente para ponerse al servicio del bien común renunciando a sí mismas y a sus intereses personales.
- c) Que enriquecidas de los valores humanos, cristianos y franciscanos, se pongan al servicio de sus hermanos, sobre todo de los más necesitados, como el único medio para encontrar su superación personal.
- d) Que la comunidad educativa, de un modo unitario y coherente, se convierta en una auténtica comunidad educadora.

TITULO II

ORGANIZACION FUNCIONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO

CAPITULO 1

AUTORIDADES Y ORGANISMOS

Art.7.- El Colegio "Alvernia" contará con las siguientes autoridades y organismos:

a) Autoridades:

- Rectora
- Vicerrector (a)
- Inspectora General.
- Inspectoras

b) Organismos:

- Consejo Directivo
- Junta General de Directivos y Profesores
- Junta de Profesores de Curso
- Junta de Directores de Área
- Junta de Profesores de Área
- Consejo de Orientación y Bienestar Estudiantil
- Departamento de Orientación para la FE
- Secretaría
- Colecturía
- Servicios Generales
- Unidades de Producción

A. DE LA RECTORA

Art.8 La rectora es la primera autoridad del Plantel y la representante oficial del establecimiento, tanto en las unidades educativas como en el Colegio.

a) Será nombrada por las Autoridades de la Comunidad Religiosa y debe poseer los siguientes requisitos:

- Idoneidad y vocación docente;
- Título Académico que le capacite a ejercer esta función.

b) Será de libre remoción por parte de sus Superiores. Procúrese, sin embargo, que estas remociones no se realicen durante en año lectivo y que se prefiera una relativa estabilidad.

Art.9 Además de los deberes y atribuciones que confiere el Art. 96 del Reglamento General de Educación, se contempla lo siguiente:

Velar porque el Colegio mantenga su visión formadora, de acuerdo a nuestro Proyecto Educativo; planificar y organizar la pastoral educativa;

Promover la constante superación de la labor educativa;

Encausar la acción educativa en su proyección social.

Fomentar la fraternidad en la comunidad educativa.

Propiciar el diálogo en el reconocimiento de derechos y en imposición de obligaciones;

Delegar funciones y vigilar su cumplimiento;

Seleccionar el personal idóneo, previo un estricto concurso de méritos y oposición.

Los deberes y obligaciones que le otorga el Reglamento General de Educación.

B. DEL VICERRECTOR

Art.10.- Es la segunda autoridad del establecimiento y debe reunir las mismas condiciones exigidas para la Rectora, será nombrado o removido por la Superiora Provincial del Instituto.

Art.1 1.- Deberes y Atribuciones:

- a) Asesorar y colaborar directamente con el Rectorado, a fin de propiciar el cumplimiento del Proyecto Educativo;
- b) Dirigir la marcha académica del Plantel;
- c) Coordinar y evaluar el trabajo de Inspección;
- d) Organizar, preferentemente, el Departamento de Educación para la Fe, buscando los mecanismos más idóneos para la inserción de toda la comunidad educativa en todo el proceso formativo;

- e) Fomentar el diálogo y el espíritu fraterno de comunión y solidaridad, entre los diversos estamentos del Plantel;
- f) Informar a la Rectora sobre la marcha del proceso educativo;
- g) Los demás deberes y atribuciones que le otorga el Reglamento General de Educación. Art. 98.

C. DE LA INSPECTORA GENERAL

Art. 12.- Será designado por la Rectora, previo concurso estricto de méritos.

Art.13.- Deberes y atribuciones:

- a) Participar activamente en la ejecución del Proyecto Educativo;
- b) Fomentar la armonía en la comunidad educativa;
- c) Cultivar el diálogo en la resolución de los problemas disciplinarios;
- d) Controlar la disciplina y asistencia de los profesores y alumnas, como un medio para alcanzar los objetivos de la educación católica;
- e) Mantener una estrecha vinculación con el Vicerrector(a) y la Comisión de disciplina, para en unidad de criterios orientar debidamente a las alumnas para su autoformación;
- f) Los demás deberes y atribuciones que le otorga el Reglamento General de Educación. Art. 101.

Art. 14.- En el caso de las subrogaciones, cúmplase lo establecido en el Reglamento General de Educación, Art. 102.

D. DEL CONSEJO DIRECTIVO

Art.15.- Es el máximo organismo asesor de la Rectora y los miembros que lo conforman son:

- a) La Rectora, que lo preside;

- b) El Vicerrector(a);
- c) El primer vocal, elegido por las autoridades del Establecimiento, con su respectivo suplente;
- d) Dos vocales principales y sus respectivos suplentes, elegidos por la Junta General de Directivos y Profesores;
- e) Dos vocales de la Sección Primaria (en las Unidades Educativas)

Art.16.- Entrarán en funciones treinta días después de su elección, previa ratificación de la Dirección Provincial de Educación y durarán dos años en sus funciones pudiendo ser reelegidos después de un período.

Art.17.- Para ser elegidos miembros del Consejo Directivo se requiere:

- a) Ser profesor titular en pleno ejercicio de su cátedra;
- b) Haber laborado en el Plantel por lo menos dos años lectivos completos;
- c) Ser leal al Plantel y estar identificado con su carácter específico.

Art.18.- El Consejo Directivo se reunirá ordinariamente cada mes y extraordinariamente cuando los convoque la Rectora. Sesionará por lo menos con cuatro miembros, el Secretario será el mismo titular del Plantel, pero sin voz ni voto. La Rectora tendrá voto dirimente.

Art.19.- Deberes y atribuciones:

- a) Evaluar el Proyecto Educativo del Plantel;
- b) Testimoniar con las palabras y las acciones su compromiso de coparticipación y de asesoramiento en la formación cristiana de las alumnas.
- c) Evaluar el cumplimiento de Reglamento Interno y sugerir las modificaciones del mismo;
- d) Los demás deberes y atribuciones que le otorga el Reglamento General de Educación. Art, 107

E. DE LA JUNTA GENERAL DE DIRECTIVOS Y PROFESORES

Art.20.- Es un organismo que asesora a la Rectora y lo conforman los miembros en el Art. 108 del Reglamento General de Educación.

Art.21.- Deberes y Atribuciones:

- a) Conocer el reglamento interno y propugnar su más fiel cumplimiento;
- b) Evaluar la conducta y aprovechamiento de las alumnas para encontrar oportunas soluciones de superación, con la ayuda de la comunidad educativa;
- c) Propiciar el diálogo y la fraternidad para construir la familia franciscana
- d) Los demás deberes y atribuciones que le otorga en el Art. 109 del Reglamento de Educación.

F. PROFESORES DE CURSO

Art.22.- Lo conforman los miembros que se establece en el art.110 del Reglamento de Educación.

Art.23.- Deberes y Atribuciones:

- a) Respetar la libertad, creatividad y criticidad de las alumnas;
- b) Evitar el paternalismo o la rigurosidad cuando se trata de juzgar a las estudiantes.

Realizar la co-evaluación y la autoevaluación.

Convencerse de que su materia no es la única y la más importante;

- e) Dar normas concretas y claras para que los deberes y lecciones que se mandan a las estudiantes sean provechosos para su formación y sean convenientemente racionados;
- f) Mantener el criterio de la Junta, conscientes de la justicia, de las decisiones y de la corresponsabilidad de las mismas, para evitar que los problemas

juzgados se conviertan en nuevas decisiones que competan a la Autoridad del Plantel;

- g) Guardar el secreto profesional tratado en la Junta;
- h) Los demás deberes y atribuciones que le otorga en su Art.1 11 el Reglamento de Educación.

G. DE LA JUNTA DE DIRECTORES DE AREA

Art.24.- La integran los miembros que se establece en el art.112 del Reglamento General de Educación.

Art.25.- Deberes y Atribuciones:

- a) Coordinar la secuencia de los Programas, por materia, y seleccionar los textos de estudio.
- b) Analizar la metodología impartida por los profesores y dictar las orientaciones para su cambio, renovación e implementación;
- c) Controlar que los contenidos científicos tengan una orientación humana, de acuerdo a los objetivos del Plantel.
- d) Regular los trabajos de investigación y las tareas, para que sean adecuados a las estudiantes: útiles y convenientemente dosificadas;
- e) Fomentar, a base del diálogo, el intercambio de experiencias y de estrategias que ayuden a la mejor formación de las alumnas;
- f) Los demás deberes y atribuciones que le otorga en su Art. 113 el Reglamento General de Educación.

H. DE LA JUNTA DE PROFESORES DE AREA

Art.26.- La integran los miembros que se establece en el art.114 del Reglamento General de Educación.

Art.27.- Deberes y Atribuciones:

- a) Planificar el programa de su respectiva área, relacionándolo con las demás áreas.
- b) Compartir experiencias con los demás profesores en la búsqueda de estrategias para el aprendizaje de las estudiantes;
- c) Procurar que los programas tengan continuidad y profundidad, seleccionando contenidos importantes, útiles y prácticos;
- d) Buscar la dosificación conveniente para que las tareas y lecciones no sean extensas y dadas al mismo tiempo;
- e) Planificar con el Departamento de Educación de la Fe, para que los contenidos científicos tengan un enfoque humano y cristiano.
- f) Los demás deberes y atribuciones que le otorga en su Art. 115 el Reglamento General de Educación.

I. DE LOS PROFESORES GUIAS DE CURSO

Art.25.- Serán elegidos por la Rectora, al inicio del año lectivo, previa consulta a los profesores y durarán en sus funciones un año.

Art.29.- Deberes y Atribuciones:

- a) Establecer un diálogo permanente con las alumnas; incentivarlas en su libertad, creatividad y criticidad y valorar sus participaciones estudiantiles.
- b) Estar en contacto permanente con los demás profesores y con los padres de familia, en la toma de decisiones.
- c) Estimular la participación de las alumnas y de los padres de familia en las actividades religiosas, sociales, académicas, deportivas y de servicio a la comunidad.

- d) Dar a conocer la parte pertinente del presente Reglamento a las señoritas alumnas y Padres de Familia.

Respetar y orientar la capacidad creativa de las estudiantes, asignándoles responsabilidades.

Buscar la coparticipación de los padres de familia, no solamente para resolver problemas sino para celebrar toda clase de logros de superación y triunfos.

- f) Colaborar estrechamente con la Inspección, para la implantación de una disciplina consciente y voluntaria, que robustezca la personalidad de las alumnas.

Ser el principal testimonio de vida cristiana y fraterna, con el ejemplo y el consejo.

Los demás deberes y atribuciones que le otorga el Reglamento General en su Art.117.

J. DEL CONSEJO DE ORIENTACIÓN Y BIENESTAR ESTUDIANTIL

Art.30.- A más de los miembros que conforman el Consejo de Orientación y Bienestar Estudiantil señalados en el Art. 121 del Reglamento General de Educación, una profesora religiosa prestará el asesoramiento espiritual, factor fundamental para la formación de las estudiantes.

Art.31 .- Deberes y Atribuciones:

- a) Elaborar una guía vocacional y profesional de las alumnas;
- b) Velar porque la formación de las alumnas se oriente a la consecución de los objetivos del Plantel;

Los demás deberes y atribuciones que le otorga el Reglamento General de Educación en su Art. 122.

K. DEL DEPARTAMENTO DE ORIENTACION Y BIENESTAR ESTUDIANTIL

Art.32.- El Coordinador de este departamento será un religioso profesor o un seglar profesional, comprometido con el apostolado de la educación católica. Sus miembros serán nombrados por la Rectora, previo concurso estricto de méritos.

a) Los Integrantes de este departamento serán los art. 124 además el Orientador de la Fe y Capellán.

Art.33.- Deberes y Atribuciones:

Presentar cada profesional un programa específico, de acuerdo a su especialización.

Investigar y descubrir las aptitudes y necesidades de las estudiantes, mediante un seguimiento continuo, dentro y fuera del establecimiento.

Organizar una ficha individual de cada estudiante.

Evaluar periódicamente los datos obtenidos.

Sugerir las medidas pertinentes para solucionar problemas o reconocer los éxitos logrados.

Coordinar con los profesores guías, las medidas individuales o de grupo que deben adoptarse.

Asistir puntualmente al Plantel en el horario que se le asigne.

Testimoniar con la palabra y el ejemplo su adhesión al Plantel, en su orientación cristiana.

Observar lo estipulado en el Reglamento especial de Orientación

4.4.1 MATRIZ FODA

4.4.2 FACTORES INTERNOS

FORTALEZAS
F1. Planes y programas flexibles y actualizados
F2. Aplicación de los ejes transversales en el currículo
F3. Interrelación efectiva entre educación y desarrollo
F4. Infraestructura adecuada

F5. Predisposición al cambio
F6. Respeto y buenas relaciones entre Directivos, Docentes, Padres de familia y Estudiantes.
DEBILIDADES
D1. Poca integración de los padres de familia con la institución
D2. Desconocimiento de reglamento interno y normas.
D3. Metodología desactualizada
D4. Falta capacitación permanente en los docentes
D5. No existe innovación
D6. Rotación de personal continua
D7. No existe grupos de trabajo
D8. No existe un manual de convivencia institucional

4.4.3 FACTORES EXTERNOS

OPORTUNIDADES
O1. Interrelación cultural y deportiva con otras instituciones
O2. Ayuda económica de padres de Familia
O3. Prestigio que ha adquirido de la comunidad
O4. Facilidad de transporte y comunicación
O5. Colaboración de padres de familia en actividades extracurriculares
AMENAZAS
A1. Contaminación ambiental
A2. Desintegración familiar
A3. No utilizan adecuadamente el tiempo libre
A4. Centro de diversión no adecuados cercanos al Plantel
A5. Aumento de la delincuencia en el sector.

Análisis FODA

Para cumplir con la misión y visión institucional se ha elaborado un diagnóstico situacional del colegio Alvernia que permitió detectar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades, estos datos son obtenidos de la Institución en el cual participaron los diferentes estamentos de nuestra institución como son: docentes, padres de familia y representantes estudiantiles, administrativos y auxiliares.

FORTALEZAS

En lo que se refiere a las fortalezas se puede indicar que F1 los maestros se desarrollan bajo planes y programas flexibles y actualizados, los docentes para impartir su cátedra investigan, estudian para poder enseñar no se rigen al programa si ven que todos o la mayoría de los estudiantes han captado lo enseñado.

F2. Dentro de la Institución por ser de tinte religioso se aplican los ejes transversales con los valores como el respeto, la responsabilidad, la honestidad, el amor etc.

F3. Se pretende una interrelación entre educación y desarrollo, existe conciencia de que la sociedad esta dando pasos muy acelerados y la educación tiene que cambiar, buscar innovación para que el alumno pueda enfrentar los retos de la vida.

F4. F5. F6. Una de las fortalezas es tener una buena infraestructura, aunque falte espacios verdes donde el niño(a) tenga su área recreativa, sólo se cuenta con un patio pero al organizarse en los recreos no existe problema. Además en las autoridades existe un respeto solidaridad, y buenas relaciones con los docentes, padres de familia personal administrativo y de apoyo. Se nota en reuniones pedagógicas la predisposición de un cambio, una capacitación para poder estar actualizados.

DEBILIDADES

D1. Existe poca integración de los padres de familia con la institución, no es por que no les interesa sus hijos sino más bien es la falta de tiempo, es por ello que cuando existen programas o reuniones se busca un día que sea apropiado para todos.

D2. En la Institución se desconoce normas y reglamento interno, es necesario que se difunda a todo el personal y a los padres de familia. Muchas veces se ha insistido por que se dé a conocer pero nos indican que ya nos van a informar que falta que apruebe la madre Superiora, pero más bien es por despreocupación u olvido de secretaria que no nos hace conocer, sin embargo esto perjudica porque al no conocer se puede cometer errores.

D3.D4.D5. Metodología desactualizada. Se sigue impartiendo el conocimiento tradicionalmente, aunque exista la buena voluntad de un cambio pero si no existe una capacitación continua de los docentes y sobre todo un compromiso para asumir la responsabilidad de un cambio, muchas veces a existido ideas innovadoras de parte de los docentes, pero los padres de familia han visto de una forma negativa y comienzan a especular dando prejuicios erróneos sin conocimiento.

D6.D7. Falta establecer acuerdos y normativas que permitan la estabilidad laboral del recurso humano de la institución, para que no exista cambio de personal muy frecuente.

OPORTUNIDADES

O1. Existe una interrelación cultural y deportiva con otras instituciones del sector, hay ayuda y colaboración, la institución se ha hecho conocer por campeonatos que ha participado y ha conseguido conquistas lo que alegra a los estudiantes al desarrollar sus destrezas y habilidades.

O2. No se podría hacer ninguna gestión si los padres de familia no colaborarán, esto no pasa en la institución, ellos aportan cuando saben que es para el adelanto de la educación de sus hijos.

O3. La escuela dentro de la comunidad tiene gran prestigio, por lo que se manifiesta en la acogida que existe al ampliarse el número de alumnas.

O4. Existe una buena comunicación con el departamento administrativo, de servicio y también de transporte que brinda su servicio para la comodidad de (las) estudiantes.

AMENAZAS

A1. Una de las amenazas es la contaminación ambiental que existe en la institución, por estar en un sector muy transitado existe mucho tráfico, lo que perjudica a la salud de todos los que realizamos la comunidad educativa.

A2. La desintegración familiar es una de las amenazas de esta época, se nota que existen hogares donde sólo se vive con papá o sólo con mamá o muchas veces con terceras personas lo que se da un tropiezo en la educación porque emocional y psicológicamente el niño pasa por etapas duras de su existencia.

A3. Existen estudiantes que pasan solos en su casa sin ningún control, y el tiempo no lo utilizan bien sino en la calle con sus amigos o viendo televisión.

A4. A5. Centro de diversión cercano a la institución como discoteca lo que es un peligro para los alumnos sobre todo en las tardes donde estudiantes tienen que quedarse en tareas dirigidas o el repaso de alguna actividad, junto a esto no es desconocido que se ha incrementado la delincuencia, existiendo robos, por lo que es necesario que la policía ronde el lugar y la comunidad educativa estar alertas a lo que pueda suceder.

4.5 Relatoría del proceso de aplicación de los instrumentos de investigación.

El objetivo de la presente investigación está dirigido a la Comunidad educativa del Colegio Alvernia, el cual se subdivide en grupos plenamente diferenciados y detallados a continuación:

. Autoridades Institucionales

Lo constituyen las hermanas religiosas Franciscanas, que tienen una fundamentación en valores con pilares esenciales en su formación cristiana y el compromiso con la sociedad a través de la formación de estudiantes encaminadas en el amor a Dios y con un alto nivel académico de las estudiantes que se forman en la institución.

. Docentes

La institución cuenta con un personal docente cuyas competencias profesionales se enmarcan en las siguientes capacidades:

El educador debe colaborar en el crecimiento de los valores

El ser educador nos invita, a educar en valores humanos, cristianos y franciscanos.

Promueve la capacidad crítica, como elemento de aporte y construcción de los principios éticos de una concepción espiritualista del hombre y la vida.

Con vocación de servicio

Respetuoso por la dignidad humana

Tecnológicos

Constructor de una sociedad libre y tolerante

Alto compromiso por la calidad de la educación

Con voluntad política para hacer realidad los deberes y derechos fundamentales de la comunidad.

Dominar la didáctica de las disciplinas que enseña.

Pedagógico vigente en la institución que permita evidenciar la aprehensión de la enseñanza.

Por lo tanto la aplicación de los instrumentos de investigación sirven para saber como esta la institución, queremos un cambio, una innovación pero se tiene que tener información datos para estar seguros de lo que queremos, para que y cómo lo vamos a realizar.

La encuesta se la hizo a directivos, docentes, alumnos y padres de familia. Por parte de los docentes y alumnos no existió ningún inconveniente, estuvieron deseosos de ayudar y ser lo más claros en sus contestaciones.

Al hacer la encuesta a los directivos me resultó un poco complicado por el tiempo, puesto que era imposible contactarse por sus ocupaciones, al igual que los padres de familia que se les llamó para hablar del proyecto los cuales estuvieron gustosos de colaborar.

4.5.1 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Como resultado de la presente investigación se pudo concluir con las siguientes conclusiones:

- . Presenta problemas de comunicación organizacional evidenciada que se revelan a nivel de estudiantes y comunidad educativa.
- . Posee un Manual de Funciones, pero no es debidamente difundido en la organización lo cual hace que se superpongan funciones, esto se identifica en la carencia de operatividad de las funciones.
- . Es una Institución bien estructurada en su forma formal, tiene bien definida su área administrativa- financiera, técnico –pedagógico y de apoyo curricular.
- . Los parámetros organizacionales de la institución y su filosofía se encuentran en el PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL pero no tienen conocimiento todos sus miembros.
- . El clima organizacional, el respeto y consenso en la toma de decisiones es muy bueno, lo que falta es toma de decisiones por parte de la dirección más clara y directa, pero existe un ambiente agradable de trabajo.

Existe apoyo del equipo de colaboradores, las acciones asignadas son elaboradas y tomadas con responsabilidad y cooperación.

4.5.2 Recomendaciones

El Colegio Alvernia es una Institución Franciscana de gran prestigio en la ciudad, por su formación educativa y su mística religiosa, se recomienda una definición organizacional en cuanto al manejo de una estructura con enfoque holístico y con visión empresarial, además es necesario reestructurar el Plan Estratégico Institucional, que este siempre acorde con la realidad y los cambios que sugiere el Ministerio de Educación.

Además es necesario implementar un programa de Gestión Educativa con un enfoque actual que permita: una reingeniería de procesos organizacionales, mejoramiento de los procesos de Enseñanza aprendizaje, Mejoramiento de los sistemas comunicacionales de la organización.

5. RESULTADOS:

5.1 De la encuesta a Directivos.

Se realiza la encuesta a cuatro Directivos del Colegio Alvernia de la provincia de Pichincha Cantón Quito con los siguientes datos

Tabla 6.

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

Forma de organización	f	%
a. El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre	5	83%
b. Coordinadores de área	1	17%
c. Por grupos de áreas	0	0
d. Trabajan individualmente	0	0
e. No contestan	0	0

FUENTE: Guía didáctica

ELABORADO POR: La Autora.

Análisis e interpretación de datos.

En cuanto a la forma de organización de trabajo en la institución de 6 Directivos encuestados 5 respondieron que existe una dirección que maneja reuniones cada trimestre con la ayuda de las coordinadoras de áreas con un 17%.

La forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo es débil en vista de que por ser una institución religiosa los directivos reciben órdenes de las autoridades y es allí donde el director emite las decisiones tomadas a todos los docentes. Tampoco existe una reunión cada trimestre con los coordinadores de área, eso sólo se lo realiza al inicio de año y al final del mismo para evaluar y sacar conclusiones.

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	3	50%
b. Los resultados obtenidos en la institución	3	50%
c. Valor y tiempo empleados en la institución	0	0
d. Otros	0	0
e. No contestan	0	0

FUENTE: Guía didáctica

ELABORADO POR: La Autora.

Análisis e interpretación

Dentro de los aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización está el número de miembros con un 50% y los resultados obtenidos en la institución el otro 50%.

Los resultados que se toman de la encuesta fueron difíciles, en vista de que sentí que existía un hermetismo por la pregunta. Los resultados obtenidos en la institución es un aspecto importante puesto que de allí se puede saber como esta la organización, aunque el número de miembros también es importante, pero falta veracidad en los resultados pienso que falta aumentar valor y tiempo empleado en la institución, opción que nadie indico.

Tabla 8**LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL DE NORMAS**

Aspectos que se toman en cuenta	F	%
a. Sí	6	100%
b. NO	0	0
TOTAL	0	0

FUENTE: Guía didáctica

ELABORADO POR: La Autora.

Análisis e interpretación de datos

En la encuesta realizada nos damos cuenta que si existe un manual donde se encuentra registrada tareas, normas y procedimientos de las actividades institucionales con un 100%, es decir todos coincidieron que las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas.

Todas las tareas están dadas bajo estas normas, que muchas veces no se cumplen de acuerdo a mi experiencia y a la convivencia diaria de la institución.

Tabla 9**EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES ESTA LIDERADO POR EL:**

a. Director	2	33%
b. Rector	4	67%
c. Consejo Directivo	0	0
TOTAL	6	100%

FUENTE: Guía didáctica.

ELABORADO POR: La Autora.

Análisis e interpretación de datos

El clima organizacional, respeto y consenso en la toma de decisiones y por quién está liderado se pudo determina en base a la encuesta que esta con un 67% el Rector y un 33% el Director estas dos personas son las que toman las decisiones y son las que lideran en la institución.

Hay que tomar en cuenta que son dos autoridades, una de primero a séptimo de Básica y la otra autoridad de octavo a décimo año, aunque se hable de unidad, siempre no se coincide con lo planificado con la hermana rectora, a veces se planifica en primaria pero se tiene que acatar a las decisiones de la madre superiora de la institución, y la toma de decisiones muchas veces resulta inaceptable, por que existen varias órdenes.

Tabla 10

DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. SÍ	6	100%
b. NO		0
TOTAL	6	100%

FUENTE: Guía didáctica

ELABORADO POR: La Autora.

Análisis e interpretación.

La resolución de conflictos y promoción de soluciones pertinentes y oportunas se delega la toma de decisiones en un 100% en su totalidad a un grupo de colaboradores.

Se observa que rara vez la toma de decisiones la madre superiora delega a alguien para resolver conflictos, pero hay que diferenciar el conflicto, muchas veces el asunto es pedagógico donde se encarga al DOBE, a la directora o a los docentes del consejo técnico-pedagógico.

Tabla 11.

LA ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE

		Siempre		A veces		Nunca	
a.	Excelencia académica	6	100%	0	0	0	0
b.	El desarrollo profesional de los docentes	6	100%	0	0	0	0
c.	La capacidad continua de los docentes	6	100%	0	0	0	0
d.	Trabajo en equipo	6	100%	0	0	0	0
e.	Vivencia de valores institucionales y personales	6	100%	0	0	0	0
f.	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	6	100%	0	0	0	0
g.	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	0	0	0	0	0	0

FUENTE: Guía didáctica

ELABORADO POR: La Autora.

Análisis e interpretación de datos

La Administración y Liderazgo del centro educativo promueve excelencia académica, el con el desarrollo profesional de los docentes, la capacitación continua, trabajos en equipo para lograr una vivencia de valores institucionales y personales con la participación de los padres de familia. El trabajo en equipo se promueve pero no se cumple. Todos aciertan un 100% que se promueve excelencia académica, el desarrollo profesional de los docentes, la capacitación continua, pero en la realidad no se lo práctica, solo quedan en palabras, se observa que no hay confiabilidad con esta pregunta, pienso por el puesto que ocupan y deben ser leales con su autoridad

Tabla 12

HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIERE PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
A	Son innatas	0	0	4	83%		
B	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	0	0	2	17%		
C	Se adquiere a partir de la experiencia.	0	0	0	0	0	0
D	Se desarrolla con estudios en gerencia	0	0	0	0	0	0
E	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión	0	0	0	0	0	0

FUENTE: Guía didáctica

ELABORADO POR: La Autora.

Análisis e interpretación de datos

En esta pregunta podemos determinar que para los directivos del Colegio Alvernia, las habilidades de liderazgo requeridas a veces son innatas promovidas por las autoridades, se logra estudiando teorías contemporáneas sobre liderazgo. Un 83% indica que a veces son innatas y un 17% que a veces se logra estudiando las teorías contemporáneas de liderazgo. Pienso que debe existir algo de las dos partes, pero no se puede centrar en decir que solo son innatas sino también que se va perfeccionando con teorías de liderazgo y la experiencia también ayuda para obtener el mando y poder desenvolverse como un buen líder.

Tabla 13
PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA
INSTITUCIÓN ESCOLAR

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
		A	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar	0	0	0	0
B	La disminución del número de estudiantes por aula	2	33%	3	50%	0	0
C	La mejora de los mecanismos de control.	0	0	0	0	0	0
D	La existencia de ambientes cordiales de trabajo	1	17%	0	0	0	0

FUENTE: Guía didáctica

ELABORADO POR: La Autora.

Análisis e interpretación de datos.

La promoción para el mejoramiento del desempeño y progreso de la institución algunos directivos indican que consiste en la disminución del número de estudiantes por aula, con un 33% y un 50% que opina que a veces puede ser que se mejore el desempeño y progreso de la institución escolar, acompañado de ambientes cordiales de trabajo. Con un 17%, La educación actual exige una educación personalizada, donde la enseñanza sea con pocos alumnos, es lo que no ocurre en la institución porque existe como 35 alumnos por aula, para que esto suceda se tiene que crear más aulas y contratar más docentes lo que sería gastos para la institución. Crear ambientes cordiales de trabajo donde exista un lugar de trabajo en equipo esto implicaría cambiar el mobiliario para innovar.

Tabla 14

ORGANISMOS QUE INTEGRAN LA INSTITUCIÓN

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

FUENTE: Guía didáctica

ELABORADO POR: La Autora.

Análisis e interpretación de datos.

En la institución el 100% de los Directivos consideran que siempre se promueve: la dirección el Consejo Académico, Consejo Escolar, de Gestión, De coordinación , Técnica, son organismos que integran la institución. La institución lleva muchos años de creación, la experiencia y la coordinación de las autoridades se ha logrado que salga adelante. El deseo de las autoridades de turno es que se promueva y se desarrolle la dirección, el consejo académico, consejo escolar, de gestión, aquí se puede observar que la gestión no está muy desarrollada, por que no existen los recursos necesarios, ni tampoco existe un buen liderazgo para promover la gestión, todo esta en manos de la madre rectora que muchas veces no da paso a que esto se realice.

Muchas veces existe cambios entre autoridades, como son las madres que tienen que cumplir órdenes de sus superiores y por lo tanto a veces empiezan a realizar alguna Gestión que no terminan o no se llega a realizar porque no existe un seguimiento, y es aquí donde se debilita el liderazgo y la gestión que se quiere realizar.

Tabla 15

ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO, EQUIPO DIDÁCTICO, JUNTA DE PROFESORES

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	f	%	f	%
A	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos.	6	100%	0	0	0	0
B	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.	6	100%	0	0	0	0
C	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para 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: Guía didáctica

ELABORADO POR: La Autora.

Análisis e interpretación de datos.

La junta de profesores de la institución se encarga siempre un 100% de Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo, estableciendo las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo. Se trata de forma coordinada los conflictos que puedan surgir estableciendo medidas oportunas para resolverlos a la vez también se coordina las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.

Dentro de la Institución existe un seguimiento en lo que es evaluación, o seguimiento grupal por parte de los profesores, la evaluación es continua, y casos especiales son reportados al departamento del DOBE. Existe un compañerismo y ayuda entre docentes, pero dentro del grupo de maestros si existe un liderazgo, son las profesoras que están algunos años en la institución y son las que guían a las que

recién entran, se puede decir que si existe un buen ambiente de trabajo, donde se coordinan actividades para el buen desenvolvimiento de la institución.

Tabla 16

LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES.

Orden	Se promueve	SI		NO	
		f	%	f	%
a	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia	3	50%	0	0
b	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución	1	17%	0	0
c	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente	1	17%	0	0
d	Mantener actualizada la metodología	1	17%	0	0
e	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros	0	0	0	0
f	Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas aprendizaje	0	0	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	0	0	0	0
h	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo	0	0	0	0
i	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología	0	0	0	0
j	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.	0	0	0	0

FUENTE: Guía Didáctica

ELABORADO POR: La Autora.

Análisis e interpretación de datos

Los departamentos Didácticos y sus acciones organizan y desarrollan las enseñanzas propias de cada materia, Formulan propuestas al equipo Directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos planes y programación de la institución es muy poco lo que se realiza por mantener actualizada la metodología.

El docente es responsable de organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia, el departamento técnico se encarga de vigilar y organizar las actividades a realizarse, esto se lo hace al inicio del año pero no existe un seguimiento, donde se trabaje en conjunto para detectar las falencias que existe en el inter aprendizaje. Lo que se puede sentir que no mantienen actualizada la metodología.

No existe propuestas al equipo directivo referente a la elaboración de proyectos, planes y programaciones institucionales.

Tabla 17

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES

Orden	ACCIONES	SI		NO	
		f	%	f	%
a	La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.	6	100%		

FUENTE: Guía didáctica

ELABORADO POR: La Autora

Análisis e interpretación de datos

La Gestión Pedagógica en la Institución fomenta la producción de diagnóstico y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico. Un 100% manifiestan que si existe la gestión pedagógica en el Centro educativo.

La institución educativa está al servicio de la comunidad y de su entorno, existe un diagnóstico pero se observa que existe un compromiso de los directivos y docentes por dar una educación de calidad que este acorde con la realidad del estudiante.

Tabla 18

MATERIALES DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Orden	MATERIAL DE PLANIFICACIÓN	SI		NO	
		f	%	f	%
a	Reingeniería de proceso	0	0	0	0
b	Plan estratégico	3	50%	0	0
c	Plan operativo anual	3	50%	0	0
d	Proyecto de capacitación dirigido a directivos y docentes	0	0	0	0

FUENTE: Guía didáctica

ELABORADO POR: La Autora.

Análisis e interpretación de datos

En la encuesta realizada podemos notar a que en el Colegio Alvernia se trabaja con el desarrollo de planes estratégicos, Plan Operativo, pero no se ha realizado ni Reingeniería de procesos ni tampoco existe un proyecto de capacitación dirigido a directivos y docentes.

Es necesario que la institución se actualice en lo que se refiere a la reingeniería, un cambio de estrategias y métodos que ayuden al desarrollo del aprendizaje, que el plan operativo sea eficiente con la realidad y las necesidades de los educandos, los planes y programas tienen que estar bien claros para poner en práctica, por que se nos cambia cada año, la supervisión manda algunas alternativas para el desarrollo de los planes estratégicos pero a veces no están de acuerdo con la realidad de la institución.

5.2 De la encuesta a Docentes

Tabla 19.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES.

DECLARACIONES.	Siempre		A veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes	9	45%	9	45%	2	10%
2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligada a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.	9	45%	11	55%	0	0
3. La gerencia educativa, promueve en los padres, representantes, .comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.	20	100%	0	0	0	0
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes estudiantes- familias- asociación civil-padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.	7	35%	13	65%	0	0
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.			20	100%	0	0

6. Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	8	40%	12	60%	0	0
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral de los estudiantes.	18	90%	2	10%	0	0
8. Resistencia en los compañeros o director- rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza	3	15%	4	20%	13	65%
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros	4	20%	2	10%	14	70%
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	0	0	6	30%	14	70%
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	9	45%	9	45%	2	10%
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director – Rector del centro educativo	19	95%	1	5%	0	0
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica	19	95%	1	5%	0	0
14. Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa financiera	8	40%	12	60%	0	0
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes	20	100%	0	0	0	0
16. Los valores predominan en las decisiones de lo directivos y profesores	7	35%	13	65%	0	0

FUENTE: Guía Didáctica.

ELABORADO POR: La autora.

Análisis e interpretación de datos.

P1. Los docentes consideran que el rol del docente líder se define como una persona con actitud y habilidades con un 45% siempre y un 45% a veces y un 10% nunca.

Existen docentes que se capacitan y buscan un cambio en la institución son los que cuestionan para un cambio de actitud que son líderes a ellos es donde se les consulta, y se les informa las decisiones que se van a tomar.

P2. El Liderazgo en la Institución Educativa a veces ligado a la búsqueda de la innovación con un 55% y un 45% siempre.

La innovación y el cambio muchas veces incomodan a algunos docentes que son conformistas, que no les gusta hacer uso de la tecnología y se sigue con los mismos métodos, pero también existe docentes y directivos que buscan la innovación, con ideas nuevas, inquietudes en beneficio de la institución.

P3. Los docentes manifiestan que la gerencia educativa promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante con un 100%.

Aunque a veces un cambio siempre traerá al principio incomodidad, pero si los padres de familia ven que los resultados son excelentes, ellos serán los primeros en colaborar.

P4. 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. Siempre con un 35% y A veces con un 65%.

La investigación se promueve en la institución de una forma lenta como lo indican los resultados, falta la participación colectiva donde exista una autentica participación y así poder conseguir los objetivos y las metas planteadas.

P5. Los docentes consideran que en un 100% a veces hay siempre resistencia o escepticismo en los padres de familia cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.

Existen en los padres de familia un escepticismo cuando se quiere cambiar nuevos métodos de enseñanza, están acostumbrados a ver cuadernos llenos y a comparar con otras maestras o con otras escuelas lo que perjudica el aprendizaje.

P6. El trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje. Un 40% indican que Siempre, y un 60% a veces.

Se nota que no existe un trabajo en equipo, que las decisiones ya toman las autoridades, y que los maestros tienen que acatar lo que deciden.

P7. Un 90% de docentes indican que siempre en el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante. Es importante en educación enseñar a base de valores, porque si solo damos conocimientos no hay un verdadero aprendizaje, los valores son la esencia del ser humano, que le caracteriza por poseer virtudes y cualidades.

P8. Los docentes consideran en un 65% nunca existe resistencia cuando intenta desarrollar nuevos métodos de enseñanza un 20% A veces y un 15% siempre.

No existe resistencia cuando se intenta desarrollar nuevos métodos de enseñanza, por parte del director y del rector, existe un respeto y una libertad para que el docente pueda desarrollar de una manera clara precisa y comprensible.

P9. El 20% de los docentes siempre se sienten poco integrado, el 10% A veces y el 70% dice que nunca se sienten poco integrados en la escuela y entre los compañeros.

Por ser una institución de tinte religioso existe solidaridad, compañerismo no se ha detectado que se sientan poco integrados más bien muchas veces se han ido de la institución por conseguir mejores ingresos económicos, pero muchos han regresado por el ambiente agradable de trabajo.

P10. El 30% están a veces en desacuerdo con las relaciones con el director/ rector el 70% nunca.

Dentro de la institución existe el respeto y la tolerancia con el director, los docentes saben acatar órdenes y cumplen con todas las resoluciones que se imparten en la educación, si existe algún maestro que no lo realice es muy raro, pero la directora habla de forma personal y nadie se entera de lo sucedido.

P11. El 45% de los docentes siempre admiran el liderazgo de las autoridades, el 45% A veces, el 10% nunca.

Cuando existe buena gestión los maestros están apoyando y ayudando para el desenvolvimiento de las actividades emprendidas.

P12. Un 95% Siempre los docentes se sienten comprometidos con las decisiones tomadas por el Director/ Rector del centro educativo y un 5% nunca.

Los docentes saben cumplir resoluciones que se toman desde las autoridades, y se sienten comprometidos con la institución, la mayoría por no decir casi su totalidad son profesionales que saben lo que quieren y buscan la calidad en educación.

P13. Un 95% siempre los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica con un 5% de nunca.

P14. Los resultados indican que siempre un 40% los directivos mantienen liderazgo en el área administrativa financiera y un 60% a veces.

P15. El 100% de los docentes consideran que las actividades de integración en los ámbitos deportivos y socioculturales con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.

P16. Un 65% de docentes indican que A veces los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores y un 35% a veces.

5.3 De la encuesta a Estudiantes

Tabla 20

RESULTADO 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.	16	80%	4	20%	0	0
2. Las autoridades hablan más que escuchan a los problemas de los estudiantes.	1	5%	19	95%	0	0
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	20	100%	0	0	0	0
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	18	90%	2	10%	0	0
5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	9	45%	11	55%	0	0
6. Los docentes inician la clase con frases de motivación en valores y virtudes, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	9	45%	11	55%	0	0
7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	0	0	20	100%	0	0
8. los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la	0	0	20	100%	0	0

innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.						
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	1	5%	19	95%	0	0
10. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	11	55%	9	45%	0	0
11. Es el profesor es quién decide qué se hace en esta clase	2	10%	18	90%	0	0
12. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	12	60%	8	40%	0	0
13. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas	12	60%	8	40%	0	0
14. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo	16	80%	4	20%	0	0

FUENTE: Guía Didáctica

ELABORADO POR: La Autora

Análisis e interpretación de datos.

P1. El 80% de las estudiantes están siempre de acuerdo de que el director o rector cuenta las opiniones de los docentes y estudiante con un 20% de A veces.

Los alumnos cuando tienen un problema acuden a las autoridades, donde muchas veces reciben ayuda. Existen becas para las personas de escasos recursos.

P2. Los resultados evidencia que A veces un 95% las autoridades hablan más que escuchan a los problemas de los estudiantes ante un 5% de Siempre.

Pienso que esta pregunta esta relacionada con la anterior, donde no se puede decir que más hablan que lo que escuchan las autoridades, puesto que para las madres lo importante son los alumnos.

P3. Un 100% de estudiantes manifiestan que existe el liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que se observa en el ambiente escolar.

P4. Se concluye que un 90% siempre rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases y un 10% A veces.

El maestro trata de cambiar su metodología, lo que falta es que se capacite de una forma técnica de acuerdo con los avances de la ciencia, lleva ideas nuevas para hacer del aprendizaje un momento agradable de conocimiento.

P5. Las estudiantes consideran que en la clase siempre en un 45% y A veces en un 45% también esperan que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo y un 10% indica que nunca.

Aquí existe discrepancia entre compañeros, porque la mitad indica que siempre y la otra que a veces, pero pienso que cada alumno es diferente y por lo tanto los trabajos deben variar los unos de los otros no se acepta tener trabajos iguales.

P6.Un 55% de Estudiantes indican que A VECES, los docentes inician la clase con frases de motivación en valores y virtudes, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario, y un 45% que indica que siempre.

P7. Existe un 100% de alumnos que a veces el profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.

P8. A veces en 100% los métodos de enseñanza en las clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.

P9. Un 95% manifiesta que a veces los docentes se interesan por los problemas de los estudiantes.

P10. Un 55% indican que siempre en las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión, ante un 45% que manifiestan que a veces. Ya no

se tiene una educación drástica y tradicionalista, más bien la educación se basa de lo crítico que son, por lo tanto si se da oportunidades para que expresen sus opiniones y saber como maestros como piensan.

P11. El 90% indican que a veces el maestro es quién decide que se hace en la clase ante un 10% que manifiesta que siempre decide el docente.

Siempre existe un consenso pero si el maestro que es líder en su aula ve que las cosas no favorecen a los estudiantes tiene que el decidir en el aula. Pero también puede darse el caso de que la maestra imponga y eso no esta bien porque un líder coordina y dirige.

P12. Un 60% manifiesta que siempre se realizan trabajos en equipo con instrucciones claras y participación del docente ante un 40% que indica que a veces se lo realiza.

P13. El 60% de docentes siempre se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas y un 40% a veces.

P14. El 80% de estudiantes indica que siempre la ética y los valores se enseñan con el ejemplo, ante un 20% que indica que lo es a veces.

5.4 De los padres de familia

Tabla 21

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

DECLARACIONES	Siempre		A veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
1. Al tomar decisiones el Director – Rector toma en cuenta las opiniones de los padres de familia	1	7%	10	66%	4	27%
2. Siente que en el establecimiento existe un clima de cordialidad y amistad	9	60%	6	40%	0	0
3. Nota que en la institución existe	1	7%	14	93%	0	0

innovación en las actividades que realizan.						
4. Existe trabajo en equipo: Directivos, docentes y padres de familia	6	40%	9	60%	0	0
5. A recibido ayuda de la institución: pedagógica, Psicológica o económica.	1	7%	14	93%	0	0
6. Le escuchan cuando tiene problemas familiares y le solucionan los problemas que estén al alcance de ellos.	13	87%	2	13%	0	0
7. Nota en las actividades de los docentes que están comprometidos con la gestión y liderazgo de la institución.	12	80%	3	20%	0	0
8. Cuando la institución necesita su ayuda, usted esta dispuesto (a) a colaborar.	8	53%	7	47%	0	0
9. Se siente integrado en los actos socioculturales y deportivos de la institución.	11	73%	4	27%	0	0
10. Los trabajos que envían los docentes son comprensibles, claros y accesibles para un aprendizaje.	13	87%	2	13%	0	0
11.Existe un control responsable dentro de la institución.	13	87%	2	13%	0	0
12. Siente que su (s) hijo (a) está a gusto en la institución.	13	87%	2	13%	0	0

FUENTE: Guía Didáctica.

ELABORADO POR: La Autora

Análisis e interpretación de datos.

P1. Al tomar decisiones se nota que un 66% indica que a veces el Director y Rector toman en cuenta las opiniones de los padres de familia, un 27% manifiestan que nunca y un 17% que siempre.

P2. Los padres de familia notan que siempre existe en un 60% un clima de cordialidad y amistad y un 40% indican que rara vez.

P3. Un 93% nos indica que a veces hay innovación en las tareas que realizan, un 14% en cambio manifiestan que siempre las hay.

P4. La encuesta indica que un 60% de padres de familia indicaron que a veces existe trabajo en equipo con los directivos, docentes y padres de familia y un 40% manifiestan que siempre lo hacen.

P5. Un 93% manifiesta que a veces ha recibido ayuda de la institución y un 7% siempre.

P6. El 87% de representantes coinciden que siempre en la institución cuando tienen problemas le escuchan y le solucionan sus problemas si están al alcance de ellos y solo un 13% indica que a veces.

P7. Un 80% de padres de familia nota en las actividades del docente que están comprometidos con la gestión y liderazgo de la institución.

P8. El 53% (siempre) y un 47% (a veces), cuando la institución necesita de su ayuda, los padres de familia están dispuestos a colaborar.

P9. El 73% de Padres de familia manifiestan que se sienten siempre integrados en los actos socioculturales y deportivos de la institución, en cambio un 27% manifiesta que a veces.

P10. Un 87% manifiestan que siempre los trabajos que envían los docentes son comprensibles, claros y accesibles para un aprendizaje. En cambio un 13% manifiesta que a veces.

P11. El 87% dice que siempre existe un control responsable dentro de la institución para los educandos y un 13% a veces.

P12. El 87% de los padres de familia coinciden que siempre sienten que sus hijos están a gusto en la institución y el 13% a veces.

5.5 De la Entrevista a Directivos

Matriz 2

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS

No.	PREGUNTA	Respuesta positiva	f	Respuesta Débil	f
1	¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?	+++ 67%	4	++ 33%	2
2	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	0	0	+++++ 100%	6
3	Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	+++ 50%	3	+++ 50%	3
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	+++++ 83%	5	+ 17%	1
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado	++ 33%	2	++++ 67%	4
6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	++++ 67%	4	++ 33%	2
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	+++++ 83%	5	+ 17%	1
8	En el caso de existir antivalores, ¿cuáles son?	++ 33%	2	++++ 67%	4

FUENTE: Guía Didáctica.

ELABORADO POR: La Autora

Análisis e interpretación de datos

P1. De la encuesta a 6 Directivos de la Institución, existe un 67% donde desarrollan una respuesta positiva ante lo que es la comunicación y la diferenciación de la información, con una respuesta débil de 2 Directivos que no existe claridad y exactitud en sus respuestas.

P2. El 100% de los Directivos manifiestas que no cuentan con un manual actualizado que contenga el cómo, cuándo y quién debe realizar la tarea. Algunos dicen que desconocen sobre la tarea de liderazgo.

P3. El 50% de Directivos nos dan varias vías de solución, pero así mismo se obtiene un 50% en la que la respuesta es débil.

P4.El 83% de los directivos están claros en indicar algunas características de líder, mientras que un 17% saben pero su argumentación es corta.

P5. El 67% indica que el liderazgo que predomina en la dirección es de mando, planificación y vigilancia dando lugar a una respuesta débil ante un 33% que tiene respuestas positivas.

P6. En el aspecto positivo existe un 67% donde se manifiesta varios valores institucionales que se piensa desarrollar en el centro educativo, ante un 33% de respuestas débiles.

P7. Un 83% tiene una claridad de cuáles son los valores que predomina en los profesores y alumno, y una respuesta débil de un 17%.

P8. Un 67% tiene una respuesta débil en vista de que no existe una proposición clara de los antivalores y un 33% tiene una respuesta positiva.

. Matriz de problemáticas (en esta matriz puntualizar los principales problemas en la gestión del liderazgo y valores. Los datos los obtiene del diagnóstico institucional y de las tablas estadísticas).

Problemas observados	Causas	Efectos
Problema 1	<ul style="list-style-type: none"> .No existe una mejora de mecanismos de control .Existe poca información sobre las habilidades de liderazgo . No hay la capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión. 	<ul style="list-style-type: none"> . Se cometen errores en la toma de decisiones por que los mecanismos son obsoletos. . Todos los directivos desarrollan su liderazgo como creen que es, más no llegan a un consenso entre todos. . La administración en la institución en liderazgo no tiene innovación.
Problema 2	<ul style="list-style-type: none"> . Falta la investigación donde se integren docentes, estudiantes padres de familia. . El docente líder posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes 	<ul style="list-style-type: none"> .No existe una relación entre maestro, alumnas y padres de familia. . Alumnos nada críticos, reflexivos.
Problema 3	<ul style="list-style-type: none"> . En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo. . Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes . El profesor es quién decide qué se hace en esta clase 	<ul style="list-style-type: none"> . Conocimientos empíricos y no útiles. . Bajo rendimiento y alumnas no motivadas . No existe un aprendizaje lógico, crítico y creativo.

FUENTE: Guía Didáctica.

ELABORADO POR: La Autora

6. Discusión

El Colegio Alvernia es una institución religiosa que propende a la excelencia educativa, a la innovación e ir al nivel que los cambios educativos que la sociedad esta exigiendo, y para ello los directivos no deben estar al margen de este ritmo de liderazgo, la institución tiene organismos que ayudan al desenvolvimiento del liderazgo en la institución, lo que no se ha desarrollado aún son algunos aspectos como las actividades en equipo didáctico, junta de profesores, la coordinación de las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.

La gestión y Liderazgo de la Institución debe basarse en detectar diagnósticos a problemas que afecten al buen desempeño del mismo, para poder tomar decisiones acertadas poniendo en práctica los departamentos didácticos, investigue, organice y desarrolle las enseñanzas, a base de propuestas, trabajando todos en equipo con proyectos y programación de la institución.

La institución si tiene proyectos pero solo lo realiza el Rector, Director y no existe un consenso donde se haga conocer la realidad de la institución, se manifiesta también que no existe una capacitación continua de los docentes, aunque ellos tienen toda la disposición y el compromiso de mejorar la educación, muchos de ellos están informándose por su cuenta y buscan estar al día con la innovación, en un tiempo de cambio e incertidumbre a nivel general que buscan implementar procesos del calidad y mejoramiento educativo, requiere de directrices precisas que orienten la gestión administrativa y pedagógica en beneficio del procesos aprendizaje de los estudiantes.

El Ecuador se encuentra viviendo, a nivel educativo un proceso de cambio, que es rápido, profundo y en una dirección determinada por la Constitución del 2008. Por todo esto el Colegio Alvernia no debe quedar al margen de los cambios educativos que se están realizando, los directivos cada día deben mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar, realizar un estudio y obtener suficiente información de parte de estudiantes, padres de familia, docentes, el entorno que le rodea para saber que les falta mejorar, las causa y consecuencias de la disminución de alumnos por aula, en si bien es cierto que el exceso de alumnos dificultan el inter aprendizaje pero también la mucha deserción es un problema que hay que analizarlo. Existe

ambientes cordiales de trabajo en vista que existe personal comprometido con la misión y visión de la institución, por ello hace que los objetivos planteados se los realice, lo que hace falta es la ayuda económica para gestionar planes y proyectos en la institución, donde el departamento técnico y didácticos cumpla con su labor asignada en la realización de planes, proyectos, planificaciones innovaciones pedagógicas mantener actualizada la metodología etc.

En la Institución existe un Plan estratégico, Plan operativo anual, pero lo que no tiene es un reingeniería de procesos, ni Proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes.

En cuanto a los docentes siempre promueven en los padres, representantes, comunidad en generar la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante. Falta desarrollar la investigación a nivel educativo y hacer conciencia que es un producto de la participación colectiva donde se integran directivos- docentes, estudiantes, padres de familia, consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.

Muchas veces los padres de familia son resistentes al cambio cuando se intenta llevar nuevos métodos de enseñanza, asoma la comparación si no es de un docente con otro, o a su vez de una institución con otra. La mejor maestra es la que llena cuadernos, libros, no le interesa si su hijo sabe resolver problemas de su diario vivir, si es el gestor de un cambio, si sabe razonar y comprender realidades de su entorno etc. Todo cambio lleva dentro de sí malestar hasta conocer la profundidad de su objetivo, a veces se quiere trabajar en equipo para cambiar la metodología de enseñanza aprendizaje, pero si nosotros como docentes no reconocemos y no nos comprometemos a dar ese gran salto de cambio no se podrá hablar de excelencia educativa ni ninguna gestión educativa servirá cuando no hay conciencia de la realidad de ser auténticos educadores.

La educación habla de eficiencia, efectividad, eficacia, calidad total, planeación estratégica a meterse en modelos pedagógicos y didácticos que buscan el rendimiento, no solo académico sino también de otras dimensiones humanas. Aparece la formación integral, la educación personalizada, la educación por

procesos, el saber se convierte en un proceso holístico de construcción participativa. Debemos empezar a centrar los procesos en el hombre, en las dimensiones personal y social; en lo personal desarrolla la singularidad autonomía, originalidad, creatividad, libertad de opción, elección, decisión y trascendencia, y en lo social, la el rescate de la cultura, el compromiso con la comunidad, la participación ciudadana y la inclusión de todas las formas del pensamiento.

En la sociedad actual, el conocimiento, la tecnología, las motivaciones y valoraciones interactúan en el sujeto capaz de resolver problemas contextualizados, hoy solo es posible pensar y actuar desde la innovación y la creatividad, planear de este modo integral con criterios de disciplina y transversalidad, exige diseñar el ambiente de aprendizaje, escoger los recursos didácticos, bibliográficos, informáticos o financieros.

A medida que los estudiantes van ganando autoconfianza, capacidad de reflexión, autoadministración y capacidad organizativa, los proyectos podrán orientarse a la investigación.

El trabajo en equipo será la nueva dinámica organizativa de las instituciones a partir de la Ley Orgánica de Educación Intercultural 2011, esta es una técnica de gestión, en que los participantes, tanto directivos como docentes, intercambian sus experiencias, respetan sus roles y funciones, coordinan actividades para así lograr objetivos comunes.

El Directivo debe conseguir que los distintos departamentos de la institución trabajen como parte de un sistema integrado y para ello ayuda a dinamizar las cinco claves del éxito: coordinación, comunicación, confianza, compromiso y complementariedad.

Es claro que si se quiere alcanzar un buen perfil de salida en los estudiantes, la investigación será una tarea de docentes y estudiantes desde el nivel inicial. Así los proyectos van ganando en profundidad y complejidad en el desarrollo del pensamiento y en los niveles de actuación, de tal forma que los resultados que se alcancen tengan una mayor significación desde los puntos de vista científico, tecnológico y cultural.

Para un aprendizaje significativo, se hace imprescindible que los estudiantes pongan en acción las denominadas estrategias de aprendizaje, pero no pueden hacerlo si el maestro no se las enseña. Los estilos de aprendizaje, las motivaciones, los conocimientos previos y la personalidad de quién aprehende, enseñar a aprehender y aprehender a aprehender como sujeto activo y dinámico de los procesos educativos. Que se incremente una pedagogía crítica donde el estudiante debe saber utilizar el conocimiento para hacer nuevos aprendizajes.

Las autoridades deben escuchar los problemas bajo una contextualización, para que la educación no este fuera de su realidad. En el aula juega un papel importante los miembros del equipo, el maestro–mediador ante el razonamiento y cuestionamientos y el estudiante es conducido a utilizar estrategias de meta-cognición para mejorar su razonamiento. El mediador debe tener presente que su función no es dar información, sino ayudar al estudiante a que razone de manera crítica y razonada. No se debe como docente esperar que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo. El maestro debe saber ¿Qué es lo que tengo que hacer?, ¿Cómo lo voy hacer? Establecer un plan de acción.

Existe un problema, que es el de la necesidad de promover un liderazgo capaz de abordar los problemas globales y fundamentales. La supremacía de un conocimiento fragmentado por disciplinas, impide a menudo establecer el vínculo entre las partes y la totalidad para dar paso a un conocimiento capaz de aprehender los objetos en sus contextos y sus complejidades.

Un Liderazgo debe estar enmarcado en desarrollar la actitud natural de la inteligencia humana, enseñar los métodos que permitan aprehender las relaciones mutuas.

El ser humano es a la vez físico, biológico, psíquico, cultural, social, histórico. Es esta unidad de la naturaleza humana la que está desintegrada en la educación a través de las disciplinas y que imposibilita aprender lo que significa ser humano. Hay que restaurarla de tal manera que tantos directivos, docentes y alumnos se integren y se relacionen.

La comprensión es al mismo tiempo, medio y fin de la comunicación humana. La educación para la comprensión no debe estar ausente de nuestras enseñanzas institucionales puesto que comprender no es solo una posesión mental, es una capacidad de pensar y de actuar con flexibilidad, utilizando los conocimientos de una buena dirección.

La educación es la parte fundamental para el desenvolvimiento del ser humano en el desarrollo de la sociedad, el Marco teórico fue de gran ayuda porque a través de el llegamos a conocer, virtudes, valores que debe poseer el líder educativo, no existe gestión sino hay un liderazgo en la institución, es hora de tomar conciencia y desempeñar el papel de docente bajo la motivación, el cambio de actitud, el compromiso de cambiar la educación. En nuestra Institución, existen buenos elementos que no son reacios al cambio, que por ser un colegio religioso hay respeto, solidaridad, compañerismo en un 80%, lo que se nota es que el ingreso económico es bajo lo que no permite al docente educarse continuamente, pero si existiera ayuda de parte de la institución a través del Departamento técnico se podría capacitar.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Después de haber realizado la investigación a base de las encuestas en el Colegio Alvernia de la Provincia del Pichincha Cantón Quito, se puede concluir con los siguientes resultados:

El Colegio Alvernia es una institución particular religiosa, esta estructurada su área administrativa – financiera- técnico - pedagógica que deben innovarse bajo los esquemas de la nueva tecnología, cambios educativos de un mundo acelerado.

Se evidencia leves problemas de comunicación organizacional, problemas internos que se revelan a nivel de docentes, estudiantes padres de familia, cuando a veces no se toma en cuenta sus opiniones, pero esto es en un porcentaje bajo

Existe un manual de funciones, pero no se ha renovado ni se da a conocer a todos los miembros de la institución lo cual hace que los docentes actúen en forma

independiente, esto se identifica como una carencia de operatividad de las funciones designadas a cada uno de los colaboradores.

Existe a veces por parte de los maestros actividades de innovación, pero falta que el departamento técnico pedagógico ayude en el desenvolvimiento de los mismos a través de la capacitación permanente para impartir un aprendizaje de calidad.

No existe trabajo en equipo para tomar decisiones de cambio de metodología de enseñanza aprendizaje. Es el profesor quién decide qué se hace en esa clase

Existe respeto al clima organizacional, existe un acuerdo entre docentes y directivos y se sienten comprometidos con la institución, admiran el liderazgo de sus directivos.

Los maestros se sienten integrados y no ponen resistencia a cambios que da la dirección para el manejo de la institución.

Falta que autoridades y docentes se interesen en los problemas de los estudiantes y tomen en cuenta sus opiniones al tomar decisiones.

Existe un buen liderazgo conductual orientado a la realización de tareas en un ambiente agradable de trabajo.

Los directivos promueven la participación organizacional a partir de las vivencias de valores institucionales y personales.

Los parámetros organizacionales de la institución y su filosofía se encuentran en el plan estratégico Institucional pero es necesario socializar entre todos sus miembros.

Los alumnos necesitan una nueva estrategia de aprendizaje, con innovación al ritmo de cambios acelerados que le permitan llegar a un aprendizaje significativo.

RECOMENDACIONES

El Colegio Alvernia es una institución Franciscana de gran prestigio en la ciudad, por su formación educativa y su mística religiosa , se recomienda una definición y con

visión empresarial por lo tanto se debe reestructurar el Plan Estratégico Institucional que pueda definir un nuevo modelo pedagógico .

Se debe realizar un programa de Gestión Educativa que esté actualizado con los nuevos parámetros que nos presenta la nueva Reforma Educativa.

Dentro de la Institución de debe crear cursos de capacitación para docentes, para estar actualizados en metodología e innovación junto con la tecnología en base de la ejecución de la TIC para un mejor inter aprendizaje.

Que se desarrolle una propuesta integral dentro del eje aprendizaje ético es decir trabajar en equipo en forma secuencial.

Se recomienda en el equipo de trabajo y en la toma de decisiones la participación, asesoría y guía especializada en sicología educativa que vaya enmarcado hacia una orientación eficaz, precisa y coherente.

Se debe desarrollar una reingeniería de procesos organizacionales, para mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje y también la comunicación en la organización educativa.

8. PROPUESTA DE MEJORA

Para realizar la propuesta de mejora se tomó en cuenta la información recolectada de las encuestas, y nos damos cuenta de cómo esta la Gestión, Liderazgo y valores de la institución. Este análisis nos ayudará para tomar correctivos y a la vez investigar para mejorar el buen desempeño de la institución. La Institución Necesita un líder donde se de paso a la tecnología y la modernización en la educación, para ello pienso que los primeros líderes son los directivos apoyados del grupo colegiado de la institución.

8.1. Título de la propuesta

Creación de una aula virtual pedagógica para las niñas/os de la sección Básica del Colegio Alvernia.

8.2. Justificación

La Gestión y Liderazgo de la institución debe estar cimentada bajo un modelo pedagógico que oriente y articule las experiencias del aprendizaje que deben desarrollarse en aprendizajes significativos que caracterice las máximas aspiraciones que requiere la sociedad ecuatoriana en las dimensiones cognitivas y de formación humana e integral.

Con los resultados obtenidos en la encuesta se puede sacar como conclusión que la Institución posee normas, reglamentos y organismos que se pueden desarrollar en el aprendizaje a través de la comprensión de conceptos. La falta de innovación no permite tener una eficiencia de la misma, por ello se tiene que implantar la tecnología en las instituciones, donde los estudiantes conozcan y apliquen en su diario vivir, navegando bajo un mundo de conocimientos que nos llevan al gusto del saber.

Esta es una propuesta que enmarca a Directivos, personal docente alumnos y padres de familia. Los Directivos junto con los Docentes son los primeros en investigar y conocer más sobre los avances tecnológicos que harán de esta propuesta una actitud coordinada, con un trabajo en equipo para su creatividad y criticidad bajo el margen de la contextualización.

El docente debe convertirse en propiciador de visiones prospectivas para que los estudiantes apliquen a la vida real de lo aprendido y puedan discernir, investigar, criticar, diferenciar, comparar analizar en la sociedad que le toca desempeñarse, para producir entes creativos a la sociedad.

En la propuesta está la creación de una aula virtual para el aprendizaje que es un medio donde se impulsa a que el aprendizaje sea entretenido, dinámico que se use las Tic en el aprendizaje.

El modelo Constructivista requiere que los docentes seleccionen materiales idóneos e importantes para una verdadera comprensión, eliminando los contenidos superfluos o poco trascendentales que dificultan el proceso de adquisición de conocimientos significativos.

El aula virtual será implementada para los conocimientos en las áreas de matemática, Lengua, Estudios Sociales, Ciencias Naturales, Inglés, Expresión corporal y artística, todo ello implica buscar la excelencia educativa regida con valores en el desenvolvimiento de la eficacia y la excelencia.

8.3. OBJETIVO DE LA PROPUESTA

8.3.1 OBJETIVOS GENERALES

. Crear una aula virtual del aprendizaje para innovar en la educación para obtener conocimientos significativos.

. Desarrollar un aprendizaje crítico, reflexivo a través de un aula virtual para el inter aprendizaje.

8.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

. Integrar a directivos y docentes en el aprendizaje para desarrollar la educación activa con excelencia a base de una aula virtual.

. Empezar la investigación para diferenciar aspectos positivos y negativos de su entorno con criticidad.

. Mejorar la calidad de educación a través del liderazgo forjador de las nuevas tecnologías para una eficacia y eficiencia en el aprendizaje.

8.4 ACTIVIDADES.

. Reunión con Madre Superiora para darle a conocer resultados de encuestas con su diagnóstico respectivo.

. Curso taller con docentes para manejo de programas de computación, el uso del internet.

- . Realizar charlas de integración para un desarrollo pedagógico, concienciar la realidad de la educación actual y a donde nos queremos proyectar.
- . Formación de grupos de trabajo por áreas para investigar programas de importancia para utilizar el aula virtual.
- . Dar a conocer a estudiantes y padres de familia lo que es un aula virtual, sus alcances, importancia.

8.5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

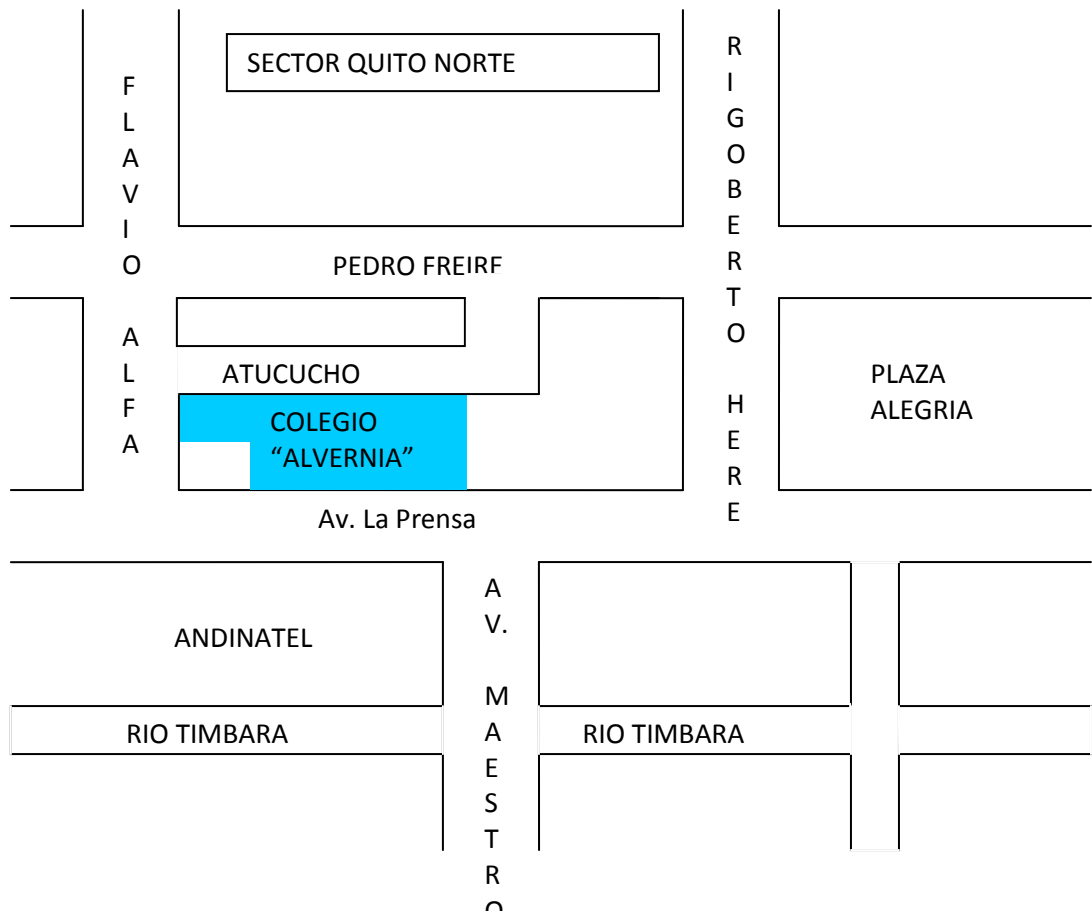
El Colegio Alvernia se encuentra ubicada en la Provincia de Pichincha, Cantón Quito en la Parroquia de Cotocollao, entre las calles Avenida de la Prensa, Pedro Freire, Flavio Alfaro y Rigoberto Heredia. Es un Colegio particular Católico, regentado por Religiosas Franciscanas Misioneras de la Inmaculada (ecuatorianas), se encuentra en una zona urbana del sector Quito Norte, posee instrucción pre Básica, Básica y Bachillerato.

La propuesta esta encaminada para las niñas de Educación Básica, para que desde pequeñas vayan desarrollando su inquietud por descubrir, siendo creativas, innovadoras y críticas.

8.6. POBLACIÓN OBJETIVO

La propuesta está encaminada a todos los directivos, docentes, padres de familia y sobre todo a la niñez ecuatoriana. El Colegio Alvernia brinda sus servicios a niños y niñas desde los 5 años, es una institución que ayuda al desarrollo integral. La institución cuenta con 620 alumnas/ os, de primero a Séptimo de Básica

CROQUIS DEL COLEGIO ALVERNIA



8.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

HUMANOS

- .Directivos
- .Docentes
- .Capacitador Técnico
- .Padres de Familia
- .Alumnos

TECNOLÓGICOS

- .Computadoras
- .Infocus
- .Proyectores

. MATERIALES

Recursos bibliográficos

. FISICOS

Aula adecuada

Bancas

Escritorio

Anaqueles

. ECONÓMICOS

Autoridades del Plantel

. ORGANIZACIONALES

Autoridades de la Institución

Directivos.

Comisión Técnico Pedagógico

Comisión de Asuntos Sociales.

8.8. PRESUPUESTO

La propuesta esta enmarcada con la ayuda de las autoridades de la institución, existe una buena infraestructura en la que se puede adecuar un espacio para su ejecución, poseen mobiliario adecuado, se puede realizar autogestión de ayuda de parte de la comunidad Franciscana. Esta propuesta es para la realización de una aula virtual del aprendizaje por su costo que es alto no se permite incrementar en el Colegio.

MATERIALES	COSTO
. Adecuación del espacio físico para la creación del aula virtual	\$2 000
. Compra de un infocus	\$1 000
. Compra de 4 computadoras	\$4 000
. Adquisición de Inmobiliario	\$ 3 000
. Capacitador a Directivos y Docentes	\$1 000
TOTAL	\$11 000

8.9. CRONOGRAMA

Fecha	Actividades	Responsables	Evaluación
20-09-11	Socialización de la propuesta a las autoridades de la institución	Martha Arévalo	Finalizar la socialización
12 -10- 11	Reunión con directivos y personal docente	Autoridades	Final de la asamblea
15 -11- 11	Capacitación taller sobre las TICS y el aula virtual a directivos y personal docente	Autoridades Comisión Técnico Pedagógico	Final de la capacitación
30 -11- 11	Compra de equipos	Autoridades directivos	Final de la compra
10 -12- 11	Remodelación del espacio	Autoridades	Transcurso de la obra
5 -03- 12	Manejo y capacitación del aula virtual a los autoridades, directivos y docentes	Todos	Transcurso de la capacitación

9. Bibliografía

LIBROS

- .ABDUL Baharí, (1980) El alba de una nueva era. Buenos Aires EBILA
- . ANELLO Eloy (1998) Liderazgo Moral . MEC. EB/PRODEC
- . COVER Stephen, (2003) El Liderazgo Centrado en Principios. Buenos Aires Paidós
- . CLARK Arthur, (2000) Su pasaporte al éxito. Colombia-Solar
- . CHAVARRIA Marcela,(2007) Educación En un mundo globalizado. México Trillas
- . DÍAZ Frida, (1998) Estrategias Docentes para el aprendizaje. México. Mc Graw
- . DELORS Jacques (1997) Educación encierra un tesoro. Madrid . Espasa
- .
- GUILLEN Manuel (2006) Educación SA. Pearson
- . LOPEZ Ana (1995).Valores, valoraciones y virtudes. México CECSA
- . MANES Juan (1987).Gestión estratégica para instituciones educativas
- . MALCOM Adieseshiah 1973. Tendencias y perspectivas de la educación. Madrid. Narcea.
- . MARTÍNEZ Francisco (2008).Nuevas tecnologías en educación. Madrid. Pearson
- . GOMÉZ R(1998) Ensayos de pedagogía familiar. México. Buena prensa
- . SILICEO Alfonso (2001).Capacitación y desarrollo personal. México Limursa

PÁGINAS WEB

[http// www.colombiaprende.edu.com](http://www.colombiaprende.edu.com)

[http// www.vidalmaría/ revista/ems/volumen 22](http://www.vidalmaría/revista/ems/volumen22)

[http//www.prisma educativoar/gestión](http://www.prismaeducativoar/gestión)

[http//www.gestión educativa/tendencias](http://www.gestióneducativa/tendencias)

[http//www.educa.argentina.com](http://www.educa.argentina.com)

[http//www. gestión educativa organizacional](http://www.gestióneducativaorganizacional)

[http//www.ciencia/liderazgo/educación/9170hml](http://www.ciencia/liderazgo/educación/9170hml)

ANEXOS

ANEXO 1. FOTOGRAFÍAS DEL COLEGIO ALVERNIA.

Autoridades del Plantel



Minuto Cívico



Aulas y cancha principal.



La autora y sus alumnos



Alumnos en el aula



7. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
A	Excelencia académica			
B	El desarrollo profesional de los docentes			
C	La capacitación continua de los docentes			
D	Trabajo en equipo			
E	Vivencia de valores institucionales y personales			
F	Participación de los padres de familia en las 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			

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

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

- a. (_____) Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.}
- b. (_____) Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programación de la institución.
- c. (_____) Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.
- d. (_____) Mantener actualizada la metodología.

- e. () Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.
- f. () Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.
- g. () Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica de 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 diagnóstico 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. Reingeniería de procesos ()
- b. Plan estratégico ()
- c. Plan operativo anual ()
- d. Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes ()

¡Importante!

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

ENCUESTAS 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 ATENAMENTE cada una de los parámetros establecidos. A continuación responda, SEGÚN SU PROPIA EXPERIENCIA PERSONAL.

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. SIEMPRE
2. A VECES
3. NUNCA

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:**

Nombre del Establecimiento:.....

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 ligada 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 transversal de la formación integral del estudiante.			
8. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.			
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.			
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.			
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.			
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.			
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.			
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			

2. CUESTIONARIO:

Declaraciones	Siempre	A veces	Nunca
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los derechos 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 se observa cotidianamente en el ambiente escolar.			
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.			
5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y al 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 que se hace en esa 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.			