



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE IBARRA**

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

Tema: “Gestión, liderazgo y valores en la administración de la Escuela Fiscal “Amazonas” de la ciudad de Zamora durante el año lectivo 2011-2012”

Tesis de grado

AUTORA:

Gordillo Mera Sabina Marlene

DIRECTORA:

Mgs. Bertha María Villalta Córdova

CENTRO UNIVERSITARIO ZAMORA

2012

Certificación

Mgs. Bertha María Villalta Córdova

DIRECTORA DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado “Gestión, liderazgo y valores en la administración de la Escuela Fiscal “Amazonas” de la ciudad de Zamora durante el año lectivo 2011-2012” realizado por el profesional en formación: Sabina Marlene Gordillo Mera; cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Zamora, 14 de Agosto del 2012

.....

Mgs. Bertha María Villalta Córdova

DIRECTORA DE TESIS

Cesión de derechos

Yo, Sabina Marlene Gordillo Mera, declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente 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”.

Zamora, 14 de Agosto del 2012.

.....

Autora: Gordillo Mera Sabina Marlene
C.I. 1900193580

AUTORÍA

Yo, Sabina Marlene Gordillo Mera, como autora del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el mismo.

.....

Sabina Marlene Gordillo Mera

C.I. 1900193580

DEDICATORIA

Este trabajo dedico a cada uno de mis familiares y de manera especial a mi madre Delia, mi querido esposo Fabián quien me apoya siempre en todo momento y a mis adorados hijos: Fabián Bladimir, Jesica Estefanía y Carol Janela que son mi vida; quienes a través de sus enseñanzas, comprensión y apoyo han sido ejemplo de vida fortaleza para mi superación personal y profesional.

A todas las personas que de una u otra forma han brindado su aporte en el desarrollo de esta tesis a todas muchas gracias.

Sabina Marlene Gordillo Mera

AGRADECIMIENTO

A Dios, quien marca mi rumbo y mi vida, quien me da la fortaleza y amor cada día, la claridad para seguir mejorando en esta sociedad de exigencias y metas.

De manera especial a la Mgs. Bertha María Villalta Córdova Directora de Tesis, quien con sencillez y claridad supo impartir sus sabios conocimientos, consejos y experiencias, en función de cumplir satisfactoriamente el presente trabajo de investigación.

Así mismo, a todas las personas que de una u otra forma nos brindaron su aporte para la culminación de esta tesis.

Sabina Marlene Gordillo Mera

C.I. 1900193580

CERTIFICADO INSTITUCIONAL



ESCUELA FISCAL DE NIÑAS "AMAZONAS"
Dirección Av. del Maestro y Francisco de Orellana
Teléfono- 2605075
Zamora- Ecuador

Of. Nro.148-EFNAZCH.

Zamora a, 27-06-2011

Sra. Lic.

Marlene Gordillo M.

PROFESORA CONTRATADA DE LA ESCUELA FISCAL DE NIÑAS "AMAZONAS".

Ciudad.-

De mis consideraciones.

Comedidamente llego a usted con un respetuoso saludo, a la vez que le auguro muchísimos éxitos en sus estudios, siga adelante siendo eficiente en sus funciones.

Refiriendome al oficio número 0001 de fecha 27 del presente mes y año, en la cual solicita, **AUTORIZACIÓN** para realizar el proyecto de **INVESTIGACIÓN 1** con el Tema **GESTIÓN LIDERAZGO Y VALORES EN LA ESCUELA FISCAL DE NIÑAS "AMAZONAS" DE LA CIUDAD DE ZAMORA EN LA EDUCACIÓN BÁSICA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2011-2012**; en el plantel al respecto le indico a usted que con mucho gusto se le acepta realizar el trabajo solicitado.

Atentamente,


Lic. Carmen Orellana O.
DIRECTORA (E.)

INDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN	II
AUTORÍA.....	III
CESIÓN DE DERECHOS	IV
AGRADECIMIENTO	V
DEDICATORIA	VI
CERTIFICADO INSTITUCIONAL.....	VII
INDICE DE CONTENIDOS	VIII
INDICE DE TABLAS	XI
RESUMEN.....	XII
1 INTRODUCCIÓN	1
2 MARCO TEÓRICO.....	3
2.1La gestión educativa	3
2.1.1Concepto.....	3
2.1.2Importancia.....	5
2.1.3Tipos de gestión educativa	6
2.1.4 Características de la gestión educativa estratégica.....	8
2.2Liderazgo educacional	9
2.2.1Concepto.....	9
2.2.2Tipos de liderazgo educacional	10
2.2.3Características.....	12
2.3Diferencias entre directivo y líder	13
2.3.1 Estilos de liderazgo	14
2.4 Los valores y la educación.....	14
3 METODOLOGÍA.....	20
3.1Participantes	20
3.2Materiales e Instrumentos.....	22
3.3Método y procedimiento.....	24
4 RESULTADOS	25
4.1DIAGNÓSTICO	25

4.1.1 Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia....	
la gestión en liderazgo y valores.....	25
4.1.1.1.El manual de organización.....	25
4.1.1.2 El código de ética.....	26
4.1.1.3 El plan estratégico.....	27
4.1.1.4 El plan operativo anual (POA).....	27
4.1.1.5 El proyecto educativo institucional (PEI).....	28
4.1.1.6 Reglamento interno y otras regulaciones.....	29
4.1.2 La estructura organizativa de la unidad educativa	29
4.1.2.1 Misión y visión.....	29
4.1.2.2 El organigrama.....	31
4.1.2.3 Funciones por áreas y departamentos.....	32
4.1.2.4 El clima escolar y convivencia con valores.....	32
4.1.2.5 Dimensión pedagógica curricular y valores.....	32
4.1.2.6 Dimensión organizativa operacional y valores.....	32
4.1.2.7 Dimensión administrativa , financiera y valores.....	33
4.1.2.8 Dimensión comunitaria y valores.....	33
4.1.3 Análisis FODA	33
4.2 RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS Y ENTREVISTAS	35
4.2.1 De los directivos.....	35
4.2.2 De los profesores	45
4.2.3 De los estudiantes.....	48
4.2.4 De los padres de familia	51
4.2.5 Matriz de problemáticas.....	57
5 DISCUSIÓN.....	58
6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES	65
6.1 Conclusiones	65
6.2 Recomendaciones	66
7 PROPUESTA DE MEJORA	67
7.1 Título de la propuesta	67
7.2 Justificación	68
7.3 Objetivos.....	69

7.4Actividades	69
7.5Localización y cobertura espacial	74
7.6Población objetivo.....	74
7.7Sostenibilidad de la propuesta	74
7.8Presupuesto.....	75
7.9Cronograma.....	75
7.10Resultados esperados	76
8BIBLIOGRAFIA	77
9APENDICES	79

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Personal docente de la escuela fiscal Amazonas por edad.....	20
Tabla 2. Personal docente de la Escuela Fiscal Amazonas por sexo.....	21
Tabla 3. Personal docente de la Escuela Fiscal Amazonas por título académico.....	21
Tabla 4. Estudiantes de la escuela Fiscal Amazonas, por grupos de edad.....	22
Tabla 5. Padres de familia de la Escuela Fiscal Amazonas.....	22
Tabla 6. Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo.....	22
Tabla 7. Aspectos que se tomen en cuenta para medir el tamaño de la organizaci'on...	35
Tabla 8. Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas.....	36
Tabla 10. Delegación en la toma de decisiones para resolver conflictos.....	37
Tabla 11. La administración y liderazgo del centro educativo promueve.....	37
Tabla 12. Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir la institución.....	38
Tabla 13. Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar.	39
Tabla 14. Organismos que integran la institución.....	40
Tabla 15. Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores.....	41
Tabla 16. Los departamentos didácticos y sus acciones.....	42
Tabla 17 La gestión pedagógica, diagnostica y soluciones.....	43
Tabla 18. Material de planificación educativa.....	44
Tabla 19. Resultados de la encuesta a docentes.....	45
Tabla 20. Resultados de la encuesta a estudiantes.....	48
Tabla 21. Resultados de la encuesta a padres de familia.....	51
Tabla 22. Resultados de la entrevista a directivo.....	54
Tabla 23. Matriz de problemáticas.....	57

RESUMEN

La presente tesis de grado intitulada: **“Gestión, liderazgo y valores en la Administración de la Escuela Fiscal “Amazonas” de la ciudad de Zamora**, cuya finalidad fue conocer la capacidad de gestión, liderazgo y valores de sus directivos, docentes, estudiantes y padres de familia. Para lo cual se tomó una muestra de 23 docentes, 15 padres de familia y 20 estudiantes. Una vez aplicada la investigación. Se pudo observar la gestión, liderazgo y valores de la directora y docentes están en un nivel de excelencia. En los padres de familia y en la niñez, un nivel bajo en cuanto a la práctica y conocimiento de valores. La propuesta se enfoca en un **“Programa de Formación de valores, mediante el desarrollo de Talleres de Fortalecimiento de las relaciones entre Directivos, Docentes, Estudiantes y Padres de Familia, en la Escuela Fiscal “Amazonas” de la ciudad de Zamora durante el año lectivo”**.

1 INTRODUCCIÓN

Se ha determinado realizar la presente investigación en la Escuela Fiscal “Amazonas” de la ciudad de Zamora de la provincia de Zamora Chinchipe por la relación laboral que existe con la institución educativa y la investigadora. En tal virtud se plantea el análisis en relación a la gestión liderazgo y valores en la administración en el año lectivo 2011-2012.

En esta institución educativa no se han realizado con anterioridad investigaciones que evalúen la gestión, liderazgo y valores. En el ámbito laboral se han realizado investigaciones sobre esta problemática, en tal virtud, se plantea el presente estudio para analizar los temas antes mencionados por la importancia que tienen en el mejoramiento de la calidad de la educación y en particular de este centro educativo.

Teniendo ya una clara definición del tema a tratarse, se realizó una investigación para mejorar el desempeño del Director, Docentes, Padres de Familia, estudiantes y comunidad educativa de la Escuela Amazonas que permitan contribuir y elevar los estándares de competitividad y calidad de la educación.

El desarrollo de la investigación se dio con la colaboración y predisposición de cada uno de los actores relacionados a la institución educativa, quienes fueron prestos para las encuestas y entrevistas que permitieron obtener los datos los cuales fueron cuantificados y se presentan en el capítulo de resultados. Así también se dio la apertura a los archivos institucionales de años anteriores y del presente año lectivo.

Con los resultados encontrados se ha logrado plantear una propuesta para fortalecer valores personales de los actores, a la que se la denomina **“programa de formación de valores mediante el desarrollo de talleres de fortalecimiento de las relaciones entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia de la escuela fiscal Amazonas durante el año lectivo 2011-2012”**.

El objetivo general propuesto en el presente estudio es analizar la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores personales e institucionales y que fundamentalmente contribuyan a elevar la calidad de la educación.

Los objetivos específicos son:

- Investigar los referentes teóricos sobre gestión educativa; liderazgo educativo y gestión en la calidad de valores.
- Conocer el desarrollo de gestión de liderazgo y valores en los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia en la Escuela Fiscal Amazonas.
- Proponer un plan de mejora gestión educativa, liderazgo educativo: y gestión en la calidad de valores.

Así también se planifica una propuesta como alternativa para la mejora de gestión educativa, liderazgo educativo; y gestión en la calidad de valores, fortalecer y que se pongan en práctica en la institución educativa. Para lo cual se partió de la investigación de los referentes teóricos, el descubrimiento de actitudes críticas, conocer el desarrollo de competencias de los actores y la determinación de los roles de los directivos, docentes, padres de familia y estudiantes.

Está a consideración la presente tesis como una fuente de investigación para la sociedad zamorana y toda persona interesada en el desarrollo de la gerencia, liderazgo y valores que se aplican en la ESCUELA FISCAL AMAZONAS.

2 MARCO TEÓRICO

2.1 La gestión educativa

2.1.1 Concepto

La gestión educativa según Casassús (2005) es "una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada. O dicho de otra manera, la gestión es la capacidad de articular los recursos de que se disponen de manera que se pueda lograr lo que se desea “.

Así también Brandstadter (citado en García; Falcón, 2007) presenta la etimología del término gestión, señalando que proviene del latín gestio-onis, “acción de llevar a cabo”, que a su vez deriva del supino de gerere: “llevar, conducir, llevar a cabo, mostrar”. Por otro lado, apunta que el vocablo gestión proviene de la familia etimológica de gesto: gestus, “actitud o movimiento del cuerpo”.

Los conceptos antes mencionados nos dan a entender que el primer término alude al mundo empresarial, mientras que el segundo aborda lo pedagógico o humanista. Dando espacio al logro de objetivos y metas educacionales atendiendo las necesidades básicas de los estudiantes, docentes, padres de familia y comunidad en general encaminadas al buen desempeño del sistema educativo.

De acuerdo González y otros (2003) La teoría de la gestión (del Management) integra un mosaico de teorías y modelos que ya desde sus orígenes, han contribuido notablemente al desarrollo de las organizaciones modernas constituye en una macro teoría que ha ido asimilando aportaciones provenientes de la Gestión Científica de Taylor y de la Gestión Administrativa de Fayol, el modelo de Burocracia de Weber, el movimiento de Relaciones Humanas y el de recursos humanos o la teoría de sistemas y de la contingencia estructural, estas aportaciones se concretan en dos grandes líneas teóricas una concibe a los centros escolares como organizaciones formales; y otra como organizaciones informales. El punto de confluencia de ambas en la teoría de la gestión es que las organizaciones constituyen estructuras.

La estructura formal es un instrumento del que se dota la organización para conseguir las metas. Existe con independencia de las características particulares de

los miembros y con su diseño se busca minimizar esfuerzos y maximizar resultados. Después el funcionamiento de la organización deberá responder a lo establecido en ella de manera que las dimensiones estática y dinámica se superpongan como lo puede hacer el plano de un arquitecto y el edificio construido

Es importante precisar que la teoría de la gestión puede considerarse un cuerpo organizado de principios y regularidades que explican el funcionamiento de las organizaciones lo que se aplica para guiar y prescribir como han de funcionar y como han de ser gestionadas con el propósito de que alcancen la mayor eficacia y eficiencia posible.

Rojas (1997) menciona que “El conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación, es ante todo un sistema de saberes o competencias para la acción, un sistema de prácticas, que no pueden ser solo intelectualmente aprendidas, aunque si pueden ser apoyadas o servidas por procesos intelectuales ad hoc”.

De acuerdo con García (1996) esa gestión debe ser realizada con un enfoque humanista y ético, basado en principios, para lograr el desarrollo humano, para enriquecer la gestión de liderazgo educativa y pública, se pueden tomar en cuenta los cuatro pilares de la educación:

- Aprender a conocer,
- Aprender a hacer,
- Aprender a vivir juntos y
- Aprender a ser.

En tal virtud se considera como un reto que la gestión educativa debe estar orientada hacia la ejecución de acciones creativas, que propicien el intercambio, cooperación, respecto a la diversidad, coparticipación y corresponsabilidades, hacia la calidad en la gestión educativa. Por tanto, es la forma en que se organizan las interacciones afectivas, sociales y académicas desde los individuos que son actores en la institución en el entorno de la comunidad educativa.

Es decir la gestión educativa tiene un conjunto de procesos para ejecutar las acciones por el Director o Directora quien esté frente de la administración de una entidad educativa. La gestión educativa se compone de tres dimensiones; pedagógica y didáctica, administrativa, y la socio - humanística o comunitaria, cuyo principio base es la participación de manera colectiva, para lograr involucrar, concientizar y por lo tanto consensuar, y así alcanzar los resultados planeados y deseados (Carballo, 2005).

Se puede concluir que en la actualidad la gestión educativa es una parte importante en el desarrollo y funcionamiento de una institución educativa, someterse a un proceso de gestión eficiente y efectiva porque mediante la gestión educativa logramos los objetivos que nos proponemos y permite la interacción de todos los actores de la educación y consideramos a los centros educativos como verdaderas organizaciones creativas para lograr éxito educacional.

2.1.2 Importancia

La importancia de la gestión educativa según Godet (2006) se enmarca en el proceso del desarrollo estratégico institucional de manera integral y coherente en el cual se definen objetivos, acciones y prioridades que comprometen a todos los actores institucionales de acuerdo al tipo de educación que se ofrece, desde el ámbito de las políticas y estrategias generales de la entidad, mientras que la gestión docente sirve como punto de partida para la autoevaluación institucional y reformulación de la labor académica que realizan los propios docentes con el fin de mejorar su calidad, elevar el nivel académico tanto en el campo de la actividad docente como en los de investigación y extensión, así como la administración educativa va dirigida a los elementos específicos para ordenar, sistematizar, controlar y racionalizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

De ahí que las instituciones educativas deben tener pautas de ordenamiento, pues nada debe resultar de la casualidad, yaqué debe haber una adecuada planificación; rol de directivos, docentes, padres de familia y alumnos; materiales didácticos;

recursos financieros, humanos. La gestión educativa conlleva la planificación de acciones tendientes a alcanzar un objetivo que es la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje. Esta mejora es para obtener un producto o resultado. Como por ejemplo; el rendimiento académico con éxito de los alumnos.

Es también importante que al levantar la planificación de acciones se disponga de compromisos por parte de quienes conforman la comunidad educativa y de recursos financieros. Si bien la administración debe tener la tarea de gestión no debe quedar en lo meramente administrativo, dado que hay otros factores implicados en los procesos de conducción de instituciones educativas, como por ejemplo; el monitoreo constante de cómo marcha el proceso pedagógico en la aula de clases. Quizás pasa por desapercibido el factor enseñanza y aprendizaje en el mundo global de la administración, cuando este debe ser primordial. Valoremos a la gestión educativa como una herramienta, para conducir procesos institucionales, para adoptar determinadas decisiones, tomemos conciencia de que una escuela será adecuadamente conducida, para que pueda cumplir su función en la sociedad, que es brindar servicios educativos a la comunidad a la cual asiste.

2.1.3 Tipos de gestión educativa

En la tesis de gestión educativa para la transformación de la escuela de Graffe (2002), se aborda el proceso a ser llevado adelante por el gerente educativo para lograr la transformación de la institución que dirige a fin de que pueda ofrecer un servicio de excelencia. Analiza el perfil que dicho gerente debe tener, el proceso de dirección a ejercer y el conjunto de competencias requeridas para ello como, liderazgo, toma de decisiones y generación de un clima de participación y trabajo en equipo en la escuela, junto al instrumental metodológico requerido para lograrlo.

La gestión educativa permite el desarrollo de competencias para identificar concepciones y herramientas de la administración que permita integrar un saber en la práctica educativa, reconociendo la perspectiva histórica de la disciplina para tener claridad sobre las distintas concepciones y una aplicación a la realidad educativa con la finalidad de impulsar la calidad del desempeño institucional.

Los tipos de gestión educativa:

- a. **Gestión directiva.-** Se refiere como debe ser orientado el establecimiento educativo. Es decir, se encarga del direccionamiento estratégico la cultura institucional, el gobierno escolar, las relaciones con el entorno. Toda acción debe estar en el marco de la política educativa vigente.
Es el área de la organización el director y su equipo de gestión planifica, desarrolla y evalúa el funcionamiento general de la institución, su principal función, ejercer liderazgo y cuidar que todas las demás áreas de la institución se orienta a cumplir con la misión y visión institucional.
- b. **Gestión pedagógica y académica.-** Es el área estratégica del trabajo de un establecimiento educativo ya que es el área donde se los diseña lineamientos curriculares, prácticas pedagógicas e institucionales, gestión de clases, seguimiento académico, enfoca su acción para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional.
- c. **Gestión de la comunidad.-** Se encarga de las relaciones reciprocas de la institución con la comunidad en una convivencia inclusiva, la cual constituye en una variable de éxito educacional que es la calidad educativa que ofrece la institución a la sociedad, es la forma en que se organiza las interacciones afectivas, sociales y académicas de los individuos que son actores del proceso educativo para lograr la formación y adelanto de las personas y por lo tanto de la comunidad.
- d. **Gestión administrativa y financiera.-** Es la que se encarga del uso efectivo de los recursos, tiene a su cargo todos los procesos de apoyo a la gestión académica, administración de la planta física, los servicios, el manejo del talento humano y el apoyo financiero.

2.1.4 Característica de la gestión educativa estratégica

Asesoramiento y organización generar espacios para identificación de problemas, redes de intercambio de experiencias. Se requiere integración y coordinación en la formación docente.

Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro claridad de metas, orientación hacia los fines en base a consensos y espíritu de emprendimiento y creatividad.

Intervención sistemática y estratégica supone la planificación como una herramienta de gobernabilidad y contar con las capacidades para desarrollar actividades de los proyectos de innovación educativa; tratamiento integral y jerarquización de los problemas, posicionamiento del gestor en su espacio de intervención, diseño de nuevas alternativas, implementación del proyecto y mantener una cultura de evaluación y orientación continua.

Instrumentos, como primera instancia de gestión del sistema educativo descentralizado debe alcanzar progresivamente su fortalecimiento institucional a través de una gestión pedagógica institucional y administrativa eficiente y eficaz. Estos instrumentos son elaborados con la participación del consejo institucional y la comunidad educativa; que deben ser aprobados por Resolución Directoral de la Institución Educativa. La unidad de gestión educativa local, bajo responsabilidad de su director, orienta y asesora para que las instituciones Educativas cuenten con PEI, PCI, PAT y el RI, al inicio del año escolar (Revista electrónica de instrumentos de gestión educativa, 2010).

De acuerdo a la revista electrónica de instrumentos de gestión educativa (2010) los instrumentos son:

- Proyecto Educativo Institucional (PEI)
- Proyecto Curricular Institucional (PCI)
- Plan Anual de Trabajo (PAT)
- Reglamento Interno (RI)
- El Informe de Gestión Anual (IGA)

2.2 Liderazgo educativo

2.2.1 Concepto

En el diccionario de la Real Academia Española (2001) líder es la persona a la que un grupo sigue reconociéndola como jefe u orientadora.

El concepto de liderazgo dice Chiavenato (1993) “es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o de diversos objetivos específicos”.

Otra definición según Romero (2006) “el liderazgo es un intento de influencia interpersonal, dirigido a través del proceso de comunicación, al logro de una o varias metas”.

Ahora bien se podría decir que liderazgo aplicado a la educación es un conjunto de procesos que orienta a las personas y equipos en una determinada dirección hacia el logro de la excelencia y el aprendizaje en la institución educativa. Tener capacidad de generar procesos de sensibilización y convocatoria a trabajar en la colaboración con otros en el logro de fines y valores desde el rol de líder.

Para Uribe (2005) el liderazgo educativo es uno de los factores claves para el desarrollo de una educación de calidad. El ejercicio de este liderazgo recae sobre el director o directora del centro educativo, el creciente énfasis sobre la gestión basada en la escuela producto de los diferentes procesos de descentralización en los cuales se ha transferido mayor autoridad a las escuelas y a los directores y directoras a cargo de ellas así como a los padres y madres de familia ha puesto en relieve la mayor necesidad del ejercicio del liderazgo por parte de directores y directoras de escuela.

No cabe duda que los directores y directoras deben ejercer liderazgo para mejorar la calidad de la educación. Según Unesco (2005), entre los seis requisitos identificados para que la gestión basada en la escuela redunde en mejoras de calidad la gestión debe ir acompañada de estrategias que “vigoricen las capacidades y el liderazgo”. Asimismo, Uribe (2005) destaca el liderazgo de docentes directivos y de profesores como factor clave en convertir a la escuela como organización con cultura de calidad.

En consecuencia un buen liderazgo escolar consiste en transformar los sentimientos, actitudes y opiniones, así como las prácticas, con objeto de mejorar la cultura de la institución educativa e incentivar a la Directora a participar.

2.2.2. Tipos de liderazgo educativo

En el proceso de socialización, las sociedades tienden a producir el tipo de hombre que requieren para auto perpetuarse. Una estructura social autoritaria tiende a promover en su seno el florecimiento de formas autoritarias de liderazgo. Paralelamente, un liderazgo democrático es más probable que se desarrolle dentro de una estructura democrática.

Sin embargo, no siempre este proceso es perfecto, ya que puede originarse personalidades que en diversos momentos se apartan de las normas establecidas. Por ejemplo, cuando en una sociedad autoritaria, se va generando paulatinamente un grupo innovador que, dependiendo de diversos factores, pueden actuar como agente de cambio social evolutivo o innovador.

Teniendo en consideración que la estructura social influye en el tipo de liderazgo, también podemos constatar que un líder puede asumir, en diversas ocasiones, distintos estilos de conducción de grupos, dependiendo de quién toma las decisiones.

De acuerdo con Goleman (2004) los tipos de liderazgo son:

a. Liderazgo autoritario

- El líder determina toda política.
- La Autoridad dicta una a una las técnicas y los pasos a seguir.
- El líder dicta a cada miembro la tarea y sus compañeros de trabajo.
- El líder tiende a ser personal al elogiar y criticar el trabajo de cada miembro, pero se mantiene alejado de toda participación de grupo activa, excepto en las manifestaciones.

b. Liderazgo democrático

- Toda política queda a discusión y decisión del grupo, animado y apoyado por el líder.
- Se gana perspectiva de actividad durante el período de discusión. Se esbozan los pasos generales hacia la meta de grupo y cuando se necesita consejo técnico, el líder sugiere dos o más procedimientos alternativos de dónde elegir.
- Los miembros pueden trabajar con quien lo deseen, y se deja al grupo dividir las tareas.
- Al elogiar o criticar, el líder es "objetivo" o "justo", y trata de ser un miembro regular del grupo en su espíritu, sin realizar demasiado trabajo.

c. Líder de Opiniones.

- Es el líder que en el grupo informal influye sobre las creencias y actitudes de otros.
- Tal vez ésta ha sido la categorización más tradicional, que sobre los estilos y tipos de liderazgo se han escrito.
- El eterno dilema del líder es: cuándo comportarse según uno de estos estilos; cuándo ser "bueno" y cuando ser "fuerte", es decir: en qué momento aplicar la "mano dura" y cuándo la "mano blanda".

2.2.3 Características

Según Munchet *al* (2011) las personas que ocupen una posición de autoridad en la comunidad educativa deben prepararse y desarrollar habilidades y competencias para ser líderes. A partir de diversos estudios se ha determinado que un líder requiere de los siguientes conocimientos y cualidades y competencias; visión, amor a la educación, sinceridad, justicia y lealtad, vocación de servicio. Optimismo, humildad y conocimientos (humanísticos y administrativos).

Capacidad dialógica.- el diálogo es la mejor vía para el entendimiento de las personas, debe tener la capacidad de escuchar a los demás más que con los oídos hacerlo con el corazón para lograr el bienestar de los demás.

Éticamente responsable del grupo.- debe tomar en cuenta la dignidad y facultades de las personas buscando el bien para ellas y su superación genera confianza y credibilidad, debe estar siempre en todo no abandonar su puesto.

Inteligencia Emocional.-debe manejar los sentimientos afectos y emociones propias- ajenas y realizar acciones que sean acogidos por sus seguidores.

Conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo.- Sabe lo que puede hacer y lo hace bien no se sobrevalora ni tampoco se subvalora. Si tiene debilidades, trata de superarlas.

No pierde de vista el objetivo.-Sabe donde hay que llegar y no lo desorientan las controversias o las acciones coyunturales que se presentan, es una característica muy fuerte que, sin embargo se presta poca atención.

Sabe ponerse metas alcanzables.- no es temerario y temeroso. So pesa las circunstancias para la toma de decisiones. Paralelamente sabe planear acciones para conseguir esas metas.

Lealtad.- Es inconcebible un grupo con líder desleal. Sería la ruina de todos. La lealtad, unida a la responsabilidad. La lealtad unida, a la responsabilidad, hace fuerte al grupo en donde cada uno se siente seguro y sabe que no va a ser engañado.

Es innovador.- siempre está atento a nuevas formas de realizar las cosas o buscará mejorar las que ya existen.

2.3 Diferencias entre directivo y líder

La diferencia entre los directivos y los líderes, según Zaleznik (2004), radica en las concepciones que tienen del caos y del orden en lo más profundo de su psiquis. Los directivos abrazan el proceso, buscan la estabilidad y el control, e intentan instintivamente solucionar los problemas con rapidez, a veces incluso antes de que hayan comprendido totalmente la importancia de tales problemas.

En cambio, los líderes soportan el caos y la falta de estructura, y están dispuestos a posponer una conclusión con el fin de comprender en mayor profundidad los problemas. En este sentido, afirmaba el autor que los líderes empresariales tienen mucho más en común con los artistas, los científicos y otros pensadores creativos que con los directivos. Para tener éxito, las organizaciones necesitan tanto a los líderes como a los directivos. El desarrollo de ambos requiere centrarse en ejercicios de lógica y estrategia a favor de un entorno en el que la creatividad y la imaginación puedan prosperar.

El método ideal para desarrollar el liderazgo según lo mencionado por Zaleznik (2004), en la nueva ética del poder que sitúa el liderazgo colectivo por encima del individual, el culto al grupo por encima de la personalidad.

El liderazgo exige inevitablemente el uso del poder para influir en los pensamientos y acciones de otras personas. El poder en manos de un individuo conlleva riesgos humanos: en primer lugar, el riesgo de identificar el poder con la habilidad para conseguir resultados inmediatos; en segundo lugar, el riesgo de pasar por alto las muchas y variadas formas en las que las personas pueden acumular poder legítimamente y, en tercer lugar, el riesgo de perder el control de uno mismo en el deseo por conseguir poder. La necesidad de protegerse contra estos peligros explica

en parte el desarrollo del liderazgo colectivo y de la ética directiva. Pero es evidente que estos riesgos son enfrentados de distintas formas, según la personalidad del directivo.

2.3.1 Estilos de liderazgo

Para Munchet al (2011) el estilo del liderazgo está conformado por una serie de comportamientos y características en la forma de dirigir prevaleciente en una institución educativa es determinante en los resultados. Existen diversos estudios y teorías acerca del liderazgo que muestran una serie de patrones de comportamiento comunes en el liderazgo efectivo, una de las teorías de liderazgo más aceptada es la que crearon Blake y Mount, denominada Grid administrativo, o también rejilla o tablero administrativo, estos autores concluyeron que existe 81 estilos de liderazgo.

Una de las maneras más adecuadas para lograr la máxima productividad es el liderazgo transformador el mismo que se distingue por un alto grado de interés por los resultados, unido a un gran interés por la gente. Los problemas se estudian y se solucionan de manera abierta lo que da por resultado una comprensión mutua y un compromiso total de todos los miembros de la institución educativa. Se desarrolla equipos de trabajo, se fomenta la iniciativa a través de la participación en la toma de decisiones, también propician óptimas relaciones humanas, promueve una cultura organizacional en la que interviene el personal para un trabajo significativo que compromete a cumplir con la misión, visión y objetivos de la institución educativa para una mejora de la calidad educativa y satisfacer las necesidades.

2.4 Los valores y la educación

El valor es tanto un bien que responde a necesidades humanas como un criterio que permite evaluar la bondad de nuestras acciones. Para Alvares (2006) define a la palabra valor de la siguiente manera “es una de las realidades más familiares de nuestra vida diaria. Pongamos algunos ejemplos: todos los objetos que utilizamos tienen un valor en el mercado; las obras de arte poseen un valor estético”, por lo que podemos decir que todas las cosas y las acciones se fundamentan en un valor

Cuando hablamos de valor, generalmente nos referimos a las cosas materiales, espirituales, instituciones, profesiones, derechos civiles, etc., que permiten al hombre realizarse de alguna manera. El valor es, entonces, una propiedad de las cosas o de las personas. Todo lo que es, por el simple hecho de existir, vale. Un mismo objeto (persona o cosa) puede poseer varios tipos de valores, por ejemplo, un coche puede ser útil además de bello.

Según González Álvarez(2006) se define al valor como aquella cualidad que percibimos en los seres consistente en una relación de sentido positivo entre dichos seres y algún campo de realización humana, es una cualidad de posibilitarían que el hombre percibe en algún ser.

El valor es pues captado como un bien, ya que se le identifica con lo bueno, con lo perfecto o con lo valioso. El mal es, entonces, la carencia o la ausencia de bien. Se llama mal al vacío, es decir, a lo que no existe. Por ejemplo, el agujero en el pantalón, es la falta o ausencia de tela.

El valor es una de las realidades más familiares en nuestra vida diaria como por ejemplo todos los objetos que utilizamos tienen un valor ; Así mismo todas las actividades que realizamos los seres humanos giran en torno algún valor sea este de tipo económico, religioso, estético, político etc. los valores valen por sí mismos, se les conozca o no. Van más allá de las personas, es decir, trascienden, por lo que son y no por lo que se opine de ellos.

Todos los valores se refieren a las necesidades o aspiraciones humanas. Las personas buscamos satisfacer dichas necesidades.

Los valores físicos, como el afecto y la salud, así como los valores económicos, el poseer una existencia con un mínimo de confort, satisfacen en gran medida estas necesidades básicas.

Los valores se pueden clasificar en grupos utilizando diversos criterios como son: éticos y estéticos.

Los valores éticos.- Se refieren especialmente a la actitud moral. Los valores éticos no son los bienes si no los de las personas y sus actos. No residen en las cosas sino en la voluntad, las intenciones y los propósitos.

Un valor ético es la honradez incluye el mantenimiento de una persona o compromiso y nunca intentar abusar de la confianza que depositan en su persona y sus actos.

Un ejemplo clásico es la de un empleado fiel que pasa. Toda su vida al servicio de una empresa exitosa manejando grandes cantidades de dinero que pudiera tomar sin embargo, esto no ocurre a pesar de que su salario le coloque en situaciones precarias.

Valor Estético

La Estética es la rama de la Filosofía que tiene por objeto el estudio de la esencia y la percepción de la belleza. Formalmente se la ha definido también como “ciencia que trata de la belleza de la teoría fundamental y filosófica del arte”.

La palabra deriva de las voces griegas (aisthetikê) «sensación, percepción», (aisthesis) «sensación, sensibilidad», y (ica) «relativo a».

La Estética estudia las razones y las emociones estéticas, así como las diferentes formas del arte. La Estética, así definida, es el dominio de la filosofía que estudia el arte y sus cualidades, como por ejemplo la belleza, lo eminente, lo feo o la disonancia.

Importancia de los valores y la educación

Una de las manifestaciones preocupantes en el comportamiento de la juventud y otros segmentos de la población ecuatoriana, se configura en el imaginario colectivo como una aguda crisis de valores. Corrupción desenfrenada en las altas esferas políticas (con esto se hace especial alusión a lo ocurrido en la última década del siglo XX), ascenso de la criminalidad, violencia juvenil, las barras bravas, terrorismo,

narcotráfico y drogadicción, protestas violentas con atropello de los derechos ciudadanos, proclividad a la anarquía, impunidad, etc.

La crisis de valores es un fenómeno cuyas causas no son directamente imputables solo al sistema educativo del país, por muy deteriorado que se le encuentre a la calidad de la educación que imparte, particularmente en las instituciones públicas.

Las causas del fenómeno en mención tienen una raigambre social muy compleja. Para hablar con propiedad sobre este asunto sería conveniente y necesario realizar una investigación rigurosa en un segmento representativo de la población.

Definitivamente la sociedad ecuatoriana en los últimos tiempos ha experimentado cambios vertiginosos, la "globalización", la revolución tecnológica (Internet, cable, celular, etc.) la libre competencia, hace que nuestra calidad de vida sea cómoda y podamos elegir lo que nos conviene de acuerdo a nuestros intereses.

Siempre han existido asuntos más importantes que otros para los seres humanos. Por ello, valoramos personas, ideas, actividades u objetos, según el significado que tiene para nuestra vida sin embargo el criterio con el que otorgamos valor a esos elementos varía en el tiempo, a lo largo de la historia. En las organizaciones, los valores permiten que sus integrantes interactúen de manera armónica influyen en su formación y desarrollo como personas y facilitan alcanzar los objetivos que no serían posibles de manera individual para el bienestar de una comunidad

Es necesario que existan normas compartidas que orienten el comportamiento de sus integrantes, de lo contrario la comunidad no logra funcionar de manera satisfactoria para la mayoría cuando sentimos que la familia, la escuela, el trabajo hay fallas de funcionamiento, muchas veces se debe a la falta de valores compartidos, lo que se refleja en la falta de coherencia en lo que se dice de lo que se hace, frente a la ausencia de una buena calidad de vida, hace que muchas personas, intenten valerse de cualquier medio para cubrir su necesidad o fin trazado, interfiriendo en la vida de las personas, cometiendo delitos, nos parece que ambas convergen y se nutren recíprocamente una de la otra. Porque el desarrollo de la personalidad en el individuo, el proceso de socialización, aparece obviamente desde

los primeros años de vida y en casa, pero esto se consolidará en el día en que ingrese a la escuela donde reforzará, aprenderá o modificará lo aprendido.

El asunto en realidad es complejo, en nuestros niños y jóvenes parte de su aprendizaje se da través de la imitación, durante los últimos diez años hemos sido testigos de la corrupción en las más altas esferas gubernamentales, violación de derechos humanos, inestabilidad laboral, pobreza extrema, insensibilidad de la población, violencia a través de la prensa escrita y hablada. Parece que aún nuestro país no tiene la brújula, que nos oriente a buscar nuestros objetivos para alcanzar el desarrollo nacional, en todos sus aspectos. Es por ello que la importancia de los valores radica, en la construcción de una cultura de paz, el fortalecimiento de la identidad nacional, la formación de una ciudadanía competente, capaz de ser el protagonista principal de la construcción de una sociedad genuinamente democrática, todo esto y mucho más, es responsabilidad cardinal del sistema educativo.

No vamos a insertar los valores como un curso más, dentro del currículo porque estos se practican, como manifestamos anteriormente es un trabajo conjunto de la comunidad educativa, de su organización estratégica, de sus actividades: las actividades extracurriculares, charlas preventivas (drogas, embarazo precoz, violencia familiar), talleres de habilidad social, sexualidad, hábitos de estudios, etc.

Educación en valores

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

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

Son tres pilares básicos de toda tarea educativa; necesitan la participación de toda la comunidad educativa en forma coherente y efectiva.

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

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

Riesgos de la educación en valores

Convertirse en moda; quiere decir que se tome como algo pasajero y no para toda la vida.

Incongruencia entre el decir y el hacer; cuando un profesor explica correctamente los valores y en la práctica no lo hace patente y realiza lo contrario.

Intelectualización de los valores. La enseñanza no debe quedarse en el papel sino hay que conocerlos para vivirlo y ponerlo en práctica.

Entorno adverso y contradictorio. Algunas veces lo que propone la escuela no guarda relación con la realidad que se vive en las familias y en

3 METODOLOGÍA

La presente tesis fue elaborada mediante una investigación de campo realizada en la Escuela Amazonas ubicada en las calles Avenida del Maestro y Francisco de Orellana, en la ciudad de Zamora, Zamora Chinchipe. La misma que abrió sus puertas el 12 de febrero de 1962 al servicio de la niñez femenina zamorana, iniciándose con 18 alumnas que serían las fundadoras.

En la actualidad la Escuela Fiscal Amazonas cuenta con un número de dieciocho maestros de planta y seis especiales contratados, en las materias de: Computación, Manualidades Femeninas, Inglés, dos maestras para el Nivel Inicial y 3 maestras del Primer Año de Educación Básica ya integradas al Plantel, con un número de 463 niñas en total constando en la institución

Esta Institución educativa ha dado especial atención a la INCLUSIÓN de niñas con discapacidades y necesidades educativas especiales de la ciudad.

3.1 Participantes

Para lograr un análisis sobre quienes formarán parte de la presente investigación se los ha clasificado de la siguiente manera:

Tabla 1. Personal docente de la escuela fiscal Amazonas por edad.

EDAD	FRECUENCIA (F)	%
26-35-años	2	8%
36-45 años	4	17%
46-55 años	11	46%
56-65 años	7	30%
Total	24	100%

FUENTE: Encuestas a docentes de la Escuela Fiscal "Amazonas"

ELABORACIÓN: Marlene Gordillo

Se ha categorizado a los docentes que laboran en la escuela Amazonas por edad, para lo cual se han creado los siguientes rangos de edad que inician a los 25 años edad promedio y máximo los 65 años de edad que de acuerdo a la ley vigente para los ecuatorianos es máximo para continuar laborando.

La edad promedio con mayor incidencia en el personal que labora en la escuela Fiscal "Amazonas es de 46 a 55 años de edad con un porcentaje de 46% maestras

que tienen varios años de experiencia y que están brindando sus conocimientos en beneficio de los educandos y la buena marcha de la Institución. El rango que sigue es entre los 56 y 65 años de edad estos docentes están próximos a jubilarse. La de menor edad es la docente profesional del idioma de Inglés que labora en calidad de contratada.

Tabla 2. Personal docente de la Escuela Fiscal Amazonas por sexo.

SEXO	FRECUENCIA (F)	%
Femenino	23	96
Masculino	1	4
Total	24	100

FUENTE: Encuestas a docentes de la Escuela Fiscal “Amazonas”

ELABORACIÓN: Marlene Gordillo

Interpretando la tabla presentada de los docentes de la Escuela Fiscal Amazonas existe 23 profesionales de la educación del sexo femenino que representan un 96%, esto demuestra la predominancia de esta sexo, entre los principales factores para éste fenómeno están que la institución en un inicio era de tipo fiscal femenino, por ello se daba educación a través de profesionales femeninas

Tabla 3. Personal docente de la Escuela Fiscal Amazonas por título académico.

ESPECIALIDAD	FRECUENCIA (F)	%
Ciencias de la Educación	12	50%
Docente en Educación Primaria	7	29%
Profesor de segunda enseñanza	4	17%
Psicorehabilitadora	1	4%
Total	24	100%

FUENTE: Encuestas a docentes de la Escuela Fiscal “Amazonas”

ELABORACIÓN: La Marlene Gordillo

En la escuela Fiscal “Amazonas” el 50% de los Docentes que prestan sus servicios son profesionales de la educación, tienen título de tercer nivel en la especialidad de Ciencias de la Educación, un 29 % de los Docentes tienen título de Docentes en Educación Primaria, un 17 % poseen título de Profesor de segunda enseñanza

A través de estos criterios se puede identificar que el personal que labora en el establecimiento educativo cuenta con experiencia en el ámbito educativo, lo cual permite brindar a la ciudadanía del cantón Zamora una buena calidad educativa.

Tabla 4. Estudiantes de la escuela Fiscal Amazonas, por grupos de edad.

EDAD	AÑO E.B	SEXO	FRECUENCIA (f)	%
10 años	Séptimo	Femenino	5	25%
11años	Séptimo	Femenino	13	65%
12- 13 años	Séptimo	Femenino	2	10%
total			20	100%

FUENTE: Encuestas a docentes de la Escuela Fiscal “Amazonas”

ELABORACIÓN: Marlene Gordillo

Para realizar las encuestas se ha seleccionado a las alumnas de séptimo año de educación básica de este plantel en una muestra de veinte, las que han sido categorizadas por edades comprendidas en: 10, 11y 12- 13 años de edad, siendo la edad con más frecuencia la correspondiente a 11 años, que equivale a un 65% de la muestra total.

Tabla 5. Padres de familia de la Escuela Fiscal Amazonas.

PADRES DE FAMILIA	SEXO	%
Padres de familia	Masculino 9	60%
	Femenino 6	40%
TOTAL	15	100%

FUENTE: Encuestas a docentes de la Escuela Fiscal “Amazonas”

ELABORACIÓN: Marlene Gordillo

Los padres de familia han sido seleccionados en una muestra de 15 padres de familia o representantes de las alumnas de esta escuela, la que servirá para el desarrollo de la presente investigación

3.2 Materiales e instrumentos

- Encuestas,
- Entrevistas,

- Computadora,
- Calculadora,
- Lápiz,
- Esferos,
- Hojas

Los materiales e instrumentos servirán con gran importancia para realizar el trabajo de investigación propuesto.

Observación

A través de la observación y digitación de datos se procederá a registrar fichas bibliográficas o cuadernos de registro de las acciones administrativas., realizadas por la directora de la institución, así como las actividades que se consideren de relevancia realizadas por los docentes, los alumnos y padres de familia.

Encuesta

La encuesta estructurada se aplicó a todos los actores dirigidos a una muestra representativa para averiguar la opinión con respecto a los temas en cuestión. La encuesta constó de dos partes; la una informativa sobre el participante encuestado y la otra se compuso de un conjunto de preguntas cerradas en las cuales se recopiló la información sobre gestión liderazgo y valores a través de la encuesta tanto a directivo, docentes, estudiantes y los padres de familia brindaron datos necesarios sobre la investigación en la escuela Fiscal Amazonas.

Entrevista

Se dio mediante un cuestionario previamente estructurado como un instrumento de recopilación de datos para identificar y conocer el criterio de la administrativa de la Escuela Fiscal Amazonas.

3.3 Método y procedimiento

Los métodos de investigación utilizados fueron el deductivo, estadístico y la investigación bibliográfica que permitió recopilar información de fundamentación teórica sobre la gestión, valores y liderazgo, para conceptualizar criterios, al revisar los archivos de instrumentos curriculares de la Escuela Fiscal Amazonas.

Para la realización de este trabajo de investigación se cumplió de acuerdo al cronograma establecido por UTPL. Habiendo recibido asesoría virtual a través del EVA y personal por parte de la Directora de Tesis Mgs. Bertha Villalta, con la información bibliográfica se desarrolló el marco teórico, para luego pedir autorización a la Directora de la escuela Amazonas y realizar la investigación de campo, utilizando entrevistas, aplicación de encuestas a directivo, docentes, estudiantes, padres de familia y observación de documentos de planificación educativa.

Luego se realizó la organización, análisis y discusión de las tablas estadísticas de las encuestas a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, así como de la entrevista a directivo.

Con la información se elaboró las conclusiones, recomendaciones y propuesta de la tesis, concluyendo con la redacción del informe final.

4 RESULTADOS

4.1 DIAGNÓSTICO

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

Para poder efectuar un adecuado diagnóstico institucional de cómo se efectúan las actividades en la escuela fiscal Amazonas se han definido los siguientes aspectos:

4.1.1.1. El Manual de organización

La institución educativa materia de estudio, cuenta con un manual de organización, cabe rescatar, que el manual de organización, es un instrumento de trabajo necesario para normar y precisar las funciones del personal que conforman la estructura organizativa, delimitando a su vez, sus responsabilidades y logrando mediante su adecuada implementación la correspondencia funcional entre puestos y estructura.

De esta manera, se pretende que este manual sea realmente un instrumento operativo, el cual debe incluir una serie de indicaciones de carácter práctico, dirigido a orientar y ordenar los trabajos de elaboración y/o actualización de estos documentos, como resultado del estudio y análisis de la estructura funcional vigente, a fin de realizar los cambios pertinentes a las necesidades de la institución.

4.1.1.2. El Código de ética

En la actualidad la Escuela Fiscal Amazonas cuenta con un Código de ética bajo el cual se desenvuelven los docentes, alumnos, padres de familia y personal de servicio. Es un instrumento que se fundamenta en los reglamentos de Educación vigentes: Código de Niñez y adolescencia, Acuerdo Ministerial 182, el Reglamento interno, y la filosofía propia de la institución, convirtiéndose en nuevo modelo de coexistencia de la comunidad educativa, fortaleciendo el desarrollo integral de los actores de la Institución.

El Código de ética, tiene la finalidad de promover elementos básicos como la ética, la moral, el profesionalismo y humanismo, los mismos que contribuirán a elevar el autoestima de quienes laboramos en esta Institución ,encontramos las normas aplicables a esta comunidad educativa, que se enmarca en los principios fundamentales de convivencia, en él se encuentran establecidas las obligaciones de los Docentes, las responsabilidades y obligaciones tanto de alumnas como de padres de familia como son el cumplimiento de tareas, orden, aseo disciplina que deben ser observadas por parte de los estudiantes, sanciones disciplinarias para las estudiantes que han cometido una infracción de orden moral dentro del plantel, mismas que serán impuestas luego de un análisis de cada caso, de acuerdo a su gravedad, por el Consejo Escolar. A demás nos conlleva a mejorar la disciplina, la convivencia pacífica y armónica entre Autoridades, Docentes, Educandos, Padres de Familia y Personal Administrativo y de Servicio garantizando así el buen vivir. Los parámetros que se consideran en el Código de Ética están amparados en el Acuerdo Ministerial 182.

El Código de ética fue elaborado por el Comité de Redacción conformado por La Directora, una representante del Consejo Ejecutivo, el Presidente del Comité Central de Padres de Familia, la Presidenta del Gobierno estudiantil, y un representante administrativo y fue aprobado por la Asamblea Específica conformada por La Directora, dos delegados del Consejo ejecutivo, el Presidente del Comité Central de Padres de Familia y un representante, la Presidenta del Gobierno estudiantil, y un representante administrativo.

4.1.1.3 .El plan estratégico

Objetivo del plan estratégico

La escuela Amazonas cuenta con un plan estratégico que tiene como objetivo trazar un mapa de la organización, que señale los pasos para alcanzar nuestra visión. Convertir los proyectos en acciones (tendencias, metas, objetivos, reglas, verificación y resultados)

Se lo realiza para fomentar la vinculación entre los “órganos de decisión” (O.D.) y los distintos grupos de trabajo. Buscar el compromiso de todos, para descubrir lo mejor de la organización:

El objetivo es hacer participar a las personas en la valoración de las cosas que hacemos mejor, ayudándonos a identificar los problemas y oportunidades, permite aclarar ideas.

Muchas veces, las cuestiones cotidianas, el día a día de nuestra institución educativa nos absorben tanto que no nos dejan ver más allá de mañana. Este proceso nos va a “obligar” a hacer una “pausa necesaria” para que nos examinemos como organización y si verdaderamente tenemos un futuro que construir en beneficio de las presentes y futuras generaciones que se educan en esta institución educativa.

4.1.1.4. El Plan operativo anual (POA)

El Plan Operativo Anual se sustenta en una visión de Desarrollo Humanista, que supera el progreso positivista- utilitarista-materialista y busca la realización integral de la persona, dentro de la totalidad del sistema universitario y se vincula con el desarrollo y la transformación social de la región central y del País. El plan Operativo anual en la Institución en estudio se realiza para cada año lectivo, el mismo que es elaborado por los representantes de la comunidad educativa, tomando en cuenta los

diferentes problemas determinados en el PEI. Mediante este Plan, se trata de alcanzar.

4.1.1.5. El proyecto educativo institucional (PEI)

Dando cumplimiento a la ley de educación vigente en nuestro país en la Escuela Fiscal “Amazonas” en el presente año lectivo 2011-2012 se ha elaborado el Plan Educativo Institucional (PEI), el mismo que tendrá una duración de cinco años.

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) es un instrumento de **planificación estratégica** de la institución educativa a mediano y largo plazo, enmarcado dentro del Proyecto Educativo Nacional, Regional y Local.

El plan estratégico es un programa de actuación que consiste en aclarar lo que pretendemos conseguir y cómo nos proponemos conseguirlo. Esta programación se plasma en un documento de consenso donde concretamos las grandes decisiones que van a orientar nuestra marcha hacia la gestión excelente.

Cada PEI es aprobado por resolución directoral de la institución educativa. También contribuye a la toma de decisiones del director, para transformar la realidad de la institución educativa en una comunidad de aprendizaje y así lograr la formación integral de los estudiantes.

Además, como instrumento de gestión a mediano y largo plazo, define y articula las principales actividades de las instituciones educativas. Ayuda a orientar, conducir y definir la vida institucional. Por su parte, las autoridades locales contribuyen a la formulación y evaluación del PEI y a la ejecución de las actividades del Plan Anual de Trabajo de la institución educativa, según el Plan de Desarrollo concertado con el gobierno local.

El PEI de la Escuela Fiscal Amazonas contiene fundamentalmente **la visión, misión, valores, objetivos estratégicos y propuestas de gestión**, permite en forma sistematizada hacer viable la misión de un establecimiento, requiere de una programación de estrategias para mejorar la gestión de sus recursos y la calidad de sus procesos, en función del mejoramiento de los aprendizajes

4.1.1.6. Reglamento interno y otras regulaciones

La Escuela Amazonas cuenta con un Reglamento Interno debidamente aprobado, para poner en práctica siendo estructurado bajo las regulaciones del Artículo 79 Literal e) del Reglamento General de la Ley de Educación vigente, dispone la elaboración del Reglamento Interno de la Escuela Fiscal de Niñas “AMAZONAS.

Este reglamento interno fue elaborado por la Directora, y Consejo Técnico de esta escuela, mismo que tiene por sustento legal el Acuerdo Ministerial Nro.2546 del 02 de octubre de 1962, expedido por el Señor Ministro de Educación Prof. Gonzalo Abad Grijalva; creó a la Primera Escuela Laica Fiscal de Niñas “AMAZONAS” para las niñas de la Ciudad de Zamora. Este reglamento está compuesto de catorce capítulos.

Tiene la finalidad fundamental de impartir una educación que estimule el espíritu de investigación, la actividad creadora, la responsabilidad en el trabajo, el principio de solidaridad humana y el sentido de cooperación social, además el cumplimiento de los objetivos específicos del Nivel Inicial y de Educación Básica, de Primero a Séptimo, constantes en el Art. 19 del Reglamento de la Ley de Educación.”

4.1.2. La estructura organizativa de la unidad educativa

4.1.2.1. Misión y visión

Misión

La misión de la Escuela Fiscal de Niñas “Amazonas”, considerada como una de las primeras Instituciones Educativas Laicas de niñas de nuestra ciudad y Provincia, con criterio abierto, con pensamiento crítico, innovador, con elevada autoestima y valores éticos y morales, capaces de potenciar el desarrollo de la inteligencia y el pensamiento de los niños y niñas que en ella se educan. Preparar a la joven del mañana para que se pueda desenvolver en la vida y constituirse en un ente útil para la sociedad y de nuestra Patria el Ecuador.

Es importante determinar la Misión de nuestro establecimiento educativo, porque:

- Clarifica lo que esta Institución quiere ser, a quién quiere servir y cómo quiere hacerlo.
- Suministra una Unidad de dirección que trascienda las necesidades individuales y transitorias.
- Un sentimiento de expectativas.
- Consolida valores más allá del tiempo y los grupos de interés

Visión

La Escuela Fiscal “AMAZONAS”, por las exigencias, científicas, tecnológicas y por los resultados de las nuevas experiencias administrativas y docentes, nos proponemos a formar a nuestros educandos en la educación básica, de acuerdo con los avances y las necesidades de esta Comunidad educativa, con su contexto para mejorar la educación con calidad y calidez, que promueva el desarrollo sustentable de nuestra ciudad y país.

Se determina que la visión de la escuela Fiscal Amazonas es:

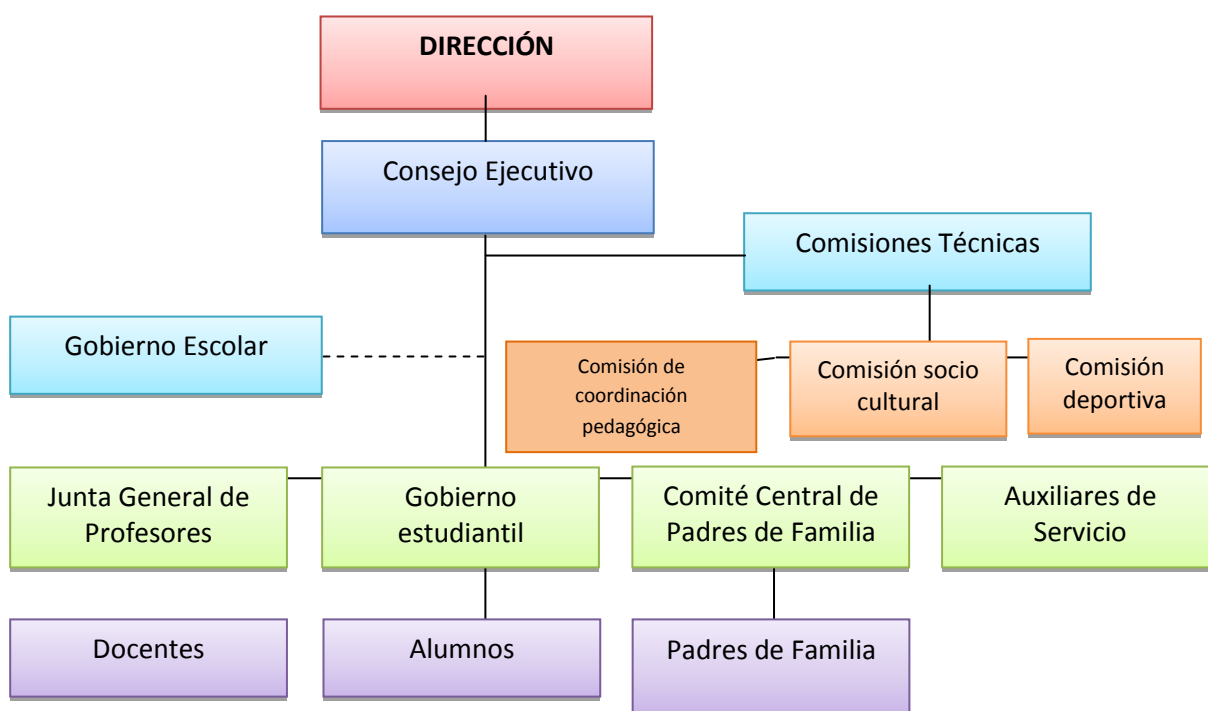
- Formar a los estudiantes en contenidos científicos de acuerdo al pensum de estudio correspondiente a cada año de educación básica utilizando métodos y técnicas activas y con la utilización de las nuevas tecnologías
- Educar a los estudiantes con calidez es decir utilizando el buen trato.

La misión de la escuela Amazonas es educar a los niños con valores éticos y morales, elevando el autoestima para desarrollar la inteligencia y el pensamiento crítico con una preparación para el futuro para que se desenvuelvan sin dificultades en la sociedad, la visión es formar a los niños (as) de acuerdo a los avances tecnológicos y a las necesidades del contexto brindando una educación de calidad y calidez para el desarrollo de la ciudad, provincia y país.

4.1.2.2. El Organigrama

El organigrama de la Escuela Fiscal Amazonas se encuentra organizada de forma estructural de acuerdo al reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural siendo la Directora el máximo Directivo quien es la encargada de deliberar y resolver los asuntos de vital importancia que se presentan diariamente en la Institución conjuntamente con el Consejo Ejecutivo, el Gobierno Escolar, Junta General de Profesores, también tenemos las Comisiones que realizan las actividades encomendadas a cada una de ellas en la escuela Fiscal Amazonas se lo ha dividido en las siguientes áreas y departamentos funcionales los cuales integran el trabajo efectuado.

Gráfico 1. Organigrama estructural



FUENTE: Archivo de la Escuela Fiscal "Amazonas"

ELABORACIÓN: Marlene Gordillo

Como se puede observar el organigrama, en el la Escuela Fiscal "Amazonas", no existe una rigidez en la estructura organizativa, no se mantiene un régimen de educación tradicional, la dirección unipersonal presenta un nivel jerárquico autoritario, claramente se observa la dependencia de los diferentes departamentos

que lo conforman. Además existe la participación democrática de los protagonistas para establecer mayores niveles de congruencia interna

4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos

De acuerdo al organigrama presentado se determinan las siguientes áreas y departamentos entre los cuales se tiene los siguientes:

- Área directiva, que tiene la función de llevar a cabo las actividades organizacionales y directivas, administrando los materiales, recursos y docentes que están a disposición.
- Área académica, la cual está compuesta por la junta general de profesores quienes son los encargados de la realización y normal desarrollo de las horas clase.
- Área estudiantil integrado por los alumnos de cada uno de los paralelos de la Escuela Fiscal Amazonas.

4.1.2.4. El clima escolar y convivencia con valores

Dentro de la institución educativa existe un clima escolar que es propiciado de acuerdo al código de ética y reglamento interno de funcionamiento de la institución educativa, el mismo que es de buenas relaciones tanto del personal administrativo, docentes, de servicio, del alumnado y de padres de familia.

4.1.2.5. Dimensión pedagógica curricular y valores

En la Escuela Fiscal Amazonas se lleva a cabo las materias de acuerdo a la planificación efectuada por el Ministerio de Educación Hispana del Ecuador que brinda la malla curricular, los materiales didácticos y los contenidos científicos de

acuerdo al año y área, actividades que son complementadas con la puesta en práctica de valores personales y sociales de parte del docente.

4.1.2.6. Dimensión organizativa operacional y valores

El área organizacional directiva y operacional es llevada a cabo por la directora y los distintos niveles académicos conformados por los docentes quienes efectúan las actividades de forma transparente, honradez y pulcritud la cual garantiza un normal desarrollo del año académico.

4.1.2.7. Dimensión administrativa y financiera y valores

El área financiera es llevada a través de la Unidad Ejecutora de las instituciones Educativas, quienes administran el dinero que es recibido de parte de la institución como bono de matrícula y es devuelto a través de la adquisición de materiales de acuerdo a los pedidos efectuados a través de la necesidad del centro de estudios.

4.1.2.8. Dimensión comunitaria y valores

En cuanto al área comunitaria, la institución educativa brinda capacitación a los Padres de Familia, en la denominada escuela para padres de familia, proyecto que se ejecuta como una alternativa para contribuir con una mejor educación a las alumnas, en razón que los padres tendrán las guías necesarias para educar a sus hijos de manera correcta e idónea.

4.1.3. Análisis FODA

El efectuar la matriz FODA permite determinar aquellas necesidades de la escuela fiscal Amazonas entre las que se tiene las siguientes:

Luego de realizar, la contrastación de la matriz FODA, que es de gran importancia, por proporcionar las fortalezas encontradas en el mismo que sirven de impulso al igual que las oportunidades, para continuar mejorando permanente mente, y las debilidades y amenazas constituyen una alerta para emprender en la búsqueda de soluciones a las mismas, es por ello que se realizará la propuesta de mejora que irá

enfocado a solucionar estas debilidades o problemas que aquejan a esta institución Educativa.

MATRÍZ FODA

4.1.3.1 FORTALEZAS	DEBILIDADES
Prestigio Institucional	Falta de Centro de Computo y personal capacitado
Ética Profesional	Falta de Biblioteca para consultar
Infraestructura básica y pedagógica	Desinterés en el trabajo curricular por parte de las alumnas
Laboratorio de C.C. N.N.	Falta de información sobre el manejo de recursos didácticos
Espacios recreativos	Dificultad en la Lectura comprensiva, caligrafía, ortografía y redacción en las alumnas
Reglamento interno	Falta de práctica, de valores.
Personal docente suficiente	Falta de atención a las necesidades educativas especiales
Coordinación Institucional	Falta de un Escenario
Recursos audiovisuales y tecnológicos	Falta de la entrega de recursos físicos, tecnológicos, y bar de parte del colegio a la Escuela Amazonas.
Gobierno Estudiantil	Carencia de una Aula virtual
Compañerismo y solidaridad	Carencia de aulas para Nivel Inicial y Artes Manuales
La Institución se rige con un Reglamento Interno	Falta de un graderío en lancha de uso múltiple
Responsabilidad y compromiso de las niñas	Falta colocación de pisos con cerámica para ocho aulas del plantel
Un valor predominante en el Personal Docente es la Responsabilidad	Falta de empoderamiento por parte de la Docente Psicorreabilitadora
Colaboración y contribución de Sres. Padres de familia	
Mantiene una mutua coordinación y colaboración con las Autoridades del Ramo y Desarrollo.	
4.1.3.2. OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Coordinación Institucional	Bajo dominios de destrezas y conocimientos de los niños que ingresan de otros planteles educativos, escuchar, hablar, leer y escribir
Asesoramiento oportuno de autoridad institucional	Descuido de algunas niñas en la presentación personal.
Aceptación por parte de la ciudadanía	Desinterés de los Padres de Familia a las sesiones de trabajo
Participación activa de la Institución en los eventos sociales, culturales, cívicos, deportivos, concursos.	Indisciplina en la formación
	Falta de ingresos económicos para las necesidades del Plantel

4.2. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

4.2.1. De los directivos

La presente encuesta fue realizada, a los directivos de la Escuela Fiscal Amazonas, de la ciudad de Zamora. A continuación el desarrollo de la misma:

Tabla 6. Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo.

Forma de organización	F	%
a.El Director organiza tareas en una reunión general cada trimestre	0	0
b .Coordinadores de área	0	0
c. Por grupos de trabajo	1	100%
d. Trabajan individualmente	0	0
e. No contestan	0	0
TOTAL	1	100%

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Escuela Fiscal Amazonas

Elaboración: Marlene Gordillo

El 100% de los encuestados, podemos determinar que la forma de organización de los equipos de trabajo en dicho centro educativo es por grupos de trabajo están integrados por los docentes para realizar las actividades relativas a la planificación curricular, la coordinación de tareas etc.

Tabla 7. Aspectos que se tomen en cuenta para medir el tamaño de la organización

Aspectos	F	%
a. El número de miembros de la institución	0	0
b. Los resultados obtenidos en la institución	1	100%
c. Valor y tiempo empleados en la institución	0	0
d. Otros	0	0
e. no contestan	0	0

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Escuela Fiscal Amazonas

Elaboración: Marlene Gordillo

El 100% de los encuestados que es la directora de la Escuela Amazonas, en los aspectos que se toma en cuenta para medir el tamaño de la organización es por los resultados obtenidos en dicha institución educativa, correspondiente a su totalidad, los que se reflejan en la infraestructura física, como la organizacional, en la enseñanza impartida a las alumnas.

Tabla 8. Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas.

Aspectos que se toman en cuenta	F	%
a. Si	1	100%
b. no	0	0%
TOTAL	1	100%

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Escuela Fiscal Amazonas

Elaboración: Marlene Gordillo

El 100% menciona que las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos.

Los aspectos que se toman en cuenta de acuerdo a la respuesta son positivos, las tareas de los miembros de la institución se encuentran estipuladas en el reglamento interno de la institución, el mismo que ha sido expedido por la Junta General de Profesores y la Directora de la Escuela Amazonas, sobre el cual se basan para determinar cuáles son las funciones y competencias del director del plantel, de los docentes, estudiantes y padres de familia.

Tabla 9. El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones.

Aspectos que se toman en cuenta	F	%
a. Director	1	100%
b. Rector	0	0
c. Consejo Directivo	0	0

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Escuela Fiscal Amazonas

Elaboración: Marlene Gordillo

El 100% de los encuestados que corresponde a la señora Directora, establecen que el clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por ella, manifiesta que siempre existe un clima de respeto y consenso por parte de los docentes, padres de familia y estudiantes para las decisiones adoptadas en el plantel educativo.

Tabla 10. Delegación en la toma de decisiones para resolver conflictos.

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Si	1	100%
b. no	0	0%

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Escuela Fiscal Amazonas

Elaboración: Marlene Gordillo

La señora Directora manifiesta En un 100% que para la resolución de conflictos y promover soluciones pertinentes y oportunas en el tiempo, se delegan la toma de decisiones a grupos colaboradores.

Contesta que si existe delegación para buscar solución a los problemas que se presentan, sobre todo los de carácter administrativo o técnico que se suscitan en el plantel, ya que así se encuentra estipulado en el literal d. de Art.8 del Reglamento interno de la escuela Amazonas: “ d)Colaborar en la solución de los problemas de carácter técnico administrativos que se presentaren de lo que podemos determinar que si se cumple a cabalidad lo estipulado en dicho reglamento, cumpliéndose en 100%.

Tabla 11. La administración y liderazgo del centro educativo promueve.

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	F	%	f	%
A	Excelencia académica	1	100	0	0	0	0
B	Desarrollo profesional de los docentes	1	100	0	0	0	0
C	La capacitación continua de los docentes	1	100	0	0	0	0
D	Trabajo en equipo	1	100	0	0	0	0
E	Vivencia valores institucionales y personales	1	100	0	0	0	0
F	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	1	100	0	0	0	0
G	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	1	100	0	0	0	0

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Escuela Fiscal Amazonas

Elaboración: Marlene Gordillo.

La Directora en un 100% menciona que en la escuela Fiscal “Amazonas” se promueve siempre la administración y liderazgo, determinando excelencia, participación, capacitación y delegación de acciones.

Todos los aspectos que se promueven o propician bajo la administración y liderazgo de la directora en el establecimiento educativo entre los que tenemos: excelencia académica, desarrollo profesional de los docentes, capacitación continua de los docentes, vivencia de valores, participación de los padres de familia en las actividades programadas, delegación de autoridad a los grupos de decisión. Todo el liderazgo que ejerce la dirección de la escuela está enfocado a cumplir con la misión y la visión de este establecimiento, estas variables se cumplen en su totalidad.

Tabla 12. Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir la institución.

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Son innatas	1	100%	0	0	0	0
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	0	0	1	100%	0	0
c	Se adquieren a partir de la experiencia	1	100%	0	0	0	0
d	Se desarrollan en estudios en gerencia	1	100%	0	0	0	0
e	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión	1	100%	0	0	0	0

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Escuela Fiscal Amazonas

Elaboración: Marlene Gordillo

En lo que se refiere a las habilidades de liderazgo que se requiere para dirigir una institución tenemos las siguientes cualidades enunciadas por la señora directora son; En un 100% dice que deben ser siempre innatas estas habilidades y destrezas. En un 100% dice que a veces son adquiridas con la experiencia del profesional. En un 100% menciona que siempre se desarrollan mediante estudios en gerencia y liderazgo; En un 100% siempre se requiere de capacitarse permanente mente, ya que la sociedad como un ente dialéctico está en constante cambio, es por ello que además de la teoría es necesario vincularla con la práctica, cumpliéndose en su totalidad

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 que les falta mejorar	1	100	0	0	0	0
b	La disminución del número de estudiantes por aula.	0	0	0	0	1	100
c	La mejora de los mecanismos de control	0	0	0	0	0	0
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo	1	100	0	0	0	0

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Escuela Fiscal Amazonas

Elaboración: Marlene Gordillo

En un 100% la señora Directora manifiesta que siempre utiliza la información de los resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivo como referencia para saber que falta mejorar en la institución.

En un 100% la señora Directora responde que nunca ha disminuido el número de estudiantes.

Así mismo dice que en un 100% siempre existe cordialidad en el ambiente de trabajo entre todos los que forman parte de la comunidad educativa, lo cual da como resultado la mejora en la calidad de la educación.

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	1	100	0	0	0	0
B	De gestión (secretario subdirector, comisión académica, etc.	1	100	0	0	0	0
C	De coordinador (jefe de estudios, coordinador etc.)	0	0	0	0	1	100
D	Técnica (departamentos equipo docente, etc.)	0	0	0	0	0	0
E	Otros (¿Cuáles?)	0	0	0	0	0	0

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Escuela Fiscal Amazonas

Elaboración: Marlene Gordillo

La señora Directora contesta en un 100% que siempre los diferentes órganos que existen en la institución, son el nivel ejecutivo, el asesor, el operativo y el de apoyo los mismos que están regulados en el Reglamento Interno de esta institución educativa en el Art. 3 Manifiesta “Art. 3 Los Organismos del Plantel que coadyuvan a la primera autoridad para lograr la buena marcha, administrativa, pedagógica, técnica, económica y física de la Institución.

La señora Directora manifiesta en un 100% que siempre en la institución educativa Amazonas existe las diferentes comisiones con sus respectivas directivas.

En un 100% la Directora dice que nunca ha existido un coordinador o jefe de estudios en la institución.

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	0	0	0	0	1	100%
B	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	0	0	0	0	0	0
C	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos	0	0	0	0	0	0
D	coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos	0	0	0	0	0	0

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Escuela Fiscal Amazonas

Elaboración: Marlene Gordillo

Frente a esta interrogante la señora Directora en un 100% responde que nunca lleva acabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos con respecto a las actividades del equipo educativo, equipo didáctico. En la institución no existe un equipo educativo o didáctico para realizar este trabajo, lo que si existe es la junta general de profesores, pero no son los encargados de: llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos; establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo, tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos. Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos, de esta manera podemos deducir que en esta área se encuentra un vacío en el que deben trabajar muchísimo las autoridades, para conseguir mejorar estos aspectos fundamentales del desarrollo institucional.

Tabla 16. Los departamentos didácticos y sus acciones.

Orden	Los departamentos se encargan de	SI		no	
		F	%	F	%
a	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia	1	100%	0	0
b	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución	1	100%	0	0
c	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente	1	100%	0	0
d	Mantener actualizada la metodología	1	100%	0	0
e	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros	1	100%	0	0
f	Colaborar con el departamento de Orientación en la detección y prevención de problemas de aprendizaje	1	100%	0	0
g	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos	1	100%	0	0
h	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo	0	0	0	0
i	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas	0	0	0	0
j	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología	0	0	0	0

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Escuela Fiscal Amazonas

Elaboración: Marlene Gordillo

En un 100% manifiesta la señora Directora que los departamentos realizan acciones encaminadas a organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia, formular propuestas de equipo, elaborar programación didáctica, mantener una metodología actualizada y promover la investigación educativa; Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente; Mantener actualizada la metodología, Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros; Colaborar con el departamento de Orientación en la detección y prevención de problemas de aprendizaje.

Todas estas actividades son realizadas por los departamentos didácticos de la institución, pero cabe destacar que no existe planificación pedagógica en ciertas actividades tales como Los departamentos didácticos no formulan propuestas al equipo directivo; Los departamentos didácticos no elaboran la programación didáctica de las asignaturas

Tabla 17. La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones.

Orden	ACCIONES	Si		no	
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	F 1	% 100	F 0	% 0

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Escuela Fiscal Amazonas

Elaboración: Marlene Gordillo

De acuerdo a lo manifestado por la señora Directora en un 100%, mencionan que la gestión pedagógica en la escuela Amazonas, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.

A través del proyecto Educativo Institucional se dan paso a diferentes actividades como: 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, para ello se elabora el plan operativo anual que permite encontrar las estrategias operativos para poder solucionar los problemas existentes en la institución.

Tabla 18. Material de planificación educativa.

Orden	MATERIAL DE PLANIFICACIÓN	SI		no	
		F	%	F	%
a	Reingeniería de procesos	0	0	0	0
b	Plan estratégico	1	100%	0	0
c.	Plan operativo anual	1	100%	0	0
d.	Proyecto de capacitación dirigido a directivos y docentes	1	100%	0	0

Fuente: Encuesta directa a Directivos de la Escuela Fiscal Amazonas

Elaboración: Marlene Gordillo

De acuerdo a lo contestado por la Directora en un 100% responde que en la escuela Amazonas si se ha realizado un plan estratégico, un plan operativo anual y un proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes.

A esta interrogante formulada referente al material de planificación de esta institución educativa tenemos el plan estratégico, que tiene como objetivo trazar un mapa de la organización, que señale los pasos para alcanzar nuestra visión. Convertir los proyectos en acciones (tendencias, metas, objetivos, reglas, verificación y resultados)

El plan estratégico es un programa de actuación que consiste en aclarar lo que pretendemos conseguir y cómo nos proponemos conseguirlo. Esta programación se plasma en un documento de consenso donde concretamos las grandes decisiones que van a orientar nuestra marcha hacia la gestión excelente.

También en Escuela Fiscal “Amazonas” en el presente año lectivo 2011-2012 se ha elaborado el Plan Educativo Institucional (PEI), el mismo que tendrá una duración de cinco años, como instrumento de gestión a mediano y largo plazo, define y articula las principales actividades de las instituciones educativas. Ayuda a orientar, conducir y definir la vida institucional responde a los lineamientos del proyecto Educativo Institucional, del cual se deriva el Plan Operativo Anual, el mismo que está dirigido a los docentes, todas las actividades de planificación que se realizarán durante el año lectivo en la institución educativa lo cual permite caminar de una manera organizada, cumpliendo siempre la misión y la visión institucional.

4.2.2. De los profesores

Tabla 19. Resultados de la encuesta a docentes.

Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	F	%	f	%
1	El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes	13	54,2	8	33,3	3	12,5
2	El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionario constante de transformar las habituales de la escolarización	12	50,0	10	41,7	2	8,3
3	La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje, armónico, seguro y estimulante	18	75,0	5	20,8	1	4,2
4	Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativa porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes estudiantes-familiares- asociación civil padres y representantes-consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.	14	58,3	8	33,3	2	8,3
5	Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.	7	29,2	14	58,3	3	12,5
6	Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje	12	50,0	11	45,8	1	4,2
7	En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante	14	58,3	8	33,3	2	8,3
8	Resistencia en los compañeros o director rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza	3	12,5	12	50,0	9	37,5
9	Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros	4	16,7	7	29,2	1 3	54,2
10	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo	5	20,8	8	33,3	1 1	45,8
11	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas	7	29,2	13	54,2	4	16,7
12	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director Rector del centro educativo	12	50,0	11	45,8	1	4,2
13	Los Directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica	17	70,8	4	16,7	3	12,5
14	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera	16	66,7	5	20,8	3	12,5
15	Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	20	83,3	2	8,3	2	8,3
16	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	15	62,5	8	33,3	1	4,2
TOTAL			49,2	46,6	34,9		15,9

34,9

Fuente: Encuesta a Profesores de la Escuela Fiscal Amazonas

Elaboración: Marlene Gordillo

De acuerdo al cuestionario aplicado a los profesores, mencionan que: un 54,2% que siempre el rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes; en un 50% siempre, el liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la

innovación y el cambio a través del cuestionario constante de transformar las habituales de la escolarización; en un 75% siempre, la gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje, armónico, seguro y estimulante; en un 58,3%. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativa porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes estudiantes- familiares- asociación civil padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo; en un 50% siempre, trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje; en un 58,3% siempre en el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante; en un 50% a veces existe Resistencia en los compañeros o director rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza; en un 54,2% nunca dicen sentirse poco integrado en la escuela y entre los compañeros; en un 45,8% nunca existe desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo; en un 54,2% a veces se admira el liderazgo y gestión de las autoridades educativas; un 50% siempre se siente comprometido con las decisiones tomadas por la Directora de la escuela; un 70,8 % siempre los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica un 66,7% dicen siempre que los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera; un 83,3% consideran que las actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes y un 62,5% creen que Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.

De las respuestas dadas tenemos que: el liderazgo en la unidad educativa está ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionario constante de transformar las habituales de la escolarización, en razón de que la educación debe ser innovadora, ya que nuestra sociedad se mantiene en constante cambio y la educación no tiene por qué mantenerse rezagada.

Un aspecto importante señalado tenemos que la gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje, armónico, seguro y estimulante, este aspecto se confirma de acuerdo ala planificación estratégica institucional como en la visión institucional.

La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje, armónico, seguro y estimulante, de lo que podemos deducir que la educación se enfoca en los tres pilares fundamentales como son los maestros, los educandos y los padres de familia, mismos son un eje de apoyo y re afianzamiento de la labor de los docentes.

Otro aspecto fundamental señalado por los encuestados tenemos que En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante, de acuerdo a lo establecido en el PEI. La formación en valores es una de las principales prioridades en esta institución educativa, como también en el modelo de enseñanza aprendiza así tenemos que en el Modelo Pedagógico, se establece en el PEI el modelo Axiológico que plantea y busca la práctica una educación en valores (PEI 2011).

Otro factor importante es que los docentes se identifican y se comprometen con las decisiones tomadas por la directora del plantel, que permiten conseguir los objetivos propuestos para servir a la comunidad con una educación de calidad.

4.2.3. De los estudiantes

Tabla 20. Resultados de la encuesta a estudiantes.

Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
1	El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	19	95	1	5	0	0
2	Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes.	13	65	6	35	0	0
3	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	17	85	3	15	0	0
4	4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	13	65	7	35	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.	12	60	7	35	1	5
6	Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	20	100	0	0	0	0
7	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	14	70	6	30	0	0
8	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes	18	90	2	10	0	0
9	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes	9	45	2	10	9	45
10	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	16	80	3	15	1	5
11	Es el profesor quien decide qué se hace en esta clase	14	70	6	30	0	0
12	Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	16	80	4	20	0	0
13	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	20	100	0	0	0	0
14	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo	15	75	1	5	4	20
TOTAL			77,1		17,5		5,4

Fuente: Encuesta a Estudiantes de la Escuela Fiscal Amazonas

Elaboración: Marlene Gordillo

En cuanto a los resultados obtenidos en esta interrogante, se puede observar que: Un 95% consideran que siempre la Directora tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes; un 65% creen que siempre las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes; un 85% consideran que siempre el liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas

cotidianamente en el ambiente escolar; un 65% creen que rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases; así como también un 60% en las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo; un 100% creen que los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario; un 70% consideran que el profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen; un 90% piensan que los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes; un 80% creen que en las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión; un 100% se creen que los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas y un 75% piensa que la ética y los valores se enseñan con el ejemplo.

De acuerdo a los resultados de las encuestas realizadas a las estudiantes de este plantel educativo quienes han sido agrupados por edades, en este caso este grupo corresponde a las niñas de diez años, quienes contestaron los siguientes aspectos con mayor frecuencia:

El Director tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes., esta alternativa fue contestada por cuatro niñas que equivale 80% del total de encuestadas de este grupo, de lo que podemos deducir que en este plantel existe un buen liderazgo por parte de la directora, ya que hace su gestión educativa en forma participativa con los docentes y alumnos.

Otra pregunta que tuvo un porcentaje elevado de respuestas positivas de la alternativa siempre fue el liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar. Este criterio fue expresado por cuatro niñas de las encuestadas lo que corresponde a un 80% de la muestra total, de lo que podemos deducir que el ambiente escolar que se vive es de fraternidad y de liderazgo marcado.

Otra cuestión de las interrogadas, que obtuvo el 100% un porcentaje elevado fue que siempre los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario, esta respuesta fue dada por 5 alumnas que equivale a un 100% de la muestra total; esta

actitud de los docentes tiene su respaldo y fundamento en los principios del Código de convivencia que manifiesta: “**valores.** Vivenciar y poner en práctica los valores de: responsabilidad, respeto, fundamentos de la nueva cultura escolar en bien de la convivencia armónica. Estos deben estar inmersos tanto en el currículo explícito como en el oculto, considerando el ejemplo de los adultos como modelo de formación”. Código de convivencia de la Escuela Amazonas (2011), de lo que podemos comprender que en este plantel se pone en práctica las normas del código de convivencia.

También podemos resaltar de las respuestas emitidas de las encuestas aplicadas que: los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes

En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión. Es el profesor quien decide qué se hace en la clase. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.

Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.

Todas estas respuestas señaladas fueron emitidas con por cinco niñas que equivalen al 100% de la muestra total, de lo que podemos manifestar que los profesores brindan sus conocimientos y realizan sus clases de manera participativa, innovadora, tomando en consideración las opiniones de las estudiantes, las clases se desarrollan aplicando técnicas grupales se sienten también comprometidos con la gestión y liderazgo de la directivos del plantel.

Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.

Esto se da en respuesta a los deberes de los profesores establecidos en el Código de Ética Institucional con lo que corrobora las opiniones vertidas por el grupo de estudiantes antes analizadas.

4.2.4. De los padres de familia

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

Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1	Conoce usted cuales son los directivos de la institución educativa de sus representados	9	60	6	40	0	0
2	Cuando acude al centro educativo de sus representados identifica con facilidad las distintas dependencias	8	53	7	47	0	0
3	Ha identificado en el centro educativo postulados como la misión visión entre otros	6	40	6	40	3	20
4	Durante el año lectivo en el centro educativo se cuenta con los diferentes materiales de trabajo	8	53	7	47	0	0
5	Las aulas educativas se encuentran adecuadas para brindar una educación correcta de calidad y calidez	10	67	5	33	0	0
6	En la institución educativa conoce usted si existen laboratorios debidamente equipados en las áreas de informática, opciones prácticas y ciencias naturales	8	53	4	27	3	0
7	Conoce usted si se aplica el código de convivencia, reglamento interno en la institución educativa para faltas cometidas por la comunidad educativa	6	40	5	33	4	27
8	Considera usted que la institución educativa se encuentra organizada de una manera correcta	10	67	5	33	0	0
9	Existen el personal adecuado para brindar clases en las diferentes áreas educativas	10	67	5	33	0	0
10	Los actuales administradores de la escuela tienen las aptitudes de liderazgo que les permitan orientar hacia una mejor educación	12	80	3	20	0	0
11	Considera usted que sus representados adquieren los suficientes valores éticos y morales en la escuela	11	73	4	27	0	0
12	Tiene conocimiento usted si en la escuela se han originado problemas en la comunidad educativa por falta a los valores éticos y morales	4	27	8	53	3	20
13	Cree usted que los docentes sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	8	53	7	47	0	0
14	Conoce usted si la ética y los valores se enseñan con el ejemplo	12	80	3	20	0	0
TOTAL			56,4		36,9		6,7

Fuente: Encuesta a Padres de Familia de la Escuela Fiscal Amazonas

Elaboración: Marlene Gordillo.

Según el cuestionario aplicado a los padres de familia, en un 60% conoce usted cuales son los directivos de la institución educativa de sus representados, un

53% acude al centro educativo de sus representados identifica con facilidad las distintas dependencias, un 53%. Durante el año lectivo en el centro educativo se cuenta con los diferentes materiales de trabajo, un 67% consideran que las aulas educativas se encuentran adecuadas para brindar una educación correcta de calidad y calidez, un 53% cree que la institución educativa conoce usted si existen laboratorios debidamente equipados en las áreas de informática, opciones prácticas y ciencias naturales, un 40% conoce usted si se aplica el código de convivencia, reglamento interno en la institución educativa para faltas cometidas por la comunidad educativa, un 80% cree que los actuales administradores de la escuela tienen las aptitudes de liderazgo que les permitan orientar hacia una mejor educación; un 73% considera que sus representados adquieren los suficientes valores éticos y morales en la escuela; un 53% cree que los docentes sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas y un 80% Conoce usted si la ética y los valores se enseñan con el ejemplo.

De las encuestas realizadas a los padres de familia podemos obtener los siguientes resultados, de acuerdo a la primera interrogante: Conoce usted cuales son los directivos de la institución educativa de sus representados, 9 de los encuestados manifiesta conocer a las autoridades educativas, que equivale a un 60%, por lo que vemos que frecuentemente existe interacción entre autoridades y padres de familia, respecto.

A la segunda pregunta formulad: Cuando acude al centro educativo de sus representados identifica con facilidad las distintas dependencias. A esta pregunta respondieron positivamente 8 padres de familia que representan el 53 % de la muestra total, lo cual nos demuestra que existe una buena coordinación y gestión por parte de las autoridades del plantel.

Cabe señalar que otro aspecto fundamental que señalan en sus respuestas los padres de familia es que las aulas educativas se encuentran adecuadas para brindar una educación correcta de calidad y calidez, esta respuesta la dan 10 de los encuestados que equivalen a un 67 % del total, de esta manera se demuestra que existe preocupación por parte de los docentes para mejorar la calidad de la educación.

A la interrogante planteada a cerca de la organización del plantel educativo, responden 10 padres de familia que siempre está organizada de una manera correcta, equivaliendo a un 67% de la muestra total, lo que nos permite conocer que existe una buena organización y planificación organizacional por parte de los directivos, a decir de los padres de familia.

Según responden los padres de familia encuestados respecto a si existe el personal adecuado para brindar clases en las diferentes áreas educativas en el plantel, nos manifiestan 10 personas que equivalen a un 67% que siempre la escuela cuenta con este personal, lo que representa el 67% de la muestra total, lo que permite conocer que el personal docente está debidamente capacitado para prestar sus servicios e impartir sus conocimientos en las diferentes áreas que requiere este plantel.

Otra interrogante que ha sido contestada en forma mayoritaria es la referente a Los actuales administradores de la escuela tienen las aptitudes de liderazgo que les permitan orientar hacia una mejora en educación la cual contestaron 12 de los padres encuestados que si poseen dichas cualidades, que representan el 80% de la muestra total, lo que nos da a conocer que, los actuales directivos de la institución son personas capaces para orientar a la misma hacia el éxito.

La interrogante ¿Considera usted que sus representados adquieren los suficientes valores éticos y morales en la escuela? Fue contestada de manera positiva por 11 encuestados lo cual representa un 73 % de la muestra total, que reafirma nuestros criterios de que en este centro educativo se imparte enseñanza basada en los valores como lo determinan los cuerpos normativos de esta institución educativa.

Así también la interrogante relacionada a que si los valores se enseñan con el ejemplo, se pronuncian de forma afirmativa 12 personas de las encuestadas que equivalen a un 80% de la muestra total, que se complementa esta respuesta a las analizadas anteriormente, ya que son los padres de familia los primeros llamados a educar en valores a sus hijos mediante el ejemplo.

De acuerdo al análisis la mayoría de Padres de Familia conocen las autoridades de la institución, expresan que las aulas en las que se educan sus hijos son bien adecuadas, que cuentan con personal docente idóneo impartiendo la educación para sus hijos, que los directivos ejercen un buen liderazgo, la educación que reciben sus

representados está fomentada en los valores y confían en la escuela Amazonas para la formación integral de sus hijos.

Entrevista a directivos

Tabla 22. Resultados de la entrevista a directivo.

Nº	Pregunta	Respuesta positiva	f	Respuesta débil	F
1	¿Qué es la comunicación ¿En qué se diferencia de la información	Si	1	-	0
2	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quien debe realizar las tareas de liderazgo	Si	1	-	0
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado	Si	1	-	0
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo	Si	1	-	0
5	¿y alumnado Cual es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección docencia	Si	1	-	0
6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo	Si	1	-	0
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos	Si	1	-	0
8	En el caso de existir anti valores ¿cuáles son?	Si	1	-	0

Fuente: Encuesta a Profesores de la Escuela Fiscal Amazonas

Elaboración: Marlene Gordillo

De la entrevista realizada a la señora directora de la escuela Amazonas podemos apreciar de acuerdo a la **primera pregunta** realizada a la directora podemos determinar que posee conocimiento a cerca de la diferencia entre comunicación e información, ya que es necesario que la directora de este plantel mantenga buena

comunicación con todos los componentes de este plantel como son docentes, padres de familia y alumnas, lo cual es fundamental para que exista una buena relación. Dando cumplimiento a uno de sus deberes establecidos en el reglamento Interno que expresa: “ k) Fortalecer los lazos de unidad, comunicación y coordinación con las personas que cuenta el Plantel, como: profesores, padres de familia, estudiantes, personal Administrativo y de servicio y comunidad.”
Reglamento Interno Institucional

De acuerdo a la **segunda pregunta** formulada a la entrevistada podemos conocer que el plantel educativo al que dirige, cuenta con algunos cuerpos normativos y de planificación como son: el Reglamento Interno legalmente aprobado por las autoridades de educación, el Código de Convivencia, el Proyecto Educativo Institucional y el Plan Operativo Anual que es elaborado por el consejo Técnico de la escuela en mención , y en estos textos normativos se basa la directora para ejercer su liderazgo y gestión administrativa de dicha escuela.

De la **tercera pregunta** planteada a la directora del establecimiento educativo, obtuvimos la siguiente respuesta que está relacionada a la solución de los conflictos que se presenten al interior de la escuela y según manifiesta los problemas se resuelven a través del diálogo con las partes involucradas, sobre todo, poniendo en práctica las normas establecidas en el Código de ética institucional relacionadas a la solución de conflictos.

De la **cuarta pregunta** formulada a la directora, podemos determinar que entre las cualidades que manifiesta que debe poseer un líder tenemos ser elocuente, responsable, dinámico, comprometido con las causas positivas del plantel entre otros.

De la **quinta pregunta** de la entrevista realizada tenemos que ejerce el liderazgo institucional primeramente impulsando con el ejemplo, la sencillez de trato con los compañeros docentes, las alumnas y padres de familia, de lo que podemos deducir que su gestión se fundamente en la empatía y comprensión con todos.

A la **sexta pregunta** formulada a cerca de cuáles son los valores que impulsa el centro educativo tenemos los siguientes, según su respuesta dada, armonía,

respeto, trabajo y amor, todos estos valores se encuentran insertados en el código de Ética que se encuentra vigente en el plantel, que manifiesta:

VALORES.-El Código de ética se fundamenta en los valores que constan en el Acuerdo Ministerial 182, art. 9 y su literal d, los mismos que permitirán que este Código de Ética armonice, tenga relevancia y se lo aplique en la Escuela Fiscal de Niñas “Amazonas” ,tales son: responsabilidad, respeto, solidaridad, honestidad, la justicia, el amor. Por lo que vemos que si se pone en práctica dicha teoría normativa.

De la respuesta dada a la **séptima pregunta** podemos conocer que los valores que predominan en los docentes y alumnos de este Centro Educativo son: la disciplina, solidaridad, honestidad, compañerismo, puntualidad, lealtad entre otros, según podemos darnos cuenta que la educación si se basa verdaderamente en los valores antes mencionados.

En la **octava pregunta**, según respuesta dada por la Directora del Plantel podemos conocer que en este centro educativo no existen anti valores.

Una vez realizada la entrevista a la señora Directora en la Escuela Fiscal Amazonas se ha podido apreciar que existe excelente comunicación, que cuenta con reglamento sobre las tareas de liderazgo, es capaz de resolver conflictos a través del dialogo, manifiesto poseer cualidades que debe tener un líder educativo, ejerce un liderazgo impulsando con el ejemplo, se práctica los valores, y no existen anti valores.

4.2.5. Matriz de problemáticas

Tabla 23. Matriz de problemáticas.

Problemas observados	Causas	Efectos
Problema 1 No se ha elaborado un manual de organización	Falta de gestión por parte del as autoridades del plantel	Desconocimiento de las funciones precisas de cada miembro de esta institución educativa
Problema 2 Escasa práctica de valores	Poco incentivo por parte de los docentes a través del ejemplo	Presencia de conductas no adecuadas
Problema 3 Falta de empoderamiento por parte de la docente psicorehabilitadora	Desinterés en su labor Docente	No hay avances en los niños /as tratados.
	Falta de coordinación y comprensión con los docentes, niños /as y PP	Resistencia de Padres de Familia y Niñas.
Problema 4 Necesidad de Reforma del Código de Convivencia	Actualizar el Código de C. para el presente año lectivo	Dar tratamiento de los problemas planificados para este nuevo año
Problema 5 Renuencia a participar en las actividades programadas de su Año de básica correspondiente por parte de los padres de familia	Poco interés en los programas que organiza el plantel educativo	Incumplimiento de responsabilidades por parte de los padres de familia

5. DISCUSIÓN

Luego de haber concluido, el análisis, la presentación de los resultados de las encuestas y entrevistas es necesario realizar la contrastación de los resultados de la investigación entre ellos tenemos los obtenidos de la investigación bibliográfica como también de campo así tenemos que:

Podemos determinar que la forma de organización de los equipos de trabajo en la Escuela Fiscal Amazonas es por grupos de trabajo, los mismos que están integrados por los docentes para realizar las actividades relativas a la planificación curricular, la coordinación de tareas etc.

En la escuela Amazonas de acuerdo a lo estudiado referente al estilo de liderazgo se puede manifestar que la Directora ejerce un liderazgo transformador porque es la persona que conduce a los demás y se ha observado que ejerce influencia, las personas que están a su alrededor la siguen y siempre está motivando para conseguir las necesidades para la institución, que viene fortaleciendo el desarrollo y adelanto de la institución educativa.

Los miembros de la institución, tienen el código de convivencia y se rigen por las normas que se encuentran estipuladas en él y también en el reglamento interno de la institución, el mismo que ha sido expedido por la Junta General de Profesores y la Directora de la Escuela Amazonas, sobre el cual se basan para determinar las funciones y competencias del director del plantel que se encuentra regulada en el Capítulo IV de dicho Reglamento, en el Capítulo V constan las atribuciones de la Junta General de Profesores, en el Capítulo VI de los deberes y atribuciones de los docentes, en el Capítulo VII del Consejo Técnico, en el Capítulo IX de los alumnos y en el Capítulo X las responsabilidades de los padres de familia

Según manifiestan la mayoría de los docentes, existe un clima de respeto y consenso por parte de los docentes, los padres de familia y estudiantes para las decisiones adoptadas por la directora del plantel educativo

Para buscar solución a los problemas que se presentan, siempre se delega a una comisión sobre todo los de carácter administrativo o técnico ya que así se encuentra estipulado en el literal d. de Art.8 del Reglamento interno de la Escuela Amazonas:

Los valores que se practican por parte de los docentes son: excelencia académica, desarrollo profesional de los docentes, capacitación continúa de los docentes, vivencia de valores, participación de los padres de familia en las actividades programadas, delegación de autoridad a los grupos de decisión. Todo el liderazgo que ejerce la dirección de la escuela está enfocado a cumplir con la misión y la visión de este establecimiento.

El directivo posee ciertas cualidades para ejercer su liderazgo en la institución tenemos la siguientes: son innatas; estas habilidades y destrezas son adquiridas con la experiencia de profesional y experiencia en el cargo de directivo, también se desarrollan mediante estudios en gerencia; también la profesional que ejerce la dirección se ha capacitado permanente mente, ya que la sociedad como un ente dialéctico está en constante cambio, es por ello que además de la teoría es necesario vincularla con la práctica.

También se aplica el uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar, esta alternativa podemos reafirmar de acuerdo a que estos aspectos se encuentran estipulados en el Proyecto Estratégico Institucional vigente en esta Institución , en base a estos aspectos se encuentra elaborado. A través de este proyecto se nos hace factible también mejorar los mecanismos de control; así también se pueden lograr ambientes cordiales de trabajo, lo cual da como resultado la mejora en la calidad de la educación.

La Institución cuenta con los siguientes órganos que su existencia se encuentra regulada en el Reglamento Interno de esta institución educativa en el Art. 3 Manifiesta “Art. 3 Los Organismos del Plantel que coadyuvan a la primera autoridad para lograr la buena marcha, administrativa, pedagógica, técnica, económica y física de la Institución son las siguientes:

- a). NIVEL EJECUTIVO: Directora
- b). NIVEL ASESOR : Consejo Técnico y la Junta General de Profesores,
- c). NIVEL OPERATIVO: Personal Docente y Comité Central PP.
FF. Y Gob. Estudiantil
- d). NIVEL AUXILIAR DE APOYO: Comisiones y Auxiliares de servicio” (Reglamento Interno de la Escuela Amazonas)

La Institución carece de un equipo educativo o didáctico, lo que si existe es la junta general de profesores, pero no son los encargados de: llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos; establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo, tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos, coordinar las actividades las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos, de esta manera podemos deducir que en esta área se encuentra un vacío en el que deben trabajar muchísimo las autoridades, para conseguir mejorar estos aspectos fundamentales del desarrollo institucional.

Cabe destacar que no existe planificación pedagógica en ciertas actividades tales como Los departamentos didácticos no formulan propuestas al equipo directivo; Los departamentos didácticos no elaboran la programación didáctica de las asignaturas.

A través del proyecto Educativo Institucional se dan paso a diferentes actividades tales como: 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, para ello se elabora el plan operativo anual que permite encontrar las estrategias operativos para poder solucionar los problemas existentes en la institución

Tenemos también el Plan Operativo Anual que responde a los lineamientos del proyecto Educativo Institucional, del cual se deriva, y está dirigido a los docentes, para poder desarrollar las actividades programadas en el PEI, todas las actividades de planificación son llevadas a cabo en dicha institución educativa lo cual permite

caminar de una manera organizada, cumpliendo siempre la misión y la visión institucional.

En lo referente al docente según los resultados de las encuestas tenemos que el docente siempre se comporta como un líder, debe cuestionar las órdenes existentes, es decir ser dinámico creativo, visionario y no solo enmarcarse en los estereotipos educacionales sino fomentar la creatividad del alumno.

El segundo aspecto resaltado en las respuestas dadas tenemos que: el liderazgo en la escuela Amazonas está ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través de transformar las formas habituales de la escolarización, en razón de que la educación debe ser innovadora, ya que nuestra sociedad se mantiene en constante cambio y la educación no tiene por qué mantenerse rezagada.

Tenemos también que la gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje, armónico, seguro y estimulante, este aspecto se confirma de acuerdo ala planificación estratégica institucional como en la visión institucional ,de lo que podemos deducir que la educación se enfoca en los tres pilares fundamentales como son los maestros, los educandos y los padres de familia, mismos son un eje de apoyo y re afianzamiento de la labor de los decentes.

Otro aspecto fundamental señalado por los encuestados tenemos que en el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante, de acuerdo a lo establecido en el PEI. La formación en valores es una de las principales prioridades en esta institución educativa, como también en el modelo de enseñanza aprendizaje así tenemos que en el Modelo Pedagógico, se establece en el PEI el modelo Axiológico que plantea y busca la práctica una educación en valores (PEI 2011).

Así mismo los docentes se identifican y se comprometen con las decisiones tomadas por la directora del plantel.

De las opiniones dadas por las estudiantes sabemos que en este plantel existe un buen liderazgo por parte de la directora, ya que realiza su gestión educativa en

forma participativa con los docentes y alumnos, el ambiente escolar que se vive es de fraternidad y de liderazgo marcado.

Siempre los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno. Otro aspecto fundamental señalado por los encuestados tenemos que en el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante, de acuerdo a lo establecido en el PEI. La formación en valores es una de las principales prioridades en esta institución educativa, como también en el modelo de enseñanza aprendizaje así tenemos que en el Modelo Pedagógico, se establece en el PEI el modelo Axiológico que plantea y busca la práctica una educación en valores (PEI 2011) familiar y o comunitario; esta actitud de los docentes tiene su respaldo y fundamento en los principios del Código de convivencia que manifiesta: “**valores**. Vivenciar y poner en práctica los valores de: responsabilidad, respeto, fundamentos de la nueva cultura escolar en bien de la convivencia armónica. Estos deben estar inmersos tanto en el currículo explícito como en el oculto, considerando el ejemplo de los adultos como modelo de formación”. Código de convivencia de la Escuela Amazonas (2011), de lo que podemos comprender que en este plantel se pone en práctica las normas del código de convivencia.

El desarrollo de las clases por parte de los docentes están enmarcadas en las siguientes características. Los métodos de enseñanza poseen innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.

En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión. Es el profesor quien decide qué se hace en esta clase se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.

Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.

Esto se da en respuesta a los deberes de los profesores establecidos en el Código de Convivencia Institucional con lo que corrobora las opiniones vertidas por el grupo de estudiantes encuestadas, por lo que vemos que frecuentemente existe interacción entre autoridades y padres de familia, respecto.

De acuerdo a los resultados de las encuestas aplicadas a los padres de familia obtuvimos las siguientes respuestas:

Existe una buena coordinación y gestión por parte de las autoridades del plantel.

Cabe señalar que otro aspecto fundamental que señalan en sus respuestas los padres de familia es que las aulas educativas se encuentran adecuadas para brindar una educación correcta de calidad y calidez, de esta manera se demuestra que existe preocupación por parte de los docentes para mejorar la calidad de la educación.

Existe una buena organización y planificación organizacional por parte de los directivos, a decir de los padres de familia, cuenta con el personal adecuado para brindar clases en las diferentes áreas educativas en el plantel, nos manifiestan los actuales administradores de la escuela tienen las aptitudes de liderazgo que les permitan orientar hacia una mejor educación.

Las opiniones emitidas por los padres de familia reafirman nuestros criterios de que en este centro educativo se imparte enseñanza basada en los valores como lo determinan los cuerpos normativos de esta institución educativa.

Así también manifiestan que los valores se enseñan con el ejemplo, ya que son los padres de familia los primeros llamados a educar en valores a sus hijos mediante el ejemplo.

La directora de este plantel debe mantener buena comunicación con todos los componentes de este plantel como son docentes, padres de familia y alumnas, lo cual es fundamental para que exista una buena relación. Dando cumplimiento a uno de sus deberes establecidos en el reglamento Interno que expresa: “ k) Fortalecer los lazos de unidad, comunicación y coordinación con las personas que cuenta el Plantel, como: profesores, padres de familia, estudiantes, personal Administrativo y de servicio y comunidad.” Reglamento Interno Institucional

El plantel educativo cuenta con algunos cuerpos normativos y de planificación como son: el Reglamento Interno legalmente aprobado por las autoridades de educación, el Código de Convivencia, el Proyecto Educativo Institucional y el Plan Operativo Anual que es elaborado por el consejo Técnico de la escuela en mención, y en estos textos normativos se basa la directora para ejercer su liderazgo y gestión administrativa de dicha escuela.

La solución de los conflictos que se presenten al interior de la escuela y los problemas se resuelven a través del diálogo con las partes involucradas, sobre todo, poniendo en práctica las normas establecidas en el Código de convivencia institucional relacionadas a la solución de conflictos.

Entre las cualidades que debe poseer un líder tenemos ser elocuente, responsable, dinámico, comprometido con las causas positivas del plantel entre otros

La directora ejerce el liderazgo institucional primeramente impulsando con el ejemplo, la sencillez de trato con los compañeros docentes, las alumnas y padres de familia, su gestión se fundamenta en la empatía y comprensión con todos.

Entre los valores que impulsa el centro educativo tenemos los siguientes: armonía, respeto, trabajo y amor, todos estos valores se encuentran insertados en el código de Convivencia que se encuentra vigente en el plantel, que manifiesta **“VALORES.-** El Código de Convivencia se fundamenta en los valores que constan en el Acuerdo Ministerial 182, art. 9 y su literal d, los mismos que permitirán que este Código de Convivencia armonice, tenga relevancia y se lo aplique en la Escuela Fiscal de Niñas “Amazonas” ,tales son: responsabilidad, respeto, solidaridad, honestidad, la justicia, el amor”. Por lo que vemos que si se pone en práctica dicha teoría normativa.

Los valores que predominan en los docentes y alumnos de este Centro Educativo son: la disciplina, solidaridad, honestidad, compañerismo, puntualidad, lealtad entre otros, según podemos darnos cuenta que la educación se basa verdaderamente en los valores antes mencionados podemos conocer que en este centro educativo no existen anti valores que sean bastante notorios.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

6.1. Conclusiones

- En el desarrollo de competencias en la gestión y liderazgo en la Escuela Fiscal Amazonas por parte la señora directora esta en un nivel excelente.
- No Existe un equipo educativo o didáctico para realizar la evaluación o seguimiento global de la enseñanza aprendizaje de los alumnos.
- En el rol de la gestión y liderazgo que ejercen los docentes en la institución educativa se la realiza mediante la organización de equipos de trabajo para la toma de decisiones para resolver conflictos esto hace que exista armonía en la institución
- Los Docentes deben practicar con el ejemplo escuchando los problemas a sus estudiantes para ayudar a solucionarlos. .
- Los padres de familia no se integran en la tarea educativa creen que es responsabilidad única de la escuela y no se responsabilizan como principales educadores.
- Se desconocen los valores institucionales que se encuentran en el código de ética por parte de los padres de familia y los estudiantes lo que provoca que no los lleven a la práctica diaria.

6.2. Recomendaciones

- Es importante que la Directora de la Escuela Fiscal Amazonas continúen manteniendo el nivel de gestión y liderazgo para lograr una excelencia educativa.
- Con el objetivo de dar seguimiento a la enseñanza aprendizaje de los alumnos es necesario que se conforme un equipo educativo conformado por los Docentes de la institución.
- Así mismo que la organización de los Docentes en equipos de trabajo permanezcan para realizar la gestión y mantener el liderazgo en la Institución y tomen decisiones para resolver conflictos en consenso con los organismos respectivos con los que cuenta la institución educativa.
- Los docentes deben escuchar a los estudiantes para ayudar a la búsqueda de solución de sus problemas.
- Los padres de familia se deben integrar con responsabilidad en la tarea educativa de sus hijos demostrando colaboración con la institución.
- El plan de mejora está encaminado a mejorar los valores en los actores de la comunidad educativa que en la presente investigación se la ha denominado; “Programa de Formación de Valores mediante el desarrollo de Talleres de Fortalecimiento de las relaciones entre Directivos, Docentes, Estudiantes y Padres de Familia de la Escuela Fiscal Amazonas durante el año lectivo 2011-2012”.

7. PROPUESTA DE MEJORA

7.1. Título de la propuesta

“Programa de Formación de valores, mediante el desarrollo de Talleres de Fortalecimiento de las relaciones entre Directivos, Docentes, Estudiantes y Padres de Familia, en la Escuela Fiscal “Amazonas” de la ciudad de Zamora durante el año lectivo 2011-2012.

7.2. Justificación

Luego, de haber realizado el proceso minucioso prolijo y transparente de investigación y análisis del diagnóstico, con la participación activa del Directivo, Docentes, de estudiantes y padres de familia y personal de servicio de la Institución, se han detectado problema de falta de interés de formación de valores a todos los sujetos componentes de la institución educativa.

Es así que, es fundamental que el proceso de enseñanza vaya de la mano con el aprendizaje de valores, el cual es el eje transversal de la formación integral del estudiante, de acuerdo a lo establecido en el PEI; y en este caso, dada la oportunidad y la pertinencia de poder desarrollar una formación íntegra del estudiante, no solo en la institución educativa, en cuanto a los profesores y directivos, sino también a los Padres de Familia.

Y de esta manera, lograr que los Directivos de la institución, dirijan y organicen la formación adecuada e integral de los estudiantes, conjuntamente con los docentes, sin dejar de lado la formación inicial desde el hogar con los Padres de familia.

Ya detectada, la falencia, es necesario formar y reforzar valores ya adquiridos con anterioridad, con el fin de solucionar dicha problemática, con la aplicación de la propuesta consistente en un programa de formación de valores, mediante el desarrollo de Talleres de Fortalecimiento de las relaciones entre Directivos,

Docentes, Estudiantes y Padres de Familia, en la Escuela Fiscal “Amazonas” de la ciudad de Zamora durante el año lectivo 2011-2012.

Se considera que, mediante la ejecución de este programa, se alcanzará formar y fortalecer en valores a los Directivos, Docentes, Estudiantes y Padres de familia, para con este lograr un cambio de actitud, que conlleve al mejoramiento de valores individuales e institucionales, a través del desarrollo de talleres, en donde cada uno de estos sujetos, podrán dar a conocer su criterio, experiencia y recomendación.

Consecuentemente, se espera que los Directivos y Docentes, formen con valores a los estudiantes, buscando siempre su vinculación con la realidad actual, con miras al mejoramiento y desarrollo normal de este en la sociedad.

7.3. Objetivos

Objetivo general

Fortalecer la formación de valores, mediante el desarrollo de Talleres de Fortalecimiento de las relaciones entre Directivos, Docentes, Estudiantes y Padres de Familia, en la Escuela Fiscal “Amazonas”, para desarrollar una educación integral

Objetivos específicos

- Crear un programa para el fortalecimiento en valores para todos los integrantes de la comunidad educativa Amazonas
- Determinar estrategias de vinculación entre Directivos, Profesores, Estudiantes y Padres de familia con el fortalecimiento de valores.
- Establecer la importancia de la formación de valores en cada una de las áreas de la vida cotidiana.
- Definir los intereses individuales e institucionales de cada uno de los participantes con relación a los valores.

7.4. Actividades

Programa de Formación de valores, mediante el desarrollo de Talleres de Fortalecimiento de las relaciones entre Directivos, Docentes, Estudiantes y Padres de Familia, en la Escuela Fiscal “Amazonas” de la ciudad de Zamora durante el año lectivo 2011-2012.

Para desarrollar este programa se ha creído conveniente planificar cuatro actividades con la participación de todos los miembros de la comunidad educativa.

ACTIVIDADES No	TEMA	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA
1 Aplicación de un Taller pedagógico	El Director y Profesor en la formación de valores en sus estudiantes”	*Hidalgo Matos Menigno. Valores en la Educación. 2003 * Acosta Morales, Haydeé y González Palmira. Edith. (2008) “Presupuestos teóricos y metodológicos para la definición y formación de valores”. La Habana.
2 Aplicación de un Taller pedagógico	Propuestas de intervención para formar valores en los estudiantes	* Ulloa, O; Ramayo, Y. y Perera, D. (2006) “Apuntes necesarios sobre los valores”. En: Torres Rodríguez, Omar. (Compilador) “Selección de lecturas para la educación en valores”. La Habana. * Romero Pérez. C.; Acosta Morales, H. y otros (2000). “La formación de valores en la Universidad: Exigencias teórico-metodológicas.” AESES.
3 Aplicación de la técnica lluvia de ideas y la dramatización.	El Estudiante y sus valores en la Escuela y su hogar	* Romero Pérez, C. “Algunas teorías y estrategias para la formación de valores desde la instrucción”. [En línea] Disponible en: http://intraweb.umcc.cu/cede/aeses.htm . * Romero Pérez, C. y Acosta Morales, H. (2000) “Valor y valoración en la formación del estudiante universitario”. Educación Universitaria, 2000
3 Aplicación de un Taller pedagógico y la dramatización.	El hogar como punto inicial de formación de valores	* Ibarra Mustelier, Lourdes M. (2007) “Educar en la escuela, educar en la familia. ¿Realidad o Utopía? La Habana: Editorial Félix Varela * Fabelo Corzo, José R. 1996. “Las crisis de valores: conocimiento, causas y estrategias de superación”. Tomado de: Colectivo de autores. “La formación de valores en las nuevas generaciones”. Editorial de Ciencias Sociales. La Habana. [En línea] Disponible en: http://intraweb.umcc.cu/cede/aeses.htm

Esta propuesta busca mejorar las condiciones de la educación y formación de los estudiantes, conjuntamente con la colaboración de la Directora, Profesores, estudiantes y Padres de familia. Buscando el fortalecimiento de valores anteriormente adquiridos.

Se estima, como logro inicial del proceso, a los 463, Estudiantes que asistan a los talleres, puedan reforzar sus conocimientos en cuanto a valores, socialicen sus experiencias y reflexiones en cuanto a sus actuales actitudes.

Actividad 1

Desarrollo de un Taller Pedagógico

Nombre del Proyecto	El Director y Profesor en la formación de valores en sus estudiantes"
Fecha	Duración 3 horas Abril 2012
Problema	¿Cómo incide la formación de valores en la actitud de los estudiantes por parte de los Directivos y Profesores?
Objetivo	Vincular a los Directivos y Profesores con la formación de valores de los estudiantes

Es importante esta propuesta de capacitación en formación de valores para fortalecer a los educandos de la escuela para fomentar y enriquecer su formación en el desarrollo de su vida y el comportamiento frente a la sociedad y en el futuro hacer personas de bien y al servicio de los demás y lograr el cambio de actitud de forma positiva de los estudiantes.

El tema que se abordará en la capacitación es el valor de la Amistad y se realizará un taller pedagógico con las siguientes actividades:

- Leer en el texto el concepto de amistad y hacer reflexiones
- Contestar preguntas
- Comprometerse en la clase, a ser amistoso con los compañeros y las personas durante la capacitación y cada día.
- Realizar un afiche

- Escribir citas acerca de la amistad.

Actividad 2

Desarrollo de un Taller Pedagógico

Nombre del Proyecto	Propuestas de intervención para formar valores en los estudiantes
Fecha	Duración 3 horas Abril 2012
Problema	¿La falta de conocimiento y práctica de los valores que incide directamente en la formación personal de los estudiantes?
Objetivo	Determinar un modelo de propuestas para alcanzar el desarrollo educacional adecuado de los estudiantes

Es necesario fortalecer en los estudiantes el conocimiento de los valores , puesto que valor es una de las realidades ml transporte, la vivienda ás familiares en nuestra vida diaria como por ejemplo todos los objetos que utilizamos tienen valor económico sea el que más presente a lo largo del día la comida. la ropa, los libros, pero no es lo único valoramos también a las personas por su sentido espiritual, si bien es cierto los valores tienen importancia depende de su relación con la vida. Los valores no son fines en sí mismos, sino mediaciones de la vida. Solo la vida es fin.

Se realizará un Taller pedagógico con las siguientes actividades:

- Organizar grupos de trabajo identifica la cualidad que confiere valor a cada uno de los seres humanos.
- Leer el texto
- contestar preguntas
- Exponer en plenaria
- Buscar ejemplos de valor ético y valor económico
- Establecer conclusiones y recomendaciones.

Actividad 3

Desarrollo de la Técnica Lluvia de Ideas

Nombre del Proyecto	El Estudiante y sus valores en la Escuela y su hogar
Fecha	Duración 3 horas Abril 2012
Problema	¿La falta de formación y fortalecimiento en valores del estudiante en la escuela y el hogar conlleva al mal comportamiento de los estudiantes?
Objetivo	Señalar las posibles alternativas para mejorar la formación del estudiante y sus valores en la escuela y el hogar.

Es una debilidad la práctica de valores en los estudiantes de la institución educativa por lo tanto hay que fortalecer los valores en los estudiantes es una necesidad básica y prioritaria en el quehacer educativo para la formación integral del ser humano para lograr ser líderes con éxito en la gestión que emprendan tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- Crear espíritu proactivo y precursor capaz de intuir el futuro para hacer frente a los desafíos y retos en la vida
- Sentido de orientación y visión del futuro
- Mantener buenas relaciones con los seres que le rodean
- Capacidad para compartir valores
- Brindar apoyo y colaborar a los que le rodean
- Credibilidad en sus acciones

Para realizar esta actividad utilizando la técnica Lluvia de ideas y dramatización.

Actividad 4

Desarrollo de un Taller Pedagógico

Nombre del Proyecto	El hogar como punto inicial de formación de valores
Fecha	Duración 3 horas Abril 2012
Problema	¿La falta de formación valores en el hogar conlleva al mal comportamiento de los estudiantes?
Objetivo	Concienciar a los componentes del hogar de la responsabilidad de formación en valores

Es necesario fortalecer los valores en cada uno de los hogares de las estudiantes de la institución porque son parte de la vida humana constituyéndose en un bien máximo y proteger la vida propia y la de los demás, el fortalecimiento de los valores éticos y morales llevan al hombre hacer el bien actuar con justicia y hablar la verdad a vivir con tranquilidad, orden y armonía en la familia, contribuyen positivamente en el contexto familiar y para conceptualizar esta actividad se realizará un taller pedagógico con los padres de familia y se realizará de la siguiente manera:

- Formar grupos de trabajo
- Recibir explicaciones y materiales sobre el desarrollo del taller
- Contestar preguntas
- Exposición de trabajos
- Realizar una dramatización sobre el valor la justicia
- Establecer conclusiones y recomendaciones.

7.5. Localización y cobertura espacial

La propuesta, de ser aceptada, se aplicará en la Escuela Fiscal “Amazonas” de la ciudad de Zamora durante el año lectivo 2011-2012

7.6. Población objetivo

La población objetivo de la presente propuesta es la Directora, los Profesores, Estudiantes y Padres de Familia de la Escuela Fiscal “Amazonas” de la ciudad de Zamora.

7.7. Sostenibilidad de la propuesta

Para el desarrollo de esta propuesta de mejora se contará con los siguientes recursos:

1	Recursos humanos	- Colaboración de la Directora de la Escuela “Amazonas. - Colaboración de los docentes - Colaboración de los alumnos - Colaboración de padres de familia
2	Recursos tecnológicos	- Computadora - Data shop
3	Recursos Materiales	- Explicaciones de los temas por escrito - Esferos - Carpeta - Hojas de papel para apuntes personales - CDS - Refrigerios
4	Recursos Físicos	- La infraestructura de la escuela - Sala de reuniones - otros
5	Recursos Económicos	- Financiamiento de la Escuela y el Profesorado
6	Recursos Institucionales u Organizacionales	- Escuela “Amazonas” de la ciudad de Zamora

7.8 Presupuesto

Copias de textos	\$10 dólares
Esferos	\$5 dólares
Hojas de papel boom	\$3 dólares
Carpetas	\$3 dólares
CDS	\$ 5 dólares
Refrigerio	\$ 5 dólares
Alquiler de Data Shop	\$ 5 dólares
Imprevistos	\$ 5 dólares
Total	\$38 dólares

7.9 Cronograma

no	Actividades	Duración	Fechas tentativas	Horario tentativo	Responsables
1	El Director y Profesor en la formación de valores en sus estudiantes”	3 horas en un día	Abril 2012	De 09h00 a 12h00	Autor de la Propuesta
2	Propuestas de intervención para formar valores en los estudiantes	3 horas en un día	Abril 2012	De 09h00 a 12h00	Autor de la Propuesta
3	El estudiante y sus valores en la Escuela y su hogar	3 horas en un día	Abril 2012	De 09h00 a 12h00	Autor de la Propuesta
4	El hogar como punto inicial de formación de valores	3 horas en un día	Abril 2012	De 09h00 a 12h00	Autor de la Propuesta

7.10 Resultados esperados

Se estima que con la aplicación de esta propuesta, se logrará:

- Cambio de actitud de los participantes en cuanto a sus valores
- Los participantes, conforme el avance de la capacitación deberán demostrar en las instancias de relatorías y talleres, las experiencias de aplicación en el aula, con sus estudiantes, de la teoría y de la práctica sugerida y consensuada
- Podrán reflexionar sobre sus actitudes actuales comparados con los valores aprendidos
- Los Padres de familia, buscaran soluciones para mejorar la comunicación con sus hijos y mejorar los aprendizajes de valores aprendidos.

8. BIBLIOGRAFIA

- Alvares, José(2006). Ética, editorial el Buho Ltda., Bogotá.
- Casasús, Juan (2004). Problemas de la gestión educativa en América Latina: o la tensión entre los paradigmas de tipo A y de tipo B (versión preliminar). París, Unesco.
- Dávila L. de Guevara, Carlos (2005). Teorías organizacionales. Documentos Institucionales, Colegio Santa María PEI -Una comunidad que enseña y aprende-, Editorial Javegraf impresores, Bogotá - Colombia.
- Chiavenato I. (1993) Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones. México: McGraw Hill.
- Fuegel, Cora Y Montoliu María Rosa (2000). Innovemos el aula. Creatividad, grupo y dramatización, Barcelona, Octaedro..
- Gallart, María Antonia (2000). Formación, pobreza y exclusión. Montevideo, Cinterfor.
- Goikoetxea, J (2006). La naturaleza de la dirección y la amplitud de la red de apoyo interno como dos dimensiones fundamentales de la capacidad interna de desarrollo de los centros. Actas VII Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas (C.I.O.I.E.). Universidad del País Vasco.
- Gómez Cervantes Teresa, Ramírez Díaz Antonio, Díaz Vega Luis Manuel (2008). El estudiante de secundaria. Proceso de adaptación y reprobación. Reporte de investigación de la Universidad Pedagógica Nacional, unidad 144. En Compilación de Resúmenes Analíticos en Educación. Dirección General de Posgrado e Investigación Educativa. Secretaría de Educación Jalisco.

- Goleman D. (2004) ¿Qué hace a un líder? Harvard Business Review America Latin
- García, JR; Falcón, P. 2007. “La gestión escolar como medio para lograr la calidad en instituciones públicas de educación primaria en Ensenada, Baja California”. Extraído el 13 de febrero de 2012 desde <http://iide.ens.uabc.mx/blogs/mce/files/2011/03/Tesis-Jihan-Garc%C3%ADa-Poyato.pdf>
- García L, L.A. 1996. Gestión Educativa. 4 p.
- **Graffe, GJ. 2002. Gestión educativa para la transformación de la escuela.** Escuela de Educación Universidad Central de Venezuela. Extraído el 13 de febrero de 2012 desde <http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S0798-97922002000300007&script=sciarttext>
- Uribe, M. (2005). «El Liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior». *Revista PREALC-UNESCO*.
- UNESCO (2005). [Informe de Seguimiento de la Educación para Todos en el Mundo 2005: El imperativo de la calidad](#). Consultado el 24 de noviembre de 2006.
- Romero, E. 2006. Clave del desarrollo de habilidades de liderazgo empresarial. Extraído el 13 de febrero de 2012 desde <http://www.equiposytalento.com/tribunas/key-school/clave-del-desarrollo-de-habilidades-de-liderazgo-empresarial/>
- Zaleznik, A. 2004. “¿Directivos y líderes, son diferentes?”. Harvard Deusto no. 126, julio del 2004. 38 p.

9. APENDICES



ESCUELA FISCAL DE NIÑAS "AMAZONAS"
Dirección Av. del Maestro y Francisco de Orellana
Teléfono- 2605075
Zamora- Ecuador

Of. Nro.148-EFNAZCH.

Zamora a, 27-06-2011

Sra. Lic.

Marlene Gordillo M.

PROFESORA CONTRATADA DE LA ESCUELA FISCAL DE NIÑAS "AMAZONAS".

Ciudad.-

De mis consideraciones.

Comendidamente llego a usted con un respetuoso saludo, a la vez que le auguro muchisimos éxitos en sus estudios, siga adelante siendo eficiente en sus funciones.

Refiriendome al oficio número 0001 de fecha 27 del presente mes y año, en la cual solicita, **AUTORIZACIÓN** para realizar el proyecto de **INVESTIGACIÓN 1** con el Tema **GESTIÓN LIDERAZGO Y VALORES EN LA ESCUELA FISCAL DE NIÑAS "AMAZONAS" DE LA CIUDAD DE ZAMORA EN LA EDUCACIÓN BÁSICA, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2011-2012**; en el plantel al respecto le indico a usted que con mucho gusto se le acepta realizar el trabajo solicitado.

Atentamente,


Lic. Carmen Orellana O.
DIRECTORA (E.)



ESCUELA FISCAL DE NIÑAS "AMAZONAS"
Dirección Av. del Maestro y Francisco de Orellana
Teléfono- 2605075
Zamora- Ecuador

NÓMINA DEL PERSONAL DOCENTE DE LA ESCUELA FISCAL
OPAMAZONAS

Nº	NÓMINA	TÍTULO
01	Orellana Quezada Carmen Georgina	Licenciada en Ciencias de la Educación
02	Romero Díaz Martha Isabel	Licenciada en Educación Básica
03	Abarca Alvarado Sonia Mariana	Licenciada en Ciencias de la Educación
04	Salinas Sarmiento Teresa Magdalena	Profesora en Educación Primaria
05	Jaramillo Viera Doris Corina	Licenciada en Ciencias de la Educación
06	Villalta Ortega Juana Alicia	Licenciada en Ciencias de la Educación
07	Suquilanda Yaguachi Gloria Yolanda	Licenciada en Ciencias de la Educación
08	Moreno Iñiguez Almida Itamar	Licenciada en Ciencias de la educación
09	Jumbo Masache Luz Bertila	Bachiller en Ciencias de la Educación
10	Chalán Esparza Gladys María	Licenciada en Ciencias de la Educación
11	Orellana Zaruma Rosa Cristina E.	Licenciada en Educación Primaria
12	Japa Cruz Inés Edith	Licenciada en Ciencias de la Educación
13	Piedra Vásquez Martha Esperanza	Licenciada en Ciencias de la Educación
14	Gómez Ayora Martha Elisa	Licenciada en Ciencias de la Educación
15	Insuasti Salazar Ana Enriqueta	Profesora de Educación Primaria
16	Jaramillo Vivanco Angélica Indaura	Licenciada en Ciencias de la Educación
17	Guerrero González Elsie Leonor	Licenciada en Ciencias de la Educación
18	García Peñarreta Rosa Etelvira	Profesora de Educación Primaria
19	Chacón Regalado Kathy	Licenciada en Ciencias de la Educación
20	Sánchez Sánchez Gladis Esmérita	Licenciada en Ciencias de la Educación
21	Gordillo Mera Sabina Marlene	Licenciada en Educación Básica
22	Puchaicela León Gabriela	Profesora en Idioma extranjero
23	Minga Sarango Rosa Angelina	Psicorreabilitadora y Profesora de Educación Especial
24	Morales Tello Patricio Iván	Licenciado en Ciencias de la Educación

Lic. Carmen Orellana D.

DIRECTORA

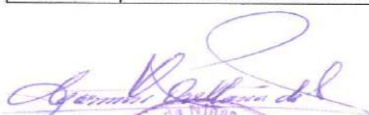




ESCUELA FISCAL DE NIÑAS "AMAZONAS"
Dirección Av. del Maestro y Francisco de Orellana
Teléfono- 2605075
Zamora- Ecuador

NÓMINA DE NIÑAS DE SEPTIMO AÑO PARALELO "A"

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES
01	ALMACHE CHERREZ ODALIS NICOLE
02	AVANANCHI PUMA DAMARIS CAROLINA
03	AWAK CHIRIAP DELSY MABEL
04	BENITEZ CUNANCHI NAYELI LISBETH
05	CAJAS SOTO NAHOLY BELEN
06	CAGUANA TELENCHANA LISBETH MONSERRATE
07	CHINGUIÑI CALLE MONICA NARCISA
08	GOMEZ AVANANCHI ERIKA MISHEL
09	LAVANDA ZABALA JEANETH ALEXANDRA
10	LEON LOJANO DAYANA GISELA
11	LOJANO JARRO MARÍA DEL CISNE
12	DELGADO JIMENEZ KAREN LISSETH
13	MASA GUAMAN GINA ASTRID
14	MULLO MOROCHO LISBETH ESPERANZA
15	OBACO ROMERO ANGIE NOEMI
16	ORELLANA SIGCHO MARIAN SKARLET
17	ORTIZ ORDÓÑEZ KARLA LIZBETH
18	PAQUI MAZA JHESSLY ADRIANA
19	PAUTA LEON ELIZABETH NATHALIA
20	PERALTA PINEDA DARLY MISHEL
21	PINEDA GUAMAN LIRIS MILENA
22	PINEDA ZAMBRANO FANNY ROCIO
23	PULLAGUARY PACCHA CINDI MARIUXI
24	RUIZ RAMON MARTHA ALICIA
25	SALINAS LEON KARLA MISHEL
26	TENE TENEZACA GILDA CRISTINA
27	UCHUARI DAVILA GISELA TAILI
28	UCHUARI DOCTA MARILYN ESTEFANIA
29	VILLAREAL MACIAS KATYA ADRIANA


Lic. Carmen Orellana
DIRECTORA




MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA
Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

ENCUESTA A DIRECTIVOS

La presente encuesta, ha sido diseñada con fines de investigación.

Respetuosamente solicitamos a Ud. Contestar el siguiente cuestionario.

Sus respuestas serán de gran validez para nuestra investigación.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino () femenino ()

Edad: 25 -30 años () 31-35 años () 36-40 años ()
41-45 años ()

46-50 años () 51-55 años () 56-60 años ()
61 y más ()

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo:

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia:

Cantón:

Sector: Urbano () Rural ()

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

1. Tipo de establecimiento:

a. Fiscal ()

b. Fisco misional ()

c. Municipal ()

d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

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

a. El Rector organiza tareas en una reunión general cada trimestre ()

b. Coordinadores de área ()

c. Por grupos de trabajo ()

d. Trabajan individualmente ()

e. Otros(indique cuáles).....
.....

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

a. El número de miembros en la institución ()

b. Los resultados obtenidos en la institución ()

c. El valor y tiempo empleados en la institución ()

d. Otros
(especifique).....
.....

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

SI () no ()

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

a. Director ()

b. Rector ()

c. Consejo Directivo ()

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

SI () no ()

7. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

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

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

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

Si () no ()

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA

Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

ENCUESTA A DOCENTES:

Sr. Profesor:

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

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de los parámetros establecidos. Continuación responda, SEGÚN SU PROPIA EXPERIENCIA PERSONAL.

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. SIEMPRE
2. A VECES
3. NUNCA

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

nombre del establecimiento educativo

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia:

Cantón:

Sector: Urbano: () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

- a. Fiscal ()
- b. Fisco misional ()
- c. Municipal ()

d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino () femenino ()

Edad: 25 -30 años () 31-35 años () 36-40 años ()
41-45 años ()
46-50 años () 51-55 años () 56-60 años ()
61 y más ()

2. CUESTIONARIO

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA
Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

ENCUESTA A ESTUDIANTES

Estudiante:

Este cuestionario intenta recabar sus opiniones acerca de la ADMINISTRACIÓN, GESTIÓN Y LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES DEL CENTRO EDUCATIVO en que actualmente se encuentra.

El cuestionario evalúa sus percepciones sobre el AMBIENTE REAL/CLIMA ESCOLAR que existe en el establecimiento.

Le pedimos que **LEA ATENTAMENTE** cada una de estas situaciones.

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

- a. Siempre
- b. A veces
- c. Nunca

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo:

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia:

Cantón:

Sector: Urbano ☐ Rural ☐

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

MATERIA DE ESTUDIO

- a. Fiscal. ☐
- b. Fisco misional. ☐
- c. Municipal. ☐
- d. Particular laico. ☐

e. Particular religioso. ()

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino () femenino ()

Edad: _____

2. CUESTIONARIO

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA
Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

Estudiante:

Este cuestionario intenta recabar sus opiniones acerca de la ADMINISTRACIÓN, GESTIÓN Y LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES DEL CENTRO EDUCATIVO en que actualmente se encuentra.

El cuestionario evalúa sus percepciones sobre el AMBIENTE REAL /CLIMA ESCOLAR que existe en el establecimiento.

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de estas situaciones.

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo:

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia:

Cantón:

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino () femenino ()

Edad: _____

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	Siempre	A veces	Nunca
1. Conoce usted cuales son los directivos de la institución educativa de sus representados			
2. Cuando acude al centro educativo de sus representados identifica con facilidad las distintas dependencias			
3. Ha identificado en el centro educativo postulados como la misión visión entre otros			
4. Durante el año lectivo en el centro educativo se cuenta con los diferentes materiales de trabajo			
5. Las aulas educativas se encuentran adecuadas para brindar una educación correcta de calidad y calidez			
6. En la institución educativa conoce usted si existen laboratorios debidamente equipados en las áreas de informática, opciones prácticas y ciencias naturales			
7. Conoce usted si se aplica el código de convivencia, reglamento interno en la institución educativa para faltas cometidas por la comunidad educativa			
8. Considera usted que la institución educativa se encuentra organizada de una manera correcta			
9. Existen el personal adecuado para brindar clases en las diferentes áreas educativas			
10. Los actuales administradores de la escuela tienen las aptitudes de liderazgo que les permitan orientar hacia una mejor educación			
11. Considera usted que sus representados adquieren los suficientes valores éticos y morales en la escuela			
12. Tiene conocimiento usted si en la escuela se han originado problemas en la comunidad educativa por falta a los valores éticos y morales			
13. Cree usted que los docentes sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.			
14. Conoce usted si la ética y los valores se enseñan con el ejemplo			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

- i. Particular laico ()
- j. Particular religioso ()

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

.....

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

.....
.....
.....
.....

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

.....
.....
.....
.....

8.- ¿En el caso de existir anti valores ¿Cuáles son

.....
.....
.....
.....

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN