



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

SEDE IBARRA

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

“Gestión liderazgo y valores en el Colegio Nacional Técnico Leovigildo Loayza Loayza, de la provincia de el Oro, durante el periodo 2011-2012”

Tesis de Grado

AUTOR:

Loaiza Torres, Sandra Rosibel

DIRECTOR:

Granda Lazo, Cesar Willam, Mgs

CENTRO UNIVERSITARIO PIÑAS

2012

Certificación

Magister.

César William Granda Lazo

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de investigación, denominado: "Gestión, liderazgo y valores en el Colegio Nacional Técnico Leovigildo Loaiza Loaiza", realizado por el profesional en formación: Loaiza Torres Sandra Rosibel, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnico Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, octubre del 2012

f)

Cesión de derechos

“Yo, Loaiza Torres Sandra Rosibel, declaro ser autor(a) 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”.

f.....

Autor: Loaiza Torres Sandra Rosibel

Cedula: 0704902584

AGRADECIMIENTO

El presente Documento es un esfuerzo en el cual, directa o indirectamente, participaron varias personas, en especial el apoyo brindado por la entidad Educativa, el Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loaiza Loaiza", sus directivos, Personal Administrativo y Docente, aportando en el proceso Investigativo de esta tesis, ayudando en su desarrollo y ejecución.

Agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, que hizo realidad este anhelo, a sus docentes por su participación que ayudaron esencialmente con comentarios en todo el proceso de elaboración de la Tesis y sus atinadas correcciones.

Dejo constancia de mi profundo agradecimiento a Dios, por guiarme e iluminarme y permitirme cumplir este sueño.

A mis Padres y hermanos que me acompañaron en esta aventura que significó la maestría y que, de forma incondicional, entendieron mis ausencias y mis malos momentos. A tía Mayra, que desde un principio hasta el día hoy sigues dándome ánimo para terminar este proceso.

DEDICATORIA

Con inmenso cariño y respeto dedico esta tesis

A Dios que me dio la oportunidad de vivir y aceptar sus designios, en luchar para realizarme profesionalmente con el coraje y fuerza de seguir adelante alcanzando metas y anhelos propuestos.

Con mucho cariño principalmente a mis padres que han estado conmigo en todo momento. Gracias por haberme inculcado a estudiar, por haber creído en mí y lograr a tener una carrera para mi futuro, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre han estado apoyándome y brindándome todo su amor, por todo esto les agradezco con todo el corazón que estén conmigo.

A mi tía Mayra Loaiza por haber compartido conmigo triunfos, alegrías, también éxitos y por haber sido participe con su apoyo en todo este tiempo de maestría.

ACTA DE COMPROMISO

Por motivo de ser estudiante del tercer ciclo de maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, en la Universidad Particular de Loja, en la ejecución de la elaboración de la tesis para la obtención del título de Magister, me encuentro elaborando el proyecto de tesis, con el tema Gestión, Liderazgo y Valores en la administración de los Centros Educativos, para lo cual escogido al Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza", establecimiento el cual usted dirige como rector, para realizar la investigación, análisis y aplicación del tema, según los parámetros que la Universidad establezca, es mi compromiso dejar constancia de mi trabajo al centro educativo, para su eficaz desenvolvimiento en aras de mejoras al crecimiento educacional, y administrativo, desarrollando a sus estudiantes importantes valores y actitudes, que le ayudaran en su tarea y adquisición de conocimientos siendo su fortaleza el alcanzar propósitos que se visualicen hacia su futuro profesional.

2.1.1. Concepto

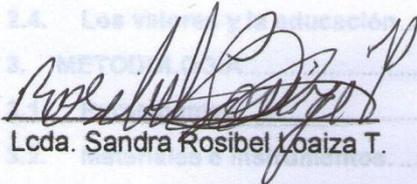
Ante lo expuesto requiero de su compromiso en calidad de autoridad dentro de la Institución, para autorizar la investigación dentro del establecimiento y recopilación de datos a Directores, jefes de área, padres de familia y estudiantes, a base de encuestas o entrevistas, que harán factible el proceso investigativo.

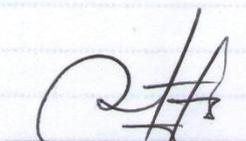
2.2. Tipos de liderazgo

Esta acta de compromiso es firmada la Lcda. Sandra Rosibel Loaiza Torres y el Ing. Jorge Torres León, rector del Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loaiza Loayza".

2.2.1. Concepto de Directivo:

Piñas, 22 de Julio del 2011


Lcda. Sandra Rosibel Loaiza T.


Ing. Jorge Torres L.
Rector del Colegio

Encuestas

4. RESULTADOS

4.1. Diagnóstico

4.1.1. Los instrumentos de Gestión Educativa en donde se evidencia la Gestión en Liderazgo y Valores

4.1.1.1. El Manual de Organización

4.1.1.2. El Código de Ética

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido	Pág.
CERTIFICACIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
AUTORÍA.....	¡Error! Marcador no definido.
CESIÓN DE DERECHOS	¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA	V
ACTA DE COMPROMISO	¡Error! Marcador no definido.
ÍNDICE DE TABLAS	IX
RESUMEN.....	X
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. MARCO TEÓRICO	3
2.1. La gestión educativa	3
2.1.1. Concepto	3
2.1.2. Importancia	5
2.1.3. Tipos de gestión:.....	7
2.2. Liderazgo educativo.....	8
2.2.1. Concepto	9
2.2.2. Tipos de liderazgo.....	9
2.2.3. Características	10
2.3. Diferencias entre directivo y líder.....	12
2.3.1. Concepto de Directivo:	12
2.3.2. El líder	13
2.4. Los valores y la educación	15
3. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Participantes.....	18
3.2. Materiales e instrumentos.	24
Encuestas:.....	25
4. RESULTADOS	30
4.1. Diagnostico.....	¡Error! Marcador no definido.
4.1.1. Los Instrumentos de Gestión Educativa en donde se evidencia la Gestión en Liderazgo y Valores.....	30
4.1.1.1. El Manual de Organización	30
4.1.1.2. El Código de Ética:	31

4.1.1.3.	El Plan Estratégico:	32
4.1.1.4.	El Plan Operativo Anual (POA)	32
4.1.1.5.	El Proyecto Educativa Institucional (PEI)	34
4.1.1.6.	Reglamento Interno:	35
4.1.2.	La Estructura Organizativa de la Unidad Educativa	37
4.1.2.1.	Misión y Visión	37
4.1.3.	El Organigrama	38
4.1.3.1.	Funciones por áreas y departamentos.....	39
4.1.3.2.	El Clima Escolar y Convivencia con Valores	41
4.1.3.3.	Dimensión Pedagógica Curricular y Valores	41
4.1.3.4.	Dimensión Organizativa Operacional y Valores:	41
4.1.3.5.	Dimensión Administrativa, Financiera y Valores	42
4.1.3.6.	Dimensión Comunitaria y Valores	42
4.1.4.	Análisis del FODA	43
4.2.	Resultados de encuestas y entrevistas	49
4.2.1.	De los Directivos	49
4.2.2.	De la encuesta a Docentes	57
4.2.3.	De la encuesta a Estudiantes	60
4.2.4.	De la Encuesta a Padres de Familia:	62
5.	DISCUSIÓN	65
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
7.	PROPUESTA DE MEJORA	71
7.1.	Tema:	71
	EDUCAR PARA LA VIDA FOMENTANDO VALOREZ Y LIDERAZGO	71
7.2.	Justificación:	71
7.3.	Objetivos de la Propuesta:	73
7.4.	Actividades	74
7.5.	Localización y Cobertura Espacial	75
7.6.	Población Objetivo	76
7.7.	Sostenibilidad de la Propuesta	76
7.8.	Presupuesto	77
7.9.	Cronograma de Actividades	78
8.	BIBLIOGRAFÍA ¡Error! Marcador no definido.	
	Anexos	82

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA	TITULO	Pág.
Tabla N° 1	Directivos por sexo	28
Tabla N° 2	Personal Directivo por edad:	29
Tabla N° 3	Según título académico	29
Tabla N° 4	Docentes por sexo	30
Tabla N° 5	Docentes por edad	30
Tabla N° 6	Docentes por sexo	30
Tabla N° 7	División por aéreas o/departamentos	31
Tabla N° 8	Por edad	31
Tabla N° 9	Total de alumnos por curso	32
Tabla N° 10	Total de estudiantes del colegio por género	32
Tabla N° 11	Estudiantes por especialidad	32
Tabla N° 12	Forma de organización de los equipos de trabajo en el Centro Educativo	57
Tabla N° 13	Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la Organización. Tabla	58
Tabla N° 14	Las tareas de los miembros de la Institución y el manual de normas.	58
Tabla N° 15	El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones.	58
Tabla N° 16	Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos	59
Tabla N° 17	La administración y liderazgo del centro educativo promueve	59
Tabla N° 18	Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una Institución	60
Tabla N° 19	Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la Institución Escolar	61
Tabla N° 20	Organismos que integran la Institución	61
Tabla N° 21	Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores	62
Tabla N° 22	Los departamentos didácticos y sus acciones	62
Tabla N° 23	Material de Planificación Educativa	63
Tabla N° 24	Resultados de la encuestas a docentes	64
Tabla N° 25	Resultados de la Encuesta a Estudiantes	65
Tabla N° 26	Resultados de la Encuesta a Padres de Familia	67

RESUMEN EJECUTIVO

Surge el interés de conocer el desempeño del Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza". Este estudio enmarca la aplicación del método de observación directa, experimental y estadístico desarrollado por medio del análisis, comparación y descripción, hemos establecido la ausencia de varios Instrumentos de Gestión Educativa y Estructura Organizativa para el desarrollo académico, administrativo del establecimiento.

Así mismo los datos estadísticos que sostiene este sondeo vienen de los resultados obtenidos por la aplicación de los materiales para la investigación, para ello se utilizó encuestas a docentes, estudiantes y padres de Familia, también las entrevistas desarrolladas a los directivos de esta Unidad Educativa.

Las que determinaron que hace falta incentivar el liderazgo en la organización, para conseguir objetivos de evolución científica, pedagógica y tecnológica acorde al contexto actual. Educar con pasión, amor y conductas que regulen a docentes, directivos, desarrollando positivamente a nivel interno y externo de la Institución.

Para el efecto se desarrolló una propuesta de mejora, en ella se plantea los recursos necesarios para mejorar la gestión, liderazgo y valores como un recurso indispensable para brindar una educación de calidad.

1. INTRODUCCIÓN

En la organización donde se ha desarrollado la investigación como es el Colegio Nacional Técnico " Leovigildo Loayza Loayza", su principal objetivo es brindar educación dentro del ciclo básico y de bachillerato, el problema de gestión, valores y liderazgo, en este colegio radica en la falta de planes innovadores que sirvan fundamentalmente al estudiante y su tarea académica de aprendizaje, dentro del Plan Anual se registran algunas actividades a llevarse a cabo, para tratar de mejorar este asunto, el centro educativo cuenta con muy pocos instrumentos de gestión educativa sobre todo los que mejoran la relación y comunicación entre directivos-docentes y alumnos como es el Manual de Organización y Plan Educativo Institucional (PEI).

La necesidad de responder constantemente y con éxito a una sociedad cada vez más exigente y cambiante. A llevado a desarrollar aspectos importantes que se logran con su ejecución de identificar problemas, manejar un equipo de trabajo y establecer un ambiente factible. En ello la Institución ha desarrollado programas de actividades con los alumnos pero no profundiza sobre el desarrollo del clima laboral dentro de la Institución.

Para que un establecimiento educativo, pueda jugar un papel estratégico, debe superar restricciones actuales, parte de las cuales radican en el ámbito de lo institucional, en sus deficiencias en materia de organización y gestión. Esta debe tener forma estratégica, desarrollo de la planificación, que se seleccione a las personas que se considera capaces para realizarlo (Directivos, docentes, y administrativos), que son integrantes en esta Unidad Educativa, que programen y ejecuten acciones que se solucionen problemas, que se generen recursos y se los administre, contar con el equipo humano óptimo y realizar las acciones que se necesitan. Esta Investigación ayudará a que se ejecuten proyectos de liderazgo y valores entre directivos, personal y estudiantes que se identificará con las acciones pedagógicas impartidas.

El liderazgo y la gestión son elementos básicos de los procesos de dirección organizativa; los valores son los propósitos que posibilitan la animación, dinámica e

interés de los involucrados. Este proyecto aborda el proceso a ser llevado por parte de Institución Educativa para lograr la transformación de la institución que dirige a fin de que pueda ofrecer un servicio de excelencia.

En la investigación desarrollada se concluye que los instrumentos educativos el Proyecto Educativo Institucional (PEI), Proyecto Organizativo Anual, Manual de Organización son ineficientes y ausentes en la organización. Impidiendo así que algunos objetivos institucionales se logren. Así, se analiza el perfil que debe tener el establecimiento, en el proceso de dirección a ejercer, el conjunto de competencias requeridas para ello, tales como: liderazgo, toma de decisiones y generación de un clima de participación y trabajo en equipo en la institución, junto al instrumental metodológico requerido para lograrlo.

Además aspectos que impidieron la investigación se detectaron inconvenientes, se describe la falta de trabajo en equipo dentro de la institución, falta de comunicación en los directivos para el desarrollo investigativo, que fueron un factor importante en la parte de diagnóstico como también aplicación de las encuestas que no se prestó la debida ayuda por parte de los docentes de la Institución reusándose algunos de ellos ha serlo.

Entre los principales objetivos y conclusiones que se hacen presentes en esta Investigación, es la gestión en liderazgo y valores que además son participes en el desarrollo de la propuesta en la Entidad Educativa que se destaca la importancia para lograr su transformación a un clima laboral y escolar de excelencia, como también analizar la gestión administrativa y la estructura organizativa para incentivar la ejecución de los proyectos educativos institucionales; promover el liderazgo en la convivencia, en el proceso de enseñanza, y también determinar actividades que fomenten el establecimiento educativo para radicarlos valores y principios en la comunidad educativa en educar con iniciativa, amor y para la vida.

La función de dirigir una institución educativa representa un gran compromiso desde la perspectiva profesional, además con la sociedad en educar, fomentar valores y moldear el perfil de un gran hombre competitivo y eficiente antes los retos actuales al que estamos inmersos. La importancia del liderazgo dentro de Institución Educativa en la toma de decisiones involucra a personal administrativo, docente, estudiante y padres de familia es decir toda la comunidad. Es por ello que invito hacer partícipe con su lectura y hasta ejecución de esta Investigación.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. La gestión educativa

2.1.1. Concepto

Este es proceso muy significativo dentro de la administración de la Institución Educativa y el Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loaiza Loaiza", para lograr sus propósitos emprendidos según su visión y misión organizacional. Según lo que se evidencio en la Investigación, falta planeación y dirección por parte de sus directivos para llevar a cabo una gestión que ayude al crecimiento educativo-organizacional.

Para esto se ha destacado importante tomar como referencia que es la Gestión como concepto y dos de sus principios que sirven de guía a los directivos de organizaciones "Que es un proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otros individuos, además es la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos, con el adecuado uso de los recursos disponibles" Ruiz G. (2007/08/23) *Gestión Institucional: conceptos introductorios* <http://www.educ.ar>

Los gestores y directivos son elementos imprescindibles para planear, dirigir y controlar las organizaciones que dieron lugar a la economía industrial urbana. Hoy en día, son ellos los que dirigen y supervisan el trabajo y el rendimiento de los demás empleados que no están en el área de gestión.

La gestión como proceso ¿Ha dicho usted alguna vez: «Esta empresa está mal gestionada», «La dirección es totalmente incompetente» o «La dirección está logrando éxitos en todos los aspectos»? Si es así, ¿qué significaban estas expresiones? Éstas implicaban que: 1) la gestión es un determinado tipo de trabajo y 2) algunas veces las actividades se llevan a cabo adecuadamente, pero otras veces no.

La gestión es un proceso que comprende determinadas funciones y actividades laborales que los gestores deben llevar a cabo a fin de lograr los objetivos de la empresa. Nixon. N (2010/04/27) *Liderazgo*. Recuperado de <http://www.acolomboha.org/>

En la gestión, los directivos utilizan ciertos principios que les sirven de guía en este proceso.

La gestión como disciplina: Clasificar la gestión como una disciplina implica que se trata de un cuerpo acumulado de conocimientos susceptibles de aprendizaje mediante el estudio. Así pues, la gestión es una asignatura con principios, conceptos y teorías.

La gestión y las personas Si usted dice: «Esta compañía tiene un equipo de gestión totalmente nuevo» o «Éste es el mejor gestor con el que he tenido que trabajar hasta ahora», usted se está refiriendo a los individuos que guían, dirigen y, de este modo, gestionan organizaciones. La palabra gestión, usada en este sentido, se refiere a las personas (gestores) que tienen a su cargo el proceso de gestión. Los gestores son las personas que asumen la responsabilidad principal por la realización del trabajo en una organización.

La perspectiva de la gestión desde el punto de vista de las personas tiene otro significado adicional. Se refiere a la importancia de los empleados con los que el gestor trabaja y a los que dirige en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Las personas son la sangre que da la vida a la organización. Sin ellos no se podría hablar de una empresa rentable o del lanzamiento con éxito de un nuevo producto.

Gestión, tal como se lo utiliza actualmente, proviene del mundo de la empresa y atañe a la gerencia. La gestión se define como la ejecución y el monitoreo de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarios para la consecución de los objetivos de la institución.

“La gestión, por consiguiente, implica un fuerte compromiso de sus actores con la institución y también con los valores y principios de eficacia y eficiencia de las acciones ejecutadas”. Díaz H (2006/04/13) *Desarrollo Organizacional en las Instituciones Educativas*. Recuperado de <http://pobservacion2006.espacioblog.com>.

Desde este marco conceptual se entiende que la conducción de toda institución supone aplicar técnicas de gestión para el desarrollo de sus acciones y el alcance de sus objetivos.

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos

pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales. Vélez C. (junio 2007) Gestión Motor Hacia la Calidad. Recuperado de <http://www.colombiaapre>

Definición personal de gestión

Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, por medio de la creación de una comunidad de aprendizaje donde se reconozca los establecimientos educativos como un conjunto de personas en interacción continua que tienen la responsabilidad del mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes, con el fin de formarlos integralmente para ser miembros de una sociedad. Todo esto ayuda a favorecer su calidad de vida y prepararlos para su vida en el mundo laboral.

2.1.2. Importancia

El proceso de gestión tiene su vital importancia en la Instituciones y para ello es necesario seguir los siguientes pasos como es planificar, organizar y controlar, están son dirigidas por la función de liderar. La planificación determina qué resultados ha de lograr la organización; la organización especifica cómo se lograrán los resultados planificados, y el control comprueba si se han logrado o no los resultados previstos. Todo esto se logra mediante la ejecución del líder o quien está al frente de la Organización como es el rector del Institución Educativa. Es por eso que parece importante profundizar las funciones de Gestión que según Deming, sostiene *“los gestores han de ser los líderes que marcan el camino para mejorar la calidad de productos y servicios mediante el esfuerzo de los trabajadores”*. Bustelo C y García E (Diciembre 2001) *Tendencias En La Gestión De La Información, La Documentación Y El Conocimiento En Las Organizaciones*. Buenos Aires. *Tendencias*.

Planificar

La función de gestión que Planificar determina los objetivos de la organización y establece las estrategias adecuadas para el logro de dichos objetivos. La calidad ha de ser un objetivo de alta prioridad en la planificación. Las funciones de organizar, dirigir y controlar se derivan de la planificación en la medida en que estas funciones llevan a la práctica las decisiones de planificación.

Los gestores, en todos los niveles de la organización, han de planificar. Los gestores perfilan, a través de sus planes, lo que la organización ha de llevar a cabo para lograr el éxito. Por diferentes que sean los enfoques que se dan a los planes, todos sin excepción tienen que ver con el logro de los objetivos de la organización a corto y a largo.

Organizar

Una vez elaborados la estrategia, los objetivos y los planes para el logro de los objetivos, los gestores deberán diseñar y desarrollar una organización apta para el cumplimiento de los objetivos propuestos. Así pues, la función de organizar consiste en la creación de una estructura de relaciones de trabajo y de autoridad que mejore y mantenga la calidad.

La función de organizar engloba las tareas identificadas en el proceso de planificación y las asigna a determinados individuos y grupos dentro de la empresa, de manera que puedan lograrse los objetivos establecidos en la planificación. Organizar implica, por tanto, la conversión de los planes en acción.

La función de organizar da lugar a una estructura organizativa que hace que la empresa pueda funcionar eficazmente como un todo coherente para lograr objetivos de calidad.

Liderar

La función de liderar, llamada algunas veces función de dirección o de motivación, supone liderar influir en los miembros de la organización para que actúen de tal modo que puedan lograrse los objetivos establecidos.

La función de liderazgo centra directamente su atención en los empleados de la organización, ya que su propósito principal es canalizar la conducta humana hacia objetivos de la organización, como el del logro de una mejor calidad. Un liderazgo efectivo es de suma importancia para la organización. Esta capacidad deberá desarrollarse especialmente en determinados niveles de gestión a medida que la competitividad global se vaya imponiendo.

Controlar

Un gestor, finalmente, debe asegurarse de que el rendimiento actual de la organización se Función de gestión que ajusta a lo planificado.

La función de controlar la gestión requiere tres elementos:

- 1) normas definidas de rendimiento,
- 2) información que señale las desviaciones entre el rendimiento real y las normas definidas y
- 3) acción de corrección del rendimiento

2.1.3. Tipos de gestión:

Dentro de la tarea del desarrollo de gestión dentro de una institución es necesario adoptar diversas estrategias y decisiones dependiendo el contexto y tipo de proyecto o gestión que se desarrolla en la organización, para ello hemos tomado como fuente de consulta los tipos de gestión que existen según:

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

- Gestión Estratégica: es un útil curso del área de Administración de Empresas y Negocios que ha sido consultado en 3593 ocasiones. En caso de estar funcionando incorrectamente, por favor reporta el problema para proceder a solucionarlo.
- Gestión Administrativo: es uno de los temas más importantes a la hora de tener un negocio ya que de ella va depender el éxito o fracaso de la empresa. En los años hay mucha competencia por lo tanto hay que retroalimentarse en cuanto al tema.
- Gestión Gerencial: es el conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas), dentro de organizaciones.
- Gestión Financiera: se enfoca en la obtención y uso eficiente de los recursos financieros.
- Gestión Pública: no más que modalidad menos eficiente de la gestión empresarial: Díaz M, Mota J, Tovar J. (Octubre 2008) Gestión y Tecnología, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, <http://johanatov.blogspot.es>

2.2. Liderazgo educacional

La tarea de fomentar el liderazgo en la Institución, es la manera importante de convertirla a ella y su visión educacional, en la tarea que educar que se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante. Es muy diferente que hablar de liderazgo solo, este lo compone una persona en común pero Liderazgo Educacional lo desempeña una Organización mediante significados (visión, cultura, compromiso, etc.) de un modo compartido con los miembros de la Unidad Educativa que logran obtener las metas comunes y compartidas. De acuerdo con lo expuesto, en la tarea investigativa diferenciamos que la parte directiva de institución, pone énfasis, dedicación y muestra liderazgo dentro de Institución pero este no encuentra apoyo de los docentes e iniciativa lo cual se hace difícil alcanzar objetivos, que son impuestos colectivamente no individual, la Organización la integran varias personas no una sola. Sosa M (2004) Recursos Humanos. Recuperado de <http://www.gestiopolis>.

2.2.1. Concepto

Así, el líder es un conductor de un grupo humano, y grupos humanos siempre han existido. Por ello, el hecho de que se hable de liderazgo hoy más que antes no significa que los líderes se hayan inventado hace poco, sino que su importancia en una sociedad tan globalizada, y más aún, en las empresas como organizaciones básicamente humanas ha vuelto la atención sobre el este tipo de persona.

Hablar de liderazgo es hablar de una relación de individuos y no de un individuo en particular. Consiste en la influencia de una persona sobre un grupo para conducirlo hacia unos fines que él determina.

El ser líder va relacionado con el uso del poder (y no tanto de la autoridad). Como se sabe, la autoridad viene dada por una investidura encargada por la sociedad a un individuo para que ostente el poder y los dirija. Obviamente, es una definición muy general, pero con un ejemplo basta: autoridad es la persona a la cual un individuo está sujeta por algún reglamento o ley. El líder es una persona que tiene poder y que lo usa correctamente hacia los fines óptimos para el bienestar del grupo que dirige.

En educación, se define liderazgo como la cualidad y capacidad que todo docente debe poseer. Todo profesor debe ser líder al momento de ejercer su labor en el aula. Pero además es importante plantearse las siguientes interrogantes sobre el desempeño de un docente líder: cuál es la estructura que favorece que una persona se sitúe en posiciones superiores a las de los demás, cuál es la naturaleza de la legitimidad que obtiene el líder y de dónde proviene. Para que un profesor sea considerado líder ante sus alumnos es necesario, en primer lugar, la actualización constante de su labor como educador, centrarse en la reflexión personal o grupal sobre su práctica educativa e intercambiar de experiencias o bien ampliar permanentemente su currículo con apoyos externos.

2.2.2. Tipos de liderazgo

Según los tipos de liderazgo se manifiesta un perfil y acción específica que se refiere a su comportamiento, decisión y modelo de orientación que adopta frente a las personas que dirige. *Existen tres tipos de líder: el Líder Democrático, el Líder Laissez-Faire ("Dejar Hacer"), y el Líder Autocrático: Torres Isabel (2009) Propuesta*

metodológica para la Administración. Universidad Para La Cooperación Internacional. Recuperado de www.iaapglobal.com/recurso_detalle.

Líder Democrático. Decide las cosas consultando a su equipo, pero mantiene el control. Esto es visto por su grupo como una valoración por el individuo, pero a veces el Líder Democrático es percibido como una persona insegura. ¿Cuándo es bueno? Cuando hay tiempo para analizar las opciones ante una decisión.

Líder Laissez-Faire. Ejerce poco control sobre los miembros del equipo. Esto inspira libertad de acción y creatividad, pero a veces genera poca motivación y deja el grupo a la deriva. ¿Cuándo es bueno? Cuando el grupo es maduro, responsable y está altamente motivado, o cuando tiene habilidades y talento muy altos.

Líder Autocrático. Domina a los miembros de su equipo por medio de la coerción, de la influencia y del poder. Esto genera una resistencia pasiva por parte del grupo. ¿Cuándo es bueno? Cuando hay que tomar decisiones urgentes, apremiantes, cuando hay situaciones límite.

2.2.3. Características

Se puede captar y reconocer enseguida a un líder que no necesariamente para ello tiene que demostrarse como Directivo o Autoridad de Organización, puede ser docente o administrativo, que posea ciertas habilidades y características propias, que es capaz de transformar y dirigir con iniciativa a un grupo. Es por ello que destacamos las siguientes características y cualidades que la persona Líder demuestra.

Conflictos del liderazgo

- 1-Masividad y calidad.
- 2-Necesidades y posibilidades de financiamiento.
- 3-Autonomía e intervención estatal.

Cualidades del líder

- Está dispuesto a correr riesgos.
- Audaz, inteligente.
- Vence su desánimo y las ideas negativas.

- Es paciente y consistente.
- Buen carácter.
- No le asusta ser un inconformista.
- Lucha por la calidad.
- Prevé las necesidades a largo plazo.
- Sabe enmarcar los objetivos del grupo.
- Apasionado por el cambio y lo nuevo.
- Hábil en la toma de decisiones.
- Arrastra y no empuja.
- Tiene autoridad moral.
- Aprender constantemente.
- Desarrollo de las personas e involucrar.
- Adaptabilidad.
- Creatividad.

Requisitos del líder

- Saber enmarcar los objetivos del colectivo.
- Portador de lo nuevo, creador incesante. Apasionado por el cambio.
- Tacto psicológico para tratar de acuerdo a las características particulares.
- Saber intuir y prever los problemas. Hábil en la toma de decisiones.
- Entusiasta y motivador. Inspira con su visión de futuro.
- Diseña, propicia en entorno que facilita la acción conjunta en individual.
- Apremia, transmite energía y desbroza el camino de la burocracia que lentifica la acción.
- Se ve a sí mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento.
- El líder resume y transmite historia.

Conocimientos del líder

- Conocimientos de las personas.
- Conocimientos de la práctica docente.
- Conocimientos de las teorías educativas y de dirección.
- Conocimientos de modelos y técnicas de investigación.

Habilidades del líder

- Habilidad para aceptar a la gente tal como es, no como uno le gustaría que fueran.
- Habilidad de acercarse a los problemas y a la relación humana en términos del tiempo presente y no del pasado.
- Habilidad por tratar a los que están más cerca de uno, con la misma cortesía que se dispensa a los desconocidos o a las visitas.
- Habilidad para confiar en otros, aún si el riesgo es grande: Sosa M (2004) Recursos Humanos. Recuperado de <http://www.gestiopolis>.

2.3. Diferencias entre directivo y líder

Muchas de las veces y en Entidades Educativas se lo han evidenciado que no necesariamente el directivo de la Institución es quien demuestra cualidades de liderazgo y el líder muchos de los casos no llega hacer director es por eso que consideramos importante enfocar la definición en dos grandes conceptos

2.3.1. Concepto de Directivo:

Es aquel que motiva y dirige al trabajador, para unirlo con sus compañeros y al equipo con los departamentos para que una empresa crezca eficaz y productivamente, así mismo cumple las metas y objetivos prometidas: González I. (2010/01/29) Que Es Un Directivo. Recuperado de <http://habilidadesdirectivas>.

Las Responsabilidades que un director tienes es controlar, incentivar, solucionar los problemas internos y externos, fijar objetivos y metas a corto y largo plazo, ejemplo, ¿cómo le va hacer y qué recursos va ocupar para llegar a las metas establecida?, el director tiene la responsabilidad de hacerle saber al trabajador cuando obra de mala forma e indicarle lo que se tiene que hacer para que desarrolle de manera eficiente sus labores. Algunas características que debe tener en cuenta un directivo son: proactivo, dinámico, flexible, innovador, seguro, responsable, eficiente y eficaz, tolerante, etc.

Los retos que encuentra un directivo en las organizaciones a nivel mundial, son los cambios, en nuestros días la tecnología va siempre un paso adelante de las personas que laboran, la competencia interna, es decir las rivalidades dentro de los

departamentos es un reto que muchas veces no se toma en cuenta, pero el hecho de que exista una buena comunicación entre ellos hará que la empresa siga un camino duradero, pues como se dice la unión hace la fuerza y eso es un punto importante dentro de las organizaciones, la competencia externa es un reto realmente fuerte pues los competidores, los precios, los productos, la calidad son la base para ver que el consumidor aliga con que marca o servicio se va a dirigir, la presión de superiores, el cumplir con las metas planeadas, las ventas requeridas son objetivos que se le plantean al director desde que empieza a trabajar en una organización.

2.3.2. El líder

Líder es quien, es capaz de influir en los demás. Es la referencia dentro de un grupo (ya sea un equipo deportivo, un curso universitario, una compañía de teatro, el departamento de una empresa, etc.).

Es la persona que lleva dentro del grupo; su opinión es la más valorada.

El liderazgo no tiene que ver con la posición jerárquica que se ocupa: Una persona puede ser el jefe de un grupo y no ser su líder y, al contrario, puede ser el líder sin ser el jefe. El jefe decide lo que hay que hacer en virtud de la autoridad que le otorga su posición jerárquica.

El líder, sin disponer necesariamente de esta autoridad jerárquica, tiene también capacidad de decidir la actuación del grupo en base a la influencia que ejerce, que viene determinada por la "autoridad moral" que ejerce sobre el resto del equipo. A los miembros del grupo les inspira confianza saber que al frente del mismo se encuentra el líder. Lo que caracteriza al líder es su habilidad para conducir equipos: Santos Juan (2011/11/18) Cómo usar el Pensamiento Crítico para ser un Líder Exitoso recuperado de <http://ec.globedia.com/>.

Consigue que cada miembro trabaje y aporte lo mejor de sí mismo en la lucha por alcanzar un objetivo común (sea ganar el campeonato, mejorar los resultados de la empresa, ganar las elecciones políticas, etc.).

Además de esta capacidad innata para gestionar equipos, el líder se caracteriza también por su visión de futuro. Es una persona que mira al largo plazo, que marca unos objetivos muy ambiciosos para la organización y que consigue ilusionar a su equipo en la búsqueda de los mismos.

El líder anticipa los cambios, se adelanta a los competidores. Una persona que no tuviera esta visión de futuro podría ser un buen gestor, un buen coordinador, pero nunca un auténtico líder.

Una persona a la que tan sólo le preocupara su bienestar futuro difícilmente podría ser el líder de una organización. Esta terminaría por rechazarlo. El líder representa para el resto del grupo un auténtico ejemplo de dedicación, de entusiasmo y de coraje.

Una persona que tuviera una gran visión de futuro pero que careciese de capacidad de ejecución podría ser un buen estratega, pero nunca un líder. Por último, hay que señalar que no es líder quien tiene las facultades para hacerlo.

Diferencia entre Líder y Directivo

El líder y el directivo manifiestan diferencias en su accionar, toma de decisiones y personalidad. Se puede decir el Directivo se hace, mientras que el Líder nace.

Define al líder como alguien con personalidad que generalmente ha nacido “dos veces”. Quien consideraba que la persona que había nacido dos veces, había pasado por circunstancias en su vida que le habían obligado a mirar a su interior y construir un mundo que no está regido por el sentimiento de pertenencia o de reconocimiento. El líder, a diferencia del directivo, construye su percepción del entorno a través de un fuerte sentimiento de identidad, completamente independiente e incluso a veces aislante de la sociedad en la que viven. Comparamos con la apreciación que hace: Zaleznik “las relaciones humanas en las estructuras dominadas por los líderes dan la impresión de ser por lo general turbulentas, intensas e incluso, en algunas ocasiones, desorganizadas”: Chavero A. (2011/12/17) Sobre El Aprendizaje y Otras Curiosidades. Recuperado de <http://achavero.blogspot.com/>

Estas comparaciones nos llevan a la afirmación de que un directivo nace y un líder se hace, con independencia de las aptitudes innatas que le pueden llevar a uno y otro a alcanzar dicha posición. Aunque también se considera que un directivo puede convertirse en líder. Ahora, que un líder se convierta en directivo no en muchas de las veces puede imposible.

Considero que un líder ha adquirido una visión humanista del mundo, ha comprendido como gestionar mejor sus emociones internas, ha auto gestionado situaciones de crisis personales que le han llevado a una madurez experimentar la destreza de sus propias emociones. Y considero que tras haber realizado un camino

tan intenso, es prácticamente imposible que el mapa del mundo se reduzca al del directivo nacido para dirigir.

2.4. Los valores y la educación

Los valores son formadores de personalidad óptimos para la persona, su desenvolvimiento diario a nivel positivo o negativo, alrededor de la educación es un factor importante, en lo que nos damos cuenta que el estudiante se encuentra mayor parte de su tiempo en el Establecimiento Educativo, es por eso y bajo su misión de formar principios y conocimientos al estudiante, van estableciendo el perfil de la persona profesional, con aspiraciones y con el objetivo de alcanzar sus metas. Por eso hemos creído necesario y de importancia destacar los valores en la educación y los modelos de la educación

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: Cornejo. M. (1996) *Cómo Educar en Valores, Materiales, Textos, Recursos y Técnicas*, México D. F. Editorial Grijalbo.

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

Los valores pueden ser realizados, descubiertos e incorporados por el ser humano, por ello reside su importancia pedagógica, esta incorporación, realización, descubrimiento son tres pilares básicos de toda tarea educativa; necesitan la participación de toda la comunidad educativa en forma coherente y efectiva.

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

Una vez que los alumnos interioricen los valores, éstas se convierten en guías y pautas de conducta, son asimilados libremente y nos permiten definir los objetivos de vida que tenemos, nos ayuda a aceptarnos y estimarnos como somos, la escuela debe ayudar a construir criterios para tomar decisiones correctas y orientar nuestra vida, estas tomas de decisiones se da cuando nos enfrentamos a un conflicto de valores, otro de los objetivos de esta educación es ayudar al alumno en el proceso

de desarrollo y adquisición de las capacidades para sentir, pensar y actuar; como vemos tan solo no es una educación que busque integrarse en la comunidad sino que va mas allá busca la autonomía, la capacidad crítica para tomar decisiones en un conflicto ético.

Modelos de educación moral

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

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

- Modelos de la construcción de la personalidad moral.- Parte de la idea de que la moral no es algo adquirido a priori sino que se entiende como un producto cultural cuya creación depende de cada individuo y del conjunto de todos ellos.

Los valores en el currículo

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

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

En el diseño curricular, la educación en valores se encuentra en los objetivos de enseñanza generales, esta educación es abierta y flexible, es abierta porque cada profesor en su centro la define y una vez tomada la decisión debe ir en el PEI. Los valores también se muestra en los contenidos actitudinales por ello se encuentran en cada sesión de aprendizaje.

Estos temas entran de lleno en la educación en valores, aquí se hablan de valores y debe estar expresado en el PEI como los objetivos generales de la etapa, estos temas van a responder a problemas en el ámbito social y requieren una respuesta educativa favorable.

3. METODOLOGÍA

Para la Investigación del presente trabajo, se ha escogido como Establecimiento Educativo al Colegio Nacional Técnico " Leovigildo Loayza Loayza" que funciona en el Cantón Piñas-Provincia de el Oro, esta Entidad Educativa funciona desde el 15 de mayo de 1973, teniendo 39 años al servicio de la Comunidad y siendo formadora de profesionales. Trabaja en la actualidad, por los cambios generados en la Sociedad y la Educación, con los adelantos y avances Académicos.

3.1. Participantes

El presente trabajo se ha considerado trabajar con la Población Educativa del Colegio Nacional Técnico " Leovigildo Loayza Loayza" en un total de:

Total de Muestra: 1.140 mil Ciento Cuarenta

Número que abarca la población total de profesores y estudiantes que tiene el Establecimiento Educativo.

Muestra seleccionada para la aplicación de las encuestas y entrevistas

Personal	Encuestas	Entrevistas
Directivo	7 Rector, Vicerrector, Inspector General y dos Directores de área	1 Rector 1 Vicerrector 1 Inspector general 4 Jefes de área
Personal Docente	20 Maestros de ciclo bachillerato	
Estudiantes	20 del ciclo de bachillerato sección matutino	
Padres de Familia	15 Encuestas realizadas	
Total	60 Encuestas	6 Entrevistas

Personal Directivo por sexo y edad

El personal Directivo con que cuenta el Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza", es de un total de 7, siete directivos:

Por sexo

Tabla N. 1

Cargo	Mujer	Hombre	Porcentaje
Rector		1	14,29%
Vicerrector		1	14,29%
Inspector General	1		14,29%
Director de Área	1		14,29%
Director de Área		1	14,29%
Director de Área	1		14,29%
Director de Área	1		14,29%
TOTAL	4	3	100%

Fuente: Secretaría del Colegio

Elaborado por: Lcda. Rosibel Loayza

En esta Unidad Educativa se da la oportunidad al sexo femenino, al ocupar cargos directivos en la Institución, igualmente se interesan por el bienestar de la Institución en gestión y dirección. Cumpliendo el mandato de igualdad de género, en participación y oportunidad al sexo femenino.

Personal Directivo por edad:

Cuadro Nº 2

Cargo	Edad de 51 a 55 años	Edad de 36 a 46 años	Porcentaje
Rector	1		14,29%
Vicerrector	1		14,29%
Inspector General	1		14,29%
Director de Área		1	14,29%
Director de Área	1		14,29%
Director de Área		1	14,29%
Director de Área	1		14,29%
TOTAL	5	2	100%

Fuente: Secretaria del Colegio

Elaborado por: Lcda. Rosibel Loayza

Se evidencia en el cuadro que el Colegio cuenta en su mayoría con el personal directivo de una edad de 50 a 55 años en un total de 71,45% y el 28,29% el personal directivo con una edad de 36 a 46 años. La mayoría de los directivos que se encuentran en la Institución cuentan con una experiencia docente y administrativa que corresponde al rango de la de edad de 50 a 55 años. La Unidad educativa teniendo la mayoría de docente que oscila de esa edad se constata en su administración por ser conservadora y es por eso que tarda en su ejecución de nuevos planes e instrumentos Educativos, además por la experiencia y años de servicio que llevan en la Institución esta edad es la más común en autoridades de Instituciones Educativas.

Personal Docente por sexo:

El personal Docente con que cuenta el Colegio Nacional Técnico " Leovigildo Loayza Loayza" es de un total desetenta y ocho profesores que se divide según la siguiente información

Según título académico

Tabla n. 3

Razón Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Profesores con Nombramiento	68 Docentes	87.18%
Profesores con Contrato	10 Docentes	12.82%
TOTAL	78	100%

Fuente: Secretaria del Colegio

Elaborado por: Lcda. Rosibel Loayza

Podemos constatar en esta grafica que un total del 87% de docentes posee nombramiento y un porcentaje pequeño del 12,82% es personal contratado por la Institución Educativa. Teniendo en cuenta que la mayoría de docentes contratados son jóvenes se encuentran más participativos y dinámicos en actividades y programas que promueve el Colegio.

Por sexo

Tabla Nº 4

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	51	65,38%
Masculino	27	34,62%
Total	78	100%

Fuente: Secretaria del Colegio

Elaborado por: Lcda. Rosibel Loayza

En la gráfica observamos un gran porcentaje que ocupa el sexo femenino como personal docente en la Institución Educativa, con el 65,38% ante el masculino que representa el 34,62% en el Colegio. Evidenciando notablemente la presencia del sexo femenino en esto se puede concluir que esta Unidad Educativa no demuestra favoritismos a nivel de género entre sus docentes siendo en su mayoría de sexo femenino, en la que se precisa que existe equidad de género y respeto al que la mujer sea participe de educar, formar y guiar al estudiante.

Por edad

Según la muestra seleccionada

Cuadro N 5

Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 25 -30 años	1	5%
De 31-35 años	0	0%
De 36-40 años	2	10%
De 41-45 años	2	10%
De 46-50 años	3	15%
De 51-55 años	7	35%
De 56-60 años	3	15%
De 61 y mas	2	10%

Fuente: Secretaria del Colegio

Elaborado por: Lcda. Rosibel Loayza

En el análisis del cuadro podemos observar que la mayoría de docentes encuestados que hay en el plantel educativo es de 46 a 60 años, estableciendo el 60% de los docentes encuestados por lo que la mayoría de estos cuentan con nombramiento.

Personal Administrativo y de Servicios:

El Colegio Nacional Técnico " Leovigildo Loayza Loayza", cuenta con un total de 19, diecinueve personas que laboran en el área Administrativa y Servicios, Según la siguiente información:

Por sexo

Cuadro N°6

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	11	57,89%
Masculino	8	42,11%
Total	19	100%

Fuente: Secretaria del Colegio

Elaborado por: Lcda. Rosibel Loayza

En su análisis determinamos el 11 personas del sexo femenino laboran dentro del área administrativa de la Institución ocupando el 57,89% y el 42,11% lo ocupa el sexo masculino con un total de 8 hombres laborando en la Unidad Educativa. Nuevamente comprobamos que existe equidad de género en la Institución y promueve la participación del sexo femenino en el área administrativa.

División por aéreas o/departamentos

Cuadro N°7

Función	Numero
Conserje	5
Bibliotecario	1
Otros/Administrativo	7
Guardalmacén	1
Oficinista	3
Secretario/a	1
Contador/a	1

Fuente: Secretaria del Colegio

Elaborado por: Lcda. Rosibel Loayza

Dentro de la división por áreas de la Unidad Educativa, se comprueba que hay más personal laborando en el área Administrativa y oficinista, siendo esta también la más grande de la Institución, comparado con el número de personal que labora en otros departamentos.

Por edad
Cuadro N°8

Rango	Frecuencia	Porcentaje
De 20 a 25 años	1	5,26%
De 26 a 30 años	1	5,26%
De 31 a 35 años	1	5,26%
De 41 a 45 años	4	21,1%
De 46 a 50 años	8	42,10%
De 51 a 55 años	2	10,5%
De 56 a 60 años	1	5,26%
Mayor de 61 años	1	5,26%
Total	19	100%

Fuente: Secretaria del Colegio
Elaborado por: Lcda. Rosibel Loayza

Podemos determinar que la mayoría del personal administrativo se encuentra conformado por personas que poseen una edad que oscila de 46 a 50 años de edad, en un del 42,10% y además personal que cuenta de 41 a 45 años un total del 21,1%, es la edad que predomina en el área administrativa del Colegio. Los datos concuerdan con los docentes y directivos el personal que predomina en el Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza", es una edad madura de 40 a 50 años. Personal que tiene su carrera profesional dentro de este plantel a aquí se puede determinar que la mayoría del personal de esta edad cuenta con nombramiento.

Población estudiantil por edad, sexo y especialidad.

El número total de Estudiantes que posee el Colegio Nacional Técnico Leovigildo Loayza Loayza es de mil sesenta y dos, comprendiendo todos sus cursos, años y secciones. Además se toma en cuenta los alumnos de la Especialidad de Música que brinda este Centro Educativo. Este total es dividido de la siguiente manera:

Total de alumnos por curso o especialidad, sexo y edad que asisten al colegio nacional técnico "Leovigildo Loayza Loayza"

Cuadro N°9

Especialidad y Secciones	Muj.	Hom.	f	Total
Especialidad Música 1º, 2º y 3º Nivel	40	36	76	7,16%
Sección Nocturna Básico y Bachillerato	52	66	118	11,11%
Octavo año	98	68	166	15,63%
Noveno año	96	49	145	13,65%
Decimo año	88	60	148	13,94%
Primer año Bachillerato común	97	76	173	16,29%
Segundo y tercer año contabilidad y administración	97	11	108	10,17%

Segundo y tercer año en aplicaciones informáticas	42	43	85	8%
Segundo y tercer año en turismo	24	19	43	4,05%
Total	634	428	1062	100%

Fuente: Secretaria del Colegio

Elaborado por: Lcda. Rosibel Loayza

En la gráfica apreciamos que la gran parte de alumnado del Colegio "Leovigildo Loiza Loiza", la ocupa el Octavo año y Cuarto año de Bachillerato común ellos en total ocupan el 31,29% del total de estudiantes y un porcentaje muy menor es el que ocupa la carrera de turismo en la Institución con el 4,05% de alumnos. Aquí se puede concluir con la falta de promoción de carrera de Turismo por parte del plantel para tratar de tener demanda en dicha especialidad.

Total de estudiantes del colegio nacional técnico Leovigildo Loayza Loayza divididos por género

Cuadro N°10

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	634	59,70%
Masculino	428	40,30%
Total	1.062	100%

Fuente: Secretaria del Colegio

Elaborado por: Lcda. Rosibel Loayza

Nuevamente apreciamos que el sexo femenino ocupa un importante número en el Colegio y la presencia de la participación, equidad de este género en un total de estudiantes el 59,70% son mujeres, ha comparación de los hombres que ocupan el 40,30% de estudiantes en la Institución. Se puede evidenciar que la Institución cuenta con más estudiantes mujeres, que varones. Esto se puede deber a que hace algunos años esta unidad educativa, fue femenina. Son pocos años con los que cuenta con el nivel de institución mixta.

Por Especialidad

Cuadro N°11

Especialidad y Secciones	Muj.	Hom.	f	Total
Especialidad Música, 2º y 3º Nivel	40	36	76	7,16%
Sección Nocturna Básico y Bachillerato	52	66	118	11,11%
Octavo año	98	68	166	15,63%
Noveno año	96	49	145	13,65%
Decimo año	88	60	148	13,94%
Primer año Bachillerato común	97	76	173	16,29%
Segundo y tercer año contabilidad y administración	97	11	108	10,17%
Segundo y tercer año en aplicaciones informáticas	42	43	85	8%
Segundo y tercer año en turismo	24	19	43	4,05%
Total	634	428	1062	100%

Apreciamos que un gran número de estudiantes se encuentran ubicados el 8vo año y 1er año de bachillerato común en una totalidad del 31,92% de la población estudiantil, al contrario en la especialidad de Turismo que nuevamente se evidencia poco alumnado siendo así el 4,05% de los estudiantes que se encuentran en la Unidad Educativa.

Con este análisis se puede apreciar que falta promoción en la institución para las carreras de bachillerato especialmente de turismo que hay muy poco alumnado ya que la mayoría de alumnos se concentra en el ciclo básico.

3.2. Materiales e instrumentos.

Entre los Materiales e Instrumentos utilizados para el proceso Investigativo se encuentran los siguientes:

Materiales:

Dentro de los materiales utilizados en el proceso de Investigación y elaboración de instrumentos para obtener información para el desarrollo del Proyecto 1 con el Tema: Gestión, Liderazgo y Valores en el Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza" Durante el Periodo 2011- 2012, son:

- Material Bibliográfico
- Hojas de Tabulación
- Copias
- Papel
- Cámara fotográfica
- Pen drive
- Laptop

Que nos sirvió para recoger y obtener datos, que fueron aplicados durante el siguiente periodo:

<u>Investigación en el Establecimiento Educativo:</u>	Tiempo	
Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza"	3	Horas
Semanales		

Instrumentos

Para recabar la información referente al tema de investigación, sobre gestión, liderazgo y valores en el establecimiento educativo, como determinar su nivel de ejecución e importancia para toda la comunidad que lo conforma como: Directivos, Administrativos, Docentes y estudiantes, se ha elaborado los siguientes Instrumentos Investigativos como:

Encuestas:

A través de este instrumento se da a conocer los estados de opinión o hechos específicos.

Con el desarrollo de esta técnica, es aplicada en el proceso Investigativo en el Colegio Nacional Técnico “Leovigildo Loayza Loayza”.

Que es aplicada a la siguiente población:

- ✚ Docentes
- ✚ Estudiantes
- ✚ Padres de Familia

Primeramente es importante describir las partes de la Encuesta:

- Se aplica respuestas cerradas con los diferentes ítems: Siempre, A veces, Nunca
- Datos Identificación de la Institución Educativa
- Edad de la persona Encuestada
- Y la base de preguntas

Que tiene como Objetivo evidenciar el nivel de liderazgo existe en la Institución:

- Su empleo y enseñanza a los estudiantes
- Valorar el clima escolar
- Bajo que normas y estándar de Convivencia se relacionan, estudiantes ,docentes y directivos
- Como está estructurada la Institución a nivel Administrativo

Son las interrogantes que se espera aclarar con las encuestas, para formular un eje específico de del Clima Institucional afianzado en la Gerencia, Liderazgo y Valores en el Colegio Nacional Técnico “Leovigildo Loayza Loayza”.

Entrevista:

De esta manera se establece un canal de comunicación entre el analista y la organización; obtenemos información acerca de las necesidades y la manera de satisfacerlas de parte de los entrevistados, como son los directivos de la Institución.

Esta técnica es aplicada en la Investigación a:

- Los Directivos de la Institución Educativa

Las partes de la Entrevista son:

- Información de la persona que se entrevista como su edad
- Información del Establecimiento Educativo que representa
- Banco de Preguntas que permiten aclarar lo siguiente:
 - ✓ La Estructura Organizativa de la Institución
 - ✓ El clima Escolar entre sus integrantes
 - ✓ El Liderazgo Institucional y de sus directivos
 - ✓ Evaluación de Proyectos Académicos existentes en el Establecimiento

La entrevista está formulada por preguntas abiertas que le dan a la entrevistada libertad de manifestar su opinión.

Además es un mecanismo de establecer ideas o saber las necesidades que requiere la Institución en si área de planificación Académica

Observación Directa:

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor número de datos. Gran parte del acervo de conocimientos que constituye la ciencia ha sido lograda mediante la observación.

3.3. Métodos y Procedimientos:

Para el proceso de investigación, obtención de datos y elaboración de informes se utilizó los siguientes Métodos Investigativos, que nos permiten explicar y analizar el objeto de Investigación.

Método Descriptivo

Mediantela recopilación de datos, este método tiene el propósito de describir eventos o situaciones en este caso se puede evidenciar o determinar mediante la utilización de encuestas, entrevista y observación directa que son los que sirven

para describir lo encontrado en este caso, descubrir el grado en que el Establecimiento Educativo promueve el Liderazgo y Valores a nivel Organizativo y Educativo.

También es necesario conocer el tipo de gestión académica y administrativa que lleva la Institución, o como lo están llevando a cabo sus directivos. Hay proyectos existentes Dentro del establecimiento. Son dudas que se pueden aclarar mediante este método y su aplicación dentro de este proyecto.

Método Inductivo: Este método nos permitirá, observar el objetivo en este caso, como es el clima escolar dentro de la Institución, y sus participantes como alumnos, docentes, directivos y personal administrativo, su convivencia, comunicación y valores en cada uno de los grupos. Y los siguientes pasos que permiten el desarrollo de la Investigación como son:

- Análisis y clasificación de los hechos observados, en la que se deriva una hipótesis que solución el problema.
- Proponer a través de la observación seguida de varios acontecimientos, una conclusión o análisis que apoye la solución del problema.

Método Deductivo: La utilización del método deductivo nos permitió establecer conclusiones bajo la utilización de los instrumentos para la recopilación de datos, encuestas y entrevistas. Permitted deducir los hechos, información, problemas existentes en el Establecimiento y entre sus involucrados y destacar a partir de los resultados obtenidos, como también el porcentaje que involucra más a docentes de sexo femenino en la Institución.

Método Experimental: Bajo este método se pudo observar los hechos, explicarlos y comprenderlos con la observación, que se dio durante la investigación y recopilación de información en la Institución Educativa, las explicaciones de estos hechos no se encuentran a la vista es por eso que se desarrolló la indagación y se pudo evidenciar los problemas existentes y observados. La experimentación se da en el momento que analizamos los planes y planes educativos, concluyendo y observando que no existen gran parte de ellos, así otras circunstancias como la falta de gestión que impiden el crecimiento de la Institución se evidencia.

Método Histórico: Con este método permitió el desarrollo de la investigación, en la indagación de información y documentos de la Institución que nos permita tener conocimientos sobre ella de hechos pasados, ser evaluados y tener una idea de los pasos que se dieron o avances respecto a la administración y clima Organizacional.

Consiste en buscar los hechos del pasado que permitirán en su momento reconstruir el hecho. Son las fuentes de donde brota toda la información necesaria para conocer la época que se estudia.

Método Estadístico: En este método se han manejado los datos cuantitativos y cualitativos de la investigación. Para el propósito de la comprobación, se utilizaron las siguientes características:

- Recolección (medición) : Recolección de la información (Encuestas, entrevistas, observación Directa)
- Recuento (computo): Base de datos (revisión de la información)
- Presentación: Elaboración de cuadros Estadísticos, que permitan el proceso de ágil la información
- Síntesis: Análisis de la información estadística (facilita la comprensión de los datos)

Esta secuencia fue seguida bajo el método estadístico para la interpretación y elaboración de datos.

Observación Directa:

La observación es un elemento fundamental en el proceso investigativo; uno puede observar que es lo que le hace falta a la Unidad Educativa y su sistema de Administración.

- ✚ La observación directa se aplica en el proceso de Investigación, mediante la observación y análisis de los elementos Curriculares que posee el Colegio Técnico “Leovigildo Loayza Loayza” por parte del Investigador. Es quien visualiza el sistema de comunicación, organización y estructura Organizativa de la Institución, además de los instrumentos Curriculares como:

- Manual de Organización
- Código de ética
- Plan Estratégico

- Plan Operativo Anual
- Proyecto Educativo Institucional
- Reglamento Interno

Analizar estos elementos curriculares y establecer si están llegando a cumplirse en la Institución, con la interrogante ¿Cómo? Y que hace falta en la Institución dentro del clima Organizativo y Laboral en la erradicación de un Sistema Educativo de excelencia que prevalezca la Gestión, Liderazgo y Valores dentro de Institución.

4. RESULTADOS

4.1. Diagnóstico

4.1.1. Los Instrumentos de Gestión Educativa en donde se evidencia la Gestión en Liderazgo y Valores.

La Institución Educativa debe alcanzar el fortalecimiento institucional, a través de gestión pedagógica, administrativa e Institucional eficiente y eficaz.

Mediantes las nuevas reformas que aplica el Ministerio de Educación, a los Establecimientos Educativos y el área de Aprendizaje, se requiere de Instrumentos de Gestión Educativa, que orienta las actividades pedagógicas e institucionales en cada institución o programa educativo, en concordancia con el proyecto educativo local, el proyecto educativo regional y el proyecto educativo nacional y su respectiva regularización.

De acuerdo con la valoración de gestión, liderazgo y valores en el proceso de enseñanza aprendizaje, evaluaremos y analizaremos si estos se encuentran presentes en los instrumentos de gestión educativa que posee el Colegio Nacional Técnico Leovigildo Loayza Loayza.

4.1.1.1. El Manual de Organización

El Manual de Organización del Colegio Nacional Técnico Leovigildo Loayza Loayza, que si lo posee contiene la estructura, la descripción y funciones de los puestos de trabajo que existen en la Organización, aquí se encuentra situada la responsabilidad y participación de acuerdo al cargo que ocupan cada uno de ellos.

Aquí se detallan las funciones y responsabilidades de todo el personal, directivos, administrativo, servicio, docentes y el DOBE. Este manual es muy importante para la gestión del recurso humano como para la administración y el cumplimiento de metas Organizacionales.

Este permite que el personal conozca con claridad sus funciones, actividades y tareas que se debe realizar, estableciendo un compromiso en sus labores diarias. Da a conocer específicamente todas y cada una de las funciones de todo el personal de la Institución.

La Organización Educativa está orientada por la ley orgánica de educación y sus reglamentos, la ley de carrera docente y escalafón del magisterio nacional, ley organiza de servicio público.

4.1.1.2. El Código de Ética:

El Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza", cuenta con código de ética en donde se evidencia parámetros en las que utiliza la Gestión, Liderazgo y Valores, como:

- Asumir la obligación de regir siempre su ejercicio profesional de acuerdo a principios éticos y científicos inherentes a la práctica docente.
- Código de Ética pone de manifiesto el valor que posee cada persona y su entorno social, así como la afirmación de los principios que han de prevalecer en las relaciones humanas, con el fin de mantener un alto nivel ético propuesto a los docentes en el ejercicio profesional y orientar su conducta en las relaciones con educandos, colegas, instituciones y comunidad.
- Convocar a sus educandos hacia un proyecto de incidencia social a través de un liderazgo colaborativo que incorpore las iniciativas y necesidades de los propios educandos, en beneficio tanto de ellos como de su comunidad. El docente debe realizar su trabajo respetando en todo momento el valor y la dignidad inherente a cada ser humano. Todos los actos que realice el docente deberán manifestar su compromiso con la incorporación de los individuos al movimiento social y a la producción de la cultura universal.
- El profesional de la educación debe caracterizarse por poseer un comportamiento digno, responsable, honorable, trascendente y comprometido. Educar representa por sí solo un acto de moralidad, es decir, se debe trabajar en beneficio de los educandos así como a favor de su libertad y desarrollo integral, independientemente de los intereses y creencias personales. Por lo tanto, el docente debe actuar con una ética impecable
- Desarrollar estrategias educativas que respeten y se adapten a las diferencias en el ritmo y formas de aprendizaje en el alumno.

(Código de Ética, Departamento de Planificación del Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza", Lic. Hugo Mora Vicerrector encargado de este departamento)

4.1.1.3. El Plan Estratégico:

Es necesario determinar que el Plan Estratégico en la Institución ya que sirve para maximizar los beneficios de fortalezas internas y sus oportunidades externas, en función de contrarrestar los aspectos negativos de las debilidades y amenazas con el fin de conseguir resultados positivos en la Organización

El Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza", no cuenta con el Plan Estratégico por el momento. Este se encuentra en ejecución junto con nuevos proyectos e Instrumentos Educativos, como es el Plan Estratégico Institucional que con la nueva Reforma Educacional, se están estructurando dentro de los Establecimientos Educativos. La Institución lo está ejecutando lo cual fue imposible su evaluación y su evidencia de Gestión, liderazgo y valores.

La falta de este Instrumento de gestión educativa, recae en la comunicación que hay entre personal de la Institución, entre directivos y docentes que ocupan las diferentes áreas académicas., así como la información que hace que no se logren todas las metas propuestas.

La planificación estratégica sirve para que las autoridades tomen decisiones colectivas, permiten analizar y verificar proyectos educativos que se están aplicando en la Institución, a través de esto los rectores y directivos enfrentan problemas y riesgos.

La falta de planificación estratégica no permite la formulación de objetivos basados en educación técnica, basadas en tecnologías e información que se puede dar en el futuro.

(Departamento de Planificación del Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza", Lic. Hugo Mora Vicerrector encargado de este departamento)

4.1.1.4. El Plan Operativo Anual (POA)

El Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza loayza" posee el Plan Operativo Anual(POA), dentro del año 2010-2011, se estructuró varias actividades y objetivos al llevarse a cabo, en los que se evidenció la gestión, liderazgo y valores que se preocupa la Institución, detallamos a continuación las actividades que se propuso la Institución:

Actividades evidenciadas que incorporen la Gestión

Actividades FODA

ESTRATEGIAS	PROYECTOS	OBJETIVOS	ACTIVIDADES	COSTOS	RECURSOS
GESTIÓN	CALIDAD DE LA EDUCACIÓN LEOVILDENSE	Elaborar tríptico sobre responsabilidades de padres de familia para con sus representados	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar la Ley Orgánica de Educación, Reglamento Interno Institucional y Código de la Niñez y Adolescencia - Determinar los artículos referente a responsabilidades del padre de familia - Elaborar tríptico - Entregar a padres de familia o representantes durante la matrícula 		Vicerrector
		Elaborar instrumentos curriculares para mejorar La calidad de educación	<ul style="list-style-type: none"> - Talleres de sensibilización - Elaboración de formatos de Plan Curricular Institucional, Unidades Didácticas, Plan de Lección 		Equipo Técnico Provincial
		Actualizar Manual de Convivencia para mejorar las relaciones entre la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> - Conformar equipo de trabajo para redacción - Convocar a reunión para socializar información sobre responsabilidades 		Vicerrector DOBE Presidenta del Gobierno Estudiantil Presidenta del Comité de Padres de familia Docentes
		Realizar convenios interinstitucionales para mejorar la calidad de vida de nuestros estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Reunión con Directora del DOBE - Elaborar convenios con clínicas, Cuerpo de Bomberos, Hospital, Alcohólicos Anónimos - Realizar visitas a las instituciones escogidas para convenios - Realizar sensibilización sobre los proyectos - Firmar convenios de colaboración <p>Entregar al DOBE convenios para su custodia</p>		Vicerrector DOBE

G e s t i ó n	FORTALECI ENDO LA INFORMÁTI CA EN EL PLANTEL	Gestionar la donación de computadoras por parte del Gobierno Municipal del cantón Piñas	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar acercamientos verbales con al señor Alcalde y concejales para re potenciar laboratorios de informática - Realizar conversaciones con docentes del área técnica de informática sobre estado de los laboratorios. - Inspeccionar laboratorios de informática. - Conversar con el gobierno estudiantil sobre situación de laboratorios - Analizar componentes requeridos en las computadoras para laboratorios..por parte de los técnicos docentes del colegio. - Elaborar oficio al municipio y firmar - Presentar al municipio la petición 	Vicerrector Directores de Áreas técnicas Alcaldes/a de estudiantes.
---------------------------------	--	---	--	---

Actividades que se evidencian Liderazgo y Valores en los proyectos de ser ejecutados

Convenio que ejecuta el Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza"

Dentro del (POA)

CUIDEMOS NUESTRA DIGNIDAD	Realizar convenio para mejorar nuestras responsabilidades y buen vivir	<ul style="list-style-type: none"> - Elaborar convenio con el Consejo Cantonal de la Niñez y Adolescencia. - Realizar entrevista con el señor alcalde del gobierno municipal - Firmar convenio de participación. 	Vicerrector
---------------------------------	--	---	-------------

Elementos del plan operativo anual: Este se lo hace para un año, los proyectos con sus actividades, metas de gestión, costos que aún no constan en el cuadro presentado y responsables.

Fuente: Plan Operativo Anual (2010-2011) departamento de Planificación del Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza", Lic. Hugo Mora Vicerrector encargado de este departamento

4.1.1.5. El Proyecto Educativa Institucional (PEI)

Esta Institución Educativa no cuenta por el momento con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) pese a su gran importancia para la Organización ya que es la planificación de las actividades del proceso de enseñanza y convivencia en la Institución Educativa es un instrumento de innovación. Es un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere la construcción colectiva con el

compromiso de todos los miembros de la Organización, permite que sea más viable la visión del establecimiento, se ayuda al igual de las estrategias para mejorar la gestión de sus recursos y calidad en sus procesos, para mejorar sus aprendizajes.

Provoca un cambio entre los actores del proceso educativo y genera una organización institucional democrática a través de una planificación institucional dinámica. En el PEI se considera personas que ejerzan liderazgo, capacidad y decisión de trabajar en grupos, capacidad de negociación. El director o uno de los directores de los establecimientos a debe dirigir el grupo.

Este proceso que es vital para la organización, y ayudaría a la convivencia de este Plantel con toda la comunidad educativa, está conformado por los equipos de coordinación es el encargado de crear los espacios, motivar y coordinar las acciones de todos los actores de la comunidad educativa, durante el proceso de elaboración del proyecto Educativo Institucional.

Se afianzaría en la Institución, la capacidad para tomar decisiones, estar atentos al proceso de evolución del equipo, generar confianzas mutuas, respeto por las diferencias que se produzcan al interior y tener la capacidad para resolver constructivamente los conflictos.

El interés de las personas por participar es importante, pero hay que estar seguro de que esa participación va a contribuir positivamente para la tarea encomendada.

El Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza", se encuentra ejecutando nuevamente nuevos proyectos e Instrumentos Educativos, como es el Plan Estratégico Institucional (PEI) que con la nueva Reforma Educacional, se están estructurando dentro de los Establecimientos Educativos. La Institución está estructurándolo lo cual fue imposible se evaluación y su evidencia de Gestión, liderazgo y valores.

Fuente: departamento de Planificación del Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza", Lic. Hugo Mora Vicerrector encargado de este departamento

4.1.1.6. Reglamento Interno:

Aunque la Constitución Política del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación como su Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación contienen las disposiciones pertinentes que hacen posible el desenvolvimiento de las actividades educativas en el nivel medio, el Colegio Nacional Técnico Leovigildo Loayza cuenta con el

Reglamento Interno como un instrumento reglamentario adicional que permita cumplir en mejor forma los cometidos específicos del Plantel, para eso se ha estructurado el Reglamento Interno, en el se evidencia la Gestión, Liderazgo y valores en lo siguiente:

- Determinar las normas que los actores de la comunidad educativa deben cumplir
- Fomentar una verdadera educación integral de sus estudiantes
- Conservar las buenas relaciones humanas entre los actores de la comunidad educativa Leovildense
- Fortalecer valores éticos, morales, cívicos y culturales, en la comunidad educativa;
- Mantener el liderazgo del plantel en el sector;
- Asumir un conjunto de normas, reglas y procedimientos legales al amparo de la Ley Orgánica de Educación
- Afianzar la fortaleza de la puntualidad en la comunidad educativa;
- Desarrollar y fortalecer los ejes transversales : desarrollo del pensamiento, equidad de género, inclusión educativa, educación ambiental, interculturalidad, educación en la sexualidad y el amor, educación en valores;
- Promover exposiciones, conferencias, congresos, cursos, actos culturales y más actividades en beneficio del plantel
- Realizar gestiones y autogestiones para alcanzar el adelanto material del Colegio de manera especial en lo que respecta a talleres, laboratorios, biblioteca, etc.,
- Velar por un trato de calidez humana a los integrantes de la comunidad educativa.
- Promover la realización de mesas redondas, conferencias, seminarios, clases modelo, en las que se analicen nuevos métodos y técnicas educativas como también los problemas presentados;
- Revisar, analizar y evaluar las Planificaciones Curriculares Anuales, Planes de Unidades Didácticas, Programaciones Curriculares de Módulos Formativos, Planificaciones de Actividades de cada maestro (a) e informar por escrito al rector y junta de profesores de curso, el incumplimiento de las mismas.
- Coordinar y organizar seminarios taller de capacitación
- Coordinar y planificar conjuntamente con el departamento de orientación y Bienestar estudiantil los proyectos de tutorías

- Motivar y participar con los alumnos en actividades cívico – culturales organizadas por la institución u otras entidades
- Coordinar y ejecutar giras de observación con fines didácticos; previa presentación de planificación al Rector, quien autorizará y notificará inmediatamente a Inspección

Además la Institución Educativa cuenta con varias Comisiones Permanentes y Departamentos de las cuales las señala en el Reglamento Interno y que son de importancia en Gestión, Liderazgo y Valores las siguientes:

- Comisión de investigación planificación y desarrollo institucional.
- Comisión de deportes
- De la comisión de cultura
- Departamentos de bienestar estudiantil
- Del trabajador (a) social

Fuente: Reglamento Interno de la Institución- departamento de Planificación del Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loaiza Loaiza", Lic. Hugo Mora Vicerrector encargado de este departamento

4.1.2. La Estructura Organizativa de la Unidad Educativa

4.1.2.1. Misión y Visión

El Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza", como toda Institución Educativa posee su Misión y Visión, que estudiándola y evaluándola no se evidencia profundamente la gestión, ni el liderazgo hay partes en los que enfoca Valores como:

Misión

El Colegio Nacional Técnico Leovigildo Loayza Loayza, está dedicado a la educación básica y de bachillerato técnico y en Artes para jóvenes del cantón Piñas y provincia de El Oro, brindando una educación bajo parámetros conceptuales, procedimentales y actitudinales; potenciando sus individualidades, poniendo en práctica el pensamiento crítico - reflexivo, el autoestima y el amor al trabajo; a través de procesos constructivistas, que les permita ser emprendedores en el ámbito productivo de la zona.

Visión

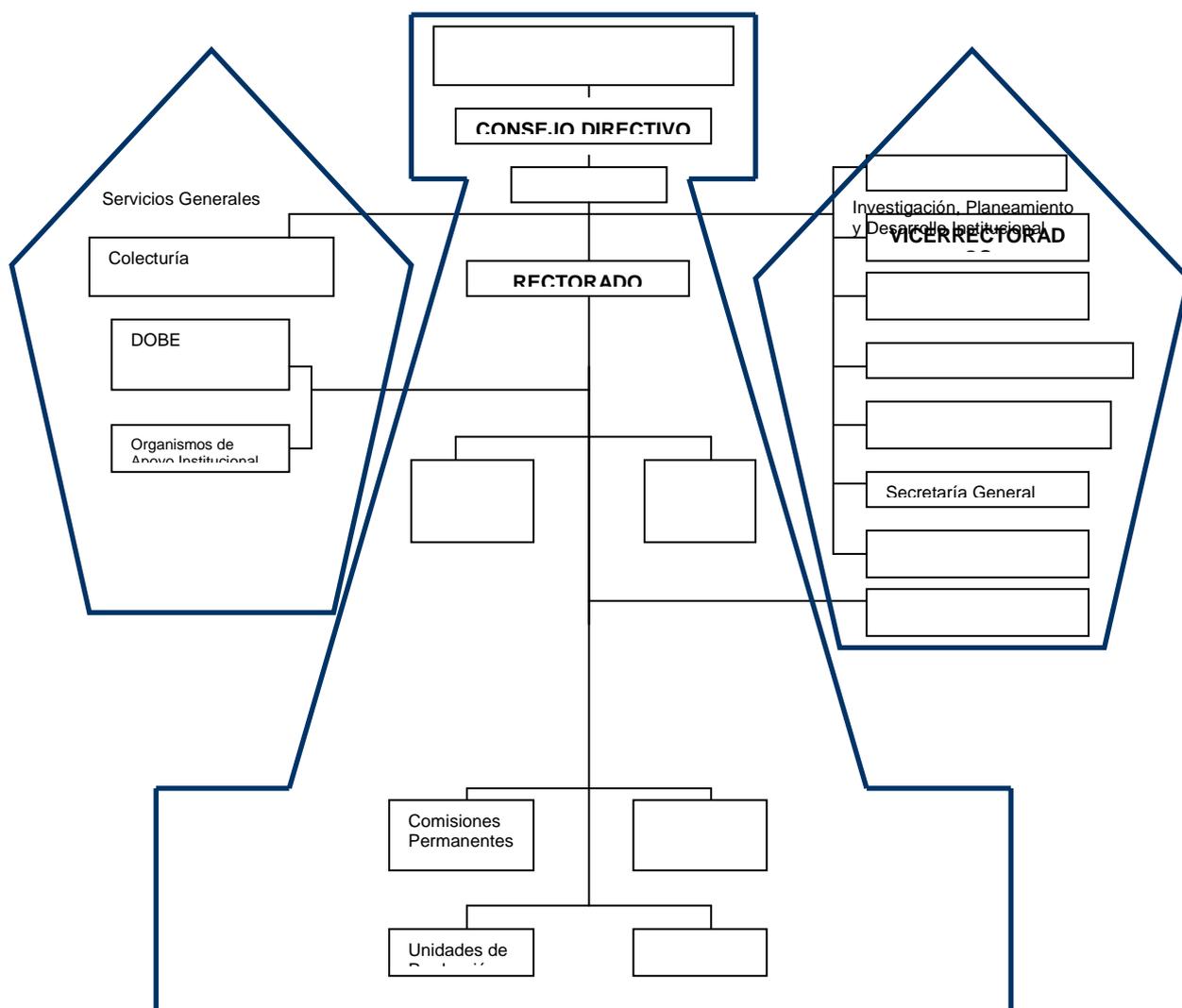
El Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza" será modelo en el contexto local, provincial y nacional; al formar bachilleres técnicos y en artes, que sean

emprendedores, en base a un aprendizaje activo y significativo; construyendo el conocimiento, fomentando el civismo, propiciando competencias para la eficiencia en el trabajo, la producción, la democracia y la solidaridad.

Fuente: Misión y Visión de la Institución, departamento de Planificación del Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loaiza Loaiza", Lic. Hugo Mora Vicerrector encargado de este departamento

4.1.3. El Organigrama

En el Organigrama Institucional, que cuenta el Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loaiza Loaiza", hace referencia a la estructuración por áreas y departamentos, desde su nivel jerárquico o su nivel de Organización, no se evidencia en el organigrama que los docentes o estudiantes se encuentran primero después de la máxima autoridad como es el rector, están en las casillas ultimas. Dejando de tras los elementos principales de la Organización y su Objetivo de Enseñanza-Aprendizaje. Anexamos el Organigrama del Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loaiza Loaiza".



Fuente: Organigrama Institucional, departamento de Planificación del Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loaiza Loaiza", Lic. Hugo Mora Vicerrector encargado de este departamento.

4.1.3.1. Funciones por áreas y departamentos

El Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza", tiene estructurado su Currículo y funciones por áreas de estudio y funciones por departamentos que posee la Institución.

Con este instrumento especifica el trabajo, funciones y objetivos a alcanzar en la Organización Educativa de acuerdo a los cargos y grupos creados para cumplir determinadas tareas y responsabilidades.

Manual de funciones

Rector	Coordina con el consejo directivo, vicerrector, inspector general	Responsable de las funciones administrativas y financieras de la institución, delega la supervisión pedagógica al vicerrector
Vicerrector	Coordina con el rector, inspector general y directores de área.	Responsable de la planificación y desarrollo académico.
Consejo Directivo	Coordina con el rector y vicerrector	Responsable de la elaboración del proyecto de transformación institucional, pro forma, presupuestaria, conformar comisiones
Inspector General	Coordina con el rector y vicerrectorado académico	Responsable del talento humano y control disciplinario, asistencia del personal de la Institución.
Directores de Área	Coordina con el vicerrector académico y profesores de área	Responsable de promover el mejoramiento del área a través de la toma de decisiones con los integrantes de cada área
Orientador Vocacional	Coordina con el vicerrector académico y profesores guías	Responsables de los aspectos Psicológicos-socio económicos, educativos y profesionales de los alumnos.
Trabajadora Social	Coordina con el inspector general y vicerrector	Realiza investigaciones y establece diagnósticos socioeconómicos de los alumnos
Secretaria	Coordina con el rector y vicerrector	Responsable de la administración y conservación de documentos oficiales de la institución
Colectora	Coordina con el rector	Programa, supervisa y controla la ejecución de las actividades económicas y financieras de la institución
Bibliotecaria	Coordina con los directores de área y vicerrector	Organiza la labores de bibliotecología
Guarda Almacén	Coordina con el rector, vicerrector y colector	Ejecuta labores de recepción, custodia y entrega de materiales, mercadería en la bodega del plantel

Conserje	Coordina con el vicerrector y rector	Ejecuta labores de limpieza, mensajería y mantenimiento en general
De la junta de profesores de área	La integran todos los profesores de las diferentes asignaturas de un área académica tanto de educación básica como del bachillerato	Responsables de unificar criterios y procedimientos dentro del proceso curricular y analizar los resultados al final de cada bimestre, para proponer alternativas de mejoramiento
De la junta de directores de área		Responsables de revisar, analizar y evaluar las planificaciones curriculares anuales, planes de unidades didácticas, programaciones curriculares de módulos formativos, planificaciones de actividades de cada maestro.

Sus áreas son:

- Instrumental
- Científico
- Técnico Profesional
- Desarrollo Personal y Social
- Relación con el Mundo del Trabajo

Dentro de la estructura curricular de sus áreas, se encuentran los propósitos en ellos de los que se evidencia Gestión, Liderazgo y Valores son:

INSTRUMENTAL	Procura la adquisición de aprendizajes operativos que sean de utilidad fundamental, general y permanente
---------------------	--

DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL	Se refiere a los aprendizajes que desarrollan el dominio de contextos para lograr una vida con proyección, sana y feliz. También se refiere al desarrollo de valores generales para una vida activa en paz y en democracia. Incluye además técnicas y actitudes para la conservación del medio ambiente en relación con la tecnología
-------------------------------------	---

Fuente: Funciones por áreas y departamentos de la Institución, departamento de Planificación del Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loaiza Loaiza", Lic. Hugo Mora Vicerrector encargado de este departamento

4.1.3.2. El Clima Escolar y Convivencia con Valores.

En la Investigación se pudo observar y dar cuenta que la Institución, muestra un clima laboral un poco pesado en cuanto a la comunicación, entre docentes y áreas o departamentos, se debería trabajar en el aspecto de unidad e integración laboral o la formación de grupos de trabajo que valoren el aspecto de unidad entre la Comunidad Educativa. Además se evidencio que no existe una buena relación entre Directivos y Docentes afectando así a su óptimo desenvolvimiento y logro de objetivos académicos e Institucionales que afectan su Convivencia y Clima Laboral.

4.1.3.3. Dimensión Pedagógica Curricular y Valores

Dentro de la Investigación realizada se evidencio que no existen todos los Instrumentos Curriculares en la Institución, que refuercen su organización y proyección Institucional en consecuencia de la reforma de ellos con el pensum educativo Nacional, el Colegio Nacional Técnico “Leovigildo Loayza Loayza”, si tiene estructurado y elaborado el Código de Convivencia, lo que se pronuncia los valores en la enseñanza y aprendizaje al alumno, evidenciando periódicos murales en los pabellones de clase con redacciones sobre temas actuales , además se lleva a cabo una vez por semana el minuto cívico en la que participan diferentes cursos con la estructuración de redacciones o ensayos referentes a temas importantes.

El vicerrector es el encargado de la correcta aplicación del currículo por competencias con el apoyo de la junta de directores de cada área, el profesor es el responsable de cada disciplina (asignatura), el vicerrector revisa la planificación curricular, pero no hace su revisión completa.

Los profesores se reúnen en una sala que de uso exclusivo para ellos, para preparar clase y reuniones de área

Las evaluaciones se rigen por un reglamento interno y la ley orgánica de educación.

Los valores que se observan en la institución son integridad, los conocimientos y la destreza.

4.1.3.4. Dimensión Organizativa Operacional y Valores:

La Institución Educativa se encuentra Organizada por departamentos y áreas pertinentes en manejo del trabajo educativo, cada una de estas tiene sus funciones y

trabajo. Lo que se evidencia en la Investigación es que falta, comunicación entre áreas y departamentos. Unión entre compañeros, como el trabajo en equipo lo que fomenta valores como liderazgo y organización. No se evidencian estas fortalezas en el proceso Investigativo entre áreas de trabajo y docentes.

La organización está presentada por el rector, quien toma para su aplicación disposiciones legales del Ministerio de Educación.

El rector ejerce el liderazgo académico organizativo-administrativo y social para la transformación de la comunidad escolar.

4.1.3.5. Dimensión Administrativa, Financiera y Valores

El Colegio Nacional Técnico “Leovigildo Loayza Loayza”, maneja su área Administrativa, adecuadamente. El Rector del Establecimiento Educativo se encarga de estar pendiente de todos los asuntos Institucionales y los maneja con eficacia y Responsabilidad, es quien hace la vez de Inspector, profesor y director. Se maneja dentro de la Institución Convenios con Instituciones gubernamentales y no Gubernamentales, en la ejecución y Gestión de proyectos para Institución.

El rector representante legal de la Institución es el responsable del área financiera conjuntamente con el colector, así como la de la infraestructura física, de bienes muebles.

Los reportes financieros son enviados vía internet al ministerio de economía, para su revisión, legalización y aprobación, según normas presupuestales establecidas.

El mayor rubro de gastos es en sueldos y salarios de docentes, personal administrativo y servicios.

4.1.3.6. Dimensión Comunitaria y Valores

Dentro de las actividades que realiza el Colegio Nacional Técnico “Leovigildo Loayza Loayza”, realiza proyectos educativos en donde se refleja el valor comunitario y valores. La especialidad de Turismo, con sus docentes y estudiantes tienen a cargo una actividad y proyecto.

Los alumnos de Segundo año de bachillerato, realizan brigadas como de Educación Vial y Mingas a establecimientos Educativos, Instituciones Públicas, ayudando al servicio Comunitario, fortaleciendo el Liderazgo y Valores.

Los valores en la Institución buscan acoger la calidad y mejora continua de la educación, a través de la planificación curricular.

Actualización en la enseñanza, utilizando proyectos de transformación Institucional y el uso adecuado de la tecnología.

4.1.4. Análisis del FODA

Fortalezas y debilidades:

Toda Institución Educativa tiene fortalezas y debilidades, El Colegio Nacional Técnico “Leovigildo Loayza Loayza”, posee según la nuestra Investigación las siguientes:

Fortalezas

- Excelente imagen institucional (categoría A)
- Docentes con títulos profesionales en docencia.
- Docentes con títulos de cuarto nivel en docencia.
- Bachillerato técnico
- Participación de los padres de familia con ayudas económicas voluntarias.
- Difusión artística, cultural, científica del colegio hacia la comunidad.
- Internet
- Mobiliario suficiente y en buenas condiciones.
- Aulas pedagógicas
- Buenas relaciones interpersonales entre docentes y comunidad educativa.
- Buenas relaciones afectivas con los estudiantes.
- Uso de textos apropiados.
- Infraestructura física del plantel buena.
- Alta calidad de valores en los alumnos.
- Docentes del Plantel laboran en Extensión Universitaria
- Cumplimiento de la planificación curricular en un 90%
- Liderazgo de la institución en la zona
- Club ecológico Leovildense para fomentar la cultura del buen vivir
- Se cuenta con:

- Local propio
- Rectorado
- Departamento de secretaría
- Departamento de colecturía
- Departamento de inspección
- DOBE
- Guardalmacén
- Sala de profesores
- Aula audiovisual
- Biblioteca
- Laboratorio de informática
- Laboratorio de Ciencias Naturales
- Club ecológico
- Asociación de profesores
- Comité Central de Padres de Familia
- Gobierno Estudiantil
- Aula de música
- Cancha deportiva
- Bares

Debilidades

1. Reuniones de directores de áreas esporádicas.
2. Reuniones de junta de profesores de área esporádicos.
3. Muy pocos profesores sin título docente.
4. Mala utilización del aula audiovisual
5. Falta de motivación del docente en las capacitaciones.
6. Falta de comunicación entre los estamentos del colegio.
7. Falta de cursos nivelación para los estudiantes.
8. Falta de política institucional para actualizar los conocimientos docentes.
9. Poca voluntad política de los docentes para colaborar en las comisiones y equipos de trabajos institucionales.
10. Falta de bibliografía actualizada.
11. Poca voluntad de los docentes para entregar planificación curricular a tiempo.
12. Poca participación de padres de familia en el desarrollo institucional.
13. Poca participación de los estudiantes en el desarrollo institucional

14. Falta de actualización del reglamento interno.
15. Falta de Manual de convivencia.
16. Docentes no saben evaluar por competencias.
17. Falta de comprensión lectora.
18. Bajo nivel de razonamiento en los estudiantes.
19. Atrasos de alumnos
20. No se cuenta con el PTI
21. No existe un plan emergente ante posibles desastres naturales
22. No existe evaluación institucional y del desempeño docente
23. Carencia del hábito lectores en los estudiantes y docentes
24. Poco desarrollo del pensamiento lógico creativo en matemáticas para la resolución de problemas.
25. Carencia de proyectos educativos
26. Pérdida de valores éticos y morales
27. Carencia de aula funcional para conserjería
28. Carencia de vivienda funcional del guardián
29. Falta de mantenimiento de laboratorio de Ciencias Naturales
30. Falta de laboratorio de biología, química, física, inglés
31. Falta de aula para talleres prácticos de matemáticas
32. Falta de compromiso Institucional por parte de los docentes

Oportunidades y Amenazas

Amenazas

- Disminución del presupuesto institucional.
- Contaminación ambiental.
- Creación de colegios a distancia.
- Desintegración familiar.
- Migración.
- Bajo nivel económico de los padres de familia.
- Desempleo.
- Falta de voluntad política de las autoridades locales.
- Falta de coordinación entre autoridades locales y provinciales.
- Asistencia irregular de los alumnos.
- Violencia familiar
- Presencia de juegos electrónicos

- Falta de control de tareas escolares en el hogar

Oportunidades

- Docente con títulos de cuarto nivel.
- Departamento de Dirección Técnica Provincial.
- Supervisión.
- Predisposición de las empresas e instituciones privadas como estatales para que los alumnos realicen formación en centros de trabajos y pasantías.
- Predisposición con Universidades locales para becas a mejores bachilleres.
- Presencia de la universidad.
- Colaboración de padres de familia.
- Colaboración de organismos seccionales.
- Apoyo económico de padres de familia y líderes de la comunidad
- Textos para los educandos proporcionados por el Ministerio de Educación en el ciclo básico
- Participación en invitaciones para promocionar el buen nombre del plantel en los campos: culturales, artísticos, ecológicos y deportivos
- Capacitación del Ministerio de Educación a los docentes

Matriz FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Personal Docentes con títulos de Cuarto Nivel	Pocos profesores sin título Docente
Difusión artística, cultural, científica del colegio hacia la comunidad.	Poca Voluntad Política de los docentes para colocar en las comisiones y equipos de Trabajos Institucionales.
Uso de textos apropiados	Falta de Bibliografía actualizada
Alta calidad de valores en los Alumnos	Falta del Manual de Convivencia
Infraestructura Física del Plantel Buena	Falta de Laboratorio de Biología, Química, Física e Ingles
Liderazgo de Institución en la Zona	Pérdida de Valores éticos y Morales
Docentes del Plantel laboran en Extensión Universitaria	Poca Voluntad de los docentes para entregar Planificación Curricular a Tiempo
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Departamento de Dirección Técnica Provincial	Creación de Colegios a Distancia
Colaboración de Padres de Familia	Desintegración Familiar
Apoyo Económico de Padres de Familia y líderes de la Comunidad	Asistencia irregular de los alumnos
Colaboración de Organismos Seccionales	Disminución del Presupuesto Institucional
Predisposición de Universidades locales para becas a mejores bachilleres	Falta de coordinación entre autoridades locales y provinciales

Utiliza fortalezas para aprovechar oportunidades

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación del personal docente en títulos de cuarto nivel. 2. Laboratorios en capacidad para organizar cursos de nivelación extra clases. 3. Colegio Técnico con categoría "A"
<ol style="list-style-type: none"> 1. Infraestructura del espacio físico del plantel. 2. Construcción de nuevos bloques de aula. 3. Especialidad de música. 4. Infraestructura adecuada para laboratorios de informática en red. 5. Participación de padres de familia con ayudas económicas voluntarias 6. Difusión artística, cultural, científica del colegio hacia la comunidad. 7. Docentes del plantel laboran en las extensiones universitarias. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estructura proyectos para mejoramiento de la calidad de la educación técnica (descriptores) 2. Equipamiento de la especialidad de música e informática con el aporte de padres de familia, gobierno seccional, gobierno provincial y organismos no gubernamentales.

Vencer debilidades aprovechando oportunidades.

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presencia de extensiones universitarias en cantón Piñas, tanto presencial como a distancia. 2. Departamento y equipo de División Técnica Provincial. 3. Relación existente entre catedráticos y egresados de las universidades. 4. Recursos humanos capaces y participativos.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Muy pocos profesores sin título docente. 2. Poca utilización de sala de audiovisuales. 3. Falta de bibliografía actualizada. 4. Falta de política institucional para actualizar los conocimientos docentes. 5. Falta de cursos de nivelación para los alumnos matriculados. 6. Falta de conocimiento de la ley y Reglamento a la Ley orgánica de Educación. 7. Poca voluntad política de docentes y estudiantes en el desarrollo institucional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprovechar la presencia de las universidades para hacer convenios de profesionalización para docentes sin título. 2. Aprovechar a los egresados para hacer estudios de investigación en el sector empresarial con el fin de redefinir el currículo. 3. Aprovechar a los recursos humanos del plantel para realizar un estudio de mercado con el fin de mejorar la oferta educativa. 4. Aprovechar el Departamento de División Técnica de la Dirección de Educación para la asesoría permanente.

Utilizar fortalezas para evitar o minimizar las amenazas.

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de coordinación entre Áreas en la planificación curricular. 2. Falta de coordinación con el DOBE frente a la deserción de los estudiantes. 3. Creación de colegios a distancia. 4. Desintegración familiar. 5. Bajo nivel económico de padres de familia. 6. Contaminación ambiental.
<ol style="list-style-type: none"> 1. Buena imagen institucional. 2. Colegio mantiene especialidades competitivas con respecto al mundo laboral del sector. 3. Buenas relaciones del personal administrativo y directivos con el gobierno sectorial. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creación de ordenanzas municipales para contrarrestar la contaminación ambiental, visual, ruido, etc. 2. Reforzar la imagen institucional con actividades de promoción.

Reducir al mínimo las debilidades y evitar las amenazas.

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de definición de la políticas educativas gubernamentales en el campo social. 2. Disminución del presupuesto institucional. 3. Creación de colegios a distancia. 4. Desintegración familiar. 5. Migración. 6. Bajo nivel económico de los padres de familia. 7. Desempleo. 8. Falta de voluntad política de las autoridades locales. 9. Alcoholismo, drogadicción
<ol style="list-style-type: none"> 1. Reuniones de Directores de Áreas esporádicas. 2. Reuniones de Junta de Profesores de Área esporádicos. 3. Muy pocos profesores sin título docente. 4. Poca utilización de sala de audiovisuales. 5. Falta de motivación del docente en las capacitaciones. 6. Falta de comunicación entre los estamentos del colegio. 7. Falta de cursos nivelación para los estudiantes. 8. Falta de política institucional para actualizar los conocimientos docentes. 9. Poca voluntad política de los docentes para colaborar en las comisiones y equipos de trabajos institucionales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear conciencia para una mayor participación de los docentes en pro de lograr mejoras educativas. 2. Hacer actividades tendientes a lograr el respeto a las leyes y reglamentos de educación. 3. Generar actividades de producción de incentivos para maestros participativos y colaboradores. 4. Generar proyectos para creación de sala audiovisual y actualización de información en biblioteca. 5. Motivar a docentes a la capacitación y obtención de títulos de cuarto nivel. 6. Capacitar a los padres de familia en asunto laboral.

10. Falta de bibliografía actualizada. 11. Poca voluntad de los docentes para entregar planificación curricular a tiempo. 12. Poca participación de padres de familia en el desarrollo institucional. 13. Poca participación de los estudiantes en el desarrollo institucional 14. Falta de Manual de convivencia, plan de emergencia	
---	--

4.2. Resultados de encuestas y entrevistas

Esta investigación se la ha realizado en Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loaiza Loaiza", que tiene su funcionamiento en el cantón Piñas, provincia de el Oro. Su sostenimiento es fiscal, se realizó la investigación en el establecimiento durante 3 meses visitando, observando, aplicando entrevistas a Directivos y encuestas a docentes, estudiantes y Padres de familia, la comunidad educativa como miembros de la Institución, de las cuales obtuvimos los siguientes resultados.

4.2.1. De los Directivos

Forma de organización de los equipos de trabajo en el Centro Educativo
Tabla N° 12

Forma de Organización	Frecuencia	Porcentaje
a).El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre	0	0%
b) Coordinadores de área	4	57,14%
c) Por grupos de trabajo	2	28,57%
d) Trabajan individualmente	0	0%
e) No contestan	1	14,29%
Total	7	100%

Fuente: Encuesta directa al personal directivo
Elaboración: Rosibel Loaiza Torres

Según los resultados obtenidos se pueden constatar que un gran porcentaje con más del 50%, exactamente con el 57,14% consideran que la forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo es bajo la coordinación de área, en otro porcentaje menor del 28,57% se considera la forma de organización por grupos de trabajo y un 14,29% no contesta. Quedando que el Colegio trabaja en su organización a través de los grupos de área de cada asignatura o materia.

Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la Organización. **Tabla N° 13**

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
a).El número de miembros de la Institución	1	14,29%
b).Los resultados obtenidos en Institución	4	57,14%
c).Valor y tiempo empleados en la Institución	2	28,57%
d).Otros	0	0%
e).No contestan	0	0%
Total	7	100%

Fuente: Encuesta directa al personal directivo

Elaboración: Rosibel Loaiza Torres

La mayoría de los directivos asumen que los resultados obtenidos en la Institución, con el 57,14% son los que se toman en cuenta para medir el tamaño de la Organización, mientras que el 28,57% de ellos consideran que influye el Valor y tiempo empleados en la Institución, en un nivel muy bajo con el 14,29% determina que la Institución se calcula por el número de miembros de esta. Por lo cual la Institución es considerada por los resultados obtenidos en ella. Lo que refiere que el establecimiento es considerado por los directivos y comunidad educativa por los resultados educativos, de gestión y aprendizaje que estas se evidencian en el establecimiento.

Las tareas de los miembros de la Institución y el manual de normas.

Tabla N° 14

Aspectos que se toman en cuenta	Frecuencia	Porcentaje
a).Sí	5	71,43%
b).No	2	28,57%
Total	7	100%

Fuente: Encuesta directa al personal directivo

Elaboración: Rosibel Loaiza Torres

El 71,43% se siente seguro de contestar que las tareas de los miembros de la Institución se encuentran escritas en un manual de normas que posee la Organización, mientras que dos de ellos que viene hacer el 28,57% asume que el establecimiento no cuenta con un manual donde estén las tareas y funciones. Por lo expuesto se establece que la Organización cuenta con un manual de normas en donde se establezcan las tareas de todo su personal. La institución cuenta con un reglamento interno en que constan las normas y reglamentos, del personal administrativo y docente de lo que se debe hacer y lo que no en el establecimiento de acuerdo a su misión y visión institucional.

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

Tabla N° 15

Quien lo lidera	Frecuencia	Porcentaje
Director	1	14,28%
Rector	3	42,86%
Consejo Directivo	3	42,86%
Total	7	100%

Fuente: Encuesta directa al personal directivo
Elaboración: Rosibel Loaiza Torres

En el grafico se evidencia que los directivos en la entrevista establecen una igualdad referente cual lidera el clima de consenso y toma de decisiones, 42,86% para el Rector y el mismo porcentaje él 42,86% para el Consejo Directivo. Con un índice menor del 14,86% prevalece que es el Directivo quien pondera en la toma de decisiones. Se finaliza que tanto el Consejo Directivo como el Rector muestra un gran poder en la toma de decisiones para el Establecimiento Educativo.

Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos

Tabla N° 16

Aspectos que se toman en cuenta	Frecuencia	Frecuencia
a).Si	4	57,14%
b).No	3	42,86%
Total	7	100%

Fuente: Encuesta directa al personal directivo
Elaboración: Rosibel Loaiza Torres

En el análisis de esta pregunta recalamos que el 57,14%, de los directivos delega la toma de decisiones para la resoluciones de conflictos a un grupo de colaborados, al diferente del 42,86%, de los directivos quien asegura no delegar las decisiones del Establecimiento Educativo. El personal Directivo delega a determinados grupos de docentes la solución de problemas y conflictos de la Organización. Esto se da en la delegación de toma de decisiones por parte del Consejo Directivo convocada por el rector de institución, no es el quien solo toma decisiones para el establecimiento si no que se toma a través del Consejo Directivo.

La administración y liderazgo del centro educativo promueve

Tabla N° 17

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Excelencia académica	4	57,14	2	28,57	1	14,29
b	Desarrollo profesional de los docentes	4	57,14	3	42,86	0	0
c	La capacitación continua de los						

	docentes	5	71,43	1	14,29	1	14,29
d	Trabajo en equipo	5	71,43	2	28,57	0	0
e	Vivencia de valores institucionales y personales	3	42,86	4	57.14	0	0
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	4	57.14	3	42.86	0	0
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	2	28,57	5	71,43	0	0

Fuente: Encuesta directa al personal directivo
Elaboración: Rosibel Loaiza Torres

Los Directivos consideran que la Administración y Liderazgo desarrollado en la institución promueven **siempre** la excelencia académica con el **57,14%**, a veces con el **28,57%** y nunca con el **14, 29%**. Referente al Desarrollo profesional de los docentes consideran el **57.14%** que siempre la Organización lo promueve, en cambio el **42,86%** manifiesta a veces. En la preocupación por la Unidad Educativa en la Capacitación continua de los docentes resalta el **71,43%** que siempre lo hace, con un **14,29%** que cree que a veces, al igual que el **14,29%** que considera que nunca lo hace. El trabajo en equipo se lo desarrolla siempre con un total del **71,43%**, otro porcentaje de directivos en un **28,57%** dice desarrollarlo a veces en la institución. En la tabla e) donde hace presencia la vivencia de valores Institucionales y personales el **57,14%** considera que a veces se promueve en la Unidad Educativa , al contrario del **42,86%** que enfatiza que siempre los evidencia. La participación de los padres de familia en actividades Institucionales se valora que siempre se lo hace con el **57,14%**, en otro grupo él **42,86%** considera que no se incentiva a los padres de familia a que participen dentro de programas del Colegio. Los directivos delegan autoridad a grupos de decisión de la institución, **71,43%** lo considera a veces, en cambio el **28,57%** manifiesta que si se delega autoridad. Se concluye que falta preocupación de la institución en promover vivencia en valores Institucionales y personales a los docentes, como al personal en general, al igual hace falta que delegar autoridad a los grupos de decisión.

Se contempla que la administración del establecimiento educativo, se enfoca en inspirar al personal docente capacitación continua, esto lo hace a través de los cursos que promueve el magisterio de acuerdo a su rama o especialidad, como también áreas básicas como computación e inglés. También promueve el trabajo en equipo a través del liderazgo, proyectos en áreas de trabajo e institucionales que mejoren su desempeño e innovación académica. Muy poco delegación de autoridad

se evidencia en la institución, por lo que se constata que la autoridad está enfocada en solo poder que esta es el rector y su área directiva.

Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una Institución

Tabla Nº 18

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Son innatas	2	28,57	5	71,43	0	0
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	1	14,29	6	85,71	0	0
c	Se adquieren a partir de la experiencia	4	57,14	3	42,86	0	0
d	Se desarrollan con estudios en gerencia	0	0	7	100%	0	0
e	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión.	5	71,43	1	14,29	1	14,29

Fuente: Encuesta directa al personal directivo

Elaboración: Rosibel Loaiza Torres

Podemos apreciar que en la entrevista a directivos, con el tema referente a Liderazgo, el **71,43%** enfatiza que a veces se consideran innatas las habilidades de este en la institución, al contrario del **28,57%** que considera que siempre las promueve. El **85,71%** se pronuncia que a veces se logran estudiando las teorías contemporáneas de sobre este tema, en cambio el **14,29%** manifiesta que siempre se lo hace. En la tabla c) se evidencia que el **57,14%** razona que el liderazgo de lo adquiere con la experiencia, al contrario del **42,86%** que lo cree a veces. El 100% de los directivos ponderan a veces este se desarrolla con estudios en Gerencia. La capacitación contiene entre practica y teoría sobre liderazgo es acogida como constante o siempre para dirigir una Organización con el **71,43** al contrario del **14,29%** que manifiesta a veces y un igual de **14.29%** nunca. Se puede determinar que las habilidades del Liderazgo que se requieren para dirigir una institución consideradas por los directivos de esta institución es la capacitación entre la práctica y teoría sobre liderazgo.

Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la Institución Escolar **Tabla Nº 19**

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	5	71,4	2	28.5	0	
	La disminución del número de estudiantes por	1	14.2	6	85.7	0	

b	aula.						
c	La mejora de los mecanismos de control	3	42.8	4	57.1	0	
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo	5	71.4	2	28.5	0	

Fuente: Encuesta directa al personal directivo

Elaboración: Rosibel Loaiza Torres

Los directivos consideran, que para la mejora y progreso de la Institución, el **71,43%** siempre se debe considerar el uso de resultados sobre desempeño de estudiantes, docente y directivos, al contrario del **28,5%** que se refiere a que aveces hay que tomar en cuenta esos datos. **El 85,70%** hace referencia que a veces hay que tomar cuenta el ausentismo de estudiantes por aula, en cambio el **14.20%** dice que siempre hay que tomarlo en cuenta. En el cuadro c) sobre la importancia de los mecanismos de control el **57.10%** manifiesta que a veces requiere su importancia, al **42.80%** que lo observa que siempre se lo debe de utilizar. En la última tabla el **71.40%** afirma que la existencia de un buen ambiente de trabajo siempre mejora el progreso de la institución y el **28.50%** considera que a veces lo mejora. Por último los directivos consideran importante el uso de información sobre desempeño de docentes, estudiantes para evaluar resultados y además toma en cuenta la existencia de un ambiente cordial de trabajo para la mejora de desempeño y progreso de esta Organización.

Organismos que integran la Institución

Tabla N° 20

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	De dirección (director, Consejo Escolar, Consejo Académico etc.)	6	85.7	1	14.2	0	
b	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	6	85.7	1	14.2		
c	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	7	100	0	0	0	
d	Técnica (departamentos, equipo docente, etc)	5	71.4	2	28.5	0	
e	Otros (cuales)	0	0	0	0	0	

Fuente: Encuesta directa al personal directivo

Elaboración: Rosibel Loaiza Torres

Se evidencia por parte de los directivos, que el **85.71%** manifiestan que en la institución los organismos que siempre la integran son de Dirección (director, consejo escolar y consejo académico), al contrario del **14.20%** que cree que a veces se integra este Organismo. El Organismo de Gestión (secretario, subdirector,

comisión económica) siempre se hace presente en la Organización con el **85.70%**, en cambio el **14.20%** considera a veces su participación. El **100%** de Directivos entrevistados hacen referencia que siempre se evidencia la participación del Organismo de coordinación (jefe de estudios, coordinador). El **71.40%** considera que siempre cuenta con el Organismo Técnico (departamentos, equipo docente) y el **28.50%** lo considera que a veces cuenta con este. Este Colegio cuenta con la participación de todos los Organismos Institucionales de Gestión, de dirección, de coordinación y técnico. Es favorable que la Institución cuente con todos los Organismos de Control en diferentes áreas de dirección, gestión, coordinación y técnica así todos los recursos son bien dirigidos para lograr el propósito de la misión y visión institucional de la manera que encajen dentro del perfil del establecimiento educativo.

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

Tabla Nº 21

orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos	4	57.1	3	42.8	0	
b	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.	5	71.4	2	28.5	0	
c	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.	6	85.7	1	14.2	0	
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos	4	51.1	3	42.8	0	

Fuente: Encuesta directa al personal directivo

Elaboración: Rosibel Loaiza Torres

Los directivos con el **57.10%**, consideran que el equipo educativo o junta de profesores lleva a cabo la evaluación o seguimiento a los alumnos, en cambio el **42.80%** indica que lo hace a veces. Con el **71.40%** se comprueba que siempre se establece acciones para mejorar el clima de convivencia del grupo, al **28.50%** que resalta que lo hace a veces. Con el **85.70%** siempre se coordina conflictos en grupo y medidas de resolverlo, que con el **14.20%** lo cree que se lo coordina a veces. El **51.10%** siempre se coordina actividades de enseñanza y aprendizaje a los alumnos, a diferencia del **42.80%** que lo manifiesta que a veces se da esta coordinación. En la institución se lleva positivamente las actividades que le corresponden al equipo educativo y junta de profesores.

Los departamentos didácticos y sus acciones

Tabla Nº 22

Orden	Los departamentos se encargan de	Si		No	
		f	%	f	%
a	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia	4	57.1	3	42.8
b	Formular propuestas al equipo directivo y el claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la Institución	5	71.4	2	28.5
c	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.	4	57.1	3	42.5
d	Mantener actualizada la metodología	7	100	0	0%
e	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros	7	100	0	0%
f	Colaborar con el departamento de Orientación en la detección y prevención de problemas de aprendizaje	7	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	7	100	0	0%
h	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo	7	100	0	0%
i	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas	2	28.5	5	71.4
j	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología	5	71.2	2	28.5

Fuente: Encuesta directa al personal directivo

Elaboración: Rosibel Loaiza Torres

En las tareas del departamento didáctico, el **57.10%** prevalece que organiza las enseñanzas que son de cada materia, él **42.80%** mantiene que no lo hace. El **71.40** sostiene que si formula propuestas al equipo directivo con la elaboración de proyectos para la institución, con el **28.50%** que dice no lo hace. Con el **57.10%** dice que si elabora la programación didáctica de la enseñanza de la materia o área, en cambio el **42.50%** sostiene no hacerlo. El **57.10%** apoya que si mantiene actualizada la metodología, en un **42.50%** manifiesta que no lo realiza. El **100%** de los entrevistados sostiene que si promueve la investigación educativa y actividades para sus miembros. A través del **100%** se considera que si colabora con el departamento de orientación en la prevención de problemas de aprendizaje. Igualmente apoyan con el **100%** que si elabora una memoria periódica con desarrollo de programación didáctica. Con el **100%** sostienen que si los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo. El **71.40%** prevalece que no elaboran estos la programación didáctica de asignaturas, en cambio el **28.50%** dice que si lo hace. El **71.20%** si cree que los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología, al **28.50%** que sostiene que no lo hace. Los directivos sostienen que el departamento didáctico de la Unidad Educativa realiza todas las acciones

pertinentes a su función, lo que no realiza es la elaboración de la programación didáctica de las asignaturas.

Material de Planificación Educativa

Tabla N° 23

Orden	Material de Planificación	Si		No	
		f	%	f	%
a	Reingeniería de procesos	1	14.29	6	85.71
b	Plan Estratégico	3	42.86	4	57.14
c	Plan operativo anual	7	100%	0	0
d	Proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes	7	100%	0	0

Fuente: Encuesta directa al personal directivo

Elaboración: Rosibel Loaiza Torres

Con respecto al desarrollo del material de Planificación Educativa los directivos manifiestan con el **85.71%** que no se realiza Reingeniería de Procesos, y el **14.29%** considera que si lo hace. El **57.14%** manifiesta que no se realiza en la institución un Plan Estratégico, con el **42.86%** que dice que si se lo hace. Con el **100%** se considera que si se realiza el Plan Operativo Anual. Igualmente el **100%** manifiesta que si se realizan Proyectos de Investigación dirigido a Directivos y Docentes. La institución Educativa posee material de Planificación como es el POA y Proyectos de Capacitación, se requiere de Gestión para el desarrollo de los que le faltan que son Reingeniería de procesos y Plan Estratégico que son importantes para el desarrollo y crecimiento de la Organización.

4.2.2. De la encuesta a Docentes

Resultados de la encuestas a docentes

Tabla N° 24

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 ordenes existentes	3	15	6	30	11	55
2	El liderazgo en la unidad educativa esta intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización	12	60	8	40	0	0
3	La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.	16	80	4	20	0	0

4	Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes, estudiantes-familias-asociación civil, padres y representantes-consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.	3	15	17	85	0	0%
5	Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza	3	15	11	55	6	30
6	Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías	6	30	10	50	4	20
7	En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje trasversal de la formación integral del estudiante	17	85	2	10	1	5
8	Resistencia en los compañeros o director/ rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza	0	0	9	45	11	55
9	Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros	0	0	8	40	12	60
10	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo	1	5	17	85	2	10
11	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	1	5	13	65	6	30
12	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el director/Rector del centro educativo	3	15	10	50	7	35
13	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera	4	20	11	55	5	25
14	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera	8	40	7	35	5	25
15	Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	4	20	14	70	2	10
16	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	13	65	7	35	0	0

Fuente: Encuesta directa al personal docente

Elaboración: Rosibel Loaiza Torres

El docente según su criterio manifiesta datos sobre liderazgo, gestión y valores en la Institución. El rol del docente líder como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las ordenes existentes, el **30%** lo cree que a veces, el **55%** que nunca, en cambio un **15%** manifiesta que siempre.

En la tabla número 2, el liderazgo en la unidad educativa está ligado a la búsqueda de la innovación el **60%** de los docentes establecen que siempre, en cambio el **40%** lo cree a veces.

La tabla número 3 sostiene que la gerencia educativa promueve en los representantes, la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, **80%** lo atribuye que siempre, ante el **20%** que lo considera a veces.

En la tabla 4 sobre si los Directivos y Docentes promueven la investigación a niveleducativo, el **85%** considera que a veces, mientras que el **15%** cree que siempre lo promueve.

Analizando la tabla 5 que expone si existe resistencia en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza, el **55%** de docentes contestan a veces, en cambio **30%** lo considera que nunca y el **15%** que siempre.

Según la tabla 6 sobre la existencia de Trabajo en equipo, para la toma de decisiones de cambio de metodologías, el **50%** considera que a veces se evidencia, ante el **30%** que lo cree siempre y el **20%** dice que nunca.

La tabla 7 exponesi en la de enseñanza aprendizaje los valores son el eje trasversal de la formación integral del estudiante, el **85%** manifiesta que siempre, el **10%** a veces y el **5%** que nunca.

En la tabla 8 que se promueve si hay resistencia en los compañeros o rector cuando intenta desarrollar nuevos métodos de enseñanza, el **55%** lo considera que nunca y el **45** dice que a veces hay resistencia.

La tabla 9 sostiene si el docente se sienta poco integrado en la escuela y entre los compañeros, el **60%** dice que nunca, en cambio el **40%** considera que a veces.

En la tabla 10 que se establece si está en desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo, el **85%** sostiene que a veces, el **10%** nunca y el **5%** cree que siempre.

La tabla 11 plantea si Admira el liderazgo y gestión de las autoridadeseducativas, el **65%** cree que a veces está en desacuerdo, en cambio el **30%** dice que nunca y en un **5%** que siempre lo está.

En la tabla 12 que dice si se sienta comprometido con las decisiones tomadas por el Rector del centro educativo, el **50%** expone que a veces, el **35%** que nunca y el **15%** que siempre está en desacuerdo.

La tabla 13 sostiene siLos directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera, el **55%** sostiene que a veces, en cambio **25%** que nunca y el **20%** que siempre.

La tabla 14 manifiesta que si los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera, el **40%** sostiene que siempre, el **35%** que a veces y **25%** que nunca.

En la tabla 15 se expone que si los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores, el **65%** dice que siempre y el **35%** considera que existen a veces.

Se determina que al respecto al criterio del docente la Institución falta afianzar su trabajo en el ámbito de gestión y liderazgo institucional, además se evidencia un porcentaje de docentes que no está de acuerdo con las decisiones tomadas por el rector y demás autoridades que la conforman. En la organización se encuentra valores entre su personal e institución.

4.2.3. De la encuesta a Estudiantes

Resultados de la Encuesta a Estudiantes

Tabla N° 25

Orden	Declaraciones	Siempre		A Veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1.	El Rector tiene en cuenta las opiniones de los Docentes y Estudiantes	3	15	17	85	0	0
2.	Las autoridades hablan más de lo que escuchan a los problemas de los estudiantes	7	35	12	60	1	5
3.	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	4	20	16	80	0	0
4.	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	0	0	19	95	1	5
5.	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo.	1	5	16	80	3	15
6.	Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar y comunitario.	2	10	13	65	5	25
7.	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	0	0	19	95	1	5
8.	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	1	5	13	65	6	30
9.	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	3	15	17	85	0	0
10.	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión	10	50	10	50	0	0
11.	El profesor es quien decide que se hace en esta clase	12	60	8	40	0	0
12.	Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente .	6	30	14	70	0	0
13.	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	4	20	15	75	1	5
14.	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	4	20	15	75	1	5

Fuente: Encuesta directa al personal docente

Elaboración: Rosibel Loaiza Torres

Los estudiantes a través de la encuesta planteada demuestran en sus respuestas el favoritismo o negatividad que sienten al ser o no respaldados por la Institución.

En la pregunta 1 si el rector tiene en cuenta las opiniones de los Docentes y Estudiantes, el **85%** sostiene que a veces y un **15%** dice que siempre lo hace.

La pregunta 2 de si Las autoridades hablan más de lo que escuchan a los problemas de los estudiantes, el **60%** dice que a veces, el **35%** que siempre y el **5%** que nunca.

La tabla 3 enfatiza que si el liderazgo está orientado a la realización de tareas, el **80%** sostiene que a veces y un **20%** que siempre enfatiza en Con **85%** se siente a veces.

La tabla 4 sostiene que si rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases, el **95%** sostiene que a veces y un **5%** que nunca.

En la tabla 5 que sostiene que si en las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, el **80%** considera a veces, el **5%** siempre y el **15%** nunca.

La tabla 6 considera que si los docentes inician la clase con frases de motivación en valores, el **65%** manifiesta que a veces, el **10%** que siempre y el **25%** nunca.

En la tabla 7 se expone que el profesor propone actividades innovadoras, el **95%** cree que a veces, mientras el **5%** que nunca.

La tabla 8 fundamenta que los métodos de enseñanza en clases se caracterizan por la innovación, el **65%** sostiene que a veces, el **30%** que nunca y el **5%** que siempre.

En la tabla 9 considera que los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes, el **85%** a veces y el **15%** siempre.

La tabla 10 dice que en las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión, el **50%** sostiene que siempre, al igual el **50%** que sostiene que a veces.

La tabla 11 dice que el profesor es quien decide que se hace en esta clase, el **60%** sostiene que siempre y el **40%** a veces.

La tabla 12 establece que se realizan trabajos en grupo, el **70%** dice que a veces, mientras el **30%** dice que siempre.

En la tabla 13 se considera que los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo, el **75%** dice que a veces, el **20%** siempre y el **5%** nunca.

La tabla 14 determina que La ética y los valores se enseñan con el ejemplo, el **75%** dice que a veces, el **20%** siempre y el **5%** nunca

En el análisis se evidencia que los estudiantes no un liderazgo motivador en la Institución Educativa, además falta en tomar en cuenta a los estudiantes en el proceso de enseñanza y aprendizaje, hace falta proponer actividades y clases innovadoras con unos instrumentos educativos y métodos.

**4.2.4. De la Encuesta a Padres de Familia:
Resultados de la Encuesta a Padres de Familia
Tabla Nº 26**

Orden	Declaraciones	Siempre		A Veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1.	El Establecimiento educativo donde estudia su hijo, promueve eventos o actividades donde se integren directivos, docentes, padres de familia y alumnos	2	13	11	73	2	13
2.	Manifiesta desacuerdo con las decisiones que toma el Director dentro del Establecimiento Educativo	0	0	4	27	11	73
3.	Los Docentes, promueven valores a los Estudiantes en el proceso de Enseñanza	6	40	9	60	0	0
4.	Está conforme con los métodos de enseñanza que establece el área académica del Colegio	12	80	3	20	0	0
5.	Evidencia Liderazgo y Gestión por parte de los Directivos del Establecimiento Educativo	4	27	11	73	0	0
6.	Los docentes y el área de Inspección, reportan a los padres de familia, conductas inusuales de los estudiantes	11	73	4	27	0	0
7.	El Centro Educativo, promueve actividades, como trabajos o proyectos grupales, donde se desarrolló el liderazgo entre los alumnos	3	20	10	67	2	13
8.	El Rector tiene en cuenta las opiniones de los padres de familia y estudiantes.	9	60	6	40	0	0
9.	Está de acuerdo con la gestión en el área administrativa-financiera del Establecimiento Educativo..	4	27	9	60	2	13
10.	El Centro Educativo, toma en cuenta la participación de los Padres de Familia en las actividades programadas por la Institución.	6	40	9	60	0	0

Fuente: Encuesta directa al personal docente
Elaboración: Rosibel Loaiza Torres

En su análisis en la tabla 1 que dice que el Establecimiento educativo donde estudia su hijo, promueve eventos donde integren directivos, docentes y padres de familia, el **73%** sostiene que a veces, **13%** que siempre, al igual que el **13%** nunca.

La tabla 2 sostiene que si está en desacuerdo con las decisiones que toma el Director dentro del Establecimiento Educativo, el **73%** dice que nunca y el **27%** a veces.

En la tabla 3 en donde Los Docentes, promueven valores a los Estudiantes, el **60%** sostiene que a veces, el **40%** siempre.

La tabla 4 está conforme con los métodos de enseñanza que establece el colegio, el **60%** sostiene que a veces y el **40%** siempre.

En la tabla 5 Evidencia Liderazgo y Gestión por parte de los Directivos, el **73%** considera a veces y el **27%** siempre.

La tabla 6 los docentes y el área de Inspección, reportan a los padres de familia, conductas inusuales, el **73%** dice que siempre y el **27%** a veces.

La tabla 7 El Centro Educativo, promueve actividades, como trabajos o proyectos grupales, el **67%** considera que a veces, el **20%** siempre y el **13%** nunca.

La tabla 8 el Rector tiene en cuenta las opiniones de los padres de familia y estudiantes, el **60%** cree siempre, mientras que el **40%** a veces.

La tabla 9 está de acuerdo con la gestión en el área administrativa-financiera del Establecimiento, el **60%** a veces, el **27%** siempre y el **13%** nunca.

La tabla 10 setoma en cuenta la participación de los Padres de Familia en las actividades desde la Institución, el **60%** a veces y el **40%** lo consideran siempre.

Se determina que muy poco la Institución involucra a los padres de familia en actividades académicas y recreativas con los estudiantes y docentes, hace falta profundizar en el liderazgo y gestión a directivos y docentes, este debe innovar métodos y procesos de aprendizaje a los estudiantes. Comprueba que los padres de familia esté de acuerdo que da a conocer estos problemas del estudiante.

Problemas observados en la Institución

Problemas Observados	Causas	Efectos
Problema 1 Falta de voluntad , en la Integración Docente	Falta de Comunicación entre el Personal	Deteriora el logro de objetivos y por ende a la Cultura Organizacional de la Institución
	Escases de Grupos que elaboren proyectos para el sistema educativo y para Institución	No hay nuevos proyectos que involucren a toda la Comunidad Educativa
	Falta de Comunicación entre Directivos y área Administrativa	Manejo inadecuado de la administración de la Institución
Problema 2 La Institución no posee todos los Instrumentos de Gestión Educativa,	Despreocupación por el área pertinente	Puede llegar a un mal desenvolvimiento pedagógico y administrativo en la Institución.
	Falta de iniciativa por los Directores o Autoridades de la Institución	Pérdida de oportunidades que beneficien a la Institución
	Poca conducta y tarea de liderazgo Institucional	Institución sin Gestión Educativa

Problema 3 Falta de un Liderazgo determinado en la Institución	Falta de actividades e iniciativa de proyectos Científicos –Sociales a los alumnos	Dificulta el crecimiento y éxito de la Institución
	Falta de iniciativas grupales a docentes	Métodos de Enseñanza no innovadores sin promover la creatividad del alumno

5. DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación fue evidenciar si en la Institución Educativa como es el Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza", promueve y practica tres aspectos importantes que deben establecerse en toda Institución Educativa, como es la:

-Gestión educativa que nos sirve para coordinar actividades laborales, capacidad para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el uso de sus recursos; para planear, dirigir y controlar a la organización educativa, es el proceso de funciones y actividades que los directivos llevan a cabo para lograr sus objetivos.

Enfocar los aspectos que nos permitieron describir a la Institución Educativa, en cuanto a su calidad, eficiencia y ejemplo de servicio hacia la juventud que se educa en este establecimiento para lograr objetivos Institucionales y académicos.

Cuando no hay gestión, la creatividad y ejecución de nuevos proyectos se desvanece, falta esa iniciativa para alcanzar metas y resolver problemas. La gestión de los directivos de la institución, se da en alcanzar los propósitos educacionales, logro de objetivos y trabajo administrativo a través de la misión y visión Institucional.

Así podemos determinar que falta gestión en la institución, en promover aspectos académicos que satisfagan el proceso de enseñanza a docentes; se notó inseguridad en ellos al contestar preguntas de la encuesta, por ejemplo se constató la falta del Plan Estratégico Institucional, en la que es vital se ejecución y ayuda a resolver problemas en ella.

El liderazgo Educativo es el conductor de todo el grupo humano, influye a todos los individuos que involucran la Institución, este conduce hacia fines y logro de objetivos; consigue que cada miembro trabaje y aporte en la lucha de alcanzar los propósitos. Cuando no existe liderazgo la Institución se ve limitada y no hay mejoramiento, ni innovación en sistemas de enseñanza-aprendizaje, la cual falta promover en esta institución para alcanzar cada una de sus metas propuestas.

En las encuestas realizadas directivos y docentes expresan que se promueve el liderazgo en el establecimiento educativo, recién este se encuentra desarrollando innovación en las áreas administrativa, docente y pedagógica mediante el nuevo proceso de reformas educativas, evaluación institucional y desarrollo de proyectos

científico-investigativos. Aunque se presenta en la institución, falta de fortaleza y trabajo en varios grupos de la comunidad educativa.

El personal que se encarga del área pedagógica, desarrolla proyectos, capacitación, evaluaciones de aprendizajes a los alumna docente, es el vicerrector y directores de área. Evidenciamos poca preocupación en ellos, ya que no se encuentran todos los documentos de desarrollo institucional, pedagógico, estratégico y personal capacitado.

Según los datos de las encuestas los directivos establecen que se cumple con liderazgo dentro de la institución, en lo referente a la excelencia académica, desarrollo profesional y capacitación continua, esto satisface a docentes y estudiantes.

El colegio se rige bajo normas impuestas por el gobierno, leyes y reglamentos del Ministerio de Educación. Para la elaboración de proyectos de transformación Institucional, elaboración de planes estratégicos y el POA su estructura es escasa o sin mucho fundamento para que exista un servicio de calidad que le de competitividad y refuerzo en ciertas áreas académicas de la institución.

Los valores ayudan y enseñan al individuo a comportarse como ser humano, es educar al alumnado para que se oriente y sepa el valor real de las cosas.

Los valores que se pudo evidenciar en esta Institución son:

- Integridad
- Responsabilidad
- Imaginación
- Destreza
- Trabajo.

Estos valores se evidencian y ha venido promoviendo la Institución Educativa a sus alumnos mediante la educación impartida.

Al realizar las encuestas, a estudiantes de último año de bachillerato, permite obtener una información veraz en cuanto a su forma organizacional que se obtiene como resultado, la opción a veces, de las encuestas que determina que se está aplicando en ciertas circunstancias la gestión, liderazgo y valores, por lo que hay que afianzarlas y volverlas permanentes para su aplicación constante, en el día a día

de la Institución Educativa. Nos demuestra que hace poco tiempo el Establecimiento los está practicando pero no hay una fortaleza en ellos aún, por lo que hay que afianzar estos aspectos importantes como lo describíamos para que ayude a alcanzar el éxito y metas adecuadas a la Organización y de quienes la integran.

El Rector es quien gestiona y organiza la parte financiera, no existe un departamento estructurado de talento humano, y es quien contrata, analiza al personal que entra a laborar a la Institución, así mismo maneja aspectos que se relacionan con la actividad laboral y humana.

El vicerrectorado es quien se encarga de la tarea pedagógica, en la elaboración de planes, proyectos y programas educativos que según la rama curricular del gobierno, debe contar cada institución con ellos para el cumplimiento eficaz de ello a una educación que se proyecta al futuro, los avances tecnológicos y preparación que este trae. Además ayudan en estructuración del FODA, para la prevención de riesgos y resolución de problemas, así impedir que esta se encamine diferente a su misión y visión que fueron establecidas. En este aspecto aún falta que se mejore la estructuración de instrumentos pedagógicos, su actualización y mejora de ideas. No cuenta con personal capacitado para ello que promueva eficiencia y eficacia en este aspecto. Además no hay aún, una propuesta planteada para el rendimiento académico de los alumnos, el perfeccionamiento docente y evaluación de la misma que promuevan la calidad Educativa.

El Consejo Directivo, Rector y Equipo Docente son responsables de todas las decisiones en la Institución, y los cambios que se producen en ella con respecto a los cambios metodológicos y Administrativos que establezcan, su competitividad hacia la sociedad globalizada que nos encontramos.

No figura dentro de Plan Estratégico Anual, propuestas que ayuden dentro del proceso de enseñanza al estudiante, para mejorar su rendimiento académico con la estructuración del perfeccionamiento docente como la evaluación institucional y quienes la involucran directivos, docentes y alumnos. Que llevaría a la calidad y éxito educativo.

La comunicación como fuente Institucional muy importante en la administración para ejecutar acciones y planes que sean convenientes en la Institución y promover su mejora. Es una debilidad en la Institución, se ha podido determinar que los docentes

no están el 100% de acuerdo con las acciones del rector, falta comunicación entre docentes y áreas de trabajo, para poder agruparse entre ellos. Es por esto que el establecimiento le falta ejecución de material e instrumentos pedagógicos, creatividad en desarrollo educativo, actividades o enseñanzas innovadoras que crean la participación del alumnado y personal docente.

Además se puede constatar en el análisis de resultados de las encuestas y entrevistas aplicadas, que falta potenciar el liderazgo dentro del establecimiento educativo, esta que se asocia como una fortaleza de la Institución.

A si mismo los estudiantes perciben que los maestros no incentivan constantemente las clases como innovadoras y transformadoras, se asume que falta métodos y técnicas variadas que se emplee para enseñanza- aprendizaje.

Los valores se evidencian en el Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loaiza Loaiza", entre sus directivos, maestros que son transmitidas a los alumnos.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la investigación se desarrolló un análisis de la administración del Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza", y la verificación de gestión, liderazgo y valores en el proceso administrativo-pedagógico, que sean promovidos en la enseñanza, logro de objetivos, toma de decisiones y elaboración de proyectos para la eficacia, eficiencia y excelencia de la organización.

1. La estructura de los proyectos Institucionales, pedagógicos y administrativos, les falta investigación, estructura profesional y nuevas opciones pedagógicas sobre liderazgo y valores.
2. La Institución no cuenta con un Manual de Convivencia, que participe los compromisos de cada uno de los integrantes de la organización que garantizan la sana convivencia entre ellos.
3. La organización educativa, no cuenta con el Proyecto Educativo Institucional (PEI), que fomente, la planificación de las actividades del proceso de enseñanza como instrumento de innovación.

4. En el Proyecto Operativo Anual(POA), no se evidencia actividades de gestión con organismos locales y provinciales que se promueva la investigación y excelencia académica.
5. No cuenta con un Plan Estratégico que sirva para contrarrestar debilidades y amenazas para conseguir aspectos positivos.
6. Los Instrumentos de gestión educativa carece de factores importantes como gestión, liderazgo y valores dentro de la Institución.
7. Falta comunicación entre docentes y personal directivo, que se llegue a la conformidad y aceptación de decisiones.
8. Falta fortalecer el liderazgo en el establecimiento educativo, que incentive a la participación y desarrollo de proyectos

RECOMENDACIONES

1. Elaboración de proyectos investigativos que permita involucrarlos y ejecutarlos de manera óptima en la Institución, para el logro de objetivos cultura organizacional.
2. Desarrollar un Plan Estratégico Institucional, que evalúe el actuar correcto ante una circunstancia de riesgo que pase la Organización para evitar problemas que pongan en limitaciones el logro de objetivos institucionales.
3. Elaborar el Manual de Convivencia con la participación de directivos, docentes, estudiantes y padres de familia para que se tome en cuenta su punto de vista.
4. Realizar gestiones con instituciones o empresas que sean innovadoras a nivel tecnológico - científico, para realizar visitas o pasantías con los estudiantes, actividades que estén dentro del POA, que despierten el interés de los estudiantes e iniciativa de creación y visión.
5. Ejecutar un plan de comunicación que se incorpore el desarrollo grupal de los docentes en actividades pedagógicas, culturales e investigativas, que desarrolle sus lazos de cercanía, unidad y relación para afianzar un clima óptimo de labores y valor para los estudiantes.

6. Gestionar el desarrollo de un departamento de Talento Humano, que se encargue especialmente de la administración del personal, contratación docente que este en los lineamientos de preparación académica y evaluación de perfiles para la colocación del puesto pertinente según su preparación y competitividad.

7. Establecer reuniones entre el Rector y los dirigentes de área, para proponer el desarrollo de actividades que mejoren el aspecto académico –pedagógico, mejoras en el adelanto de la institución y el aspecto curricular. Esto influye en unir los lazos entre docentes y directivos, que sea satisfactorio los programas desarrollados que sean de total agrado y satisfacción para todos los miembros de la institución.

9. Promover charlas a estudiantes sobre liderazgo, valores y virtudes humanas, promovidas por personal de la Unidad Educativa, como el Área de Orientación Vocacional, su importancia a nivel académica en el logro de objetivos profesionales y personales. Aspectos que regulen su comportamiento con iniciativa y ética.

10. Aplicar la evaluación al docente en la enseñanza y contenidos que utiliza para ello a través del alumno midiendo sus conocimientos a través de pruebas promovidas por el vicerrector y directores de área.

7. PROPUESTA DE MEJORA

Como constatamos en la investigación, los valores, la gestión y el liderazgo, son aspectos fundamentales e importantes en la Institución Educativa, que lleva a la excelencia como ejemplo de calidad, administración y cultura organizacional.

Para ellos hemos escogido un tema de propuesta que incide fundamentalmente al personal como aspecto fundamental para conseguir los objetivos organizacionales.

7.1. Tema:

EDUCAR PARA LA VIDA FOMENTANDO VALORES Y LIDERAZGO

7.2. Justificación:

Toda organización está compuesta por personas, que se las involucra en el trabajo diario capaz de lograr sus objetivos y metas propuestas. Es importante para la Institución Educativa porque su objetivo es brindar educación de calidad, desarrollo de la comunidad educando con valores y liderazgo trascendiendo estos en enfocar la comunicación, iniciativa, gestión y Cultura Organizacional dentro de ella.

En la investigación se determinó que falta afianzar valores y liderazgo entre sus autoridades y promulgación de ellas a los docentes que son los principales veedores. La principal actividad que se debe fomentar es el amor a su labor diaria, objetivos organizacionales, profesionales y personales, que llevarían a cabo.

Uno de nuestro principal objetivo es la comunicación debilidad que se evidencia en algunos aspectos académicos y laborales de la unidad educativa, está es eje principal para el desempeño laboral, el factor de fecbak que mejora las relaciones laborales, motivación e integración

Esta propuesta es importante para el logro de objetivos, motivando, capacitando, transmite una cultura organizacional con valores, credibilidad y ética. Inspirando en su labor docente, directiva y administrativa entorno al trabajo e iniciativa, a la buena práctica educativa, labor y misión como institución educativa.

Contratación de personal capacitado, aspecto que maneja directamente la institución, que se haga de acuerdo a las bases requeridas como preparación y destrezas para un puesto determinado, por ejemplo un docente que tenga

preparación . El liderazgo en el educador promover el aprendizaje en su rama, al igual que el directivo eso lo está motivando y así es capaz de desarrollar propuestas o proyectos dentro de su área.

Esta propuesta consiste en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control del personal para desarrollar sus labores con eficacia y don de educar.

Promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la Organización Educativa representa un medio que permite a sus colaboradores alcanzar los objetivos individuales, relacionados con su labor en la institución. Es conquistar y mantener a las personas en la Organización, trabajando y dando el máximo de si, con actitud positiva y favorable que sientan parte de ella y para lograr sus objetivos.

Educar para la vida fomentando valores a los alumnos para su desenvolvimiento positivo ya que el estudiante se encuentra la mayor parte de su tiempo en el establecimiento, es por eso que se requiere fomentar principios y conocimiento al estudiante, estos van estableciendo el perfil de la persona profesional.

El liderazgo es una actividad que expresa y transforma a su alrededor, que hace fácil alcanzar los objetivos llevando con su idea a más personas. En el estudiante es importante q se incentive ser líder, de manera óptima, generadora de cambios y de gestión en el establecimiento y su vida persona.

Se realizaran cursos, talleres que incentiven los valores en el establecimiento educativo, como también liderazgo que sea utilizado de mejor manera en gestionar el desarrollo educativo y del colegio ayudando a su educación e iniciativa de los estudiantes.

Esta propuesta radica en establecer 4 valores dentro de la Organización que logren su eficiencia y éxito.

- Corporativos
- Funcionales
- Sociales y
- Personales

7.3. Objetivos de la Propuesta:

Entre los objetivos principales de la Propuesta están:

Incorporar la gestión y desarrollo del personal, en liderazgo y valores como ejemplo y base de eficiencia para conseguir importantes resultados en el desenvolvimiento institucional, de su personal como en sus conocimientos y en la organización apoyo de la dirección de educación, autoridades del establecimiento educativo y comité de padres de familia. Su afianzamiento y sostenibilidad en la entidad educativa que sería en un tiempo provisto de 1 año.

- Motivar y mantener, a las personas en la organización desempeñando el rol de docente, dando el máximo de si con una actitud positiva y favorable.
- Describir las responsabilidades que definen cada puesto y asignatura laboral. Las cualidades que debe tener la persona que lo ocupe, materia o especialidad que desarrolle.
- Evaluar el desempeño del personal y metodología utilizada en el proceso de enseñanza- aprendizaje; promocionando el desarrollo del liderazgo.
- Reclutar al personal contratado idóneo para desempeñar puesto administrativo o decente según sus conocimientos y fortalezas.
- Capacitar y desarrollar programas, cursos y actividades para el mejoramiento de sus conocimientos, metodologías que se evidencien resultados positivos, desarrollo curricular, proyectos innovadores que se pueden ejecutar con los estudiantes dependiendo del área de enseñanza.
- Distribuye políticas, procedimientos de recursos humanos, a todos los empleados, administrativos, docentes y servicios, mediante boletines, reuniones, memorándums o contactos personales. Que regulen su conducta y que esta baya de acuerdo la misión y visión de la institución educativa.
- Preparar a los docentes junto a los directivos, alcanzar los objetivos educacionales y organizacionales presentes y futuros.
- Desarrollar iniciativas de formación y desarrollo para respaldar la cultura organizacional, los valores y los principios. Utilizando las sesiones de formación y desarrollo como vehículos de comunicación para desarrollar, implementar y sostener este principio en docentes, personal administrativos y directivo que son entes involucrados en el establecimiento educativo.

- Promover la responsabilidad a su personal, administrativo, de servicio y docentes de forma que sean responsables desde el punto de vista estratégico, ético y social.
- Elaborar el Proyecto Educativo Institucional (PEI), que tome en cuenta la participación de docentes, directivos, estudiantes y padres de familia.

Sera controlado y evaluado por las autoridades educativas y el área de Orientación Vocacional

7.4. Actividades

Cuadro N. 41

Objetivos	Actividades	Estrategias	Presupuesto
Incorporar la Gestión y Desarrollo del personal, como ejemplo y base de eficiencia para conseguir importantes resultados en la Institución	Charla a docentes por parte de un Psicólogo, con experiencia en Instituciones Educativas	Charla a Docentes de la institución, sobre las ventajas que tiene la Organización en la labor de sus objetivos y liderazgo dentro de la Institución para su desenvolvimiento científico y tecnológico.	\$ 400.00 por la Charla impartida por el profesional
Charlas sobre liderazgo y valores a todos los alumnos del establecimiento educativo	Charlas sobre ser líder, su influencia e innovación en el colegio.	Formar grupos por curso que nombren un líder y que realicen una actividad cultural que se realice un concurso entre cursos.	\$200.00 compra de materiales para la charla
	Fomentar los valores corporativos, por parte de charlas a los alumnos	Desempeño del departamento de Orientación Vocacional en transmitir valores como puntualidad, honradez, amor, dedicación para el desempeño del alumnado	\$200.00 compra de materiales para charla
		.	

Incorporar la Administración del personal para el logro de objetivos educativos y organizacionales.	-Aplicar los reglamentos como Internos, normas que regularicen los comportamientos de los docentes y alumnos que vayan de acuerdo a lo impartido en valores	Establecer multas, amonestaciones, verbales y escritas. Memos de acuerdo a las faltas que haga el personal que no vayan de acuerdo con las normas, Cultura de la Institución Educativa y PEI de la Institución.	
-Evaluar el desempeño del personal y metodología utilizada en el proceso de enseñanza-aprendizaje; promocionando el desarrollo del liderazgo	Establecer a través de los directores el control de las labores, a través de pruebas que evalúen su desempeño y buen proceder educacional.	Cada 6 meses, a través del área de su especialidad, aplicar el desempeño con los directores de este que los evalúa y los invita a corregir y mejorar su labor para sus próximas evaluaciones	
-Capacitar y desarrollar programas, cursos y actividades para el mejoramiento de conocimientos.	Desarrollar cursos, talleres sobre temas que refuercen su labor, técnicas de aprendizaje. Prevaler las sugerencias del docente y su capacitación. Los talleres son: - Convivencia en valores - Mejorando el Clima Laboral - Educar y formar para la vida	Coordinar con el Rector, el Consejo directivo, los cursos o talleres a dictarse. Evaluar un cronograma anual de las actividades, para establecer las tareas y temas a dictarse.	Talleres y Cursos \$250.00,

7.5. Localización y Cobertura Espacial

La propuesta está dirigida a la institución en la que se realizó la investigación, al Colegio Nacional Técnico " Leovigildo Loayza Loayza", su ubicación, se encuentra en la provincia de el Oro, Cantón Piñas, en las calles Juan León Mera y calle José Joaquín de Olmedo, a una altura de 1064 metros sobre el nivel del mar.

7.6. Población Objetivo

La población Educativa que va dirigida la propuesta, es el Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza", es de un total de 103, entre directivos, personal administrativo y docente.

7.7. Sostenibilidad de la Propuesta

a). Recursos Humanos:

Con la ayuda de los directivos de la institución, en aras de saber e involucrarse en las ventajas que trae la creación, las capacitaciones, actividades donde se desarrollaran temas de valores y liderazgo en la Unidad Educativa, desarrollar una charla con la ayuda de un profesional, que ayudara a orientar a la empresa para manejar eficazmente al personal del este colegio y educar correctamente a los estudiantes formando su perfil idóneo para lograr sus objetivos profesionales.

b.). Recursos Tecnológicos:

Se requiere para su ejecución una computadora de escritorio y una laptop que se la utilizará en los talleres y cursos a realizarse, la Institución cuenta con infocus para realizar las capacitaciones por lo que no se requiere este gasto.

c) Materiales:

Se relaciona con los materiales y suministros de oficina que se va a utilizar, para las labores de esta propuesta y departamento, cartuchos para copiadora, copias, cd, escritorio, sillas, impresora, resmas de papel, archivadores, teléfono.

d). Físicos.

Se refiere de la infraestructura para la aplicación de la propuesta, sala de conferencias de la institución, ayuda de secretaria, el DOBE y orientación vocacional.

e) Económicos:

Para llevar a cabo la propuesta en la institución educativa, presupuesto para las capacitaciones, asesoría sobre recursos humanos, el apoyo de la dirección de educación y gestión por parte de los directivos de la institución.

f). Organizacionales.

Aquí se incorpora la disposición y colaboración de los directivos y docentes en la ejecución y aplicación de la propuesta, revisión, clasificación y ordenamiento de los informes.

7.8. Presupuesto

Rubro	Aporte de la Dirección de Educación	Aporte de la Gestión del Institución Educativo	Total
Recursos Humanos			
Charla de un Psicólogo sobre Recursos Humanos		\$400.00	\$400.00
Charlas sobre valores y liderazgo	\$ 400.00		\$400.00
Recursos Económicos			
Talleres y cursos	\$100.00	\$150.00	\$250.00
Computadoras		\$1.800.00	\$1.800.00
Total	\$650.00	\$751.80	\$ 1051.80

7.9. Cronograma de Actividades.

Actividades	MESES AÑO 2012											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Objetivo: Incorporar la Gestión y Desarrollo del personal, como ejemplo y base de eficiencia para conseguir importantes resultados en la Institución												
Actividad: 1 Charla a docentes por parte de un Psicólogo , con experiencia en Instituciones Educativas			X									
Charla a Docentes de la institución, sobre las ventajas que tiene la Organización en la labor de sus objetivos y liderazgo dentro de la Institución para su desenvolvimiento científico y tecnológico.				X								
Charlas sobre ser líder, su influencia e innovación en el colegio			X	X								
Formar grupos por curso que nombren un líder y que realicen una actividad cultural que se realice un concurso entre cursos.				X								
Objetivo: Incorporar la Administración del personal para el logro de objetivos educativos y organizacionales.					X	X						

8. BIBLIOGRAFIA

Álvarez, J. J. (2006). Claves para un liderazgo efectivo. Aprenda Recursos Humanos. México, Inova.

Ander E, (2007) Introducción a la Planificación Estratégica, 1º edición, Buenos Aires, Lumen.

Bass, M. y Avolio, J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. California: Sage Publication.

Bustelo C y García E (Diciembre 2001) *Tendencias En La Gestión De La Información, La Documentación Y El Conocimiento En Las Organizaciones*. Buenos Aires. Tendencias.

Casassus J, (2000) Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B) Chile, Unesco

Chavero A. (2011/12/17) Sobre El Aprendizaje y Otras Curiosidades. Recuperado de <http://achavero.blogspot.com/>

Chiavenato, I, (2007), Administración de Recursos Humanos, El Capital humano de las Organizaciones, 8ª Edición, México, Litografías Ingramex.

Cornejo. M. (1996) Cómo Educar en Valores, Materiales, Textos, Recursos y Técnicas, México D. F. Editorial Grijalbo.

Díaz M, Mota J, Tovar J. (Octubre 2008) Gestión y Tecnología, Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, <http://johanatov.blogspot.es>

Díaz. H (2006/04/13) *Desarrollo Organizacional en Las Instituciones Educativas*. Recuperado de <http://pobservacion2006.espacioblog.com>

González I. (2010/01/29) Que Es Un Directivo. Recuperado de <http://habilidadesdirectivas>

Grafe G. (2009) Gestión Educativa Para la Transformación de la Escuela, Universidad Central de Venezuela. Pág. 14.

Nixon. N (2010/04/27) Liderazgo. Recuperado de <http://www.acolomboha.org/>
Ruiz G. (2007/08/23) *Gestión institucional: conceptos introductorios*
<http://www.educ.ar>

Santos Juan (2011/11/18) Cómo usar el Pensamiento Crítico para ser un Líder Exitoso recuperado de <http://ec.globedia.com/>

Sosa M (2004) El Liderazgo En Organizaciones y Empresas. Recuperado de <http://www.gestiopolis>.

Sosa M (2004) Recursos Humanos. Recuperado de <http://www.gestiopolis>.

Torres Isabel (2009) Propuesta metodológica para la Administración. Universidad Para La Cooperación Internacional. Recuperado de www.iaapglobal.com/recurso_detalle.

Vélez C. (junio 2007) Gestión Motor Hacia la Calidad. Recuperado de <http://www.colombiaapre>

Anexos



Interiores del Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza"



Infraestructura y Patio de Recreación para los Alumnos que estudian en el Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza."

46-50 años ()
61 y más ()

51-55 años ()

56-60 años ()

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 la decisión es de los directivos y profesores.			

ENCUESTA A ESTUDIANTES TERCEROS DE BACHILLERATO

Estudiante:

Este cuestionario intentara 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:

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

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo:

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia:

Cantón:

Sector: Urbano (X) Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

MATERIA DE ESTUDIO

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

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 escucharlos 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			
9. En las clases 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			

ENCUESTAS A PADRES FAMILIA:

Estimados Padres de Familia.

La presente encuesta ha sido diseñada con fines Investigación.

La información que a continuación les solicitamos es de fundamental importancia; por ello les solicitamos respondan a cada una de las preguntas con veracidad.

Las preguntas tienen tres posibles respuestas:

- Siempre
- A veces
- Nunca

Marque con una X la respuesta que usted crea correcta.

Gracias por su cooperación

1. Datos de Identificación

- Nombre de Establecimiento Educativo, en el que se encuentra su hijo/a:

Provincia:

Cantón:

Sector: Urbano ()

Rural: ()

2. Cuestionario:

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. El establecimiento educativo donde estudia su hijo/a, promueve eventos o actividades donde se integren directivos, docentes, padres de familia y alumnos.			
2. Manifiesta desacuerdo con las decisiones que toma el Director dentro del Establecimiento Educativo.			
3. Los Docentes, promueven valores a los Estudiantes en el proceso de Enseñanza.			
4. Está conforme con los métodos de enseñanza que establece el área académica en el Colegio.			
5. Evidencia Liderazgo y Gestión por parte de los Directivos del Establecimiento Educativo.			

6. Los docentes y el área de Inspección, reportan a los padres de familia, conductas inusuales de los estudiantes.			
7. El Centro Educativo, promueve actividades, como trabajos o proyectos grupales, donde se desarrolló el liderazgo entre los alumnos.			
8. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los padres de familia y estudiantes.			
9. Está de acuerdo con la gestión en el área administrativa-financiera del Establecimiento Educativo			
10. El Centro Educativo, toma en cuenta la participación de los Padres de Familia en las actividades programadas por la Institución			