



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE EN IBARRA**

MAESTRIA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

“Gestión, liderazgo y valores en el Colegio Nacional Técnico “Santa Ana”, del cantón Santa Ana durante el periodo lectivo 2011-2012”

Tesis de Grado

Autor:

López Moreira, Mercy Elizabeth

Directora:

Unda Costa, Mónica Rosalba, MGS.

CENTRO UNIVERSITARIO PORTOVIEJO

2012

CERTIFICACIÓN

Loja, de enero del 2012

Mgs

Mónica Unda Costa

DIRECTORA DE TESIS

C E R T I F I C A:

Que el presente trabajo, denominado: **“Gestión, liderazgo y valores en el Colegio Nacional Técnico “Santa Ana”, del cantón Santa Ana durante el periodo lectivo 2011-2012”** realizado por el profesional en formación: LOPEZ MOREIRA MERCY ELIZABETH, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Mgs. Mónica Unda Costa

DIRECTORA DE TESIS

CESIÓN DE DERECHOS

Yo **MERCY ELIZABETH LÓPEZ MOREIRA** declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: "Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través, o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad

f.....

MERCY ELIZABETH LÓPEZ MOREIRA

Cédula de Identidad:130397002-2

AUTORÍA

Yo, **MERCY ELIZABETH LÓPEZ MOREIRA**, como autora del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el mismo.

f.....

MERCY ELIZABETH LÓPEZ MOREIRA

CI. 130397002-2

DEDICATORIA

“Para la Comunidad Educativa de mi Patria, sobre todo a la niñez y a la juventud, quienes representan el presente y el futuro de nuestro pueblo y que marcarán la historia.

AGRADECIMIENTO

A Dios Todopoderoso, fuente de amor, bondad y caridad sobretodo en los momentos de reveses, tristeza, aciertos y alegrías.

A mis padres, Luis Enrique y Amarilis Margarita, luz y ángeles guardianes habitados en el cielo.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, por darnos su acogida y dotarnos de información, ciencia y sabiduría.

A la señora coordinadora de Post-Grado de la Universidad Técnica Particular de Loja Mgs. Mariana Buele Maldonado y la Mgs. Mónica Unda Costa Directora de Tesis, mujeres luchadoras e intelectuales de nuestra querida Patria.

A nuestros maestros de los diferentes módulos que nos imparten sus sabios conocimientos para obtener el Título de Cuarto Nivel con Modalidad a Distancia.

A la Comunidad Educativa del Colegio Nacional Técnico Santa Ana, del cantón del mismo nombre.

A mi querida y estimada familia, en especial a mi compañero de hogar y hermanos, testigo fiel de amor y fraternidad.

A mis compañeros de estudios, camaradas de responsabilidad y sacrificio para alcanzar la meta deseada.

En fin, a todas y cada una de las personas que hacen posible culminar un sueño más para poner en práctica en el ámbito educativo.

Mercy

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	página
PORTADA	I
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR	II
AUTORÍA	III
ACTA DE SESIÓN	IV
AGRADECIMIENTO	V
DEDICATORIA	VI
CERTIFICADO INSTITUCIONAL (autorización)	VII
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VIII
INDICE DE CUADROS	X
RESUMEN	XII
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	
2.1. La gestión educativa	3
2.1.1. Concepto	3
2.1.2. Importancia	3
2.1.3. Tipos De Gestión	4
2.1.4 La importancia de la Gestión Empresarial	9
2.1.5 La gestión como actividad	10
2.1.6 La realidad de la gestión en las empresas	11
2.1.7 Como ajustar el sistema de educación técnica y profesional para convertirlo en un sistema educativo y eficiente de administración social del conocimiento	12
2.1.8 La educación como un proceso sistemático	13
2.1.9 Las competencias profesionales	14
2.2. Liderazgo Institucional	15
2.2.1. Concepto	15
2.2.2. Tipos	16
2.3.Diferencia entre directivos y líder	17
2.4. Valores y la Educación	18

3. METODOLOGÍA	21
3.1. Participantes	22
3.2. Materiales e Instrumentos	26
3.3 Método y procedimiento	26
4. RESULTADOS	28
4.1. Diagnostico	28
4.1.1.Los instrumentos de la gestión educativa en donde se evidencia la gestión de liderazgo y valores	29
4.1.2. La estructura organizativa del Colegio Nacional Técnico Santa Ana	36
4.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA Y ENTREVISTA	44
4.2.1.De los directivos	44
4.2.2 De los profesores	64
4.2.3.De los estudiantes	69
4.2.4. De los Padres de Familia	73
5. DISCUSION	77
6.CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
7. PROPUESTA DE MEJORA	86
8. BIBLIOGRAFIA	90
9. APENDICES	91

INDICE DE CUADROS

	página
Tabla 1: Rangos de edad y género de las autoridades y docentes del Colegio Nacional Técnico Santa Ana.	23
Tabla 2: Rangos de los títulos académicos de las autoridades y docentes del colegio Nacional Técnico Santa Ana.	24
Tabla 3: Rangos de edades de la población estudiantil del colegio Nacional Técnico Santa Ana.	25
Tabla 4: Tipo de establecimiento	44
Tabla 5: Forma de Organización	45
Tabla 6: Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización.	46
Tabla 7: Tareas de los miembros de la institución y el manual de normas.	47
Tabla 8: Clima de respeto y consenso en la toma de decisión	48
Tabla 9: Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos	49
Tabla 10: Administración y liderazgo que el centro educativo promueve.	50
Tabla 11: Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución	52
Tabla 12: Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar.	54
Tabla 13: Organismos que integran la institución	56
Tabla 14: Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores	57
Tabla 15: Departamentos didácticos y sus acciones	59
Tabla 16: Gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones	62

Tabla 18: Resultados de la encuesta a docentes	64
Tabla 19: Resultados de la encuesta a estudiantes	69
Tabla 20: Resultados de la encuesta a padres de familia	73

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad poner al servicio de la comunidad educativa del Colegio Nacional Técnico Santa Ana, del Cantón Santa Ana de la Provincia de Manabí, un análisis de la gestión, liderazgo y valores institucionales que contribuyan a elevar la calidad de la educación del plantel.

Para la investigación se utilizó la observación, aplicación, análisis de encuesta y entrevistas a autoridades, profesores, alumnos y padres de familia.

Se ha podido determinar las debilidades más relevantes; los padres de familia en su mayoría no tienen mayor comunicación con los miembros de la institución educativa, esto por un lado; además se detecta un bajo rendimiento escolar.

La propuesta consiste en un aporte para la excelencia educativa a través de talleres de escuela para padres, que incidirán en mejorar el rendimiento académico de los estudiantes, también la comunicación entre padres, maestros y estudiantado.

Considero que será de gran beneficio para esta comunidad educativa, donde la mayor parte de la población estudiantil proviene de zonas rurales, ya que esto no es un obstáculo para mejorar el sistema educativo del país.

1. INTRODUCCIÓN

La sociedad actual exige cambios para su desarrollo comunitario, moral, económico, cultural y educativo. Este cambio solo lo pueden dar los profesores con mayores niveles de preparación y formación en aspectos considerados prioritarios, como los valores, la moral y ética que son tan necesarios a la hora de fomentar una gestión y liderazgo acorde a las necesidades del medio educativo que en la actualidad es tan cambiante y competente.

La investigación proporciona indicadores que permitirá establecer los lineamientos institucionales en función de las necesidades que se establecen, para mejorar las condiciones de aprendizaje de los estudiantes y los diversos estilos de gestión que pueden aplicarse dentro de un centro educativo, que busca su finalidad en la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje, para de esta manera optimizar el rendimiento académico.

El liderazgo se ha centrado en valores como herramientas estratégicas para incrementar valores personales y sociales es por esta razón que escogí de manera importante la institución educativa donde trabajo con el tema “Gestión, liderazgo y valores en el Colegio Nacional Técnico “Santa Ana” de la ciudad de Santa Ana 2011-2012”, para contribuir y fortalecer la labor de gerencia educativa en sus acciones.

Los modelos de evaluación del sistema educativo es algo sobre lo que se debe reflexionar, por las consecuencias que pueden tener las medidas que se deriven. Se evalúa para ver el logro en determinados fines. Por eso es importante saber para qué fines se está valorando un sistema y qué medidas se proponen en base a sus resultados (incluso si las medidas se hacen a posteriori o todo está dirigido a respaldar las pensadas a priori).

Este trabajo de investigación tiene como objetivo general alcanzar la efectividad de la gerencia y el liderazgo educativo caracterizado en valores interpersonales e institucionales que fortalecen la gestión educativa u el buen vivir en el Colegio Nacional Técnico “Santa Ana” del cantón Santa Ana provincia de Manabí.

Los objetos específicos que parten del problema planteado son: Observar las diferentes dificultades y resoluciones del gerente de la institución en todas sus dimensiones, así como Interpretar la gestión educativa en el Colegio Nacional Técnico Santa Ana a través del desarrollo del liderazgo basado en valores, y por ultimo interpretar resultados de la aplicación técnica a la comunidad educativa de la institución

El trabajo de investigación fue factible porque se conto con el grupo humano disponible que está inmerso en las actividades del Colegio y que sirven de fuente de información primaria, así también con información bibliografía actualizada primordial para un sustento científico adecuado y de parte de la investigadora la motivación e interés personal, el tiempo necesario y los recursos económicos para culminar el presente trabajo investigativo.

Se efectúa la propuesta enfocada en concienciar sobre la gestión educativa a los directivos y docentes del Colegio que tienen como fin fortalecer las debilidades encontradas en el desarrollo del trabajo investigativo en el Colegio Nacional Técnico "Santa Ana" del cantón Santa Ana provincia de Manabí, y de esta manera aplicándola obtener fortalezas futuras que vendrán a mejorar el desarrollo institucional del mismo.

El propósito del estudio es determinar la efectividad de gestión, liderazgo y valores en el Colegio Nacional Técnico "Santa Ana" del cantón Santa Ana provincia de Manabí, que se requiere de la utilización de un enfoque de investigación que garantiza el objetivo del estudio de la investigación que se elaboró para que sirva de apoyo a todos los que nos encontramos inmersos en la educación, por tal motivo invito a que se acrecienten los conocimientos con la lectura de esta tesis

2. MARCO TEÓRICO

2.1 LA GESTIÓN

2.1.1 Concepto

La gestión educativa se concibe como un proceso que se orienta al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, que sostiene la autonomía institucional en el marco de las políticas públicas y enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales y mundiales. Desde lo pedagógico, promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto, reconoce la complejidad del contexto interno y externo, la diversidad, la interculturalidad y la incertidumbre. (Pozner, 2007)

La calidad plantea que el desafío está en la gestión educativa a partir de la descentralización y fortalecimiento de las instituciones de cualquier nivel educativo y de capacidad de gestión de recursos hacia esta. Para hacer frente a este reto, el primer imperativo consiste en alentar procesos asociativos entre los colaboradores educativos articulando eficaz y eficientemente el talento humano y los diversos tipos de recursos; procurando una competitividad que fomente la mejora continua en las diversas líneas de acción de la institución educativa y por ello la mejora de la calidad educativa.

2.1.2 Importancia

La administración de instituciones educativas es el proceso de coordinación y optimización de recursos para lograr la máxima eficiencia, calidad y productividad en el logro de sus objetivos, ya que: simplifica el trabajo al establecer principios, métodos y procedimientos, para lograr mayor rapidez y efectividad. La productividad y eficiencia de cualquier escuela están en relación directa con la aplicación de una administración adecuada; y, a través de sus principios, la administración contribuye al bienestar de los integrantes de la comunidad escolar, ya que proporciona lineamientos para optimizar el aprovechamiento de los recursos y para mejorar las relaciones humanas, lo

que incide en el mejoramiento de la calidad académica y la preparación de los alumnos. (Münch, L. 2010).

Es indudable que un Gerente Educativo con visión hacia el futuro y capacidad de gestión bien orientada e informada su institución tendrá éxito; mucho más si administra adecuadamente los recursos materiales y humanos que posee dándole el valor que realmente posee cada uno de ellos, se puede considerar como herramientas fundamentales para lograr las metas y objetivos de la institución, invirtiendo más ahorrando tiempo y mejorando la calidad de servicio a toda la comunidad educativa.

2.1.3 Tipos de Gestión

Gestión Tecnológica: La Gestión Tecnológica en la empresa es la aplicación de un conjunto de prácticas que le permiten establecer una estrategia en materia de tecnología congruente con sus planes de desarrollo de la misma. En el ambiente empresarial la gestión tecnológica se revela en sus planes, políticas y estrategias tecnológicas para la adquisición, uso y creación de tecnología, así como cuando se asume la innovación como eje de las estrategias de desarrollo de los negocios. También es evidente cuando en la cultura de las empresas se ha logrado "crear una mentalidad innovadora, enfocada hacia el aprendizaje permanente que sirva de sustento al crecimiento de la competitividad en el largo plazo. (Colciencias, 1998)

Como es de nuestro conocimiento, el desempeño de la administración de las empresas está destacado con la aplicación de la informática descrita como la ciencia de las tecnologías de los sistemas y de la información para afrontar un mundo globalizado.

Una institución educativa que haya incorporado la gestión tecnológica en su cultura de funcionamiento, las actividades propias de ella están incorporadas en su cadena de valor y trabajo, son realizadas en forma sistemática mediante unos procesos básicos que desarrollan funciones de gestión tecnológica. Procesos que integran competencias tecnológicas, competencias de gestión y recursos disponibles para la empresa en el cumplimiento de sus propósitos, metas, objetivos, estrategias y operaciones en el menor tiempo. (Gaynor, 1996)

Estos procesos involucran también el uso de datos, información y conocimientos, y la interacción social de personas en la creación de conocimiento y el desarrollo de innovaciones para la creación de valor y de ventajas educacionales que el centro educativo requiera en función de sus necesidades y como quiere proyectarse al futuro ya que de esto depende la optimización de los recursos para mejorar el desempeño de los estudiantes y docentes.

La tecnología facilita el flujo eficiente de la comunicación e información, así como los procesos de desarrollo curricular y la formulación de proyectos y tecnologías educativas. Las tecnologías de información son el fundamento del proceso educativo del siglo XXI. En este sentido, en todos los niveles escolares, desde el básico hasta el profesional, deben existir aulas equipadas para la enseñanza y el desarrollo tecnológico, así como sistemas de información que propicien la productividad. (Münch, L., 2010)

Cabe indicar que dentro de los recursos que disponga una institución educativa es necesario que mantengan los recursos tecnológicos, ya que constituye la base primordial del siglo XXI, en todos los niveles escolares de nuestro país y del mundo, lo que nos proporciona mejor desarrollo de la enseñanza.

Gestión Social: La gestión de la responsabilidad social dentro de las organizaciones constituye un nuevo elemento de competitividad, con el que se pueden atraer un gran número de clientes puesto que éstos ya valoran, además del precio, Calidad y plazo, otros factores a la hora de seleccionar el producto o servicio que adquieren. (García, 2006). Este concepto plantea la contraparte que debe dar una institución en el área geográfica donde desarrolla sus actividades para mejorar el nivel de vida de esa población.

Desde este punto de vista educativo, la gestión es una acción social es el canal por medio del cual se desarrolla en las personas y en la comunidad un espíritu emprendedor para generar un cambio social, para responder a la búsqueda de la superación de un problema en común, lo que implica la convergencia de intereses y necesidades comunes, finalidades humanas concertadas para un

mejor vivir en cada una de las áreas inmersas en el desarrollo de una colectividad u organización específica.

El reto es desarrollar la capacidad de gestión para responder a la complejidad que atraviesan los niveles de interrelación e interacción de los diversos actores, sectores, poderes y voluntades que realcen la importancia de las dinámicas que viven las comunidades quienes son las que generan el desarrollo, en ciertos aspectos es fundamental la convivencia y los lineamientos que se establecen para llegar a un fin común que debe ser el objetivo planteado y la meta cumplida.

Gestión de Proyecto: Es la disciplina que se encarga de organizar y de administrar los recursos de manera tal que se pueda concretar todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido. (Díaz, 2010). Un proyecto en si es una proyección futura que debe tener diversos actores y actividades específicas para poder cumplir con su fin social, económico y educativo.

La gestión de proyectos encara retos interesantes para consolidar la capacidad competitiva mediante la identificación, formulación, evaluación, y propuesta de solución a una determinada problemática, se considera que es el camino más idóneo, y quizás el único, para generar valor agregado a los diversos productos que se pueden generar. Es un proceso que comienza en el país a ser un medio para conseguir recursos que propenden la productividad y podrían incluso atraer capitales extranjeros de inversión si su aplicabilidad es real y efectiva; las decisiones estarán basadas en los estudios de inversión rentabilidad y eficiencia del mismo, además de procurar su necesaria y rigurosa estructuración financiera que propenda a la recuperación de la inversión en el menor tiempo.

Gestión de Conocimiento: El concepto de la “gestión del conocimiento” se ha ido enriqueciendo y transformando rápidamente en los últimos años. Si en un primer momento apareció ligado a las teorías de la administración empresarial, poco a poco se fue revelando como una idea más compleja ligada a la emergencia de la sociedad del conocimiento y de la información. Al mismo

tiempo fue tomando un cariz epistemológico que planteaba la necesidad de repensar un nuevo modo de producción y difusión del conocimiento en las sociedades actuales. Por otro lado, comenzó a resultar evidente que la gestión educativa estaba íntimamente ligada a la gestión del conocimiento. (Pérez, 2008)

Es de gran importancia cuando los recursos de una empresa están relacionados a la gestión del conocimiento por lo que deberían ser intangibles o intocables. Esta inversión sería grandiosa porque permite el desarrollo del talento humano que posea la empresa lo que permitirá mejorar su organización y el trabajo se desarrollara en un ambiente participativo, eficaz y democrático.

Gestión Estratégica: El cambio es el resultado de continuas estrategias y lineamientos entrelazados en busca de lograr la eficiencia del entorno donde esta ejerce su influencia de la alteración, “El cambio no tiene fin, no tiene forma ni estructura fija; es dinámico; es un proceso de evolución constante.” (Malott, 2001). Este concepto prioriza cuales son los caminos a seguir y como se va a efectuar para cumplir con una meta establecida en fin de optimizar las acciones a las cuales se está enfocado y se quiere mejorar.

El gerente educativo debe construir bases sólidas para el cambio de acuerdo a los principios de planificación estratégica, entre estos tenemos el principio de la incertidumbre de la realidad, significa que nuestros planes se deben elaborar para ser aplicados a una realidad fluctuante con dinamismo entre mezclados, con actores sociales que han de cooperar, que pueden ser indiferentes y en algunos casos antagónicos. De este modo el principio de incertidumbre de la realidad se debe complementar con el principio de incertidumbre de la acción. (Ander, 2007),

Gestión Gerencial: Las actividades administrativas requeridas por las principales estructuras de las instituciones educativas, sufre una cierta sensación de actuación compleja, debido al desconocimiento de los principales elementos de dirección que le sirven como herramienta de apoyo al docente que está a cargo de una institución educativa o que debe realizar actividades

ajenas a la actividad docente, pero en función y apoyo de esta última.(Ramírez, C., 2008)

La labor gerencial en los administradores educativos se fundamenta, en la expectativa de que las personas que ocupan los cargos de dirección sean, ante todo, estrategas capaces de proponer, diseñar y ejecutar alternativas de acción que logren convocar e involucrar a todos los colaboradores alrededor de ideas innovadoras y transformadoras en pos de un mejoramiento significativo de los procesos educativos. Los gerentes educativos tienen entre sus responsabilidades el asumir el reto de llevar a la institución hacia la excelencia, competitividad y calidad académica mediante la implantación de modelos capaces de transformar los modelos mentales del personal innovándolos y adaptándolos a los cambios que la educación actual propone

Gestión Pública: Gestión Pública consisten de todos aquellos principios, normas, reglamentos y leyes; que proporciona el marco legal adecuado para lo que es la gestión, conducción; o sea la administración de un organismo público o privado. (Tobar, H., 2005) Es por ello que la gestión pública resulta a veces incomprensible por la centralización de los procesos en el sector público y la inoperancia de ciertos servidores. No obstante, la administración moderna que persigue el estado debe introducir criterios de competitividad entre sus normas de actuación en los gerentes educativos, a pesar de que tenga garantizada la sobrevivencia en su misión de proveer de servicios esenciales a la Comunidad estos deben de ser mejorados continuamente en busca de satisfacer las necesidades de los usuarios de los diversos medios públicos.

Los factores políticos, económicos, sociales e incluso culturales se distinguen la gestión pública y privada pero tienen que partir con un amplio conocimiento, y estimar el sentido de la eficacia para una buena gestión.

2.1.4 La importancia de la Gestión Empresarial

Es la actividad empresarial que busca a través de personas (como directores institucionales, gerentes, productores, consultores y expertos) mejorar la productividad y por ende la competitividad de las empresas o negocios. (Romero, V., 2010). Esta aseveración se sustenta en acciones que deben

seguir las empresas, organizaciones e instituciones para cumplir con los cronogramas establecidos en base a presupuestos y proyecciones realizadas en los planes operativos anuales.

La gestión empresarial busca adecuarse al carácter de trabajo de una organización o empresa haciéndola más efectiva. El objetivo principal es conducir los esfuerzos que realizan sus trabajadores en alcanzar las metas propuestas en la visión y misión institucional. Su éxito, por tanto, depende de su capacidad para lograr los niveles más altos de productividad, de manera que sus empleados rindan de acuerdo a sus reales potenciales de desempeño.

Como consecuencia de ello, se han ido incorporando en las organizaciones herramientas que permiten elevar los niveles de productividad y calidad de los productos y servicios suministrados, tales como nuevas tecnologías, enfoques gerenciales modernos basados en la gestión, herramientas de comunicación avanzadas, entre otras. En este escenario, la gestión dentro de las organizaciones constituye un nuevo elemento de competitividad, con el que se pueden atraer un gran número de clientes puesto que éstos ya valoran, además del precio, Calidad y plazo, otros factores a la hora de seleccionar el producto o servicio que adquieren. (García E., 2006)

Es evidente que una institución que ofrece las condiciones de infraestructura adecuadas, con aulas pedagógicas acogedoras y un ambiente agradable, con material didáctico y tecnología actualizada; este centro tendrá muy buena aceptación dentro de la comunidad y será más competente si el personal humano que labora tiene el perfil académico adecuado dentro de su área curricular.

2.1.5 La gestión como actividad

La gestión como actividad mide la efectividad y eficiencia de la gestión, en la administración del capital de trabajo, expresan los efectos de decisiones y políticas seguidas por la empresa, con respecto a la utilización de sus fondos. (Guzmán, C., 2010) Es por ello que un empresario comentaba que la mejor herramienta de gestión continúa siendo el sentido común. Esta aseveración está enfocada en que hay que tener en cuenta que la gestión debe ser una

parte más de nuestra actividad y hay que dedicarle tanto tiempo como a la estrategia comercial, a la producción o a la innovación.

La dirección financiera y de tesorería, el control de los presupuestos y de los cobros y pagos, son el día a día de cualquier empresa y tienen tanta repercusión en la actividad del negocio como la fabricación, la atención al cliente o el volumen de ventas. Además la gestión es coordinación, del personal, de los recursos y del capital de la empresa, de poco sirve tener cierta ventaja competitiva si luego no sabemos aplicarla correctamente en la organización. (Sage Blog, 2012)

Un caso muy claro de la poca importancia que se da a la esta disciplina se puede comprobar con las cifras de fracaso de los emprendedores. Una persona que tiene un proyecto empresarial, invierte mucho tiempo en el desarrollo de su idea, la elaboración de su plan de negocio, la búsqueda de financiación y hasta en la elaboración de un buen plan de marketing. Sin embargo muchas empresas, con ideas magnificas y un buen nivel de ventas, no consiguen superar el umbral de los tres años de actividad y cierran antes de esa fecha.

Puede ocurrir que no hayamos previsto la carga financiera de la actividad y esas ventas no sean suficientes para compensarla, otras veces, la falta de planificación puede llevarnos a una situación de un volumen de actividad mayor al esperado y no estar preparados para ello. La gestión nos ayuda a prever todo este tipo de situaciones, pero hay que hacerla de manera rigurosa y darle la importancia que realmente tiene.

2.1.6 La realidad de la gestión en las empresas

Nos movemos más allá de la producción fabril masiva estandarizada, hacia un nuevo sistema de producción flexible y "desmasificado", basado en la información y la supertecnología. Los resultados finales de este sistema no son miles de unidades estandarizadas de un producto, sino mercancías y servicios hechos a medida del consumidor. Gracias a las nuevas tecnologías de la información, es posible producir series cortas de productos muy variados y ajustados a las especificidades del cliente a bajo coste El cliente es el centro del sistema, todo gira a su alrededor. (Toffler, 1985)

Una óptima gestión busca hacer mejor las cosas correctas, para eso es necesario identificar los factores que influyen en el éxito o mejor resultado de esa actividad. Pongamos los medios para llevar a cabo esta tarea, es mucho más importante de los que creemos, si no poseemos los conocimientos necesarios o no tenemos tiempo porque nuestra actividad no nos lo permite, busquemos ayuda en ese sentido porque, al final, el futuro de nuestro negocio puede depender de ello.

A mi criterio, cuántas empresas en nuestro país han fracaso por motivo de que muchos empresarios no tienen el sentido común para administrar sus empresas ya sea porque no han adaptado la estrategia comercial adecuada para la venta de sus productos; porque no se innovan o no son de mejor su calidad. Si tomamos en cuenta estas herramientas en el campo educativo pasaría igual. ¿Qué ocurriría si en un Centro Educativo sea fiscal, particular, si el Director(a), Rector(a), no llamara a cada uno de sus integrantes a cumplir a cabalidad cada una de nuestras responsabilidades, sea como docente, secretaria, portero, tal es el caso, que los motivaría hasta la superación personal y profesional, por otro lado la credibilidad en los padres de familia, estudiantes y toda la comunidad, esto traería como consecuencia poco prestigio a la institución, gran aceptación en la comunidad y poca población estudiantil con bajo rendimiento académico.

2.1.7 Como ajustar el sistema de educación técnica y profesional para convertirlo en un sistema educativo y eficiente de administración social del conocimiento.

Se puede decir que el estudio de cualquier carrera técnica es una oportunidad que no se debe dejar pasar porque si se desaprovecha se están perdiendo muchas oportunidades laborales y económicas. (Degree Education, 2010). Toda carrera técnica tiene como prioridad establecer lineamientos eficaces para llegar a un destino final concreto determinado por algunas variables que deben estar plasmadas en el desarrollo académico y práctico para ser realmente útil.

El futuro de las sociedades latinoamericanas, su lugar en el siglo XXI, su definitiva emancipación e independencia económica, no se construirá con las

manos. Será el resultado de mentes y corazones comprometidos con las ideas y con el futuro de la sociedad de la que forman parte. Pensemos pues los cambios necesarios, hagamos los cambios necesarios y aprenderemos a hacer los cambios necesarios. (Ministerio de Educación y Cultura, Módulo de Colegio Técnico, 2006, Pág. 9)

2.1.8 La educación como un proceso sistemático

En la sociedad el procesos sistemático adquiere una importancia extraordinaria pues es ella la que dota al hombre de vías científicas para formar las nuevas generaciones considero que es necesario el dominio de 3 procesos importantes que ocurren en las escuelas (P.D.E, P. Extradocente, y P. Extraescolar) profundizando en el P.D.E. y teniendo como arma para este fin los conocimiento de la didáctica ya que este constituye su objetivo siempre que nos tracemos como meta el aprendizaje de los estudiantes en vías de resolver el problema social y para este logro es necesario tener presente la estructura como cualidad de proceso. (Agramonte, A., 2010). El enfoque de este sistema, denominado sistémico, significa que el modo de abordar los objetos y fenómenos no puede ser aislado, sino que tienen que verse como parte de un todo. No es la suma de elementos, sino un conjunto de elementos que se encuentran en interacción, de forma integral, que produce nuevas cualidades con características diferentes, cuyo resultado es superior al de los componentes que lo forman y provocan un salto de calidad

La organización del proceso docente-educativo con un enfoque sistémico se realiza con un criterio lógico y pedagógico. El criterio lógico significa que el contenido de cualquier rama del saber tiene una lógica interna propia y el criterio pedagógico indica que la lógica de cualquier rama del saber se adecua a la lógica del aprendizaje, en la que hay que distinguir la lógica de la asignatura y la correspondiente al propio proceso didáctico.

2.1.9 Las competencias profesionales

La Formación Basada en Competencias (FBC) es también denominada Capacitación y se refiere a todos los actos o eventos formativos relacionados directa o indirectamente con el mejoramiento del desempeño en el trabajo y/o

con el desarrollo profesional de la persona. (Mertens, 2000). Estas competencias profesionales sólo podrán lograrse a través de planes continuos de formación para que el personal sepa qué hacer y los cómo y porqué de cada trabajo o función. Los compromisos del personal son producto de su nivel de motivación y éste de las condiciones de trabajo ofrecidas por la organización.

Es por ello que analizando cada uno de los niveles jerárquicos se puede ejemplificar el accionar de un dirigente que es aquel que reflexiona en la calidad Total y que se basa en el pensar, el hacer y el sentir, y fracasa con el pensar y el sufrir del personal, lo que determina que al momento de tomar una decisión basada en una acción del personal, éste debe tener el suficiente conocimiento y habilidad para que sea la mejor y no afecta el desempeño posterior.

Por ende deberá mantener y desarrollar un proceso de comunicación, a todo nivel, abierto, transparente, crítico y confiable, que facilite la participación y protagonismo del personal. Los dirigentes en un rol de facilitadores, con ejemplaridad, deberán desarrollar valores éticos y mantener un clima confiable que favorezca y estimule la comunicación, la solidaridad y la cooperación, para el logro de los resultados. Los dirigentes, como parte habitual de su gestión, constituirán equipos de trabajo y conducirán reuniones, programadas sistemáticamente, para analizar, evaluar y mejorar los procesos, los resultados y la gestión integral.

2.2 LIDERAZGO

2.2.1 Definición

En su resumen de teorías e investigación del liderazgo, señala que "existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto. Aquí, se entenderá el liderazgo gerencial como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes. Implica que haya una persona (líder o no) que pueda influir y motivar a los demás (seguidores). (Ralph, M., Stogdill, 1990).

Para ser un líder se debe reunir una serie de características y atributos que les permite que las personas confíen en él; líderes generadores de cambios, con espíritu de servicio a la comunidad.

El liderazgo educacional

Liderazgo educativo es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección u organización de la institución educativa, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes. (Briseño, F., 2010). El líder educativo es el que perturba la seguridad de sus estudiantes, los desafía, incitándolos a la exploración y animándolos el esfuerzo. El maestro transformante percibe cuándo el aprendiz está dispuesto a cambiar y ayuda a su discípulo a responder a necesidades más complejas, trascendiendo los antiguos moldes una y otra vez. El auténtico maestro es también un aprendiz con sus educandos, y es transformado por la relación de liderazgo que ejerce.

Toda institución educativa, ya sea pública o privada, individualmente que debe estar dirigida por una persona responsable, conocedor de las leyes, normas y reglamentos además de los bienes materiales, de infraestructura que posee el establecimiento. Buena estrategia para que el ambiente educativo se desarrolle de la manera más satisfactoria, atendiendo a las necesidades de los docentes, educando padres de familia en fin todo la comunidad educativa.

2.2.2 Tipos de liderazgo educacional

El tipo de liderazgo prevaleciente es una institución educativa es determinante en los resultados. Una de las teorías de liderazgo más importante y acertada es la que crearon Blake y Mouton, (1973), denominada Grid administrativo, o también rejilla o tablero administrativo.

El nombre de grid se original en que los tipos de liderazgo se plasman en una grafica en forma de rejilla o parrilla, donde el interés por las partes corresponde al eje vertical del grid y el interés por los resultados aparece en el eje horizontal. En ambos ejes existen nueve puntos, donde el número 9 corresponde al grado más alto y el 1 al grado más bajo. De esta forma los autores detectaron 81 formas de liderazgos, sin embargo sólo cinco predominan solos o combinados.

En el extremo inferior derecho del Grid, se encuentra el estilo 9.1. o autocrático, caracterizado por un alto interés de los resultados y una mínima preocupación por la gente. Este tipo de líder resuelve los conflictos imponiendo su opinión o por medio de la represión. Origina descontentos no explícitos pero en poco tiempo. Manifiesta baja productividad y escasa motivación.

En el extremo izquierdo superior del Grid, se encuentra el estilo 1.9, conocido o country club o “paternalista”, que hace un gran énfasis en la gente y muy poco en los resultados. Por lo general, este tipo de líder, considera que proporcionando toda clase de prestaciones, incentivos al personal será suficiente para motivarlos e incrementar continuamente la productividad.

El estilo 1.1 o burócrata, que aparece en el extremo inferior izquierdo, corresponde al tipo de líder, que no se compromete y que desea conservar su puesto. No tiene interés ni por la gente ni por los resultados. Permite que sus subordinados trabajen como les convenga para eliminar problemas y evitar situaciones que causen controversias y desacuerdos. Tiene el índice de productividad más bajo de todos los tipos de liderazgo, ya que el personal se torna indiferente y poco productivo.

El estilo 5.5 o demócrata, es conciliador, es justo pero firme, hace concesiones a cambio de resultados, acepta los arreglos de las prácticas culturales y busca mejora, soluciona los conflictos mediante la negociación de un acuerdo intermedio. Este tipo de líder, promueve la productividad y satisfacción de los empleados, pero no logra el óptimo de los resultados porque al fundamentarse en la negociación, nunca se logra el compromiso total.

Una de las manera más adecuada para lograr la máxima productividad es el estilo 9.9 o liderazgo transformador, que se distingue por un alto grado de interés por los resultados unidos a un gran interés por la gente. Este tipo de liderazgo, desarrolla equipos de trabajo, se fomenta la iniciativa, a través de la participación en la toma de decisiones; los desacuerdos y problemas se estudian y se solucionan de manera abierta, lo que da por resultado una comprensión mutua y un compromiso total de todos los miembros de la institución educativa. (Münch, L., 2006, pág. 151 – 153).

La rejilla o tablero administrativo o grid administrativo, se le atribuye de enorme difusión, ya que relaciona dos factores importantes en el ambiente laboral o educativo: la preocupación por las personas y la preocupación por la producción. Cuando un líder se centra en desarrollar tareas organizacionales su mayor interés será en la planificación, supervisión y control. Cuando preocupación se centra por las personas se refiere a los esfuerzos que concentra el líder en el desarrollo de las relaciones humanas, socio-emocionales o los sentimientos. Considerando que en las instituciones educativas deben gerenciados por un tipo de liderazgo transformador.

2.3 DIFERENCIA ENTRE DIRECTIVOS Y LÍDERES

La diferencia entre los directivos y los líderes, radica en las concepciones que tienen del caos y del orden en lo más profundo de su psiquis. Los directivos abrazan el proceso, buscan la estabilidad y el control, e intentan instintivamente solucionar los problemas con rapidez, a veces incluso antes de que hayan comprendido totalmente la importancia de tales problemas, mientras que los líderes soportan el caos y la falta de estructura, y están dispuestos a posponer una conclusión con el fin de comprender en mayor profundidad los problemas. Los líderes empresariales tienen mucho más en común con los artistas, los científicos y otros pensadores creativos que con los directivos. (Zaleznik, 1977)

Todas las organizaciones necesitan de líderes y directivos para el desarrollo de una organización, sea esta empresarial o educativa, ya que el directivo busca estabilidad, control, orden e intenta solucionar problemas mientras que el líder está dispuesto a comprender en mayor profundidad los problemas, haciendo partícipes a todos los miembros de la misma para encontrar juntos las mejores alternativas de solución.

2.4 LOS VALORES Y LA EDUCACIÓN

En todas las épocas se ha hablado de un modo u otro de los valores. Sin embargo, difícilmente logramos ponernos de acuerdo sobre qué son y cuáles son éstos, pues lo cierto es que a lo largo de la historia todos los pueblos han considerado valiosos sus descubrimientos, sus costumbres, su arte, su religión, y su forma de vida.

Pedagógicamente hablando, podemos decir que los valores son “fuente de perfeccionamiento humano”, realidades sentidas y apetecidas por la perfección que guardan en sí mismos; perfecciones que pueden comunicarse al hombre. (Gómez, 1993)

Partiendo de lo anterior, los valores son el ser; están en él como rasgos que trascienden el ser mismo; son propiedades del ser. Dicho de otro modo, el valor se ancla en el ser y, como afirma Brugges, (1988), “anclar el valor en el ser significa justamente afianzar su carácter absoluto”.

Finalmente, López de Llergo, (2000), señala que: “Valor es toda perfección real o posible que procede de la naturaleza y que se apoya tanto en el ser como en la razón de ser de cada ente”.

Una educación en valores exige un amplio apoyo en materiales y acciones formativas de los profesores, rediseñar los espacios organizativos y laborales en los centros para que sean posibles las acciones colegiadas que se proponen, y más prioritariamente revalidar socialmente la función docente y de la escuela para encontrar la armonía necesaria entre los actores involucrados y con ello aportar al desarrollo de una enseñanza con altos indicadores de valores morales y éticos en los estudiantes.

Valores y disvalores

La coexistencia del bien y el mal, la verdad y el error, el amor y el odio, etc., es una constante en la vida humana. Es precisamente el conjunto de valores y disvalores lo que integra la cultura en cada persona y en cada grupo social.

Cuadro 3.2. Finalidad y Bipolaridad axiológica			
Esferas de valor	Fin objetivo	Sin subjetivo	Carencia de valor
Religiosos	Dios	Santidad	La nada
Morales	Bondad	Felicidad	Maldad
Estéticos	Belleza	Gozo de la armonía	Fealdad
Intelectuales	Verdad	Sabiduría	Falsedad
Afectivos	Amor	Agrado, afecto, placer	Odio

Sociales	Poder	Fama Prestigio	Aislamiento
Físicos	Salud	Bienestar físico	Enfermedad
Económicos	Bienes materiales Riqueza	Comodidad bienestar	Pobreza
Esferas y fines tomados de María Pliego, Valores y autoeducación, Minos, México, 2001, p. 68			

Desde los albores de la creación el hombre se vio frente a una gran situación: El árbol del bien y del mal; cuando probó la manzana del árbol prohibido, su existencia se ha enfrentado ante el bien y el mal, la verdad y el error, el amor y el odio, la bondad y la maldad, etc. Pero por naturaleza propia, el hombre es perceptible, por tanto coexiste y apunta al perfeccionamiento humano, es así como cada hombre y mujer buscan la felicidad o plenitud a través de su cultura o sea sus manifestaciones sociales, religiosas, intelectuales, etc., que de una forma en otra estén integrados por las esferas de valor.

Calidad de educación basada en los valores

Independientemente del origen social y de la educación inicial, cada uno debe estar en condiciones de aprovechar todas las ocasiones que le permitan mejorar su lugar en la sociedad y favorecer su desarrollo. Considerar la educación y la formación en relación con el empleo, no significa que se reduzcan a una oferta de cualificaciones. Su función básica es la integración social y el desarrollo personal, a través de valores compartidos, la transmisión de un patrimonio cultural y el aprendizaje de la autonomía. Hoy en día, esta función está amenazada si no va acompañada de la apertura de una perspectiva sostenida en materia de empleo. (Libro blanco sobre la educación y la formación. Enseñar y aprender. Hacia la sociedad cognitiva, 1995)

En la mayoría de los países de Latinoamérica se producen masivos traslados de población de zonas urbanas, motivados por mayores expectativas de empleo; el abandono de oficios tradicionales poco rentables para depender de

ofertas de empleo condicionadas por la demanda internacional; y los consiguientes procesos de desubicación y desarraigo social, que rompen la transferencia de valores y conocimientos en el seno de las familias y la comunidad de referencia. Paralelamente se desarrollan procesos de privatización y de tendencia de cambio hacia actividades terciarias e informales, en los que las empresas privadas optan por reducir y flexibilizar el empleo, de cara a mejorar su competitividad. Las sociedades no son capaces de generar empleo suficiente como para hacer frente a la presión de la oferta laboral humana y, finalmente, los empleos netos se crean en el sector informal, cuyo crecimiento se debe al dinamismo de las microempresas. (Briascó J., y Valdés, T., 2001)

La calidad de una actitud personal

La persona nace crece, evoluciona y se desarrolla hacia un deber, ser en un tiempo y en un medio social y cultural determinado, que sólo se interrumpe en el propio instante de la muerte. Durante este período finito, incorpora una serie de vivencias, experiencias, sentimientos y conocimientos que regulan la "calidad" de sus acciones y comportamientos y definen su propia interacción personal y la que establece con sus semejantes, con el medio que lo rodea y con la naturaleza.

En este actuar y ser vital, acorde a su momento histórico personal, aprende actitudes, conocimientos y habilidades que tras su práctica frecuente, le crean hábitos que condicionan su calidad de ser: La calidad de ser de la persona, no surge de manera casual o errática, sino que es el resultado de las decisiones que adopte frente a las infinitas posibilidades de sentir, decir, hacer, construir, trabajar, relacionarse y de insertarse en el mundo que integra.

En todo momento de su devenir, está en una práctica activa, creadora y permanente de múltiples acciones, las que lo personalizan hacia un ser con integridad física, psicológica, sociocultural, productiva y ociosa. Está en la búsqueda de un ser integral, cuando se preocupa y ocupa del desarrollo armónico de su personalidad, sus vínculos familiares y sociales, sus capacidades personales, su actividad laboral, su mundo cultural y estético, su trato con la naturaleza y el empleo de su tiempo libre.

En este quehacer integral muestra un determinado comportamiento para realizar cosas y para relacionarse. Este podrá ser juzgado como bueno, regular, malo, aplicado, desinteresado, preciso, perfecto, irresponsable, obligado, sentido, falso, transparente sincero, justo o injusto, por sus semejantes o los grupos que compone o que se relaciona. Pero estas cualidades del ser sólo podrán modificarse, enriquecerse y consolidarse cuando se tome conciencia a través de una constante reflexión y autocrítica personal y una permeable receptividad a los "mensajes" de sus semejantes y estímulos del medio sociocultural que integra». (Ministerio de Educación y Cultural, Modulo Colegio Técnicos., 2006, Pág. 5).

La familia, cimiento de la educación

Desde el origen de la humanidad, la familia constituye la célula básica de la sociedad, por tanto es donde surgen todas las virtudes sociales. En la convivencia humana se valora todas nuestras acciones, pertenencias, y diferentes manifestaciones, que son valoradas exclusivamente dentro del vínculo familiar.

La familia es, por tanto, según Viladrich (1979), la instancia educativa primaria; ahí donde se inicia el proceso de perfeccionamiento de todas las facultades específicamente humanas, y por ello, "el ámbito natural para nacer, crecer y morir con personas".

La familia humana se distingue básicamente de la unión animal por tres hechos: (Gómez, 1993, pág. 52-53).

Primero, en la familia humana no solamente se da la comunicación de vida, sino también la comunicación de afecto, de valores espirituales, de un nombre estable que identifica y personaliza.

Segundo, en la familia humana la convivencia entre padres e hijos se prolonga por años de manera directa (en función de las necesidades espirituales de los hijos), y por toda la vida de manera indirecta (en función de los valores que se comparten en forma estable).

Tercero, en la familia humana se mantienen tres estratos directos de relaciones interpersonales: abuelos, padres, hijos. Los abuelos están fuertemente vinculados a los nietos y contribuyen a la integración e identidad del grupo.

Es de manifestar que la familia es la unión vital de un hombre y una mujer con la finalidad de ser duradera a diferencia de los animales que solamente se dan en la comunicación de vida orgánica y procreación y el desarrollo de los distintos protectores hacia los críos; por lo tanto la familia humana es una estructura biopsicosocial de varias generaciones, cuyo fin es procrear, nutrir y educar a sus miembros en base a afectos y valores.

3. METODOLOGÍA

La investigación sobre gestión, liderazgo y valores se ha ejecutado en el Colegio Técnico Nacional Santa Ana, ubicado en la calle Arturo Arteaga. Barrio La Dolorosa, vía Santa Ana – Ayacucho de la provincia de Manabí, cuenta con 1006 alumnos, 51 profesores entre titulares y por contrato.

El propósito del estudio es determinar la efectividad de gestión, liderazgo y valores en el Colegio Nacional Técnico Santa Ana; que requiere de la utilización de un enfoque de investigación de carácter descriptivo que estado porque describirán los fenómenos que conforman el problema, se determina, se predice e identifica los positivos o negativo de la gestión, liderazgo y valores en la institución educativa.

Para dar cumplimiento a lo planteado en los objetivos de la investigación se seleccionara la población y la muestra y recopilar la información requerida, la cual estará basada en la cantidad de personal que labora en el colegio, así como los padres de familia y estudiantes. Para este estudio se seleccionó a la rectora del colegio Técnico Santa Ana, y al vicerrector como autoridades principales y como las personas que lideran el desarrollo institucional en la gestión educativa.

Un número de 20 docentes ya que son los que están en constante comunicación con los estudiantes y colegas quienes por medio de su trabajo conocen las capacidades y habilidades de estos talentos humanos, así como a 15 padres de familia porque su participación marca el apoyo moral de formación y estabilidad emocional en los jóvenes para su desarrollo personal y éxito de la institución.

Los (a) estudiantes quien su población es numerosa en la institución y que son el futuro del mañana se escogió una muestra de 20 estudiantes de ambos sexos que se caracterizan por su participación en el ámbito educativo y capacidad de liderazgo, lo que permitió tener una visión clara y confiable de los datos recopilados y posteriormente analizados.

3.1 PARTICIPANTES

El Colegio Nacional Técnico Santa Ana es una institución manabita ubicada en el cantón Santa Ana, donde la mayor parte de su población se dedica a las actividades agrícolas. Esta es la razón por la cual la mayor parte de nuestra población estudiantil vive en las zonas rurales. El plantel, se inició como Colegio Particular el 5 de mayo de 1969, y nacionalizado el 22 de mayo de 1980, mediante acuerdo ministerial N° 9716, como fiscal.

Esta entidad educativa funciona en dos secciones: La sección matutina que cuenta con bachillerato en las especialidades de: Organización y Gestión de la Secretaria, Contabilidad y Aplicaciones Informáticas y la sección vespertina en la cual funciona el ciclo básico donde su pedagogía se desenvuelve por destrezas. En estas se determina la incidencia de la cantidad de estudiantes y su enfoque a las acciones investigadas en este trabajo.

Tabla N° 1: Rangos de edad y género de las autoridades y docentes del Colegio Nacional Técnico Santa Ana.

Rangos de Edad	Hombres		Mujeres	
	F	%	F	%
Menos de 25 años	0	0	0	0
26-30 años	1	6.25	4	11.42
31-35 años	4	25	10	28.57
36-40 años	2	12.50	2	5.71
Más de 40 años	9	56.25	19	54.28
Total	16	100	35	100

Estos resultados que muestra la tabla, nos permite indicar que en cuanto a la edad de los docentes en el colegio, situación que posiblemente sea igualitaria en muchos centros educativos del país, pues la tendencia de edades entre 25 y 40 años, resulta substancial de acuerdo a la muestra de 53 docentes ya que los porcentajes fluctúan desde el 6 % hasta el 28% tanto en mujeres como en hombres, que para efectos estadísticos. En el rango de edad que supera los 40 años el porcentaje despunta de los 50% de docentes, lo que indica la existencia de una población de maestros adultos mayores. Concluyendo que

posiblemente que los docentes jóvenes no han tenido muchas oportunidades de ingresar a la institución, recalcando que actualmente se están dando mayores oportunidades para su ingreso al Magisterio.

Tabla 2. Rangos de los títulos académicos de las autoridades y docentes del colegio Nacional Técnico Santa Ana.

Título Académico	Hombres		Mujeres	
	F	%	F	%
MSc. Gerencia Educativa	1	6,25	10	28,57
Doctorado en Pedagogía		0	1	2,86
Lcads. Ciencias de la Educación	11	68,75	12	34,29
Ingenieros Comerciales		0	6	17,14
Economistas		0	1	2,86
Ingenieros en Sistemas	2	12,5		0,00
Lcads Contabilidad y Auditoria		0	1	2,86
Ingeniero Eléctrico	1	6,25		0,00
Ingeniero Industrial		0	1	2,86
Profesores de 2da Enseñanza		0	1	2,86
Tecnóloga en Computación		0	1	2,86
Bachilleres Técnicos	1	6,25	1	2,86
Total	16	100	35	100

La mayoría de las autoridades y docentes de esta entidad educativa cuentan con título de Licenciados en Ciencias de la educación por ende están formados para ser docentes en diferentes ramas de acuerdo al perfil estipulado, otros en menor escala son Magister en Gerencia Educativa, un título de cuarto nivel que permite a parte de ser docentes perfeccionar las áreas de currículo y mallas académicas para el desarrollo de una institución educativa e Ingenieros Comerciales que se enfocan en áreas estratégicas de las carreras técnicas, como contabilidad, emprendimiento y comercio, el resto del personal solo tienen profesión de acuerdo a su función específica.

Tabla 3. Rangos de edades de la población estudiantil del colegio Nacional Técnico Santa Ana.

Rangos de edad	Hombres		Mujeres	
	F	%	F	%
11 - 12 años	72	15,75	80	14,57
12 - 13 años	76	16,63	90	16,39
13 - 14 años	32	7,00	36	6,56
más de 14 años	277	60,61	343	62,48
Total	457	100	549	100

La edad de los estudiantes de una institución educativa depende del nivel en que se encuentren, es por ello que en el Colegio Nacional Técnico Santa Ana, la mayoría de estudiantes superan los 14 años, es decir que están cursando niveles básicos con una edad que no está de acuerdo al curso establecido, esto se debe muchas veces a las nuevas estrategias educativas actuales que fomentan el estudio y no distingue límite de edad para los estudiantes.

De esta población estudiantil el nivel básico cuenta con 509 estudiantes en los cuales el 52.60% son mujeres y el 47.40% son hombres, en bachillerato existen 497 estudiantes de los cuales el 56.74% son mujeres y el 43.26% son hombres, esto determina que el colegio está conformado en su mayoría por mujeres que hombres.

3.2 MATERIALES E INSTRUMENTOS

El accionar en la recopilación de datos obtenidos directamente de la realidad, se hace imprescindible utilizar la técnica de la encuesta ya que si queremos conocer la realidad del Colegio Nacional Técnico Santa Ana, en su gestión, liderazgo y valores lo mejor lo más directo y simple es preguntárselo a la comunidad educativa.

En el marco de la encuesta se diseñaron cuestionarios en primer orden a los gerentes educativos de la institución que son la rectora y vicerrector otros cuestionarios denominados al personal docente constituidos por los educadores que laboran en dicha institución, a estudiantes y padres de familia con el propósito de recopilar la información requerida en este estudio.

El cuestionario de la encuesta está diseñado en dos partes, la primera parte con datos de identificación de la institución y la otra parte 14 a 16 preguntas cada una con diferentes ítems y alternativas de siempre, a veces o nunca. Esto permitió cumplir con los objetivos trazados en la investigación y que se enfocan en la Gestión del liderazgo y valores en el Colegio Nacional Técnico Santa Ana, del cantón Santa Ana durante el periodo lectivo 2011-2012”

3.3 MÉTODOS Y PROCEDIMIENTOS

Se aplicaron los métodos de investigación descriptivo, analítico y sintético que permitieron analizar y explicar esta problemática tan actual en el nuevo modelo de desarrollo educativo que plantea el Ministerio de Educación y Cultura apoyado por el Gobierno Nacional, que tiene como prioridad la transformación educativa para que la juventud tenga conocimientos sólidos y bases que le permitan un mejor futuro.

Esta investigación es de tipo exploratorio y descriptivo ya que facilitara explicar y conocer la realidad de la gestión, liderazgo y valores en el Colegio Nacional Técnico Santa Ana, de tal manera que se pueda saber de buena tinta la realidad para reunir información y habituarse con el proceso de conocimiento del estudio en elaboración. También en esta exploración se utilizó el método analítico - sintético pues facilitó la reestructuración del objeto de estudio en todas sus partes y explicación de las relaciones entre elementos y el todo, así como la reestructuración de las partes para alcanzar una visión de unidad, asociando juicios de valor, abstracción, conceptos que ayudan a la comprensión y conocimiento de la realidad.

El método inductivo - deductivo que permite configurar el conocimiento y a generalizar de forma lógica los datos empíricos a alcanzarse en el proceso investigativo. Así mismo se utilizó el método estadístico que hace factible organizar la información alcanzada con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilita los procesos de validez y confiabilidad de los resultados y finalmente tendrá su aplicación práctica en el proceso de verificación.

El método hermenéutico permite la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico facilitando el análisis de información que se

sustenta científicamente en cada una de las variables inmersas en el desarrollo de la investigación, cabe señalar que las bases teóricas están fundamentadas en la causa y efecto del problema planteado y por el cual se brindaran las soluciones después del estudio respectivo.

4. RESULTADOS

4.1 DIAGNOSTICO SITUACIONAL

El Colegio Nacional Técnico “Santa Ana” está ubicado en el Cantón Santa Ana de la Provincia de Manabí, entre las calles Arturo Arteaga y barrio la Dolorosa, con un aproximado de 2 cuadras de extensión, tiene 44 años de creación, educando a la juventud santanense y manabita.

El plantel está ubicado, a orillas del Río Portoviejo que nace desde la represa Poza Honda y cuya represa provee del líquido vital a los cantones de Santa Ana, Portoviejo y Manta. Rodeada de viviendas de construcción mixtas y modernas. Cabe indicar que la mayoría de los estudiantes provienen de zonas rurales del Cantón, como: Pachinche, sitio El Pollo, La Unión, Ayacucho, Sasay, vía a Olmedo, Bellavista, Taina, etc., donde la mayor parte de la población se dedica a las faenas agrícolas.

La institución educativa tiene una serie de áreas que constituyen la estructura de esta institución como tal y factores que determina su desarrollo. Cuenta con edificación de 3 pabellones con 6 aulas y 2 de 3 comparticiones. Algunas de ellas son sala de pedagogía, sala de computación, de secretaría, para ubicar implementos de educación física, laboratorio de ciencias naturales, departamento del DOBE, Inspección General, Rectorado, Vicerrectorado, Secretaria, Colecturía, Departamento Odontológico y Medicina General.

Los Docentes no cuentan con aulas de clase que tengan tecnología de punta, computadores, proyectores y otras herramientas tecnológicas para desarrollar en mejores condiciones el Proceso Enseñanza Aprendizaje, que es tan necesario en la actualidad. El Colegio Nacional Técnico “Santa Ana”, durante el año lectivo 2011-2012, conto con 1006 estudiantes, lo que representa el más numeroso de la zona. Es a partir del 2009, cuando el plantel comienza a funcionar en dos secciones: matutina (de 7:00 am – 12:00 pm), vespertina (1:00 pm – 6:00 pm), por lo que se ve en la necesidad de aumentar el número de aulas de clases.

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

El Manual de Organización

El Colegio Nacional Técnico “Santa Ana”, luego de más de cuatro décadas de servicio a la comunidad santanense y manabita, es un plantel de reconocido prestigio a nivel local, provincial y regional por la calidad formativa de sus egresados. Tiene como compromiso seguir avanzando en escala ascendente e involucrada con las reformas educativas y los proyectos que el Ministerio de Educación implanta como el Razonamiento a la Educación Técnica (RETEC).

El Colegio Nacional Técnico “Santa Ana”, cuenta con un manual organizacional donde están involucrados la participación activa de directivos, personal administrativo y de servicios docentes, estudiante y padres de familia, intervienen y cumplen su organización se encuentra en el Área Administrativa, conformado por el rectorado, vicerrectorado, secretaria, colecturía, Departamento de Talento Humano, siempre atentos desarrollar en función de manera eficaz, aplicando las relaciones humanas, canalizando u orientando las aspiraciones de la comunidad educativa.

La institución cuenta con un organigrama manual, plan institucional, plan operativo anual, El Proyecto Educativo Institucional, Reglamento Interno y el Código de Convivencia, elaboración de las áreas de gestión que reflejan la imagen institucional y desarrollo académico. Esta situación aporta con los lineamientos que debe tener una institución educativa para fomentar el desarrollo progresivo de la misma.

Las autoridades del plantel mantienen abiertos el dialogo y la comunicación a todo el personal, estudiantes, padres de familia o representantes, legales, en fin para toda la comunidad. Todo lo que se realiza y gestiona se encuentra protegido con documentos para demostrar su transparencia y pureza de los actos en que se incurren, lo que está dispuesto en el manual de convivencia que es tan importante para este tipo de acciones.

El personal de la institución conoce sus responsabilidades y obligaciones al igual que se les estimula por los meritos alcanzados; las autoridades del plantel

también realicen gestión para que reciban capacitación y se involucren en las necesidades de la comunidad educativa, ellos evalúan al personal anualmente con el propósito de que mantenga un alto grado de eficiencia y eficacia en las acciones encomendadas.

Se impulsa en los discentes para que se fomente el respeto y estimación de las personas e igual al cuidado de los recursos materiales de la institución que son conseguidos por medio de gestiones operativas que van de la mano con el presupuesto de inversión que se tiene, lo que ayuda y fortalecen el proceso educativo que debe estar interrelacionado con los bienes tangibles que debe tener el Colegio.

En el aspectos pedagógico el Colegio Nacional Técnico “Santa Ana”, cumple un rol protagónico en el campo educativo, determinado en base a cumplimientos de todos los procesos académicos, y lo estipulado en la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y el código de la Niñez y la Adolescencia, leyes que regulan cada uno de los actos aplicados en las instituciones educativas para su correcto desempeño

El plantel cuenta con un personal idóneo y capacitado acorde a las exigencias de la educación del siglo XXI; para obtener el mayor porcentaje de eficiencia y eficacia dentro de sus labores, la institución respeta el perfil académico de cada uno de sus miembros como lo estipula la ley. Los servidores públicos de la institución integran comisiones delegadas por las autoridades del plantel o por la asamblea general de profesores. El equipo pedagógico es considerado como el eje central de la institución para coordinar junto a las otras áreas acciones pertinentes a la enseñanza impartida en la institución. Los docentes aplican el modelo pedagógico por competencias, en el bachillerato las competencias laborales o profesionales, en el nivel básico se aplican las destrezas por criterios por desempeño.

Dentro de la población estudiantil del plantel, se ha detectado estudiantes de poco recursos económicos, hogares disfuncionales, problemas de nutrición y salud, baja autoestima o amor propio, relaciones sexuales prematuras, embarazo precoz, problemas de alcohol y drogadicción, irrespeto a los

reglamentos de la institución, etc., muchos de estos problemas se reflejan en actos indisciplinarios y bajo rendimiento escolar.

La institución a través del Departamento de Orientación y Bienestar estudiantil (DOBE), docentes, reunión con los padres de familia o apoderados, médicos, estudiantes, se plantean normas de respeto a la privacidad de los y las estudiantes, se los guía, aconseja en un ambiente de afecto y comprensión. Se considera las ayudas de otros organismos como DINAPEN, el Municipio y la Policía Nacional, etc.

El Código de Ética.

En el Colegio Nacional Técnico Santa Ana del Cantón Santa Ana - Provincia de Manabí no se ha elaborado el Código de Ética, esto incide en que no se tienen normativas de desempeño docente, que es tan necesaria para poder manejar principios de conducta en los docentes, en la institución solo existe un marco regulatorio de buenas relaciones internas de sus miembros y éstos a su vez con el entorno.

El Plan Estratégico.

El Colegio Nacional Santa Ana después de una investigación y análisis minucioso de todos los aspectos de su medio interno, de su medio externo, ha determinado en forma prospectiva o futura las condiciones y las necesidades que se presentarán a las nuevas generaciones, por lo que fue prioritario hacer un cambio fundamental en el modelo de enseñanza que está brindando a sus alumnos ya que la sociedad actual necesita un nuevo concepto de educación, en especial la de nivel medio, que le permita satisfacer las funciones económicas, Técnicas y productivas de nuestra sociedad.

En este nuevo siglo la población de las instituciones de nivel medio y superior ocupan posiciones de responsabilidad en la sociedad. Para conservar las técnicas científicas e industriales, y el cuerpo político de nuestra sociedad, se necesita gran cantidad de hombres y mujeres inteligentes para desempeñarse como especialistas, científicos y profesionales, administradores, planificadores, empresarios, técnicos y auxiliares.

Ante la urgente necesidad de formar trabajadores productivos, con una formación sólida para que sepan vivir y trabajar con alegría esto presupone el uso más económico y eficiente de la fuerza humana. Las políticas educativas reflejan las líneas de fuerza del desarrollo social y económico de las sociedades: se trata de privilegiar los tipos y tramos de enseñanza que pueden contribuir a un mejor crecimiento en el desarrollo con la secundaria y la superior.

La demanda de educación se ha incrementado con la necesidad de mejorarla para atender las exigencias de mano de obra calificada y ya se ha hecho conciencia en la sociedad civil de que la educación constituye la forma más eficaz de acceder a ocupaciones de mejor calificación y consiguientemente de mejor remuneración, que no se da en la actualidad pero que puede llegar a ser en corto plazo una de las mayores motivaciones de los docentes.

Hay que considerar que a veces las necesidades exceden a las demandas debido al crecimiento no previsto de algún sector laboral. En este caso, falta gente capacitada para alguna actividad, y a veces, por el contrario, la demanda excede a las necesidades porque algunas actividades están sobresaturadas y que deben ser minuciosamente estudiadas para poder mejorar las acciones finales de un producto eficiente.

Todos los aspectos enumerados han servido de pauta para elaborar la planificación estratégica, donde después de un exhaustivo análisis se determinen las carreras que tendrían éxito por ser relativamente nuevas en nuestro medio y que permitirán el desarrollo social e individual de la comunidad y de los estudiantes, que son la base para un desarrollo sostenido en el futuro de nuestros pueblos.

El desarrollo depende básicamente de la combinación feliz de cuatro factores: recursos naturales, recursos económicos, recursos tecnológicos y recursos humanos, se llega a la conclusión de que la formación de estos, depende directamente de la educación. A nivel de enseñanza media se impone una reorientación del Currículo atendiendo a las necesidades de los estudiantes y las instituciones educativas.

En esta transformación de los bachilleratos es importante tener presente dos condiciones: Que no debe exagerarse la tendencia laboral a los bachilleres, debido a que son reducidas las posibilidades de una acertada elección laboral inmediatamente después de la primera. La necesidad de orientar a los adolescente a una salida laboral, que es imprescindible para los que no seguirán estudios superiores, no debe hacer perder de vista que a nivel bachillerato deben darse las bases científicas suficientes para los que realizarán estudios superiores, de tal modo, que sobre esas bases puedan alcanzar los más altos niveles de formación profesional.

Esta orientación de la enseñanza media es particularmente importante en los países en vías de desarrollo como el nuestro, para corregir la deformación laboral que se da comúnmente, es decir; una proporción excesiva de técnica de formación superior y un déficit de técnicas de nivel intermedio. Estos últimos cada día se vuelven más importantes para ejecutar nuevas acciones en vías del desarrollo regional.

La institución es formadora de Bachilleres Técnicos en Contador Bachiller en ciencias de Comercio y Administración; Bachiller Técnico en Comercio y Administración especialidad Organización y gestión de la Secretaría; Bachiller Técnico en Informática especialidad Aplicaciones Informáticas, están al servicio de los jóvenes del sector urbano marginal del cantón Santa Ana, y se propone brindar una educación que desarrolle las capacidades individuales, de autoestima y el amor al trabajo, a través de procesos constructivas para que puedan convertirse en gestores del desarrollo empresarial del Cantón, la Provincia de Manabí y del País

Plan Operativo Anual (POA)

A través de los años de vida institucional, el colegio ha ido creciendo en el aspecto poblacional y en la actualidad se cuenta con 1006 alumnos, es un colegio mixto y pertenecen en un 70% a la zona rural; en el aspecto académico pedagógico, a partir del año 2010 - 2013, comenzando a organizarse para trabajar con las áreas de gestión, y en el área de procesos, trabajando con el descriptor número 1 y 2, elaborando un manual de procedimientos

administrativos eficaz y transparentes, PTI (Plan de Transformación Institucional) que permita a toda la comunidad educativa, conocer en forma transparente, los criterios, mecanismos e instrumentos de funcionamiento de la institución.

El Manual de Procedimientos Administrativos, evita el desconocimiento y las irregularidades al exponer en forma transparente los criterios, mecanismos e instrumentos de funcionamiento de la institución. Por otra parte rompe la lógica de administración discrecional al establecer procesos burocráticos claros. Eficientes y conocidos por toda la Comunidad, lo cual implica que cualquier miembro de la comunidad educativa puede exponer las anomalías detectadas en el funcionamiento de la institución.

El Proyecto Educativo Institucional (PEI)

El proyecto educativo institucional es un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva. Es un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere el compromiso de todos los miembros de una comunidad educativa, permite en forma sistematizada hacer viable la misión de un establecimiento, requiere de una programación de estrategias para mejorar la gestión de sus recursos y la calidad de sus procesos, en función del mejoramiento de los aprendizajes.

Este proceso consiste en formular estrategias que nos permitan aprovechar las fortalezas y debilidades para reaccionar frente a las oportunidades y amenazas del entorno, utilizando las fuerzas de los aliados y neutralizando las fuerzas de los oponentes. En suma es el diseño de un conjunto de alternativas de solución a la multiplicidad de problemas encontrados en los análisis del medio interno, y del medio externo, considerando los escenarios y confrontándolos con la misión, los objetivos y las políticas.

Como un proceso previo a la identificación y selección de las Estrategias Alternativas y como una proyección de todos los elementos estudiados y analizados nos han permitido identificar cuatro nudos críticos o estratégicos

que se deberán enfrentar, para que sus soluciones den oportunidad a la determinación de programas y proyectos más opinados.

Reglamento Interno

El centro educativo tiene su instrumento de apoyo que define normas, funciones y procedimientos que regulan la vida institucional donde se establecen los objetivos, organización, deberes y derechos del personal directivo, docentes, administrativo, auxiliar, alumnos y padres de familias o apoderados, así como el régimen disciplinado y las relaciones con asociación de profesores y estudiantes, entre otros.

Código de Convivencia

El código de convivencia fomenta los valores de responsabilidad, respeto, solidaridad, honestidad, justicia y amor, entre otros, como fundamento de la nueva cultura escolar en aras de la convivencia armónica. Estos valores se encuentran tanto en el currículo explícito como en el oculto, considerando el ejemplo de los adultos como modelo de formación, como son la responsabilidad, el respeto, la solidaridad, la honestidad, la justicia, el amor, al equidad de género, la comunicación y el uso de la tecnología en forma oportuna; la disciplina y autodisciplina que invitan al análisis y la reflexión ya sea de forma individual o grupal.

El Código Nacional Técnico Santa Ana está elaborado, aplicado, evaluado y mejorado, como un instrumento de construcción colectiva por parte de la comunidad educativa que fundamenta las normas del Reglamento interno y se convierte en el nuevo modelo de coexistencia de dicha comunidad. Este tiene como propósito su fortalecimiento y desarrollo integral de los actores de la comunidad educativa conformada por docentes, estudiantes y la familia, en el ejercicio de sus obligaciones y derechos, calidad educativa y convivencia armónica.

Se está consciente que la institución educativa debe ser, un espacio pleno de práctica y reflexión de la democracia, eficiencia y ejercicio ciudadano con civismo, en la comprensión de nuestra realidad nacional, pluricultural,

multiétnica, regional, así como en la protección y defensa del medio ambiente. Sabemos que promovemos respeto a niños/as, adolescentes, educadores/as y su familia, como ciudadano/a en sus individualidades y expresiones culturales.

4.1.2 La estructura organizativa del Colegio Nacional Técnico Santa Ana

MISIÓN:

Nuestra institución es formadores de Bachilleres Técnicos en Contador Bachiller en Ciencias de Comercio y Administración; Bachiller Técnico en Comercio y Administración especialidad Organización y Gestión de la Secretaria; Bachiller Técnico en Informática, están al servicio de los jóvenes del sector urbano marginal de este cantón, y se propone brindar una educación que desarrolle las capacidades individuales, de autoestima y el amor al trabajo, a través de procesos constructivistas para que puedan convertirse en gestores del desarrollo empresarial del Cantón, la Provincia de Manabí y del País.

VISIÓN:

Aspiramos que el Colegio Nacional Técnico Santa Ana, sea una institución de educación media que se en los preceptos para potenciar a sus estudiantes con capacidades de transformación y de servicio, en comportamientos se apoyan en valores, que propicia la ciencia, la tecnología y la formación de bachilleres integrales por la inserción laboral y buscar mejorar la de vida de sus educando como un medio para dimensionar el desarrollo de la provincia y del país.

Funciones por departamentos

Orientación educativa (Las Tutorías)

Es una acción que debe ser desarrollada principalmente por los docentes de manera continua y permanente, en todos los niveles de formación de una persona; debe sustentar su acción considerando las diferencias individuales de los alumnos, de tal forma que los problemas y dificultades de aprendizaje que

se presenten, sean tratados oportunamente. El propósito es, promover una mejor adaptación al ambiente escolar y a la optimización del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Orientación vocacional

Tiene como objetivo ayudar al estudiante a conocerse y valorarse a sí mismo, mediante la aplicación de técnicas y actividades encaminadas a descubrir sus condiciones "innatas", habilidades, destrezas, aptitudes e intereses específicos. El DOBE, particularmente el orientador y los docentes, deben contribuir a desarrollar y aprovechar estas condiciones en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Partiendo de este conocimiento, se podrá brindar un mejor asesoramiento en la elección de la carrera o especialización.

Orientación social

Considera al estudiante como ser humano y en esta dimensión, como eje fundamental del desarrollo social, económico, cultural, productivo y del ecosistema; razón por la cual, es importante cimentar en él, principios, valores, hábitos y normas que contribuyan a su formación integral y le permitan Inter Actuar en la sociedad y definir su proyecto de vida.

Bienestar estudiantil

Es un servicio de carácter social que cubre los aspectos socioeconómicos y educativos de los estudiantes. El objetivo es contribuir al proceso de formación integral de los alumnos, propiciando condiciones favorables que les permita proseguir sus estudios.

Asistencia médica y dental

Son servicios básicos en un plantel educativo y un componente fundamental en el Área de Bienestar Estudiantil. Cumple el propósito de prevenir y tratar enfermedades y/o anomalías que afecten a los estudiantes e incidan en su óptimo desenvolvimiento. El estado de salud del alumno y su rendimiento

escolar tienen una correspondencia directa. Las facultades intelectuales entre otros aspectos, funcionan normalmente y con eficiencia cuando la persona goza de buena salud y se encuentra debidamente nutrida.

Clima escolar y convivencia con valores

Tanto las fortalezas como las debilidades constituyen el escenario interno donde se realizan las actividades educativas, lo que nos orientara para elaborar estrategias y acciones para aprovechar las oportunidades y enfrentar las amenazas, que conforman el escenario a las actividades de la institución.

El clima organizacional de la institución educativa es agradable como en todo hogar, institución, empresa, existen diferencias de criterios porque cada persona es un mundo diferente y existiendo un elevado número de estudiantes, padre de familia, docentes y administrativos, es lógico suponer que existan muchos problemas diariamente, pero que son resueltos mediante el dialogo y la reflexión adquiriendo un compromiso de trabajar en un ambiente de equidad por el bien de la institución educativa.

Al hacer un análisis de las normativas que han regido la vida de la institución educativa, en los tiempos anteriores eran sancionadoras especialmente para los estudiantes; pero en la actualidad existen otras normativas y código como el de la Niñez y la Adolescencia, código de convivencia que nos permiten orientar a nuestros educando en vez de sancionarlos.

El diagnostico de la institución, nos ha permitido conocer y priorizar los problemas del plantel, y determinar con claridad los objetivos para alcanzar metas, realizar cambios y explotar las potencialidades del colegio, en base a acciones y actividades debidamente planificadas para lograr un mejor reconocimiento de la comunidad educativa. Padres de Familia, docente, autoridades e instituciones de apoyo y mantener el liderazgo institucional.

Dimensión pedagógica curricular y valores

En los actuales momentos ya no podemos ser los docentes rutinarios utilizando las mismas técnicas desde hace mas de dos décadas, nuestro

entorno nos obliga a cambiar y a actualizarnos en todos los aspectos técnicos pedagógicos, los docentes orientan a sus estudiantes utilizando estrategias que permitan desarrollar las inteligencias múltiples de nuestros educandos, logrando de esta manera descubrir las habilidades y aptitudes de los estudiantes.

El Colegio Nacional Técnico Santa Ana cuenta con un selecto cuerpo de profesionales docentes en diferentes especialidades con docentes de cuarto nivel académico; existen un mínimo de docentes que no tienen un título profesional de 3er nivel.

Adicionalmente se ofrece un ambiente ideal para satisfacer el proceso enseñanza, aprendizaje. Se han analizado las debilidades, las barreras con las que nuestro plantel ha tropezado y que se han convertido en un limitante a la expansión de la institución.

Dimensión organizativa operacional y valores

El Colegio Nacional Técnico "Santa Ana", es una institución educativa de nivel medio. Fiscal con dos jornadas de trabajo matutina y vespertina en las cuales se basan en principios como la distribución del personal por áreas de acuerdo a su competencia, rendición de cuentas social permanente a los miembros de la comunidad educativa, evaluación constante para un continuo mejoramiento, coordinación entre todas las áreas de trabajo, capacitación continua del personal docente, creación y promoción de microempresas estudiantiles como práctica de la gestión empresarial y promoción de la práctica de valores en todos sus miembros, estos principios fomentan el desarrollo armonico y operacional de la institución.

En la actualidad mantiene la educación básica con los niveles de 8vo. 9no., y 10mo. Y los bachilleratos en CONTADOR BACHILLER EN CIENCIAS DE COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN, BACHILLER TÉCNICO EN COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN, ESPECIALIDAD ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LA SECRETARIA, BACHILLER TÉCNICO EN INFORMÁTICAS, ESPECIALIZACIÓN, APLICACIONES INFORMÁTICAS.

El desarrollo académico institucional requiere de una gestión eficiente, por lo que será la política institucional la que despliegue todos los esfuerzos para lograr que las autoridades, personal docente Administrativo y estudiantes coordinen eficientemente todos los procesos de mejoramiento académico y administrativos con la utilización de técnicas modernas de aprendizaje y la de principios éticos y morales

La planificación se constituye en un mecanismo eficiente para normar la gestión de todos quienes conformamos la institución.

Dimensión administrativa y financiera

Administración de recursos económicos.- Criterios contables, sistema de justificación de gastos, criterios y prioridades de asignación de los recursos.

El presupuesto de la Institución Educativa se encuentra distribuido por partidas las cuales son asignadas por el Ministerio de Economía quienes imponen un TECHO, en base del cual se hace dicha distribución de los recursos económicos para sueldos, contratos de docentes, pagos por factura de personal de servicio pago de servicios básicos (agua, luz, teléfono, Internet), compra de equipos de computación, arreglo de mobiliarios, adecentamiento de aulas y otros insumos.

El sistema de control y justificación de gastos lo ejecuta el departamento de colecturía a través de sus responsables, cuyas facultades están implícitas por medio de comprobantes de pago de facturas emitidas por los proveedores

El plantel cumple con los procesos de evaluación permanente, por lo que realizara todas las acciones necesarias en la consecución de un auto evaluación, orientarnos a nuestros estudiantes en el plan de oferta formativa para que puedan insertarse en el campo laboral

La educación actual exige una permanente vinculación con el entorno socioeconómico. Nuestra institución trabaja en programas académicos, realización de proyectos autogestionarios con empresas, entidades financieras públicas y privadas para contribuir con el adelanto de nuestra comunidad Educativa.

El Colegio lleva a cabo cursos permanentes de capacitación y mejoramiento profesional de docentes administrativos permitiendo elevar la calidad académica – administrativa institucional

Es preocupación constante del plantel la búsqueda de una mejor capacitación científica, técnica de profesores y estudiantes destacados por alcanzar niveles superiores de rendimiento académico y solidario a través de la gestión democrática, participativa, la práctica de valores para su crecimiento y progreso interacción con los padres Familia y la comunidad,

Dimensión comunitaria y valores

Realizando un estudio minucioso sobre la realidad socio económica de las familias de donde previenen cada uno de nuestros estudiantes, información que la hemos socializado con la señorita orientadora del plantel, sabemos que un 80% de la población estudiantil pertenece a la zona rural, estudiantes que tienen grandes dificultades para llegar al colegio por el estado calamitoso de varias carreteras otros poseen solo caminos vecinales, y muchos de ellos tienen que caminar horas para llegar al carretero y tener acceso a un medio de transporte , un 48 % de los estudiantes viven en hogares disfuncionales, unos solo con el padre, otros solo con la mama, otros con abuelitos, otros con parientes varios provienen de hogares muy humildes.

Análisis FODA

FODA	
FORTALEZA	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Profesores cursando maestría en un 70%, lo aumenta la 	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos económicos limitado, ya que la demanda es

<p>preparación académica de los estudiantes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Espacio físico acorde a las necesidades del plantel ya que con ello se pueden emitir de mejor manera las clases a los estudiantes • Reconocimiento educativo en el medio ya que la comunidad confía mucho en la enseñanza del Colegio por sus años y el manejo de sus directivos. 	<p>cada día más fuerte en el del sector educativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carencia de equipos tecnológicos de punta. Debido que la tecnología cambiar radicalmente es necesario tener equipos para solventar la demanda educativa. • Biblioteca desactualizada, es necesario tener libros actuales por los cambios en la educación y en los sistemas educativos • Limitado espacio físico, lo que dificulta mejores resultados en el proceso enseñanza – aprendizaje. • Falta de infraestructura lo que ha ocasionado que el colegio se divida en dos secciones matutina y vespertina, por lo tanto ha generado en varias ocasiones un aislamiento entre los miembros de la comunidad educativa.
<p align="center">OPORTUNIDADES</p>	<p align="center">AMENAZAS</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Aumento presupuesto, ya que con ello se podrá solventar necesidades de mejoras y fomentar el desarrollo académico. • Alianzas estratégicas, buscara entidades que puedan aportar al desarrollo físico y académico 	<ul style="list-style-type: none"> • Inundaciones, ya que no permiten cumplir con las clases en el invierno. • Nuevas tecnologías, estos cambios limitan el desarrollo estudiantil de los alumnos. • Cambios educativos, estos hacen que las estructuras de

<p>del Colegio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Programas de capacitación externos, ya que con ello se capacitara a los docentes con tutores especialistas en campos de los cuales se tienen debilidades. • Tecnología de punta, con ello se podrá estar comunicado con el mundo de la informática y el internet 	<p>los Colegios tengan que adaptarse a nuevos requisitos que muchas veces son difíciles de cumplir</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumento de la demanda estudiantil, ya que la infraestructura del plantel no permite la sobre población estudiantil. • Estudiantes de zonas rurales con difícil acceso en invierno por el estado de las vías de acceso por caminos veraneros. • Consumo y tráfico de drogas, internamente no se ha podido comprobar con evidencia, pero si por el proceder de los estudiantes. • Daños en el medio ambiente por falta de cultura y buenas costumbres de los habitantes de la zona que tiran basura al río y la quema de basura.
---	---

El diagnóstico es una especie de “radiografía” pedagógica de nuestra institución y de su entorno, en el que se establecen sus reales necesidades y potencialidades y que tenemos que plasmarlo para establecer la situación actual del entorno, la situación actual de la institución, las necesidades más apremiantes y buscar las alternativas de solución planteadas por los diferentes sectores de la comunidad educativa.

El análisis FODA consta de un análisis de la situación interna (fortalezas y debilidades) el cual se basa únicamente en el presente, es decir, las fortalezas y debilidades existentes en ese momento; y de un análisis del entorno del

exterior (oportunidades y amenazas) en el que se tiene en cuenta la situación real (amenazas existentes, oportunidades desaprovechadas) y las tendencias probables.

En las fortalezas puede considerarse todo activo interno, que permita a la institución desempeñar con eficacia su mandato, aprovechar las oportunidades o hacer frente a la amenazas, mientras que en las debilidades se hace referencia a las deficiencias internas que impiden a la institución desempeñar con eficacia su mandato y atender la demanda de los clientes.

Las oportunidades se refieren a toda circunstancia o tendencia externa que podría repercutir positivamente en la función y operaciones de la institución; y las amenazas se considera toda tendencia externa que podría repercutir negativamente en la función y operaciones de la institución.

4.2 RESULTADOS DE LA ENCUESTA Y ENTREVISTA

4.2.1. De los directivos

Tabla 4

Tipo de establecimiento

Orden	Tipo de establecimiento	f	%
A	Fiscal	5	100
B	Fiscomisional	0	0
C	Municipal	0	0
D	Particular laico	0	0
E	Particular religioso	0	0
Total		5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del Colegio Santa Ana

Elaboración: Mercy López Moreira

El colegio Nacional Técnico Santa Ana es un colegio fiscal tal como lo refleja la encuesta aplicada. Los colegios fiscales en la actualidad han tenido muchas exigencias por parte del Gobierno Nacional en áreas específicas como el perfeccionamiento y capacitación de los docentes, ya que de esta manera se podrá optimizar el rendimiento académico de los estudiantes y fomentar una educación de calidad.

Tabla 5

Forma de Organización

Orden	Forma de organización	SI		NO		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%
A	El rector organiza las tareas en una reunión general cada trimestre.	3	60%	2	40%	5	100%
B	Coordinadores de área.	4	80%	1	20%	5	100%
C	Por grupos de trabajo	4	80%	1	20%	5	100%
D	Trabajan individualmente	4	80%	1	20%	5	100%
E	No contestan	4	80%	1	20%	5	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del Colegio Santa Ana

Elaboración: Mercy López Moreira

En lo referente a la tabla N° 5 de las formas de organización, los encuestados expresaron lo siguiente:

En el literal a) El rector organiza las tareas en una reunión general cada trimestre, el 60% manifestó que si y un 40% que no.

En el literal b) La forma de organización es por coordinadores de área, el 80% indicó que si, mientras que el 20% indicó que no.

En el literal c) La forma de organización es por grupos de trabajo, el 80% indicó que si, mientras que el 20% indicó que no.

En el literal d) La forma de organización es individualmente, el 80% indicó que si, mientras que el 20% indicó que no.

Determinando que la forma de organización en su mayoría si son llevadas a cabo de forma eficiente por parte de los grupos inmersos en la misma ya que cuentan con una respuesta favorable de los directivos del colegio en lo referente a su gestión y desarrollo de sus actividades encomendadas.

Tabla 6

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

Orden	Aspectos que se toman en cuenta	SI		NO		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%
A	El número de miembros de la institución.	0	0	5	100	100	100
B	Los resultados obtenidos en la institución	0	0	5	100	100	100
C	Valor y tiempo empleado en la institución	5	100	0	0	5	100
D	Otros	5	100	0	0	5	100
E	No contestan	5	100	0	0	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del Colegio Santa Ana

Elaboración: Mercy López Moreira

Con respecto a la pregunta: Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización los encuestados indicaron:

En el literal a), el 100% expresaron que no es el número de miembros de la institución que mide el tamaño de la organización.

En el literal b) el 100% manifestaron que no son los resultados obtenidos en la institución que determina el tamaño de la organización.

En el literal c) el 100% expreso que si un aspecto que determina el tamaño de la organización, es el valor y tiempo empleado en la institución.

Los que refleja que todos estos aspectos están centrados en algunas variables que tienen que ver directamente con las acciones que se lleven a cabo en cada una de las áreas administrativas, operativas y académicas que realiza el colegio. Los indicadores presentados en el cuadro permiten valorar las acciones consideradas prioritarias para medir el tamaño de la organización educativa que tiene como prioridad optimizar las acciones en fin del bien común de todo el colegio.

Tabla 7

Tareas de los miembros de la institución y el manual de normas.

Orden	Alternativas	f	%
a	Sí	5	100
b	No	0	0
TOTAL		5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del Colegio Santa Ana
Elaboración: Mercy López Moreira

En lo relacionado con las tareas de los miembros de la institución, el 100% expresaron que si se encuentran escritas en el manual de normas, reglas y procedimientos, lo que incide en cada una de las acciones aplicadas en la institución ya que de esta manera se podrán delinear manuales de procedimientos con acciones de desarrollo académico y operativo.

Tabla 8**Clima de respeto y consenso en la toma de decisión**

Orden	Aspectos que se toman en cuenta	SI		NO		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%
A	Director	0	0	5	100	5	100
B	Rector	5	100	0	0	5	100
C	Consejo directivo	3	60	2	40	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del Colegio Santa Ana

Elaboración: Mercy López Moreira

En lo relacionado con el clima de respeto y consenso en la toma de decisión: El 100% de los directivos encuestados consideran de que el clima de respeto y consenso en la toma de decisiones no se debe al Director, el 100% expreso que se debe a las decisiones del rector, mientras que por la opción del Consejo Directivo el 60% indicaron que si y el 40% indicaron que no es responsabilidad del Consejo Directivo.

Lo que determina que el Rector si tiene credibilidad por parte de la comunidad del colegio ya que emite respeto y es muy democrático al momento de la toma de decisiones, esto da como prioridad acatar el pensamiento e ideas de su comunidad educativa para un mejor desarrollo de las acciones del colegio.

Tabla 9**Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos**

Orden	Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a	Sí	3	60
b	No	2	40
Total		5	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del Colegio Santa Ana

Elaboración: Mercy López Moreira

En lo relacionado a la resolución de conflictos y promover soluciones pertinentes y oportunas en el tiempo el 60% opina que si se toman estos aspectos ya que se toma en cuenta las partes que están inmersas en los mismos y con ello se da un ambiente de imparcialidad para los docentes y

funcionarios de la institución, el 40% sostiene que no, sustentándolo en que no existe un debido proceso en la solución de conflictos teniendo como prioridad la autocracia del director.

Tabla 10

Administración y liderazgo que el centro educativo promueve.

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	F	%
A	Excelencia académica	3	60	2	40	0	0	5	100
B	Desarrollo profesional de los docentes	3	60	2	40	0	0	5	100
C	La capacitación continua de los docentes	2	40	3	60	0	0	5	100
D	Trabajo en equipo	4	80	1	20	0	0	5	100
E	Vivencia de valores institucionales y personales	3	60	2	40	0	0	5	100
F	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	2	40	3	60	0	0	5	100
G	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	4	80	1	20	0	0	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del Colegio Santa Ana

Elaboración: Mercy López Moreira

En lo referente a la administración y liderazgo del centro educativo promueve, los directivos se expresaron de la siguiente manera:

En el área de la excelencia académica el 60% promueve siempre estas acciones y el 40% afirma que a veces limitando el desarrollo de la institución, ya que esto no ayuda a fomentar cada una de las áreas que tienen relación con la formación educativa de los estudiantes.

En lo que respecta al desarrollo profesional de los docentes, el 60% indicaron que siempre lo hacen mientras que otros responden que a veces lo hacen en un 40%.

En la capacitación continua de los docentes, el 40% que siempre es promovida, mientras que el 60% manifestaron que a veces.

Los directivos responden que su administración y liderazgo, en un 80% siempre lo realizan con el trabajo en grupo, mientras que a veces lo hacen en un 20%.

En el aspecto de convivencia de valores institucionales y personales, el 60% de los directivos responde que siempre, mientras que el 40% indican que lo hacen a veces.

Sobre la participación de los padres de familia, el 60% de los directivos responde que siempre, mientras que apenas el 40% de los directivos responde que a veces es promovida.

Al delegar la autoridad a los grupos de decisión, un 60% responde que siempre lo delegan mientras que un 40% dice que a veces.

El trabajo en equipo es uno de los factores más importantes que se da en la institución y que los encuestados en su mayoría afirmaron que siempre se está dando con la vocación de servicio que genera una actividad conjunta, ya que ella permitirá concentrar fuerzas y de esta manera apoyar a que la institución promueva nuevas acciones en bien de la comunidad y desarrolle un prestigio en cada uno de los involucrados en la institución.

Una de las mayores ventajas que presenta la institución es la delegación de autoridad, ya que la segregación de funciones se da acorde al grado de importancia que tiene la actividad, esto optimiza y descentraliza las acciones que se efectúan por parte de los funcionarios y a su vez aumenta la eficiencia operativa de cada uno de los departamentos con que cuenta la institución en sus acciones ordinarias

Tabla 11

Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	F	%
A	Son innatas	3	60	2	40	0	0	5	100
B	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	2	40	3	60	0	0	5	100
C	Se adquieren a partir de la experiencia	2	40	3	60	0	0	5	100
D	Se desarrollan con estudios en gerencia	2	40	3	60	0	0	5	100
E	Capacitación continua que combine con la práctica, la teoría y reflexión	2	40	3	60	0	0	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del Colegio Santa Ana

Elaboración: Mercy López Moreira

En lo relacionado a las habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución, el 60% de los directivos expresan que siempre las habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución son innatas, ya que se basan en las destrezas y habilidades de los directores para la toma de decisiones, mientras que el 40% expresaron que a veces debido a la gran cantidad de situaciones que se presentan.

En lo referente a si se estudian las teorías contemporáneas sobre el liderazgo, el 60% afirma que a veces porque no se toma en cuenta un accionar agresivo de estas teorías para efectuarlas y aplicarlas dentro de esta institución, lo que limita una acción eficiente frente a los cambios globales de la educación, el 40% afirman que siempre debido a su accionar frente a las acciones de los directivos en la institución.

De acuerdo a si el liderazgo se adquiere por experiencia el 60% de los encuestados sostienen que a veces se adquieren de acuerdo a la experiencia sino que se nace con ese don y se lo pone en práctica por las situaciones vividas y no más bien por una educación enfocada en ello, el 40% de los

encuestados dijeron que siempre se adquieren a partir de la experiencia, las habilidades de liderazgo para dirigir una institución.

De acuerdo a si las habilidades de liderazgo se dan por estudios en gerencia, el 60% considera que a veces se preparan en este tipo de rama enfocándose en acciones de dirección futuras en entidades públicas o privadas ya que el título de docentes es solo para dar clases y no para administrar instituciones, por otra parte el 40% de los directivos expresaron que se siempre se desarrollan estudios en gerencia para desarrollar habilidades de liderazgo dentro de los miembros del colegio.

Los directivos en un 60% consideran que a veces las habilidades de liderazgo se obtienen a través de la capacitación que combine la práctica, la teoría y la reflexión, esto se da porque no siempre el conocimiento científico permite obtener una labor eficiente en la administración de una institución y se debe mezclar los conocimientos de vida con las acciones aprendidas en el desarrollo de una carrera estudiantil, mientras que el 40% expresaron que siempre.

Tabla 12

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

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
		f	%	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.	4	80	0	0	1	20	5	100
B	La disminución del número de estudiantes por aula.	1	20	4	80	0	0	5	100
C	La mejora de los mecanismos de control.	3	60	2	40	0	0	5	100
D	La existencia de ambientes cordiales de trabajo.	4	80	1	20	0	0	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del Colegio Santa Ana

Elaboración: Mercy López Moreira

En lo referente a la promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar: el 80% expresaron que siempre promueven el uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar, el 20% afirman nunca.

El 20% afirman que siempre promueven la disminución del número de estudiantes por aula, mientras el 80% indican que a veces, lo que genera una nueva metodología que sustenta que entre menos estudiantes se recepta mejor las enseñanzas.

El 60% indican que siempre promueven la mejora de los mecanismos de control, ya que esto optimiza la utilización de los recursos, es por ello que se promueven nuevas estrategias de seguimiento y monitoreo lo que aumenta el control y por ende el rendimiento y el 40% manifiestan que a veces.

De la misma manera el 80% expresan que siempre promueven la existencia de ambientes cordiales de trabajo que ayuden al desarrollo estudiantil, mientras que el 20% indicaron que a veces.

Tabla 13

Organismos que integran la institución

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
A	De dirección (director/a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.	4	80	1	20	0	0	5	100
B	De gestión (secretario, subdirector, Comisión económica etc.).	5	100	0	0	0	0	5	100
C	De Coordinación (Jefe de Estudios,	2	40	3	60	0	0	5	100

	Coordinador etc.).								
D	Técnica (Departamentos, equipo docente, etc.).	4	80	1	20	0	0	5	100
E	Otros (comité de padres de familia)	5	100	0	0		0	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del Colegio Santa Ana
Elaboración: Mercy López Moreira

En la opción de dirección, el 80% indicaron que siempre se encuentran en su institución lo que ayuda a la solución de conflictos, en la de gestión, el 100% de los encuestados afirmaron que siempre se encuentran en la institución. En la parte técnica el 100% dijeron que siempre están presentes, la única opción que tiene problemas es la de coordinación en donde el 60% expresaron que a veces se encuentran presentes y el 40% indico que siempre lo que dificulta su accionar de forma eficiente.

Tabla 14

Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
A	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos.	5	100	0	0	0	0	5	100
B	Establecer las acciones favorables para mejorar el clima de convivencia del grupo.	4	80	1	20	0	0	5	100
C	Tratar de forma coordinada los conflictos que pueden surgir en el grupo y establecer las mediadas oportunas para resolverlos.	4	80	1	20	0	0	5	100
D	Coordinar las actividades de enseñanza y	4	80	1	20	0	0	5	100

	aprendizaje que se proponga a los alumnos.									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del Colegio Santa Ana

Elaboración: Mercy López Moreira

En la pregunta: actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores, los resultados arrojan el siguiente resultado:

En la alternativa a) el 100% de los encuestados afirmaron que siempre son los encargados de llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos.

En la alternativa b) el 80% manifestaron que siempre son los encargados de establecer las acciones favorables para mejorar el clima de convivencia del grupo, y el 20% que a veces.

En la alternativa c) el 80% expresaron que siempre son los encargados de tratar de forma coordinada los conflictos que pueden surgir en el grupo y establecer las mediadas oportunas para resolverlos, en tanto el 20% indican que a veces.

En la alternativa d) el 80% que siempre son los encargados de coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos, en tanto el 20% que a veces.

Tabla 15

Departamentos didácticos y sus acciones

Orden	Los departamentos se encargan de:	SI		NO		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%
A	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.	4	80	1	20	5	100
B	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	3	60	2	40	5	100
C	Elaborar la programación didáctica de las	5	60	0	40	5	100

	enseñanzas de la materia o área correspondiente.						
D	Mantener actualizada la metodología.	5	100	0	0	5	100
E	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.	3	60	2	40	5	100
F	Colaborar con el Departamento de Orientación en la detección y prevención de problemas de aprendizaje.	3	60	2	40	5	100
G	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.	3	60	2	40	5	100
H	Los Departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.	3	60	2	40	5	100
I	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas	1	20	4	80	5	100
J	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.	2	40	3	60	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del Colegio Santa Ana

Elaboración: Mercy López Moreira

En la pregunta sobre los departamentos didácticos y sus acciones, los encuestados respondieron:

En la opción a) el 80% indicaron que siempre son los encargados de organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia, y el 20% de a veces.

En la opción b) el 60% indicaron que siempre son los encargados de formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución, mientras que el 40% afirmaron que a veces.

En la opción c) el 60% expresaron que siempre son los encargados de elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente, en tanto el 40% indicaron que a veces.

En la opción d) el 100% de los encuestados afirmaron que siempre son los encargados de mantener actualizada la metodología.

En la opción e) el 60% de los directivos indicaron que siempre promueven la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros, y el 40% manifestaron que a veces.

En la opción f) los encuestados en el 60% afirmaron que siempre promueven la colaboración con el Departamento de Orientación en la detección y prevención de problemas de aprendizaje, en tanto el 40% indicó que a veces.

En la opción g) en el 60% manifestaron que siempre promueven la elaboración de una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos, mientras que en el 40% consideran que a veces.

En la opción h) el 60% afirmaron que siempre promueven a los Departamentos didácticos para formular propuestas al equipo directivo, en tanto el 40% reflexiona que a veces.

En la opción i) el 20% indican que siempre los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas, mientras que el 80% aseguran que a veces.

En la opción j) el 40% manifiestan que siempre los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología, y el 60% manifiestan que a veces.

Tabla 16

Gestión pedagógica, diagnostico y soluciones

Orden	ACCIONES	SI		NO		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%
a.	La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y	5	100	0	0	5	100

	del entorno geográfico.						
--	-------------------------	--	--	--	--	--	--

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del Colegio Santa Ana
Elaboración: Mercy López Moreira

En la pregunta sobre la gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico, el 100% de los encuestados expresaron que sí.

Tabla 17

Material de planificación educativa

Orden	Material de planificación	SI		NO		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%
A	Reingeniería de procesos.	5	100	0	0	5	100
B	Plan estratégico.	5	100	0	0	5	100
C	Plan operativo anual.	5	100	0	0	5	100
D	Proyectos de capacitación dirigida a directivos y docentes.	5	100	0	0	5	100

Fuente: Encuesta aplicada a los directivos del Colegio Santa Ana
Elaboración: Mercy López Moreira

El 100% de los encuestados manifestaron que si se ha realizado la reingeniería de procesos, ya que se han realizado cambios radicales en las áreas con mayor debilidad y que limitaban el desarrollo operativo y académico del colegio, esto incide en el rendimiento de los estudiantes.

En lo referente a la elaboración de planes estratégicos el 100% de los directivos sostienen que si se han elaborado, por lo tanto se tiene un claro enfoque de la misión y visión de la institución, así como de los objetivos institucionales que se deben cumplir. Asimismo el 100% afirman que si se ha realizado el plan operativo anual lo que incide en determinar parámetros de cumplimiento.

Además el 100% también indican que se han elaborado proyectos de capacitación dirigidos a los directivos y docentes el propósito de fomentar los conocimientos en los cuales se tiene debilidades y necesitan de

retroalimentación y después se hace fortalezas para el desarrollo de la institución.

4.2.2. De los profesores

Tabla 18

Resultados de la encuesta a docentes

Orden	Declaración	Siempre		A veces		Nunca		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.	6	30	12	60	2	10	20	100
2	El liderazgo en la unidad educativa esta intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través de cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.	11	55	9	45	0	0	20	100
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, seguro y estimulante.	10	50	10	50	0	0	20	100
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-	11	55	9	45	0	0	20	100

	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.	0	0	14	70	6	30	20	100
6	Trabajo en equipo para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza y aprendizaje.	9	45	6	30	5	25	20	100
7	En el proceso de enseñanza y aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.	15	75	5	25	0	0	20	100
8	Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	0	0	15	75	5	25	20	100
9	Sentirme poco integrada en el colegio y entre los compañeros.	0	0	4	20	16	80	20	100
10	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	2	10	11	55	7	35	20	100
11	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	6	30	11	55	3	15	20	100
12	Me siento comprometida por las decisiones tomadas por el rector del centro educativo.	6	30	14	70	0	0	20	100
13	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	10	50	8	40	2	10	20	100
14	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área	10	50	8	40	2	10	20	100

	administrativa financiera.								
15	Actividades de integración en los ámbitos deportivos y socioculturales con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	7	35	10	50	3	15	20	100
16	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	7	35	12	60	1	5	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes del Colegio Santa Ana

Elaboración: Mercy López Moreira

De los resultados obtenidos en la Tabla N° 19, encuesta aplicada a los docentes de la institución, voy analizar cada numeral, así tenemos:

1. En lo referente al rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las ordenas existentes: El 60% considera que a veces, un 30% siempre y la opción nunca un 10%.
2. Sobre, 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; encontramos que el 55% de los docentes dice que siempre, mientras un 45% a veces.
3. En lo referente a la gerente 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 respondiendo un 50% siempre y un 50% a veces.
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 representes, consejo comunal, con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo, respondieron un 55% siempre y un 45% a veces.

5. De acuerdo a la pregunta resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza los docentes respondieron 70% a veces y un 30% nunca.
6. El trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanzas – aprendizaje, respondieron un 45% siempre, a veces un 30% y nunca un 25%.
7. En el proceso de enseñanza – aprendizaje, los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante, los estudiantes respondieron 75% siempre; a veces un 25%
8. La resistencia en los compañeros o director/recto cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza los docentes respondieron en un 75% nunca y un 25% a veces.
9. En lo referente a sentirse poco integrado en la escuela y entre los compañeros, un 80% respondió nunca y un 20% a veces.
10. Los docentes están en desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo un 55% respondió a veces, mientras un 35% nunca y la opción siempre un 10%
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativa respondieron un 55% que a veces, un 30% siempre y un 15% nunca.
12. Los docentes se sienten comprometidos con las decisiones tomadas por el director/rector del centro educativo respondieron un 70% que a veces y un 30% que siempre.
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica respondieron con un 50% siempre, un 40% a veces y un 10% nunca.
14. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera respondieron 50% siempre, un 40% a veces y un 10% nunca.

15. Actividades de integración en los ámbitos deportivos y socioculturales con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes, respondieron un 50% la opción a veces, un 35% siempre y un 15% la opción nunca.

16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores los docentes indican que un 60% a veces, un 35% siempre y un 5% nunca

Lo que determina que los directivos y docentes promueven siempre 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. Sobre la resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza los docentes tienen el apoyo de los mismos, ay que ellos solo quieren una mejor educación para sus hijos.

4.2.3. De los estudiantes

Tabla 19

Resultados de la encuesta a estudiantes

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	El rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	12	60	7	35	1	5	20	100
2	Las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los estudiantes.	3	15	10	50	7	35	20	100
3	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	8	40	8	40	4	20	20	100

4	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	7	35	11	55	2	10	20	100
5	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	5	25	11	55	4	20	20	100
6	Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar o comunitario.	9	45	8	40	3	15	20	100
7	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	9	45	11	55	0	0	20	100
8	Los métodos de enseñanza en sus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	13	65	7	35	0	0	20	100
9	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	5	25	7	35	8	40	20	100
10	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	19	95	1	5	0	0	20	100
11	Es el profesor es él quien decide que se hace en la	7	35	11	55	2	10	20	100

	clase.								
12	Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	12	60	8	40	0	0	20	100
13	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	15	75	4	20	1	5	20	100
14	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	20	100	0	0	0	0	20	100

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes del Colegio Santa Ana

Elaboración: Mercy López Moreira

Después de tabular los datos en la encuesta realizada a los estudiantes del Colegio Santa Ana, se puede analizar lo siguiente:

1. En lo referente si el Director/Rector tiene en cuenta las opciones de los docentes y estudiantes siempre obtiene el 60%, a veces un 35% y nunca un 5%.
2. Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes respondían un 50% a veces, luego le sigue 35% nunca y un 15% siempre.
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observa cotidianamente en el ambiente escolar: siempre con un 40%, a veces 40% y nunca un 20%.
4. Los estudiantes responden a la pregunta: Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en clases. A veces con un 55%, siempre con un 35% y nunca 10%.
5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo: los estudiantes responden a veces 55%, siempre 25% y nunca 20%.

- 6.** Los docentes inician las clases con frases de motivación en “valores y virtudes” considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario. Siempre se obtuvo en 45% a veces 40% y nunca 15%.
- 7.** El profesor de la actividad innovadora para que los estudiantes las desarrollen. Se obtuvo un 55% a veces y 45% siempre.
- 8.** Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes. Siempre obtuvo en 65%, y a veces en 35%.
- 9.** Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes: un 40% dice que nunca, un 35% a veces y un 25% siempre.
- 10.** En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión. Siempre obtuvo en 95% y a veces 5%.
- 11.** Es el profesor quien decide que se hace en esta clase a veces obtuvo en 55%, siempre 35% y nunca 10%.
- 12.** Se realizan trabajos en grupo con instituciones claras y participación del docente: Se obtuvo: opción siempre en 60%, a veces en 20% y nunca 5%.
- 13.** Los docentes se sienten comprometido con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas opción siempre obtuvo en 75%, a veces en 20% y nunca 5%.
- 14.** La ética y los valores se enseñan con el ejemplo se obtuvo un 100% la opción siempre.

Concluyendo que:

En lo referente si el Director/Rector tiene en cuenta las opciones de los docentes y estudiantes siempre las escuchan teniendo una aceptación de su

desempeño lo que origina una señal de confianza en su desempeño, en otra acción las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes respondían en la mayoría a veces, siempre en su minoría.

El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observa cotidianamente en el ambiente escolar se da siempre situación muy importante el desarrollo de la enseñanza aprendizaje aunque rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en clases debido a la falta de consenso en las mismas.

Por otra parte el liderazgo es uno de los mejores referentes de los docentes, es por ello que la mayoría tiene esta destrezas que ayuda al estudiante a ser mejor y lo más importante es que se predica con el ejemplo, es decir que la ética y los valores son demostrados muy frecuentemente por parte de los docentes del Colegio, cabe señalar que se dan muchas buenas costumbres y acciones de los docentes pero es necesario tratar de mejorar su accionar en forma total lo que incidirá en la excelencia academice futura.

4.24. De los padres de familia

Tabla 20

Resultados de la encuesta a padres de familia

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	El director/rector tiene en cuenta las opiniones de los padres de familia	9	60	6	40	0	0	15	100
2	Acude usted al plantel por iniciativa propia	6	40	9	60	0	0	15	100
3	Se siente comprometido con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	9	60	4	27	2	13	15	100
4	Impulsa usted la investigación a nivel educativo, porque es un producto de la participación colectiva docente se integran	5	33	7	47	3	20	15	100

	docentes, estudiantes, familias, asociación civil, padres y representantes, consejo comunicación en el fin de desarrollo y materializar metas del centro educativo								
5	Tienen usted desacuerdo continuo en las relaciones del rector(a) del plantel	0	0	5	33	10	67	15	100
6	Admira el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	11	73	3	20	1	7	15	100
7	Mantiene usted actividades de integración en los ámbitos: deportivos y socioculturales con la participación de autoridades docentes y estudiantes	0	0	3	20	12	80	15	100
8	Lleva a cabo los resultados de evaluación que su hijo(a) o representado(a) mantiene en los diferentes asignaturas	15	100	0	0	0	0	15	100

Fuente: Encuesta aplicada a los padres de familia del Colegio Santa Ana

Elaboración: Mercy López Moreira

En lo referente a esta pregunta se determina que:

1. El Director/Rector tiene en cuenta las opciones de los Padre de Familia siempre obtiene el 60%, a veces un 40%.
2. Acude usted al plantel por iniciativa propia se obtuvo un 60% a veces, en 40% siempre.
3. Se siente comprometido con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas. La opción siempre en 60%, a veces 26% y nunca con un 13,33.
4. Impulsa usted la investigación a nivel educativo, porque es un producto de la participación colectiva docente, se integran docentes, estudiantes, familias, asociaciones civil padres y representantes, consejo comunicación

con el fin de desarrollo y materializar metas del centro educativo la opción a veces obtuvo 46,66%, siempre 33, 33 y 20% la opción nunca.

5. Tiene usted desacuerdo continuo en las relaciones del rector(a) del plantel. Opción nunca en 66,66%, a veces 33, 33%.
6. Admire el liderazgo y gestión de las autoridades educativas. Siempre obtuvo un 73,33, a veces 20% y nunca 6,66%.
7. Mantiene usted actividades de integración en los ámbitos: deportivos y sociocultural con la participación de autoridades docente y estudiantes.
8. Lleva a cabo los resultados de evaluación que su hijo (a) representado (a) mantiene en los diferentes asignaturas. La opción siempre con un 100%.

De los resultados obtenidos en el cuestionario a Padre de Familia se concluye:

El Rector siempre tiene en cuenta las opciones de los Padre de Familia lo que demuestra la buena administración que tiene el directivo principal del Colegio porque siempre escucha las sugerencias para ponerlas en práctica, algunos padre respondieron que a veces ya que dan opiniones pero no son ejecutadas.

Los padres de familia a veces acuden al plantel por iniciativa propia, es decir solo lo realizan cuando son solicitados por los directivos, para efectuar alguna situación educativa o de conducta.

Los padres de familia impulsan la investigación a nivel educativo, porque es un producto de la participación colectiva docente, se integran docentes, estudiantes, familias, asociaciones civil padres y representantes, consejo comunicación con el fin de desarrollo y materializar metas del centro educativo la opción a veces obtuvo en la mayoría, la opción nunca en su minería.

5. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad analizar la capacidad de gestión y liderazgo integrado a valores personales e institucionales y que fundamentalmente permitan contribuir a elevar la calidad de la educación en el Colegio Nacional Técnico “Santa Ana” del cantón Santa Ana, provincia de Manabí.

La calidad de la institución está representada en la capacidad de gestión de los recursos, asociados entre los colaboradores educativos articulando eficaz y eficientemente el talento humano y los diversos tipos de recursos, procurando la competitividad que fomente la mejora continua, en las diferentes acciones de la Institución Educativa, y esto tendrá como resultado mejorar su calidad.

El Colegio Nacional Técnico “Santa Ana” en encuestas realizadas a cinco directivos, determina que la Rectora del plantel, organiza tareas en reunión general cada trimestre y coordina preferentemente con los coordinadores de área y el consejo directivo, actualmente consejo ejecutivo.

Buscando acercarse a la excelencia, la Rectora de la institución organiza reuniones ordinarias, preferentemente con el consejo directivo mensualmente y ellos a su vez organizan las áreas, determinando sus directores y las diferentes comisiones como la pedagógica de asuntos (sociales, culturales y de deportes) cabe indicar que anteriormente también se nominaban la comisión de disciplina, pero en la actualidad estos problemas se tratan de resolver a través del departamento del DOBE (Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil), talento humano, profesores guías de cursos, padres de familia, otros docentes y estudiantes implicados.

Cabe indicar que el plantel por ser técnico es parte del RETEC (Reforzamiento de Colegio Técnicos) a nivel nacional; por lo tanto, para su mejor organización están distribuidas las comisiones que pertenecen a las áreas de gestión (Descriptor).

Los directivos del colegio, a través de la encuesta, también resaltaron que la institución se mide por el número de miembros por sus resultados.

Como profesores del plantel, por más de veinte años, puedo manifestar que vamos en forma ascendente, contamos con un grupo de docente cada día mejor capacitado y actualizados dentro de las actividades educativas; donde es estudiantes y los padres de familia no son instrumento de la educación sino personas o seres humanos con capacidades, disposiciones y prudencias.

Como estaba manifestado en el marco teórico la gestión es una acción social, es el canal por medio del cual se desarrolla en las personas y en la comunidad un espíritu emprendedor para generar un cambio social, para responder a la búsqueda de la superación de un problema en común, lo que implica la convergencia de interés (concurrir a un mismo fin) y necesidades comunes, finalidades humanas y concreta.

El colegio nacional técnico “Santa Ana” es una institución educativa donde sus tareas o trabajos dentro de la institución están relacionados bajo normas, reglas y procedimientos, así lo demuestran las encuestas a sus directivos, por lo que se detalla lo siguiente:

El plantel está estructurado bajo un manual de organización contando con un personal idóneo y capacitado, con deberes obligaciones que cumplir comenzando por la rectora.

Nivel operativo: el señor vicerrector, el consejo directivo (actualmente consejo ejecutivo) los departamentos de talento humano cuyo es el inspector general, el de orientación y bienestar estudiantil (DOBE) donde prestan sus servicios: la orientadora, la trabajadora social, el doctor en medicina general, la odontóloga, también colaboran el gobierno estudiantil, el comité de padres de familia.

En la institución la población inmersa en el desarrollo de la misma está integrada por los docentes, inspectores de curso, estudiantes y padres de familia, los que tienen como misión crear una convivencia adecuada en el cual se tenga como primicia valores que ayuden a fomentar la confianza mutua y por ende el ambiente ameno y propicio entre los involucrados en las acciones del colegio e indirectamente con la comunidad

El nivel administrativo está integrado por la colectora (actualmente servidora pública de apoyo # 1), una ayudante de colectoría (actualmente llamada servidora pública de apoyo # 2), dos ayudantes en secretaria (llamada servidora pública de apoyo # 3). Dos conserjes y dos guardias, llamados actualmente servidores públicos de aseo # 1. Estos cargos permiten llevar a cabo una gestión operativa acorde a las necesidades del colegio.

Todo este personal está amparado por la ley, como la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) y la LOSEP.

El plantel, también cuenta con un plan estratégico donde demuestra un análisis de sus aspectos internos y externos del plantel orientado a una investigación y análisis minucioso para determinar las condiciones necesarias sobre las carreras que allí se enseñan, para formar bachilleres técnicos en la especialidad de: comercio y administración con la especialidad de organización y gestión de la secretaria, también bachilleres técnicos en informática con la especialidad de aplicación informáticas, las mismas que permiten el desarrollo social de la comunidad santanense y de los estudiantes.

El plan operativo anual (POA) de la institución, debido a que en los últimos años su nivel poblacional ha ido creciendo (en la actualidad cuenta con 1006 estudiantes) de distintos géneros, el 70% pertenece a la zona rural, ha sido necesario un cambio sobre todo en el aspecto académico pedagógico y es a partir del año 2010, que comenzó a organizarse a trabajar con las áreas de gestión, para lo cual se elaboró un manual de procedimiento administrativo eficaz y transparente, el PTI (Plan de Transformación Institucional), conformado por un periodo de tres años: 2010 – 2013.

El proyecto educativo institución (PEI), con el deseo de formular estrategias que permitan aprovechar las fortalezas y debilidades para reaccionar frente a las oportunidades y amenazas del entorno, utilizando las fuerzas de los aliados y neutralizando las fuerzas de los oponentes. En suma es el diseño de un conjunto de alternativas de solución a la multiplicidad de problemas encontrados en los análisis del medio interno y externo del plantel.

El reglamento interno del colegio, es un instrumento de apoyo que definen las normas, funciones y procedimientos, que regulan la vida institucional. Se establecen como un régimen disciplinario, donde se establecen objetivos, organización, deberes y derechos del personal directivo, docente, administrativo, auxiliar, alumnado y padres de familia o apoderados. Su funcionamiento está sujeto a varias de las disposiciones de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, y sus reglamentos, el código de la niñez y la adolescencia, la LOSEP, etc.

El código de convivencia del Colegio Nacional Técnico Santa Ana, se fundamenta con normas del reglamento interno y se convierte en un modelo de coexistencia para la comunidad educativa, en ejercicio de sus obligaciones y derechos, calidad educativa y convivencia armónica, situación que aporta positivamente a las acciones de cada uno de los participantes en el convivir diario para fomentar mejoras el Colegio.

Dentro de las encuestas a los directivos también sobresalen que ellos optan por trabajar en un clima de respeto aunque quien lidera la toma de decisiones en el plantel es la rectora y en la resolución de conflictos se promueven soluciones pertinentes y oportunas. Es por ello que se está dando un ambiente propicio para optimizar las acciones de la directiva del Colegio que es fundamental para el cumplimiento de metas.

En el marco teórico, está manifestado que todo aquel que se identifica como de líder es porque reúne una serie de características que no todas han desarrollado; son personas que tienen ciertos atributos que les permite tener seguidores, que las personas confían en él, pero que además, sean líderes de cambio y mejoras substanciales para el desarrollo sostenido del grupo que representa y que tiene la esperanza de cambio positivo,

El líder educativo es el que perturba la seguridad de sus estudiantes, los desafía, incitándolos a la exploración y animándolos el esfuerzo. El maestro transformante percibe cuando el aprendiz está dispuesto a cambiar y ayuda a su discípulo a responder a necesidades más complejas, trascendiendo los antiguos moldes una y otra vez. El autentico maestro es también un aprendiz de sus educandos y es transformado por la relación de liderazgo que ejerce.

En las encuestas a los directivos, ellos respondieron en gran porcentaje que los maestros llevan a cabo un clima favorable de convivencia con los estudiantes y dentro de las actividades de enseñanza y aprendizaje, coordinan actividades con una metodología y pedagógica oportuna. Cuando existen problemas de aprendizaje que son manifestados al departamento de orientación para su colaboración con el afán de prevención de futuros problemas.

El grupo de docentes del Colegio Nacional Técnico “Santa Ana”, en las encuestas realizadas, un 50% manifestó que siempre se promueven en los padres de familia o representantes legales y a la comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, seguro y estimulante. Un 50% manifestó que a veces. Para mejorar la calidad de la enseñanza, los docentes manifestaron trabajo en equipo, generalmente en las áreas pedagógicas, con la finalidad de tomar decisiones de cambios, metodología más efectiva. También manifestaron en gran porcentaje, que los valores son el eje transversal en la formación integral de los estudiantes.

Cabe indicar que ellos también manifestaron en gran porcentaje a través de las encuestas que los directivos del plantel, mantienen liderazgo tanto en la gestión en el área académica, como liderazgo y gestión en el área administrativa y financiera, pero que las actividades de integración en los ámbitos deportivos y socioculturales con la participación de autoridades, docentes y estudiantes a veces, lo que incide en el desempeño final.

Como parte del cuerpo docente de este plantel, puedo manifestar que quizás debido a la ubicación geográfica, a sus condiciones sociales, culturales y económicas un gran porcentaje de padres de familia necesitan estar más vinculadas a la institución educativa; ser mejor orientados e integrados con actividades y charlas que vengán en beneficio de sus hijos y toda su familia, para ellos manifiesto como propuesta en este proyecto de grado II: Escuela para padres y su intervención en el rendimiento estudiantil del Colegio Nacional Técnico Santa Ana de la provincia de Manabí.

La que considero como una alternativa para hacer de la institución educativa un lugar abierto a la comunidad que busca salida oportuna o medio de solución

para tantos problemas escolares como comunitarios, mediante acciones conjuntas a través de la participación de padres y representantes, lo que de una u otra manera vendrá a mejorar el desarrollo de las acciones efectuadas en proo de la excelencia académica.

En las encuestas realizadas a quince estudiantes del plantel, manifestaron en gran porcentaje que el rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes y que la mayoría de los docentes del plantel inician sus clases con frases de motivación en valores y virtudes, considerando la realidad del entorno familiar y comunitario. A propósito de aquello, puedo manifestar que gran índice de la población estudiantil, pertenece a zonas rurales y donde la mayoría de sus miembros familiares se dedican a las faenas agrícolas y agropecuarios, y sus hogares están alejados del centro educativo. Para poder transportarse al establecimiento educativo, lo hacen con gran dificultad caminando muchos kilómetros, atravesando quebradas y caminos veraneros (imposible de ser utilizando en el invierno)

Muchos de estos factores inciden en el rendimiento escolar como las dificultades de comunicación, medios de transporte, ausencia en ciertos lugares de la comunicación por internet, niveles académicos por ciertos grupos familiares, ausencia de una alimentación adecuada, etc. La mayoría del personal docente utiliza en sus clases métodos de enseñanzas motivados adaptados al medio y a las necesidades de los estudiantes. Cabe recalcar que en las encuestas aplicadas a los estudiantes, la mayoría opinó que los docentes no se interesan por los problemas de los docentes, personalmente respecto la opinión de los encuestados, pero pienso que no es así. En tales casos, definiendo una vez más, la decisión de mi propuesta, ya que el plantel educativo, necesita lo más pronto posible, una escuela para padres para tratar de solucionar los problemas que atañe a la comunidad, sobre todo a los educandos y más relacionado aun, cuando se trata del rendimiento escolar.

En el momento de impartir las clases, se opta por técnicas de trabajos individuales y grupales, depende que tipo de necesidad se tenga en ese momento según la naturaleza de las asignaturas y los temas, ya que de esto depende el sistema, se utiliza métodos pedagógico por competencia laboral en

lo que concierne el nivel del bachillerato y para desarrollo de las destrezas fundamentales en el nivel básico.

Se aplicó las encuestas a quince padres de familia del plantel, donde el mayor porcentaje opinó que la rectora si tiene en cuenta las opiniones de los padres de familia, pero sólo a veces acuden al plantel, los padres por iniciativa propia. Aunque en alto porcentaje opinan estas comprometidos con el liderazgo de las autoridades educativas, las encuestas también demuestran que no se mantienen en actividades de integración en los ámbitos deportivos y socioculturales con la participación de autoridades, docentes y estudiantes. Una vez los resultados de la encuesta demuestran que el Colegio Nacional Técnico Santa Ana, el cantón Santa Ana, provincia de Manabí, necesitó una escuela para padres, con la finalidad de dar solución a problemas comunitarios y de los estudiantes sobre todo en el rendimiento escolar.

6.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Este trabajo de investigación tiene como objetivo general alcanzar la efectividad de la gerencia y liderazgo educativo caracterizado en valores personales e institucionales que fortalecen la gestión educativa en el buen vivir en el colegio nacional técnico "Santa Ana" provincia de Manabí.

- No se lleva a cabo una acción de liderazgo eficiente en la parte directiva de la institución, lo que limita el desarrollo sostenida de la misma y por ende la excelencia académica.
- Existe un equilibrio entre trabajos individuales o por equipo lo que conlleva a una buena toma de decisión en las tereas encomendadas en el Colegio.
- El liderazgo se manifiesta que mayormente por la delegación de la autoridad a realizar trabajos en grupo. Y que tiene como prioridad cumplir con los objetivos propuestos.
- El plantel debe mejorar las condiciones de infraestructura pero sobre todo en obtener nuevas aulas y mejorar la tecnología, ya que actualmente no cuenta con una infraestructura eficiente.
- Las juntas de profesores promueven un clima positivo de convivencia, aunque es conveniente que la rectora debe escuchar más sus problemas y darle la importancia que amerita-
- La rectora del plantel si tiene en cuenta las opiniones de los padres de familia pero debe existir mas integración de ellos con el plantel, ya que muchas veces solo se escucha y no se ejecutan las acciones.

RECOMENDACIONES

Después de realizar las conclusiones, se puede efectuar las siguientes recomendaciones:

- Fomentar acciones de liderazgo que sirvan como guía de apoyo para todas las personas que forman parte de la institución educativa, ya que de esta manera se podrán cumplir con las metas y objetivos trazados
- Fomentar los trabajos individuales y grupales o por equipo, ya que de esta manera se podrán analizar cada uno de las acciones establecidas en la programación del Colegio.
- Implementar adecuadas disyunciones de funciones en todas las áreas establecidas en la institución, ya que de esta manera se podrá descentralizar las acciones efectuadas para el desarrollo del Colegio.
- Implementar nuevos programas académicos con procedimientos actualizados y en equipamiento físico, en aulas y mejorar la tecnología, lo que fomentara el desarrollo estudiantil, en aras al mejorar el desempeño de los mismos.
- Implementar áreas de convivencia para que de esta manera se pueda llevar a cabo un ambiente positivo para la distracción y esparcimiento de los estudiantes y docentes del Colegio.
- Crear Talleres de liderazgo para padres, con alternativas para mejorar el rendimiento estudiantil.

7. PROPUESTA DE MEJORA

7.1 TITULO DE LA PROPUESTA

Talleres de escuela para padres para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes del Colegio Nacional Técnico Santa Ana, del cantón Santa Ana, Provincia de Manabí

7.2 JUSTIFICACION

El Colegio Nacional Técnico Santa Ana, del cantón Santa Ana, Provincia de Manabí, es un establecimiento público creado desde hace más de cuarenta años, con aras al servicio educativo de la comunidad santanense y del resto de la provincia. En la actualidad está dirigida por la licenciada Marianita Cevallos Nevarez y un selecto grupo de colaboradores y maestros.

La mayor parte de su población estudiantil proviene de zonas rurales cuyos hogares en su mayoría son de origen humildes dedicados a las faenas agrícolas y agropecuarias. El mayor porcentaje de padres de familia poseen una educación regular basada en la instrucción primaria.

De las encuestas que realice a los directivos del plantel, docentes, estudiantes y padres de familia se puede verificar como ellos, en su mayoría no tienen mayor comunicación con los miembros de la institución educativa, esto por un lado; pero por otro cada docente de este plantel puede dar testimonio claro de que los estudiantes poseen un bajo rendimiento escolar a través de mi experiencia y en comunicación con varios padres cuando sus hijos fueron educados en los primeros años escolares, en escuelas unidocentes donde un solo maestro se dedica a impartir la enseñanza a varios grados lo que dificulta el aprendizaje en grandes ventajas. Con todo esto, considero que mi propuesta será de gran beneficio para los estudiantes ya que una escuela para padres es un proyecto que permite identificar, solucionar, promover, el cooperativismo entre todos los miembros de la comunidad educativa.

Identificar metas, compromisos, responsabilidades en la solución de los problemas; se elabora en equipo y se elabora la diversidad.

7.3 OBJETIVOS PROPUESTOS:

- Conocer y solucionar los problemas que ocasionan el bajo rendimiento de los estudiantes del Colegio Nacional Técnico Santa Ana
- Analizar los ámbitos de la problemática, incorporar valores y normas
- Generar el cambio de actitudes en los familiares participantes para que colaboren en forma positiva a este proyecto para el bien del rendimiento escolar en los educandos.
- Promover la creatividad, superación y actualización relacionando con la cultura de educandos y padres de familia.
- Establecer metas de identidad personal y familiar que queremos lograr con los educandos y padres de familia.
- Provocar una mayor responsabilidad estableciendo metas de trabajo, aprovechando la experiencia y capacidad organizativa de los miembros de la comunidad escolar.

7.4 ACTIVIDADES

Siendo la escuela para padres una herramienta eficaz para estimular los sentimientos de afecto, solidaridad y compromiso junto con cambios de conducta que permitan mejorar la atracción familiar a través de proyectos de vida, tengo a bien plantear las diferentes actividades para llevar a cabo esta propuesta.

- Realizar seminarios con temas sobre: los riesgos de maltrato infantil juvenil
- Seminario sobre el abandono la niñez y juventud.
- Problemas que se ocasionan por la inasistencia a clases.
- Cómo mejorar el rendimiento escolar

- Talleres de lectura de desarrollo personal para padres.
- Dialogo entre los participantes de cada uno de los talleres
- Dictar charlas en aspectos sociológicos, valores, enseñanza básica y formación en el hogar.
- Pedir evaluaciones de cada uno de los temas tratados para de esta manera medir el nivel de aprendizaje
- Realizar monitoreo posteriores, ya que de esta manera se podrá constatar si fue un éxito el taller de capacitación

7.5 LOCALIZACION Y COBERTURA ESPACIAL: Colegio Nacional Técnico Santa Ana, provincia de Manabí

7.6 POBLACION Y OBJETIVO

- Directivo del plantel
- Docentes del plantel
- Psicólogo del plantel (contratado)
- Médico del plantel
- Padres de familia
- Estudiantes

7.7 SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

HUMANOS: porque permite plantear conflictos y superarlos mediante el consenso y promover la cooperación entre todos los miembros de una comunidad y valorar la grandeza de los sentimientos humanos.

Aquí participan: autoridades, docentes, orientadores, padres de familia y estudiantes del Nacional Técnico Santa Ana

TECNOLOGICO: Biblioteca virtual, sala de computación y proyectores del plantel

MATERIALES: Papelotes, pizarra, marcadores, proyectores, laminas, textos, revistas, transportes, refrigerios, etc.

FÍSICOS: aulas, salones, canchas y muebles

ECONOMICOS: Financiamiento personal o autogestión

ORGANIZACIONALES: a través de días laborables utilizando de preferencia las horas extracurriculares

7.8 PRESUPUESTO: \$2.500

7.9 CRONOGRAMA:

Reunión con los padres de familia una vez al mes

Septiembre/8	Octubre/6	Noviembre/9	Diciembre/8	Enero/5
SEMINARIO	SEMINARIO	SEMINARIO	SEMINARIO	SEMINARIO

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE LOJA			
PLAN DE CAPACITACION EN GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y VALORES			
TEMA: Talleres de escuela para padres para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes del Colegio Nacional Técnico Santa Ana, del cantón Santa Ana, Provincia de Manabí			
Personas a capacitar: 25			
Hora de Capacitación: Días sábados de 8H00 a 12H00; y domingos 8H00 a 12H00			
Expositores: Capacitadores especializados en valores			
Sede: Colegio Nacional Técnico Santa Ana			
Septiembre 8 de 2012			
CONTENIDOS	ACTIVIDADES	HORARIO	HORAS
Encuadre del Seminario	Presentación de los Módulos y entrega de materiales Lectura Motivacional	8H00 a 8H30	4
Importancia De Los valores	Concepto de valores Ejemplos de valores en el hogar	8H30 a 10H30	
Evaluación	A cada uno de los participantes	10H30 a 11H15	
	Dinámica Refrigerio	11H15 a 12H00	
Septiembre 9 de 2012			
CONTENIDOS	ACTIVIDADES	HORARIO	HORAS
Encuadre del Seminario	Presentación de los Módulos y entrega de materiales Lectura Motivacional	8H00 a 8H30	4
Importancia De los valores en todos los ámbitos	Motivación Acciones del hogar Buen vivir Obligaciones de los padres Educación vocacional	8H30 a 10H30	
Evaluación	A cada uno de los participantes	10H30 a 11H15	
Receso	Dinámica Refrigerio	11H15 a 12H00	

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE LOJA			
PLAN DE CAPACITACION EN GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y VALORES			
TEMA: Talleres de escuela para padres para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes del Colegio Nacional Técnico Santa Ana, del cantón Santa Ana, Provincia de Manabí			
Personas a capacitar: 25			
Hora de Capacitación: Días sábados de 8H00 a 12H00; y domingos 8H00 a 12H00			
Expositores: Capacitadores especializados en Psicología			
Sede: Colegio Nacional Técnico Santa Ana			
Octubre 6 de 2012			
CONTENIDOS	ACTIVIDADES	HORARIO	HORAS
Encuadre del Seminario	Presentación de los Módulos y entrega de materiales Lectura Motivacional	8H00 a 8H30	4
Importancia de la psicología	Concepto de psicología Ejemplos del uso de la psicología Tipos de usos de la psicología La psicología en la educación	8H30 a 10H30	
Evaluación	A cada uno de los participantes	10H30 a 11H15	
	Dinámica Refrigerio	11H15 a 12H00	
Octubre 7 de 2012			
CONTENIDOS	ACTIVIDADES	HORARIO	HORAS
Encuadre del Seminario	Presentación de los Módulos y entrega de materiales Lectura Motivacional	8H00 a 8H30	4
La psicología en el hogar	Motivación Acciones del hogar Tipo de trato Importancia en las acciones Incidencias en la educación	8H30 a 10H30	
Evaluación	A cada uno de los participantes	10H30 a 11H15	
Receso	Dinámica Refrigerio	11H15 a 12H00	

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE LOJA

PLAN DE CAPACITACION EN GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y VALORES

TEMA: Talleres de escuela para padres para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes del Colegio Nacional Técnico Santa Ana, del cantón Santa Ana, Provincia de Manabí

Personas a capacitar: 25

Hora de Capacitación: Días sábados de 8H00 a 12H00; y domingos 8H00 a 12H00

Expositores: Capacitadores especializados en educación con especialidades técnica que promociona la institución

Sede: Colegio Nacional Técnico Santa Ana

Noviembre 9 de 2012

CONTENIDOS	ACTIVIDADES	HORARIO	HORAS
Encuadre del Seminario	Presentación de los Módulos y entrega de materiales Lectura Motivacional	8H00 a 8H30	4
Importancia de la educación técnica	Concepto de educación Conductismo en el hogar Motivación a la lectura científica Técnicas de estudio Capacidad da análisis	8H30 a 10H30	
Evaluación	A cada uno de los participantes	10H30 a 11H15	
	Dinámica Refrigerio	11H15 a 12H00	

Noviembre 10 de 2012

CONTENIDOS	ACTIVIDADES	HORARIO	HORAS
Encuadre del Seminario	Presentación de los Módulos y entrega de materiales Lectura Motivacional	8H00 a 8H30	4
Importancia de la educación técnica en el hogar	Motivación Información técnica Lecturas científicas Métodos de dirección técnica Evaluación de métodos eficientes	8H30 a 10H30	
Evaluación	A cada uno de los participantes	10H30 a 11H15	
Receso	Dinámica Refrigerio	11H15 a 12H00	

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE LOJA			
PLAN DE CAPACITACION EN GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y VALORES			
TEMA: Talleres de escuela para padres para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes del Colegio Nacional Técnico Santa Ana, del cantón Santa Ana, Provincia de Manabí			
Personas a capacitar: 25			
Hora de Capacitación: Días sábados de 8H00 a 12H00; y domingos 8H00 a 12H00			
Expositores: Capacitadores especializados en Motivación e incentivos			
Sede: Colegio Nacional Técnico Santa Ana			
Diciembre 8 de 2012			
CONTENIDOS	ACTIVIDADES	HORARIO	HORAS
Encuadre del Seminario	Presentación de los Módulos y entrega de materiales Lectura Motivacional	8H00 a 8H30	4
Importancia de la motivación e incentivos	Concepto de Motivación e incentivos Tipos de motivaciones Metas a cumplir Objetivos de alcanzar Premios Logros	8H30 a 10H30	
Evaluación	A cada uno de los participantes	10H30 a 11H15	
	Dinámica Refrigerio	11H15 a 12H00	
Diciembre 9 de 2012			
CONTENIDOS	ACTIVIDADES	HORARIO	HORAS
Encuadre del Seminario	Presentación de los Módulos y entrega de materiales Lectura Motivacional	8H00 a 8H30	4
Evaluación de los beneficios por metas cumplidas	Motivación Acciones del hogar Libertad Beneficios materiales Nuevos desafíos Aumento de responsabilidades	8H30 a 10H30	
Evaluación	A cada uno de los participantes	10H30 a 11H15	
Receso	Dinámica Refrigerio	11H15 a 12H00	

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE LOJA			
PLAN DE CAPACITACION EN GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y VALORES			
TEMA: Talleres de escuela para padres para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes del Colegio Nacional Técnico Santa Ana, del cantón Santa Ana, Provincia de Manabí			
Personas a capacitar: 25			
Hora de Capacitación: Días sábados de 8H00 a 12H00; y domingos 8H00 a 12H00			
Expositores: Capacitadores especializados en gestión educativa			
Sede: Colegio Nacional Técnico Santa Ana			
Enero 5 de 2012			
CONTENIDOS	ACTIVIDADES	HORARIO	HORAS
Encuadre del Seminario	Presentación de los Módulos y entrega de materiales Lectura Motivacional	8H00 a 8H30	4
Importancia de la gestión educativa	Concepto de gestión educativa Tipos de gestión educativa Metas a cumplir Objetivos de gestión educativa Ejemplos de gestión educativa	8H30 a 10H30	
Evaluación	A cada uno de los participantes	10H30 a 11H15	
	Dinámica Refrigerio	11H15 a 12H00	
Enero 6 de 2012			
CONTENIDOS	ACTIVIDADES	HORARIO	HORAS
Encuadre del Seminario	Presentación de los Módulos y entrega de materiales Lectura Motivacional	8H00 a 8H30	4
Evaluación de los beneficios de la gestión educativa	Proceso de gestión educativa Direccionamiento de la gestión educativa Importancia de la gestión educativa Repercusiones de la gestión educativa	8H30 a 10H30	
Evaluación	A cada uno de los participantes	10H30 a 11H15	
Receso	Dinámica Refrigerio	11H15 a 12H00	

8.- BIBLIOGRAFIA

Agramante, Alberto. (2010). *Excelencia en el Proceso de Educación*. (PDF) Justificación – necesidad – Gijón.

Ander, Ezequiel. (2007). *Introducción a la planificación estratégica*. Editorial Lumen Humanitas. Buenos aires.

Blake, Robert y Mouton. (1973). *El Modelo del cuadro organizacional Grid*. Fondo Educativo interamericano. México.

Blog Sage Experiencia. (2012). *Gestión empresarial*. Disponible en: <http://blog.sage.es/> Consultado el: (15 de septiembre del 2012)

Briseño, F. (2010). *Liderazgo Educativo*. Madrid. España.

Briascos, I. y Valdes T. (2011). *La formación profesional en Ibero América* Madrid Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencias y la Cultura (OEI).

Chavarria, Olarte, Marcelo. (2004). *Educación en un Mundo Globalizado. Retos y tendencia del Proceso Educativo*. Editorial Trillas. México.

Colciencias. (1998) Disponible en: [www.monografia.com/trabajo 11/Gestión – Tecnológica. Shtml](http://www.monografia.com/trabajo/11/Gestion-Tecnologica.html). Consultado el (21-07-2011)

Díaz, Isabel. (2010). *Definición, Conflicto de Gestión*. Palma de Mayorca. España.

García. V. (2006) *Pobreza y Responsabilidad Social del Empresario*. Venezuela.

García Vilchez, Emilio José. (2006) *La responsabilidad social y su importancia en la gestión empresarial. España.*

Gaynor, Gloria. (1996). *Contexto del desarrollo Tecnológico.* Disponible en: www.slideshare.net/ananpe/contextodeldesarrollotecnologico. Consultado el: (15 de septiembre del 2012) .

Gómez, Pérez, R. (1993). *Familias a todo dar, en ensayos de pedagogías familiares.* Buena prensa. México.

Malott. M. (2001). *Eje Estratégico para la gestión del Cambio Educativo.* Editorial Trillas. México.

Mertens. (2000). *La Competencia Profesional.* Madrid – España

Ministerio de Educación y Cultura. (2006). *Folleto para colegios técnicos.*

Münch, Lourde. (2010). *Administración y Planeación de Instituciones educativa.* Editorial Trillas. México.

Pérez, Lindo Augusto. (2008). *Concepto y Posibilidades de la Gestión del Conocimiento.* Buenos Aire – Argentina.

Pozner, de Weinberg, Pilar. (2007). *El Directivo docente: Líder de la Gestión Educativa. Conferencia Foro Nacional de Gestión Educativa.* Bogotá.

Ramírez, C. (2008). *Contabilidad General.* Ediciones Gestión Mallo C. Bogotá – Colombia.

Ralph, M., Storgdill. (1990). *El Liderazgo Estratégico.* Editorial Bass y steghill. USA.

Romero, Gaona Vicente. (2010). *Importancia de la Gestión Empresarial.* Veracruz. Venezuela.

Terán, Holguín Rita. (2006). *La importancia de la Gestión en la escuela*. México. Editorial Trillas.

Tobar, H. Federico. (2005). *Estrategias y Construcción de político. Una determinada Gestión Pública*. Boca de Rio Brasil.

Vázquez, Ordás Camilo José. (2004). *Revista de investigación en Gestión de la Innovación y Tecnología*. Disponible en: www.madrimed.org/revista/revista14/tribuna/tribunas.1asp. Consultado el (25-07-2011)

Viladrich, P.J. *La familia de fundación matrimonial, en cuestiones fundamentales sobre matrimonio y familia*. Editorial EUNSA, Pamplona, 1979.

Zaleznik, (1977). Abraham. *Diferencia entre Directivos y Líderes*. Wikipedia. La Enciclopedia

9.- APÉNDICES

- 1.- Acta de Compromiso
- 2.- Documento de encuesta a directivos
3. Documento de encuesta a docentes
- 4.- Documento de encuesta a estudiantes
- 5.- Documento de encuesta a padres de familia
- 6.-Ficha de Entrevistas
- 7.- Fotografías

ACTA DE COMPROMISO

En la ciudad de Santa Ana, a los 23 días del mes de Junio del año 2011, Marianita Beatriz Cevallos Nevárez, Rectora del Colegio Nacional Técnico "SANTA ANA" de la ciudad de Santa Ana en su representación y la Dra. Mercy Elizabeth López Moreira, profesora de este Plantel, estudiante a distancia del III Ciclo en la Maestría de Gerencia y Liderazgo Educativo en la Universidad de Loja se comprometen:

PRIMERO: La representante del Colegio Nacional Técnico "Santa Ana" a dar las facilidades relacionadas con los instrumentos y/o documentos que sean requeridos o aplicados para la elaboración del trabajo de tesis de la Dra. Mercy López Moreira.

SEGUNDO: La Lcda. Mariana Beatriz Cevallos Nevárez, condiciona el aporte de documentos e Instrumentos Curriculares, Planificación y de Legislación interna, siempre y cuando la interesada les de el uso ético a los mismos.

TERCERO: Por su parte la Dra. Mercy López Moreira se compromete a entregar a las autoridades del Colegio Nacional Técnico "Santa Ana", en su oportunidad el resultado de los logros obtenidos en la investigación.

CUARTO: La presente acta la firman los comparecientes en dos ejemplares de idéntico tenor y fecha.


Lcda. Mariana Beatriz Cevallos Nevárez
RECTORA




Dra. Mercy Elizabeth López Moreira
MAESTRANTE



ENCUESTA A DIRECTIVOS

Señores Gestores Educativos:

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

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO: COLEGIO TECNICO SANTA ANA

Provincia Manabí

Cantón: Santa Ana

Sector: Urbano

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

1. Tipo de establecimiento

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

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

- a. El Rector organiza tareas en una reunión general cada quimestre
- b. Coordinadores de área
- c. Por grupos de trabajo
- d. Trabajan individualmente
- e. Otros (indique cuales)

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

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

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

Si No

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

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

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

Si

No

7. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

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

8. Las habilidades de liderazgo requeridas para dirigir una institución

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

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

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

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

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
a	De dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.)			
b	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)			
c	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)			
d	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)			
e	Otros (¿Cuáles?)			

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

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

La pregunta, 12, 13 y 14 deben ser respondidas con términos sí o no

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

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

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

Si No

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

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



ENCUESTA A DOCENTES

Señor(a) Profesor(a):

El inventario de situación de enseñanza (I.S.E.) contiene 55 declaraciones que se refieren a aspectos de la actividad del profesor.

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

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. Siempre
2. A veces
3. Nunca

Escriba su opinión marcando una X en la respuesta que haya

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO: COLEGIO TECNICO SANTA ANA

Provincia Manabí

Cantón: Santa Ana

Sector: Urbano

1. Tipo de establecimiento

- | | |
|-------------------------|-------------------------------------|
| a. Fiscal | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Fiscomisional | <input type="checkbox"/> |
| c. Municipal | <input type="checkbox"/> |
| d. Particular laico | <input type="checkbox"/> |
| e. Particular religioso | <input type="checkbox"/> |

2. Cuestionario

SE PROMUEVE	Siempre	A veces	Nunca
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes			
2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización			
3. La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante			
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes - estudiantes - familias -			

asociación civil – padres y representantes – consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.			
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza			
6. Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.			
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje trasversal de la formación integral del estudiante.			
8. Resistencia en los compañeros o director/ rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.			
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros			
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.			
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.			
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/ Rector del centro educativo.			
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica			
14. Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera			
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.			
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.			



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

ENCUESTA A ESTUDIANTES

Estudiante:

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

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de estas situaciones. Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. Siempre
2. A veces
3. Nunca

Escriba su opinión marcando una X en la respuesta que haya

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO: COLEGIO TECNICO SANTA ANA

Provincia Manabí

Cantón: Santa Ana

Sector: Urbano

1. Tipo de establecimiento

- | | |
|-------------------------|-------------------------------------|
| a. Fiscal | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Fiscomisional | <input type="checkbox"/> |
| c. Municipal | <input type="checkbox"/> |
| d. Particular laico | <input type="checkbox"/> |
| e. Particular religioso | <input type="checkbox"/> |

2. Cuestionario

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



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

ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

Estudiante:

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

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de estas situaciones. Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. Siempre
2. A veces
3. Nunca

Escriba su opinión marcando una X en la respuesta que haya

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO: COLEGIO TECNICO SANTA ANA

Provincia Manabí

Cantón: Santa Ana

Sector: Urbano

1. Tipo de establecimiento

- | | |
|-------------------------|-------------------------------------|
| a. Fiscal | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b. Fiscomisional | <input type="checkbox"/> |
| c. Municipal | <input type="checkbox"/> |
| d. Particular laico | <input type="checkbox"/> |
| e. Particular religioso | <input type="checkbox"/> |

2. CUESTIONARIO

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
1	El director/rector tiene en cuenta las opiniones de los padres de familia			
2	Acude usted al plantel por iniciativa propia			
3	Se siente comprometido con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.			
4	Impulsa usted la investigación a nivel educativo, porque es un producto de la participación colectiva docente se integran docentes, estudiantes, familias, asociación civil, padres y representantes, consejo comunicación en el fin de desarrollo y materializar metas del			

	centro educativo			
5	Tienen usted desacuerdo continuo en las relaciones del rector(a) del plantel			
6	Admira el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.			
7	Mantiene usted actividades de integración en los ámbitos: deportivos y socioculturales con la participación de autoridades docentes y estudiantes			
8	Lleva a cabo los resultados de evaluación que su hijo(a) o representado(a) mantiene en los diferentes asignaturas			



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**

La Universidad Católica de Loja

ENTREVISTA A DIRECTIVOS:

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

Gracias por su colaboración





