



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

Dirección de Postgrados Portada Proyecto de Tesis

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

PROYECTO DE TESIS

TEMA: GESTIÓN DEL LIDERAZGO Y VALORES EN EL CENTRO EDUCATIVO LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR DURANTE EL AÑO LECTIVO 2010- 2011 EN EL RECINTO SÍMÓN BOLÍVAR DEL CANTÓN PUERTO QUITO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA.

Tesis de Grado previo a la obtención del Título de

Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo.

Autora: Raquel Verónica Saltos Cabadiana

Directora: Mgs. Mónica Rodríguez

Centro universitario: Santo Domingo de los Tsachilas

2011

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR

Mgs. Mónica Rodríguez
DIRECTORA DE LA TESIS

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de investigación realizado por la estudiante: Raquel Verónica Saltos Cabadiana, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, ajustándose a las normas establecidas por la Universidad Técnica Particular de Loja; por lo que autorizo su presentación.

Loja, Octubre 2 de 2011

.....
Mgs. Mónica Rodríguez
DIRECTORA DE TESIS

AUTORÍA

Yo, Raquel Verónica Saltos Cabadiana, como autora del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el mismo.

.....
AUTORA DE LA TESIS
C.I.:0201658788

ACTA DE SECIÓN

Yo, Raquel Verónica Saltos Cabadiana, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Loja, Octubre 2 de 2011

.....
AUTOR(A) DE LA TESIS
C.I.:0201658788

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme haber realizado esta maravillosa experiencia estudiantil, a la comunidad educativa de la Universidad Técnica Particular de Loja por darme la oportunidad de superación, a mi directora de tesis por toda la guía y ayuda prestada durante el proceso de elaboración del trabajo de tesis.

AUTORA DE LA TESIS

DEDICATORIA

El presente informe, se lo dedico con muchísimo cariño a mis hijos Santiago y Matías a mi esposo Giovani a mis padres Teresa y Hugo y a mis Hermanos Franklin, Enrique, Jorge, Bryan a mis tías Carlota y Mercedes, a mis suegros, Lady, Amado, cuñadas Eli, Lou, Andrea, Sebas, Anita, Ricardo por el apoyo incondicional que siempre supieron brindarme es por ellos, que este trabajo fue realizado con esfuerzo y sacrificio para poder culminarlo, a demás lo dedico a todas las personas que se sienten y actúan como protagonistas en la construcción de una sociedad justa, pacífica y solidaria y que prestan el servicio educativo en todos los rincones de mi querida patria

AUTORA DE LA TESIS

CERTIFICADO INSTITUCIONAL

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

Recinto Simón Bolívar, septiembre 2 de 2010

Estimada señora.

Lic. Esthela Masaquiza

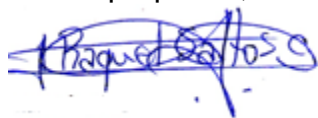
DIRECTORA DE LA ESCUELA LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR.

Tengo la complacencia de dirigirme a usted. Deseándole éxitos en sus funciones diarias, en virtud de que soy estudiante de la universidad Técnica Particular de Loja, como deberes tengo que formular una investigación dentro de la institución en la que trabajo, para plantear una posible solución en a un posible problema que se esté presentando dentro de la misma.

Paro lo cual tomare un amuestra de estudiantes, otra de padres de familia, la planta completa del personal docente, me comprometo a informarle sobre le evolución de la investigación y de entregarle la información que usted solicite.

Segura de contar de contar con su aprobación le anticipo mis más sinceros agradecimientos.

Sin otro propósito, de despide atentamente



Raquel Saltos

ESTUDIANTE MAESTRANTE

FIRMA DE AUTORIZACIÓN PARA EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



Lic. Esthela Masaquiza

DIRECTORA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Página
PORTADA.....	I
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR.....	II
AUTORÍA.....	III
ACTA DE CESIÓN.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
DEDICATORIA.....	VI
CERTIFICADO INSTITUCIONAL.....	VII
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VIII
ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS.....	XI
RESUMEN.....	XIII
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. La gestión Educativa.....	5
2.1.1. Concepto.....	5
2.1.2. Importancia.....	6
2.1.3. Tipos de Gestión.....	7
2.2. Liderazgo Educativo.....	11
2.2.1. Concepto.....	11
2.2.2. Tipos.....	12
2.2.3. Características.....	16
2.3. Diferencias entre directivo y líder.....	18
2.4. Los valores y la educación.....	20
2.4.1. Los valores y la educación.....	20
2.4. 2. Características de los valores.....	24
2.4. 3. La ética en las organizaciones construyendo confianza.....	25
2.4. 4.La ética en las organizaciones.....	26
2.4. 5. La virtud en la práctica del liderazgo.....	28
2.4. 6.La inteligencia.....	30

3. METODOLOGÍA.....	31
3.1 Participantes.....	31
3.2 Materiales e Instrumentos.....	36
3.3 Método y procedimiento.....	37
4. RESULTADOS.....	39
4.1. Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores.....	39
4.1.1 DIAGNÓSTICO.....	39
4.1.1.1. El manual de organización.....	39
4.1.1.2. El código de Ética.....	40
4.1.1.3. El plan estratégico.....	40
4.1.1.4. El plan operativo anual (POA).....	41
4.1.1.5. El proyecto educativo institucional (PEI).....	41
4.1.1.6. Reglamento interno y otras regulaciones.....	42
4.1.2. La estructura organizativa de la Unidad Educativa.....	42
4.1.2.1. Misión y visión.....	42
4.1.2.2. El Organigrama.....	43
4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos.....	43
4.1.2.3. El clima escolar y convivencia con valores.....	43
4.1.2.4. Dimensión pedagógica curricular y valores.....	44
4.1.3.5. Dimensión organizativa operacional y valores.....	44
4.1.4.6. Dimensión administrativa y financiera y valores.....	45
4.1.4.7. Dimensión comunitaria y valores.....	45
4.1.3. Análisis FODA.....	46
4.1.3.1. Fortalezas y debilidades.....	46
4.4.2.2. Oportunidades y amenazas.....	47
4.1.3.3. Matriz FODA.....	49

4.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS.....	50
4.2.1. De los directivos.....	50
4.2.2. De los Profesores.....	64
4.2.3. De los estudiantes.....	66
4.2.4. De Los Padres de Familia.....	68
5. Discusión.....	74
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES.....	79
7. PROPUESTA DE MEJORA.....	82
8. BIBLIOGRAFÍA.....	88
9. APENDICE.....	91
10. ANEXOS.....	102

ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS

	PÁGINAS
Tabla y gráfica Nro 1 Personal y concejo directivo por sexo y edad.....	31
Tabla y gráfica Nro 2 Personal docentes por sexo y edad.....	32
Tabla y gráfica Nro 3 Personal docente por título académico.....	33
Tabla y gráfica Nro 4 Población estudiantil por edad, sexo.....	34
Tabla y gráfica Nro 5 Padres de familia por edad, sexo.....	35
Tabla Nro 6 Forma de organización de los equipos en los centros educativos.....	50
Gráfica Nro 6 Forma de organización de los equipos en los centros educativos....	51
Tabla y gráfica Nro 7 Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización.....	52
Tabla y gráfica Nro 8 Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas.....	53
Tabla Nro 9 El clima de respeto y conceso en la toma decisiones.....	53
Gráfica Nro 9 El clima de respeto y conceso en la toma decisiones.....	54
Tabla y gráfica Nro 10 Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos	54
Tabla y gráfica Nro 11 La administración y liderazgo del centro educativo promueve.....	55
Tabla Nro 12 Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución.....	56
Gráfico Nro 12 Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución.....	57
Tabla Nro 13 Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar.....	57
Gráfica Nro 13 Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar.....	58
Tabla Nro 14 Organismo que integra la institución.....	58
Gráfica Nro 14 Organismo que integra la institución.....	59

Tabla Nro 15 Actividades del equipo educativo, equipo didáctico.....	59
Gráfica Nro 15 Actividades del equipo educativo, equipo didáctico.....	60
Tabla Nro 16 Los departamentos didáctico y sus acciones.....	60
Gráfica Nro 16 Los departamentos didáctico y sus acciones.....	61
Tabla y gráfica Nro 17 La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones.....	62
Tabla Nro 18 Material de planificación educativa.....	62
Gráfica Nro 18 Material de planificación educativa.....	63
Tabla Nro 19 Resultados de la encuesta a docentes.....	64
Gráfica Nro 19 Resultados de la encuesta a docentes.....	65
Tabla Nro 20 Resultados de las encuestas a estudiantes.....	66
Gráfica Nro 20 Resultados de las encuestas a estudiantes.....	67
Tabla Nro 21 Resultados de las encuestas a los padres de familia.....	68
Gráfica Nro 21 Resultados de las encuestas a los padres de familia.....	69
Matriz Nro 1 FODA.....	49
Matriz Nro 2 Resultados de la entrevista.....	71
Matriz Nro 3 De problemáticas.....	73

RESUMEN

La investigación busca determinar si existió gestión, liderazgo y valores en la escuela Fiscal Mixta “Libertador Simón Bolívar” del cantón Puerto Quito, de la provincia de Pichincha, mientras se desarrollaba la acción del servicio educativo general básico.

La población de maestros están en edad madura lo que ayudara a la confiabilidad de los datos, los padres de familia jóvenes, estudiantes equilibrados en cuanto a edades, la población que demanda el servicio educativo es casi homogénea.

Los instrumentos aplicados fueron encuesta a los directivos, personal docente, comité central de padres, presidentes de cada paralelo hasta completar el número de la muestra que fue de catorce personas y estudiantes de séptimo año.

La observación desarrollada cuando se solicita los documentos curriculares, entrevista aplicada al personal directivo, el método descriptivo para documentar la investigación, el analíticos cuando se procesa los datos obtenidos y estadísticos al ponderarlos.

Para la gerencia liderazgo y valores se propondrá la construcción de, visión, misión y código de convivencia institucional que es el punto de partida, conceptualizar la importancia de cada documento curricular que deberá existir en la institución.

1.- INTRODUCCIÓN

La presente investigación está orientada a determinar la importancia de la gerencia educativa, en la práctica diaria de los valores y el liderazgo que todos los actores educativos deben tener en la actividad docente.

En la actualidad la gerencia educativa nos permite conocer que lo más importante, para tener un servicio eficiente y eficaz, es trazar los objetivos, ver hacia dónde quiere llegar en el futuro con la integración del personal que conforma la institución, siendo este el tema o actividad de muchísimo cuidado por su propia naturaleza y complejidad, es allí donde se evidencia el verdadero liderazgo, al conquistar esas mentes para conjuntamente trabajar por el mismo principio y fin.

Los objetivos planteados por medio de la Misión, Visión y Código de Convivencia son los que en adelante guiarán, trazarán el camino que se debe seguir, a través del conocimiento de los varios documentos curriculares que deben estar presentes en cada institución, no solo como documentos de respaldo legal sino también como instrumentos o herramientas, útiles para mejorar la prestación del servicio educativo.

La gerencia educativa, es una posibilidad para los centros escolares, ya que puede ser una plataforma o un punto de partida para lograr de forma planificada, dinámica y con espíritu de servicio la innovación de un mejor futuro no solo para la institución sino también para la sociedad principalmente para los usuarios del servicio.

La gerencia educativa no puede ser ejecutada por una persona sino por toda una organización debidamente fortalecida y dinamizada, alrededor de los actores se busca el éxito, eficacia institucional. Los gerentes educativos no buscan el poder solo por intereses personales; por el contrario, lo hacen por la institución a la que pertenecen o representan y por la consecución de las metas de la misma, de allí que logren establecer y conservar una atmósfera adecuada de trabajo, un espíritu de equipo llenos de entusiasmo como compañeros colegas.

Los valores son los parámetros de la actuación humana, permiten que él se comporte de una forma u otra, dejan juzgar a las demás personas, en su actuar diario sobre todo cuando prestan un servicio educativo, también en la forma con la que los líderes se relacionan con otras

personas sin embargo la ética y la moral que son condiciones propias de los valores son los que equilibran este tipo de comportamientos sabiendo y entendiendo que el ser humano es el único capaz de aprender algo nuevo cada día.

Asumir con responsabilidad la ética para poder hacer un análisis propositivo de las acciones a desarrollarse con el proyecto de gestión educativa y en especial con los propósitos de la gestión y liderazgo educacional.

En medio del trabajo en equipo, deberá existir clara actuación del gerente educativo quien con la acción enseñará a los demás a trabajar en grupos y delegar responsabilidades mostrará que el entendió como usar la gerencia educativa, los valores desarrollados y plenamente practicados para mantener un clima escolar o el ambiente de trabajo dinámico y de armonía.

Cuándo se plantea el Código de Convivencia la Visión y Misión se convierte en constructor del presente de la organización, para que al proyectarse al futuro este tenga unas bases sólidas y confiables en las cuales se apoyará el trabajo que en adelante se desarrollará, recordemos que la cultura positivista, alegre, el diálogo abierto, entre todos sus miembros es el motor fundamental de esta conducción.

Se evidencia además que es la primera vez que se realiza una investigación al nivel de gerencia, liderazgo y valores en el centro educativo en investigación, el monitorear a la organización educativa servirá de gran ayuda para poder ver los problemas que posea el cuerpo directivo y plantear las posibles soluciones para el bien común para que la prestación del servicio educativo vaya cumpliendo con los requerimientos actuales que la sociedad demanda.

Recordando siempre que la educación es un derecho que todos tenemos y que de una u otra forma es responsabilidad directa de los actores educativos no solamente del director si no de todos las personas que la conforman, además hay que resaltar que los valores son práctica, son parte del diario vivir, dentro del desenvolvimiento de la prestación del servicio educativo.

Los sueños, esperanzas y la experiencia son pautas rescatables en la práctica gerencial educativa, la ayuda científica que tenemos a la mano dará como resultado una prestación de servicio eficiente y satisfactorio para quienes lo ocupan como para los que lo brindan.

Un miembro del grupo de maestros han decidido seguir creciendo profesionalmente, por lo que dentro de ese crecimiento deberá analizar la situación actual del centro donde se desenvuelve profesionalmente, por lo que se desarrolla la investigación encontrando como principal aliado la colaboración de los señores padres de familia y alumnado.

El personal docente y directivo un tanto esquivo a colaborar con la presente investigación, pero al darse cuenta que el bien no es personal sino comunitario accede a dejar tomar las muestras para la investigación para monitorear el desarrollo de la vida institucional en la prestación del servicio educativo, conocer cuáles son los documentos curriculares que posee, como es su aplicación y cuál es el resultado de su aplicación.

Determinar los roles y liderazgos de los directivos y jefes departamentales durante el desarrollo de sus funciones educativas, la tecnología es de gran ayuda en el presente trabajo pero se debe aceptar que en el entorno de la institución no existe la disponibilidad de este recurso, por lo que asistir a las grandes urbes es necesariamente indispensable para poder acceder a la información bibliográfica básica y con ella construir la investigación.

La práctica de valores es una de las cosas que genera confianza y ella es la responsable directa de toda la credibilidad que tenga la institución educativa, en la sociedad que la rodea, se puede evidenciar claramente que no existe un techo en la práctica de valores pero si existe una mejora de comportamiento en la vida de cada institución.

La gerencia, liderazgo y valores dentro de una actividad educativa son los aspectos fundamentales para que ella funcione de mejor manera, la prestación del servicio educativo depende de esos factores, aquí se conocerá cada uno de ellos como funcionan y a juicio propio le daremos el valor que le corresponda.

Aquellas instituciones que desconozcan cuales son los documentos curriculares que deberán poseer tanto para el desenvolvimiento curricular y el soporte legal, pueden contar con este trabajo como una guía de conocimiento de cada uno de ellos, de no contar con ninguno de ellos lo primero que se debe hacer es desarrollar la propuesta planteada al final como es de crear una Misión, Visión y Código de Convivencia institucional, que responda a las necesidades del medio donde se desenvuelve la institución y que se identifique con ella.

La educación no es un experimento de ejecución diaria, es una aplicación organizada de estrategias y técnicas que deberían estar escritas, mediante la elaboración de los documentos curriculares, para garantizar la eficiencia en la prestación del servicio educativo, teniendo como único responsable a la persona que desempeñara la gerencia liderazgo y valores dentro de su trabajo, en el desarrollo educativo.

Analizar la capacidad de gestión y liderazgo integrando los valores personales e institucionales que en adelante deberán ser el horizonte de la institución educativa, además se puede contar con un referente bibliográfico con temas afines a la investigación ya planteada.

Asumir con responsabilidad la elaboración del diagnóstico institucional en los diferentes escenarios de gestión, liderazgo y valores es una de las actividades de mayor responsabilidad, este último es el eje transversal de la gestión educativa, el estilo y estructura de las escuelas de los recintos del Ecuador tienen un esquema parecido por lo que varias cosas de la presente investigación serán de utilidad.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. La gestión educativa

Grupo de acciones organizadas para el cumplimiento de todas las actividades de la institución educativa.

2.1.1. Concepto

“Gestión educativa integra un mosaico de teorías y modelos que, ya desde sus orígenes, han contribuido notablemente al desarrollo de las organizaciones modernas. Constituye una macro-teoría que ha ido asimilando en su seno aportaciones de varios científicos.”¹

Peter Drucker establece este concepto: “La administración como disciplina es un cuerpo organizado de conocimiento, la administración es una función social y está inserta en una cultura, una sociedad, una tradición, de valores”²

Gestión y administración una de las antiguas como nuevas disciplinas, que en la última década se está desarrollando con empeño para lograr establecer un orden lógico, una aplicación directa y efectiva en las actividades que se desarrollan a diario dentro del establecimiento educativo para que el servicio que presta sea de eficiencia y sirva a los usuarios.

El concepto que brindan ambos autores sobre la gestión tiene su similitud cuando sostiene que la gestión educativa es una disciplina que tiene un orden lógico de realizar las actividades, sin embargo se contraponen porque recién en los últimos tiempos se está documentando esta actividad.

Es muy complicado remontarse a los orígenes de la gestión y administración ya que no se sabe con exactitud cómo ambas surgieron; sin embargo, debemos destacar que las innovaciones como la extensión de los números entre los siglos V y XV así como también la aparición de la contabilidad en 1490 proporcionaron a la gestión las herramientas para poder lograr el planeamiento y control de la organización en una manera que se podría decir casi científica.

¹ GONZÁLEZ, María T., 2003. , Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y procesos. , Madrid, Pearson Educación.

² PETER. F., Drucker., 1976. , La Gerencia: Tareas Responsabilidad y Prácticas., 2ª edición., Buenos Aires. Librería Editorial e inmobiliaria.

Sin embargo, son muchas las personas que aún piensan en la gestión y administración educativa como una disciplina moderna que tuvo comienzos en el siglo XIX, y en el siglo XX pero no es así la gestión y administración comenzaron un camino de evolución a medida que las organizaciones educativas fueron creciendo y haciéndose cada vez más complejas, grandes y cumpliendo con los requerimientos que establece la sociedad en la que se desenvuelven los centros educativos.

Los conceptos de gestión direccionan a que el gerente debe construir junto con el grupo los objetivos hacia donde quieren llegar para que en forma conjunta puedan trabajar por alcanzarlos y lograrlos con ánimo y buen entusiasmo involucrando para ello una serie de cualidades en función al cargo que cada uno de los actores lleva o desempeña.

2.1.2. Importancia

“Un paso importante en el mejoramiento de los resultados educativos es el entendimiento de variables relacionadas con el éxito académico. Algunas organizaciones internacionales y regionales, ministerios de educación e investigadores educativos han comenzado a examinar detenidamente estas relaciones”³

“Los administradores y o gerentes educativos modernos están llamados a avizorar nuevas y significativas formas de administrar y mejorar la gestión de las Instituciones Educativas acordes con los paradigmas contemporáneos, lo que implica una re conceptualización en las formas de pensar y actuar en los diferentes procesos directivos, administrativos, pedagógicos, de gestión, curriculares, comunitarios, legales, etc., de una institución educativa”.⁴

Es importante el conocimiento para obtener resultados óptimos en el tema educativo, en la administración tanto de recursos técnicos, curriculares, académicos y de la organización de las personas.

Gerente parecía ser una palabra tan simple como se escucha pero llena de responsabilidad, es un privilegio por que le permite servir a la organización educativa tomando en cuenta que la gerencia es la responsable directa y jurídica de tener los documentos que acreditan a la

³ RODRÍGUEZ, Juan ., 2004., Usos y Necesidades de Información Sobre Calidad para la Gerencia Educativa en El Salvador., [Versión de Library] recuperado de www.equip123.net/equip1/excell/esp

⁴ ÁLVAREZ. M., 1998., El Equipo Directivo: Recursos Técnicos De Gestión., España., Editorial Popular.

organización educativa como tal es la gerencia quien debe construir y dirigir la organización educativa.

Todos estos conocimientos son extremadamente valiosos para la gestión y administración, no obstante lo más importante y fundamental es el hecho de saber cómo deben ser utilizados y en qué circunstancias aplicarlos adecuadamente.

“El capital humano es el recurso estratégico más importante que posee cualquier organización para mantener su posición o garantizar la supervivencia ante la dinámica de cambio que impone el entorno y por lo tanto una gestión inadecuada de los recursos humanos puede conllevar a la descapitalización de la organización ante la fuga de sus mejores talentos.”⁵

En educación no podemos dejar pasar por alto este concepto de la importancia del recurso humano ya que es uno de los principales y grandes elementos con los que cuenta la gerencia educativa.

Ser gerente educativo es importante ya que se está bien informado y orientado sobre como incorporar la tecnología en su institución educativa. El docente tiene que abrir su abanico de posibilidades con relación a los medios didácticos con los que cuenta. Los programas de formación docente que le brinda la localidad o el estado gubernamental.

Es labor del gerente educativo dar a conocer cuáles son los medios didácticos con los que puede contar un docente y su incidencia en su labor. Tanto gerentes educativos como docentes necesitarán conocer los medios didácticos ya que estos permitirán optimizar sus procesos académicos y administrativos.

2.1.3. Tipos de Gestión

Varios autores establecen distintos tipos de gestión, enfocando al servicio educativo presentare los siguientes:

⁵ CHIAVENATO, A., 2007. , Administración de Recursos Humanos., Colombia., Editorial McGraw Hill Interamericana.

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

Al estar la institución educativa dentro del marco social es inevitable que la presencia de este tipo de gerencia se ejecute, ya que la misma organización cumple con la función social de servir y formar jóvenes, niños a través del conocimiento.

Gestión de proyecto: Es la disciplina que se encarga de organizar y plasmar en un orden lógico todas las actividades que ese deben realizar para la mejora institucional a través de un proyecto dentro del tiempo y con un presupuesto definido.

El gerente educativo a diario tiene que liderar con diferentes tipos de problemas que para su resolución debe plantear un proyecto de mejora, erradicación, control, etc. para cual debe diseñar su propuesta dentro de los parámetros lógicos, detallando el presupuesto a emplearse.

Gestión de conocimiento: Se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros.

La gestión educativa joven en el conocimiento pero antigua en su práctica, nos permite evidenciar que existe desde hace muchísimo tiempo atrás pero la ciencia nos dice que desde hace poco se la documenta para el servicio de la gerencia educativa, de esta manera, el conocimiento puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización educativa como un medio de eficiencia en la transferencia del conocimiento en la tarea de la enseñanza aprendizaje.

Gestión tecnológica: Es el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre la tecnología de forma directa o indirecta, o como el caso lo amerite. El uso de la tecnología como recurso activo y actual, como herramienta de adelanto tecnológico y respuesta a la sociedad actual que demandan el usar, explorar los ambientes tecnológicos actuales.

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

Si nuestro ecosistema colapsa todo cuanto en el planeta existe también desaparecerá porque no se puede dejar de lado la transmisión de herramientas útiles sobre el manejo adecuado de todos los recursos naturales de los que disponemos a cada instante la propia existencia.

Por lo tanto la gestión ambiental es de vital importancia en el marco educativo y la interacción con los niños con la naturaleza la misma que nos permite estar aquí vivos y disfrutando de la vida.

Gestión administrativo: Es uno de los temas más importantes a la hora de prestar un servicio, ya que de ella va depender el éxito o fracaso de la institución educativa. En los años hay mucha competencia por lo tanto hay que retroalimentarse en cuanto al tema.

La clara evidencia el logro y triunfo de otras organizaciones hace que en estos momentos la gestión administrativa se presente en todos los medios de vidas organizadas, que tienen que llevar el control de un sin número de tareas, actividades y recursos para el normal desenvolvimiento de la institución educativa.

Gestión gerencial: El conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas), dentro de organizaciones. Forma de hacer las cosas en el diario vivir, actividades dirigidas guiadas al cumplimiento de las metas establecidas para el bien de la organización educativa.

Gestión financiera: Se enfoca en la obtención y uso eficiente de los estados financieros. Recursos con los que cuenta una organización para el normal desenvolvimiento de las actividades porque a pesar de ser una organización que no persigue fines de lucro debe incurrir en varios gastos económicos propios para su existencia.

La gestión financiera está presente en todo ámbito de desarrollo humano, que implique prestación de servicios, creación de productos entre otros, en educación no puede pasar desapercibido, por lo que el conocer la gestión financiera de cada tipo ayudará a formar la gestión educativa eficiente, optimizando el servicio que presta a la hora de construir la enseñanza - aprendizaje.

Gestión de recursos humanos: La búsqueda de la satisfacción humana como parte de la organización a la que pertenecen.

Todas las organizaciones están conformadas por humanos por lo que es imprescindible la existencia de la gestión dirigida a las personas independientemente del servicio que persiguen o presten las personas necesitan la atención y organización de todas las actividades por realizarse, mas aun cuando los directos usuarios del servicio son seres humanos.

La educación en su desarrollo necesita de varios ingredientes como son saberse manejarse en el mundo social en la que se desarrolla y para el cual presta su servicio, documentando lo que se debe realizar con la ayuda de la gestión de proyectos, en la institución educativa se presta el servicio en base al conocimiento puesto que saber manejarlo es de un beneficio infinito tanto para el que lo maneja como para quienes lo reciben, hoy en día la tecnología es uno de los principales aliados del conocimiento manejarla e implementarla en el uso diario es un reto de los últimos tiempos.

Nuestra casa, el planeta tierra necesita de atención de cuidado y que mejor escenario que en la institución educativa, concientizar al alumnado del buen trato a nuestro planeta es fundamental por lo que nos convertimos en gerentes ambientales, la gerencia es una responsabilidad grande ya que hay que organizar todo para que el funcionamiento sea óptimo y adecuado para ello podremos usar la gerencia la administrativa.

A pesar de que el servicio educativo no busca fines de lucro es importante resaltar que es inevitable manejar dinero para que la institución supla las necesidades más básicas que se presentaran en el desarrollo para la prestación del servicio educativo, si bien es cierto un gerente educativo no es quien administrara directamente el dinero pero si es quien deberá autorizar los gastos y saber cuáles son los ingresos o dinero con el que cuenta de forma general.

Gestión del talento humano una de las herramientas de muchísima susceptibilidad puesto que trabajar con personas ya es difícil y complicado ahora brindar el servicio educativo a nuestros semejantes es de gran validez y para ello saber cómo tratarlos es determinante.

2.2. Liderazgo Educativo

Los administradores de todas las organizaciones deben realizar actividades y funciones las mismas que deben estar llenas de motivación manejo y conducción de la persona responsable del centro educativo, es ella quien debe tener conocimiento de administración y de educación de cómo manejar y aplicar las diferentes estrategias y técnicas de trabajo.

2.2.1. Concepto

“Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos mediante el proceso de la comunicación”.⁶

“El liderazgo ha sido definido como la actividad de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo”.⁷ El liderazgo es una de las actividades tan antigua como moderna, esta es una actividad que se desarrolla entre las personas de manera directa antigua mente, así empezó la civilización; moderna ya que desde las últimas décadas se está sacando beneficios que esta brinda para el logro optimo del futuro deseado.

Antigua por pensar que es de habilidad ser líder y actual o moderna ya que es de ciencia ya que cada vez hay más conocimiento y hechos objetivos que describen mejor el liderazgo. En el campo educativo el escenario es perfecto para que se desarrolle el papel del líder ya que dentro de este existen varios seguidores tanto externos como internos, el líder educativo deberá inspirar motivar y actuar para la mejora de la institución y lograr alcanzar las metas propuestas.

“Liderazgo. m. liderato. Situación de superioridad en que se halla una empresa, un producto o un sector económico, dentro de su ámbito”

“**Liderato.** m. Condición de líder. // 2. Ejercicio de sus actividades.”

⁶ CHIAVETANO, Idalberto., 2001., Administración: Teoría Proceso y Practica., Bogotá., Editorial McHill.

⁷ SKINNER, B. 1977. Ciencia y Conducta Humana. Barcelona: Fontanella.

“**Líder.** (Del ingl. *leader*, guía). com. Persona a la que un grupo sigue, reconociéndola como jefe u orientadora. // **2.** Com. Persona o equipo que va a la cabeza de una competición deportiva. // **3.** **Com.** Construido en aposición, indica que lo designado va en cabeza entre los de su clase.”⁸

Como ya se dijo el diccionario de la real academia de la lengua española lo ratifica líder es la persona que en el ejercicio de sus actividades sobresale de las demás, es la cabeza del grupo u organización para el logro de las metas y objetivos que tiene en común.

Actuar o forma característica de una persona que le gusta guiar y dirigir a un grupo hacia una meta establecida, la historia nos ha dado evidencia de la existencia de líderes a lo largo de la evolución de la humanidad cuenta el carisma el dominio la confianza que genera o posee una persona para que las demás sigan sus instrucciones.

Tener el poder es en nuestra mente ser líder sin embargo no es así el poder puede ser usado por cualquier persona, de hecho puede ser heredado eso sucede en las monarquías, pero el liderazgo debe existir sin necesidad de poder si se lo usa porque requiere de hacer muchísimas actividades en beneficio de sus seguidores pero es innecesario para la práctica del liderazgo.

La verdad, la confianza, son parámetros que sirven para medir el liderazgo el actuar y accionar de una persona en torno a otra o a un grupo; la actuación del líder dependerá de la formación que este tenga es decir de la influencia que percibió desde muy niño ya sea religiosa, militar, etc. son esas condicionantes las que rigen

2.2.2. Tipos

No podemos determinar un grupo específicos de líder ya que hay ciertos factores que inciden en los estilos de liderazgo entre ellos están las cualidades, las habilidades y necesidades, expectativas del grupo las exigencias o requisitos del grupo y personales sin embargo las que más se adaptan al campo educativo de entre los tipos de líder son.

“**El líder autócrata:** Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno.

⁸ REAL academia española: diccionario de la lengua española - Vigésima segunda edición., extraído <http://www.planetadelibros.com/editorial-espasa-5.html>

El líder participativo: Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta, para practicar el liderazgo.

El líder liberal: El líder delega en sus subalternos la autoridad realicen sus tareas como lo consideran mejor”⁹

Estas tendencias o modelos de líderes se los ha visto en la educación sobre todo en los directivos que son los que más representatividad tienen siendo los primeros que se los observa cuando empiezan su labor de dirigir.

Sin embargo otros autores ponen evidencia otro tipo de líderes que es el deja hacer lo que los seguidores vean conveniente hacer sin ningún tipo de reparo por esas actividades, como un tipo de liderazgo abierto, sin presión hacia las actividades libre de responsabilidades.

“Líder laissez faire.- dejar hacer, evita decisiones se retrae cuando se lo necesita no se implica y no se define.”¹⁰

Este tipo de líder puede estar presente en alguna institución educativa dejando que todo el mundo haga lo que le parezca que es correcto hacer no ejerce ninguna clase de control con ello evita tomar decisiones en torno la institución educativa, por lo que nunca tiene problemas, no se complica la existencia y no tiene ningún temor.

“Liderazgo autoritario.- Es duro e impositivo mostró fuerte tensión frustración y en especial agresividad, pero falta de espontaneidad, iniciativa y formación de grupos de amistad”

Liderazgo liberal.- El líder deja que todos hagan su voluntad. Aunque la actividad de los grupos era intensa, la producción fue mediocre se perdía mucho tiempo en discusiones orientadas más hacia motivos personales que hacia el trabajo en sí se noto fuerte individualismo agresivo y poco respeto por el líder.

Liderazgo democrático.- “Es activo, consultivo y orientado”.¹¹

Los tipos son variados pero estos dos autores coinciden en el líder autoritario, liberal, democrático, y son estos tipos de modelo los que se repiten en la gerencia educativa sin

9 CORREA., J. Carlos 2010. , Liderazgo Valores y Educción., primera edición. Loja Ecuador

10 Gestión Estratégica para Instituciones MANES, Juan M. 2da Edición.

11 CHIAVETANO. Idalberto., 2001., Administración Teoría Proceso y Práctica, Bogotá., McGraw-Hill Interamericana, S.A.

muchos cambios de forma inconsciente quizá su aplicación, sobre todo en el sector donde se desarrolla estas actividades.

El centro educativo en el ejercicio del normal desenvolvimiento de las actividades educativas aplica esos modelos antes descritos, sin embargo el desconocimiento claro de estos tipos hace que se no se alcance de manera optima los objetivos establecidos.

Otro autor nos pone de manifiesto la siguiente división o tipos de líderes: "Reconocimiento, hedonismo, altruista, tradición, seguridad, ciencia"¹²

Los líderes con fuerte valor de **reconocimiento** fama como los políticos quieren sobre salir y ser el centro de atención. En los centros educativos hemos tenido este tipo de líderes claro que si incluso muchos de ellos han renunciado a ser profesores por quedarse de frente en la política

El Líder con fuertes valores **hedonistas** les agrada la diversión, les motiva el placer, la variedad y la diversión, es muy útil tener este tipo de personalidad con ella se podría servir mejor a la comunidad educativa.

Líder **altruista** tiene extremo cuidado con el saludo y la educación, les motiva el ayudar a otros, a los desfavorecidos socialmente, la educación es un servicio sin fines de lucro y se debería considerar siempre servir a los demás.

El líder con fuerte valor de **seguridad** como los líderes burocráticos que están obligados a trabajar en puestos estáticos creando estructuras, procesos, que minimizan las incertidumbre y la crítica. Este modelo no es muy recomendable para el sistema educativo sin embargo se ha ido presentando en la actualidad se está rompiendo recién este sistema.

Líderes de **ciencia** que valoran la investigación disfrutan el aprender, por lo que se mantienen al día con la tecnología, su pasión es procesar datos que los conduzca a la verdad, este modelo o tipo de liderazgo es el que hace muchísima falta actualmente en la práctica educativa es por ello que no se puede transmitir lo que no se tiene.

12 HUGHES. Ricard. L., 2007., Liderazgo: Como Aprovechar Las Lecciones de la experiencia., México., McGraw Hill Interamericana 5ta Edición.

De estos tipos de líder se podría sacar lo más beneficioso para cada escenario educativo ya que sería importante tener un líder divertido con buen ánimo entusiasta o en otras palabras con fuertes valores hedonistas, con un espíritu altruista ya que siempre estará listo para servir a los demás sin pedir nada a cambio, líderes de ciencia puesto que en el campo educativo se debería implementar la investigación porque con ella se estaría evolucionando al servicio educativo, aparte de enseñar con el ejemplo a los educandos a investigar.

2.2.3. CARACTERÍSTICAS

- ⊙ Solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes.
- ⊙ Siente que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos.
- ⊙ Asume una sólida posición de fuerza y control.
- ⊙ Subalternos deben la obediencia y adhesión a sus decisiones.
- ⊙ Hay líderes que no delegan su derecho a tomar decisiones.
- ⊙ Señala directrices específicas a sus subalternos.
- ⊙ Consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones.
- ⊙ Escucha y analiza seriamente las ideas de sus compañeros y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico.
- ⊙ Cultiva la toma de decisiones de sus compañeros para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras.
- ⊙ Involucra a todos en la toma de decisiones.
- ⊙ Impulsa a todos a incrementar su capacidad de auto control.
- ⊙ Incita a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos.
- ⊙ Líder es quién apoya a sus compañeros y no asume una postura de dictador.
- ⊙ El líder dice aquí hay un trabajo que hacer no me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien.
- ⊙ Espera que los demás asuman la responsabilidad por su propia motivación.
- ⊙ Guía y controla número mínimo de reglas proporcionando muy poco contacto y apoyo.
- ⊙ Comparte con los demás miembros tanto los diferentes aspectos individuales, como el de conocerse mutuamente de involucrarse con todos en el entorno de trabajo en común.
- ⊙ Poseer rasgos predominantes frente a los demás miembros del grupo pero no de autoritarismo sino con carisma colaborativo y de entusiasmo.
- ⊙ Organiza, pero además dirige, vigila y motiva a los miembros del grupo.
- ⊙ Aprender a desarrollar sus potencialidades y talentos tanto como líder y subordinados ya que todos los seres humanos somos capaces de aprender algo nuevo en algún momento determinado.

- ⊙ Las personas de acción están siempre motivadas y saben sobre llevar los problemas tanto personales como institucionales con eso contagian a los demás con ese buen ánimo de ejecución de actividades.
- ⊙ Poseen una gran disciplina personal demuestran con la práctica lo que predicán es decir exigen pero cumplen primero lo exigido
- ⊙ Ser perseverantes es importante vencer los obstáculos presentados en el camino
- ⊙ “Poseen un gran enfoque de la situación, sabe con que cuenta en el arsenal de aptitudes, habilidades y fortalezas está consciente de sus debilidades y aprende a corregirlas.”¹³ .
- ⊙ “Energía y vigor físico Inteligencia Y Capacidad, inteligencia, conocimiento, juicio de decisión, integridad honradez, entusiasmo, disposición a cooperar, conseguir la cooperación de los otros, tacto y diplomacia”¹⁴.
- ⊙ La personalidad de cada actor o líder es determinante,

El conocimiento de las principales características del líder servirá para estar más preparado como tal, contar con herramientas para la ejecución de liderazgo eficaz, en la prestación del servicio educativo.

Funciones.- Forma como un apersona se conducirá para realizar su trabajo, rasgo del comportamiento humano dentro de la ejecución del liderazgo que incidirán de forma directa.

“Función Interpersonal. - Actividades de representación, de líder y de enlace.

Función Informativa. - Comprende acción de supervisión, difusión y de porta voz.”¹⁵

Estas funciones representan los rasgos conductuales de un líder dentro de una institución educativa deberán ser muy tomados en cuenta porque no importa si la organización es grande

13 AMPUERO Ana María, BARBOSA, José et al., 2004 Ética Para Todos., Quito., Edit. León Roldos A., Ariel.

14 DAFT Richard L. 2005. La Experiencia del Liderazgo, Santa Fe de Bogotá., 3a edición., McGraw – Hill.

15 CASADO, José Manuel., 2000., El Directivo del siglo XXI., Barcelona., Ediciones Gestión S.A.

16 CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR., Corporación de Estudio y Publicaciones del año 2011, .pp. 227.

o pequeña el éxito de la misma dependerá de cómo se maneje y deje evidenciar quien lo lidera o maneja.

La gerencia demanda de muchísimas actividades que van íntimamente ligadas como el trato hacia las personas lo que conlleva al manejo de información, saber cómo y cuándo informar lo que se está logrando monitorear las actividades a realizarse por detección de posibles problemas y en fin un sin número de actividades propias de la gerencia y liderazgo educacional.

La Constitución Nacional del Ecuador en su Art. 343 " El Sistema Nacional de Educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimiento, técnicas, saberes, artes y culturas. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionara de manera flexible, dinámica, incluyente, eficaz y eficiente".¹⁶

Como sabemos la Constitución es el mayor regulador y la plataforma de toda la nación, por lo tanto en ella manifiesta que la educación deberá ser flexible, dinámica, incluyente, eficaz y eficiente, por lo tanto como profesores el camino es muy grade para seguir fortaleciendo el sistema educativo y de esa manera cumplir con el mandato de ley, dentro de nuestro territorio ecuatoriano, para que el nivel educativo sea el mismo, y cada vez que exista movimiento dentro del territorio los estudiantes si puedan acceder a la misma educación.

El ministerio basándose en este artículo emite el acuerdo ministerial

2.3. Diferencias entre director y líder

Director

"Término director refiere a "aquella persona que tiene a su cargo la dirección de diferentes organismos o instituciones tales como una empresa, un negocio, una compañía, un establecimiento educativo, un equipo de fútbol, entre otros".¹⁷

¹⁷ DAFT Richard L. 2005. La Experiencia del Liderazgo, Santa Fe de Bogotá., 3a edición., McGraw – Hill.

¹⁸ SERNA Gómez., Humberto. 1994., Planeación y Gestión Estratégica., Bogotá., Ram Editores. 4ta ed.,

“El dirección o jefe está ejerciendo continuamente su influencia en el desarrollo de las actividades de la organización, lo cual establece el tono y el clima de interacción entre los miembros de su grupo de trabajo”¹⁸

Ambos autores coinciden con que el director es la persona que ejerce la acción de dirigir con una influencia directa sobre las actividades, que se desarrollaran para el desenvolvimiento de la vida institucional con el uso de la información, la comunicación, y búsqueda de las decisiones idóneas son exclusiva responsabilidad del director, junto con la interacción con las otras personas.

En el ámbito escolar el director además de contar con los instrumentos antes mencionados deberá manejar de forma muy íntima los documentos pedagógicos, que sucesivamente se mencionarán y definirán más adelante.

“Los tipos de líder enunciado por Julián López son: electivo, no profesional, democrático, participativo y descentralizado”.¹⁹

Director Electivo.- Es elegido por el concejo escolar entre los profesores que se presentan como candidatos a las elecciones convocadas por la administración, a la persona que en ese momento se considere la más adecuada para el mencionado cargo.

Director no Profesional.- El director deberá compartir las tareas docentes, y las de administración educativa, en la mayoría de los casos el profesor del centro educativo ejerce la dirección durante un período de tiempo, marcado por la ley tras el cual este profesor vuelve a ejercer como uno más de los docentes del centro.

Director Democrático.- Se aboga a un modelo de dirección capaz de implicar a los diferentes estamentos de la comunidad educativa, involucra a todos en las diferentes actividades del centro educativo, promoviendo la participación, la comunicación y el diálogo.

19 LÓPEZ, Y. Julián. SÁNCHEZ. M. Mariza., MURILLO Paulino., MARTINEZ. L. José. M. Altopie., Dirección Centros Educativos: Un Enfoque Basado en el Análisis del sistema organizativo. Editorial Síntesis. S.A. Madrid.

Director Descentralizado y Coordinado.- La presencia de un equipo de órganos colegiados con una función diferenciadas previamente organizadas, definidas y coordinadas por el director configura un modelo correctamente documentado.

Líder

El líder busca y construye la calidad en la prestación del servicio educacional, comprendiendo que es hoy una tarea que deben asumir responsablemente, conquistando a todos los actores, motivándolos para que ellos tengan una actitud favorable a los cambios, positiva al crecimiento y por el bien de la organización educativa a la cual pertenecen, del mismo modo, debe emplear las herramientas apropiadas para todo el proceso de mejoramiento y adelanto institucional sea eficiente y con amor.

Porque como ya lo manifiesta la ciencia todos los seres humanos pueden convertirse en líderes con una correcta formación y dominio del conocimiento el director está a un paso de lograrlo, manejar de mejor manera la tarea gerencial con liderazgo y práctica de valores son el camino hacia.

En la actualidad la mayor parte de líderes son innatos de nacimiento, no se preparan para ejercer liderazgo, las personas que están al frente de algún grupo de personas hoy en día se están enfrentando a un reto grande puesto que si no se convierten en líderes fácilmente perderán el poder que se les confirió en algún momento.

2.4. LOS VALORES Y LA EDUCACIÓN

Los valores son la asignación que cada persona le da a las acciones humanas en bienestar propio y de los demás, existen varios entre los más relevantes a título personal son el de respetar, el de la solidaridad, la responsabilidad, entre otros.

2.4.1. Los Valores y la Educación.

“La génesis del valor humano se desprende del vocablo latín a estimable que le da significación etimológica al término primeramente sin significación filosófica. Pero con el proceso de generalización del pensamiento humano, que tiene lugar en los principales países de Europa,

adquiere su interpretación filosófica. Aunque es solo en el siglo XX cuando comienza a utilizarse el término axiología del griego axial, valor y logos, estudio.²⁰

Es importante retomar como se va formando el conocimiento, qué significado tiene o tenía la palabra que en adelante será el centro de la nueva ciencia como lo es el valor, que a lo largo de los años será el que permita medir el accionar de todas las personas.

“Los valores son la guía de conducta deseada para hacer realidad la misión y visión institucionales”²¹

“Los valores se notan en todas las cosas cuando se hacen rendir los recursos materiales y se es productivo, existen lazos y manifestaciones afectivas entre los sujetos se gustan del orden, la limpieza y la armonía en el lugar donde se vive, busca la paz y progreso del grupo, se da espacio al estudio y al descubrimiento científico, se identifican conductas del bien y se diferencian del mal”.²²

Lo manifestado a través del conocimiento que los valores son acciones palpables realizadas por personas que se desarrollan en el medio donde viven, que generan una reacción es decir si se algo se obtiene algo a cambio.

Valores forma de comportamientos universales directrices que son el timón de la vida de los seres humanos, presentes en todas y cada una de las actividades que realizamos sea que los practiquemos de forma consciente o inconsciente, o que los omitamos o hagamos justo lo contrario de ello, ambos autores coinciden con el hecho de que son practicados por los seres humanos y se contraponen cuando sostiene que el un autor sostiene que es una conducta y el otro que simplemente es un término de valor y estudio.

Los seres humanos son los únicos seres vivos que a lo largo del tiempo han evolucionado por el mismo hecho de su interacción con los demás seres humanos, por lo que se ha ido modelando

20 GUILLEN. P. Manuel., 2006., Ética en las Organizaciones Construyendo Confianza., Construyendo confianza., Madrid., Pearson Educación. S.A.

21 CHAVARRÍA OLARTE MARCELA, 2004., Educación en un Mundo Globalizado: retos y tendencias del proceso educativo., México., Editorial Trillas, S.A. pp. 58.

22 CANTISANI.R. María. I., 2000., Sistemas de Planeación para Instituciones Educativas., México., Editorial Trillas, S.A.

o generando formas de comportamiento que hacen o regulan la actividad humana, para evitar atropellos, abusos o excesos de confianza

Esta concepción de valores son los que deben estar presentes dentro de la vivencia de la educación es decir es en la escuela el lugar ideal para la transmisión y practica de los valores, que son aquellos que dejen ver lo bueno y lo malo de las cosas.

Hablar de valores es tomar en cuenta los elementos básicos como son el respeto, lealtad, solidaridad, honradez, lealtad todos estos aplicados con el bien o confort de los demás, el bien como aquello a lo que damos valor, la acción que no hace daño y cada persona la valora como mejor le parezca no para todas las personas tiene el mismo valor una acción u otra es decir lo que para alguien es el valor más importante para la otra persona puede ser el menos necesario.

Jaime Balmes, en su tratado general de ética, empieza “Hay en todos los hombres ideas morales. Bueno, malo, virtud, vicio, licito, ilícito, derecho, deber, obligación, culpa, responsabilidad, mérito, demeritó, son palabras que se emplean el ignorante como el sabio en todos los tiempos”²³

Los valores son las formas de cómo cada ser humano nos identificamos es decir cada uno mide lo bueno o lo malo que sea tal o cual acción dependiendo de cada persona lo importante es que los valores.

No existe un manual de formas correctas de vivir pero si existen estos valores que nos permiten ser mejores seres humanos mejores amigos mejores personas, cuando actuamos en este ámbito nuestra existencia tiene sentido encuentra una forma un motivo para seguir existiendo las demás personas pueden percibir esto y es por ello que la práctica de valores es muy importante en el desarrollo de actividades.

“Educar es educar contra el destino, que no hace más que repetir las miserias, las esclavitudes, las tiranías, etc. Además hay que educar para la ética, hay que saber que educar es ya, en sí, una labor ética.”²⁴

²² BALMES, Jaime., Tratado General de Ética para Todos, Coord., Quito., Editorial León Roldós A. Ariel.

²⁴ SAVATER, Fernando., 1999., En Ética y Ciudadanía, Caracas: Monte Ávila, Editorial T.G.Red.

Quizá la práctica de la ética es popular pero de práctica muy difícil doblegarnos a nosotros mismos es difícil pero no imposible poner este duro reto en nuestro diario vivir al comienzo tendrá sus dificultades luego ya nos acostumbramos.

Podemos empezar a trabajar a dirigir la organización educativa siendo el espejo principal del actuar de forma correctamente cumpliendo con los valores humanos poniéndolos al servicio de los demás en este caso al servicio de quienes conforman la comunidad educativa rompiendo la dura realidad que anteriormente describe Savater pero que tiene razón .

La condición humana es el producto del proceso educativo es su primera y principal característica, por que presupone capacidades exclusivas del ser humano tales como la inteligencia por lo cual aprende y plantea su perfeccionamiento, con la práctica de lo bueno que aprendió la libertad de actuar le permite desarrollarse dentro de ese cualquier campo.

La educación es y seguirá siendo el modelo de superación humana, es como si se dijera que la educación es el medio que poseen los seres humano para su perfeccionamiento dentro de su propio entorno y el de los demás, es por ello que los seres humanos tratan de educar a los seres humanos sin tener mucho éxito porque la educación requiere de inteligencia cualidad dominada solamente por los seres humanos.

“La educación es por sí misma una tarea específicamente humana, algunos autores insisten en que actúa por las características más propias del ser humano voluntad, entendimiento, moralidad”.²⁵

Indudablemente que la educación es solo una práctica de los seres humanos, sucede solo en ese nivel por lo que esa educación deja ver que todos somos iguales que no debería existir distinciones de ningún tipo en cuanto a trato hacia los demás seres, sino por lo contrario entre más educados se esté más amable, humilde se deberá ser.

“El horizonte valorativo y las prioridades educativas que caracterizan a los centros educativos quedan reflejados en su proyecto educativo donde se define los valores que la escuela considera verdaderamente importantes”²⁶

²⁵ CARPIO.D. Rosa., Diccionario y Guías Sobre Educación., Perú., Editorial San Marcos.

²⁶ GISPERT. Carlos., Manual de la Educación., Perú., Editorial Océano.

El papel que juega la escuela en la trasmisión y práctica de valores es fundamental es de hecho necesarias porque es el momento idóneo en la edad de los seres humanos para aprenderlos, practicarlos, y transmitirlos, es la responsabilidad directa de los actores educativos dejar una huella en la vida de los jóvenes niños que usan el servicio educativo

Al pensar en valores éticos sabemos que son formas de comportamiento adecuadas que benefician sobre todo al otro ser humano ya que él es quien recibe la acción antes mencionada.

Dentro de los valores tenemos unos macros, los mismos que son la responsabilidad, la honradez, la solidaridad, si el líder los practicará primero la convivencia dentro del centro educativo fuera de calidad, ello permitiría un eficiente desenvolvimiento institucional.

2.4.2. Características de los valores.

- ⊙ Los valores son objeto de aprobación o rechazo.
- ⊙ Son ideas y formas de comportamiento que causan un efecto al momento de desarrollarlas.
- ⊙ Los propósitos son los mayores condicionantes de la práctica de valores.
- ⊙ Los valores en su práctica transforman al ser humano.
- ⊙ Los valores son el camino a descubrir o a despertar a la conciencia.
- ⊙ Los valores tiene características variadas siempre dependerán del valor que se le dé a las cosas y acciones humanas.
- ⊙ Los valores tiene su propia jerarquía no podemos decir que sea para todos igual.
- ⊙ Son los pilares de la acción humana
- ⊙ El hombre es el único capaz de romper sus propias limitaciones
- ⊙ Toda persona cuando actual, juzga y valora se propone metas y fines.

La vida es una presentación de conflictos de cosas que se contraponen a cada instantes, solo el valor que uno le da a ese conflicto o forma de resolverlo es válido en ese momento es decir es la propia característica la que la condiciona.

“La creación de los valores como la diferenciación y su creación, es constante, permanente, como lo es la lucha del ser humano por superarse”.²⁷

Todo lo que existe por el simple hecho de existir tiene un valor un significado propio, un mismo objeto puede poseer varios tipos de valores, pero siempre apegados al adelanto y mejora humana.

Aplica el decir un bien útil se busca porque proporciona otro bien, es el medio para llegar a un fin es el camino para logra lo propuesto desde la perspectiva propia de cada persona.

Los valores tienen sus propias características difícilmente explicables, van más allá de las personas, es decir, trascienden, por lo que son y no por lo que se opine de ellos ya que cada persona tiene percepción distinta de todo lo que observa, los valores se refieren a las necesidades o aspiraciones humanas propias de cada quien.

2.4.3. La ética en las organizaciones constituyendo confianza.

“La ética es una disciplina filosófica denominada axiología de axios, valor y logos, se ocupa de estudiar los valores”²⁸

Al ser disciplina se considera que es una base fundamental en el desarrollo de toda actividad y ella se construye como la constante denominada ética que no es otra cosa que la herramienta práctica de la aplicación de los valores en los que se encuentran inmersas las acciones humanas entorno a los demás seres humanos.

La disciplina trae beneficios inmediatos en la vida de toda organización es como una norma o algo que está de moda, contagiosa si un miembro de la comunidad educativa hace algo positivo por su trabajo los demás también lo harán con mucho más entusiasmo si ese alguien es el jefe. Los valores son el techo u horizonte del actuar humano son los que rigen ciertas acciones por el bien propio y de los demás, miembros de la organización educativa.

Una organización que proyecte confianza se garantiza su propia existencia y creciendo con bases sólidas que generan confianza, y ánimo de pertenecer a esa organización en particular,

²⁷ BARRON. Carlos., 2002., Guía de Estudio Éticos., México., Pearson Educación.1 Edición.,

²⁸ ESCOBAR. V. Gustavo., 2000., Ética., México., McGraw-Hill.4ta Edición.

pero este proceso no es de un momento o de un período determinado es una actividad que requiere un trabajo continuo de la práctica de valores y ellos son los que garantizarán la confiabilidad de los usuarios del servicio en esa institución educativa.

2.4.4. La ética en las organizaciones

La ética en las organizaciones se ha venido presentando desde hace muchos años atrás, construye un ambiente organizativo hace referencia a la calidad humana, a la excelencia de las personas y de sus acciones dentro del trabajo.

La organización es el punto de encuentro de todos los actores por lo que es necesario que todos actúen con excelencia dentro del ambiente de trabajo, proporcionando o generando, respeto, lealtad, generosidad, sinceridad, transparencia hacia los demás.

Esto genera un clima un ambiente cálido práctico de trabajo de transferencia y eficiencia en la prestación del servicio, eso genera o refleja confianza en los demás integrantes de la comunidad permitiendo el crecimiento escolar y el fortalecimiento del servicio en el tiempo.

En la actualidad toda organización, sea esta con fines de lucro o no, educativa, financiera, etc. se propone alcanzar objetivos, metas, a través de un tiempo determinado ayudados por el clima u ambiente organizacional.

“La ética deontológica profesional se ocupa ante todo de deberes y obligaciones “deon” en griego significa deber, busca formular un conjunto de normas exigibles a todos los que ejercen una misma profesión”.²⁹

Dentro de las organizaciones entonces conviene estar éticamente orientado a perseguir con la práctica de deontológica ya que en ella se encontrará de paso la formación las normas y reglas que se deben seguir según la profesión en la que se desee aplicar todo con la búsqueda del bienestar social de la mejora del manejo del grupo.

Los deberes son las cosas que se deben realizar para que el normal desenvolvimiento de las actividades fluya de forma natural dentro del centro educativo.

²⁹ FERNANDEZ. Joel., 1994., Ética De Las Profesiones., Madrid., Editorial Sal Tarrea.,

“La conducta depende de leyes cuyo impulso es diferente al entendimiento”³⁰

La conducta es la forma como nos comportamos la forma de actuar dentro de un escenario de vida. La ética en las organizaciones, como disciplina, como práctica de lo teórico.

Posee unas características propias que la convierte en un tipo racional que pueden ser explicadas y descritas, la ética nunca se termina de aprender es como el agua cuando más sed se tiene más se quiere beber aún cuando ya no sea necesario en ese momento para el cuerpo, ya se ha manifestado a lo largo del trabajo el ser humano evoluciona y cambia por lo tanto la ética también.

No se puede sostener de ninguna manera que todo está terminado sino más se evidencia que falta mucho por hacer. La ética se puede exponer pero nunca imponer.

Se la presenta, se la da a conocer pero cada actor la aprende a su manera y forma propia de actuar, es como cuando un niño aprende a caminar la mamá le dice no vaya por allí porque en esa grada se golpeará pero mientras el pequeño no experimente por sí mismo el riesgo y el golpe, pasará y caminará por allí hasta que logre conquistar el riesgo o hasta que por miedo a enfrentarlo lo evite.

Aprender ética es arriesgado trae un nivel de incertidumbre a la vida de quien la practica porque siempre está cambiando o tiene sus propios riesgos de comportamiento por lo que quien la practica está en constante cambio es más o menos como que cada vez que conquista un nivel adquiere otro nuevo al que debe conquistar y adquirirlo como hábito vivencial.

La ética no es la receta que solucionará por sí sola los problemas sino que es la herramienta precisa para hacer el servicio que presta más eficiente eficaz y consiente en trata con personas con igualdad de oportunidades.

La práctica ética no implica necesariamente acabar con la corrupción porque por sí sola no actúa. Este es uno de los males de moda, la corrupción, el hacer un favor a cambio de otro, a veces nos engañamos tratando de tapar esa cruel realidad se dice soy ético pero si alguien viene y pide que se le brinde el servicio se pone de manifiesto que hay a cambio de.

³⁰ VASCONCELOS. José., 2009., Ética., México., Editorial Trillas. 1ra Edición.

La práctica de la ética depende netamente de quien la practica y aplica, brinda la libertad sin condiciones por lo que depende del actor saber cual es límite de esa actuación, es un condicionamiento propio.

El aprendizaje de la ética amplía los límites de la libertad del conocimiento para mejorar la propia humanidad, cuanto más conocimiento tengo de algo que debo hacer más cerca se encuentra la libertad de hacerlo es decir, se que lo que voy a realizar es bueno tengo la certeza y tranquilidad de hacerlo, además entre mas lo haga cada vez estaré más preparado para volverlo hacerlo.

Es como conducir bicicleta al principio está presente el miedo que tenemos, sin embargo algo de terreno recorreremos y poco a poco se va tomando confianza, experiencia, hasta que luego se realiza actividades conjuntas a la hora de practicar este nuevo deporte aprendido.

2.4.5. La virtud en la práctica del liderazgo

Como cada individuo observe o valore la ética dentro de la organización el valor o significación que se le dé a la práctica de la misma, las cosas éticamente correctas para que la organización educativa tenga éxito. Los líderes deben establecer internamente una ética, principios de conducta correcta o un sistema de hábitos virtudes morales.

La virtud es el hábito o disposición a hacer algo con frecuencia sea esto buena o mala, se lo domina o que se adquiere con la práctica diaria. Además deberá tener plena conciencia de lo que son los valores, la moral y la ética pero no solo como teoría sino también como práctica ya que toda la organización educativa centrará la mirada en el gerente educativo.

El actuar humano es un mundo que recién está siendo explorado científicamente a pesar de que existen varios estudios sobre los valores, la ética se liga de forma muy íntima a la psicología, los valores es perseguir un bien en común ya sea de forma tangible o intangible, formando los hábitos de ciertas virtudes humanas, en conducta y horizonte de vida.

El cambio acelerado ha provocado cambios para la comunidad educativa, la mente humana se ajusta, pero a veces se distorsiona la escala de valores a consecuencia de la masificación social, o influencias del medio, sin embargo cuando los valores son propios de cada persona estos acontecimientos no los afectan.

Así, la compleja problemática social en que se desenvuelven los profesionales que imparte educación, enseñanza- aprendizaje, demanda la búsqueda de la práctica de valores éticos todos los días dentro y fuera de la institución educativa, conductas a favor de los demás seres humanos tanto por parte de las instituciones educativas prestadoras de este servicio así como de las personas que utilizan el beneficio educativo.

“El termino Ética proviene del vocablo “etnos” que significa uso o costumbre aquí se utiliza indistintamente el sinónimo moral cuyo origen está en el término “mos - morís” que significa algo perteneciente a la persona o algo o modo acostumbrado de obrar, acción o costumbres”³¹

Como vemos en la teoría se observa claramente la denominación para el hecho de hacer algo siempre como costumbre, la acción de repetir esa acción es lo que se busca se implemente en este nuevo esquema, el significado de moral como una práctica de vida que evidencia la de pertenencia de lo que se vive.

La ética cultura básica se refiere a la habilidad y conocimiento que capacitan para prevenir y resolver situaciones conflictivas y delicadas tanto en la relación entre personas como en el medio ambiente inmediato con el cual se relaciona la escuela.

“Habilidad respeto a los principios y valores éticos universales, capacidad de compromiso con la institución que necesita de una cultura compartida”³²

Habilidad estado subconsciente o consiente de actuar generar ideas recursos y compromisos no solo con los otros sino con uno mismos, basando las actuaciones en los pilares y principios éticos que rigen a la humanidad en general, esto es muy positivo puesto que en la aula de clase se encuentran personas listas para ser encaminadas y guiadas que mejor cosa que con calidad moral y ética.

³¹ GUILLEN Manuel. 2006., Ética en las Organizaciones. Construyendo Confianza, Pearson Educación, S.A. Madrid.

³² FERNÁNDEZ., Evaristo. M., 2001., Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes., Madrid: McGraw Hill., Interamericana de España.

Todo el proceso educativo conlleva de una práctica de valores éticos dentro de lo moral por el mismo bien y progreso personal y de la humanidad al aplicar las técnicas curriculares en la trasfusión y descubrimiento del conocimiento se práctica de manera directa y vivencial los valores y el liderazgo.

2.4.6. La Inteligencia

La inteligencia es una función propia del ser humano, esto como preámbulo de que sí podemos ser formados por lo tanto los valores éticamente empleados pueden ser transmitidos en las aulas de la escuela, solo basta que los actores conozcan esta situación y puedan hacer lo que hacen bien, mucho mejor.

Estar ante un líder supone estar ante alguien capaz de transformar la realidad, en sus relaciones con los demás gracias a la confianza que libremente depositan en los demás y que genera su actuación el liderazgo hoy en la actualidad no es un tema de camisa de fuerza es de libre y aplicación práctica, con inteligencia adquirido, manejado, y transmitido.

Dentro de la acciones humana se encuentran las acciones que se realizan por supervivencia y otras que se hacen por inteligencia la ciencia nos demuestra que los valores son la forma conductual que se desarrollan por cada una de las personas a su propio ritmo sin embargo el practicarlos todos los días serán el fortalecimiento de los mismos.

3. METODOLOGÍA

3.1 Participantes

La institución educativa está ubicada en el cantón Puerto Quito de la provincia de pichincha, al noroccidente es de tipo mixta, fiscal y rural, cuenta con 21 maestros entre directivos y personal docente, la población estudiantil de 600 alumnos desde el primero de básica hasta séptimo año, cuenta con 3 paralelos en el primer año y con dos en los siguientes años de educación.

Existen empresas alrededor de la institución educativa que son las responsables del crecimiento poblacional y económico en la zona aún cuando solo una de ellas apoya y ayuda a la institución educativa, mientras que las otras ni siquiera se preocupan por este servicio educativo.

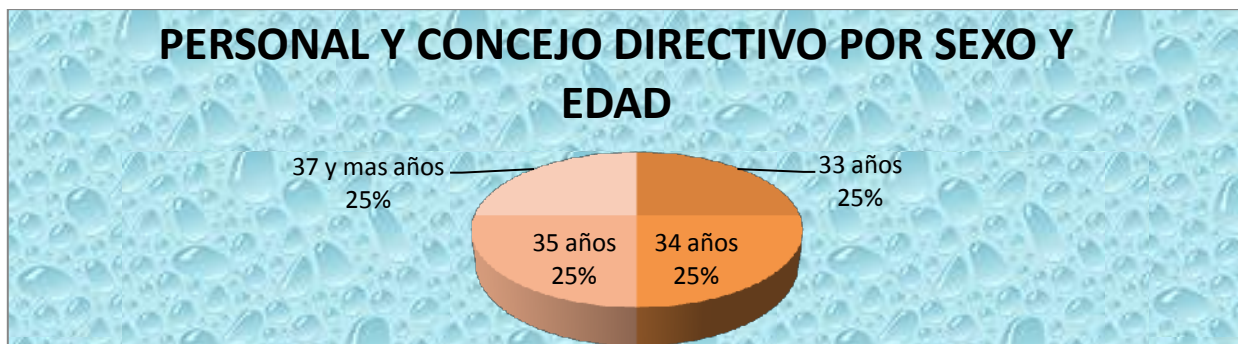
TABLA No. 1

PERSONAL Y CONCEJO DIRECTIVO POR SEXO Y EDAD.

PERSONAL DIRECTIVO		
RANGOS POR EDADES	f	%
33 años	1	25%
34 años	1	25%
35 años	1	25%
37 y mas años	1	25%
TOTAL	4	100%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERONICA SALTOS CABADIANA



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

El personal y concejo directivo está conformado por mujeres en su totalidad sus edades están entre los 33 años el 25%, 34 años el 25%, 35 años el 25% y 37 años la última cuarta parte de la muestra, como se puede ver la dirección del centro educativo cuenta con la valiosa aportación, las mujeres en edad madura capaces de interactuar con responsabilidad con una experiencia clara que ponen al servicio del sistema educativo.

Estos canales son muy importantes a la hora de la aplicación de las diferentes técnicas educativas, este es un aspecto positivo dentro del clima institucional puesto que al compartir la edad los temas tratados tendrán una forma directa de llegar a un acuerdo y aceptación de la decisión que se tome en torno a él.

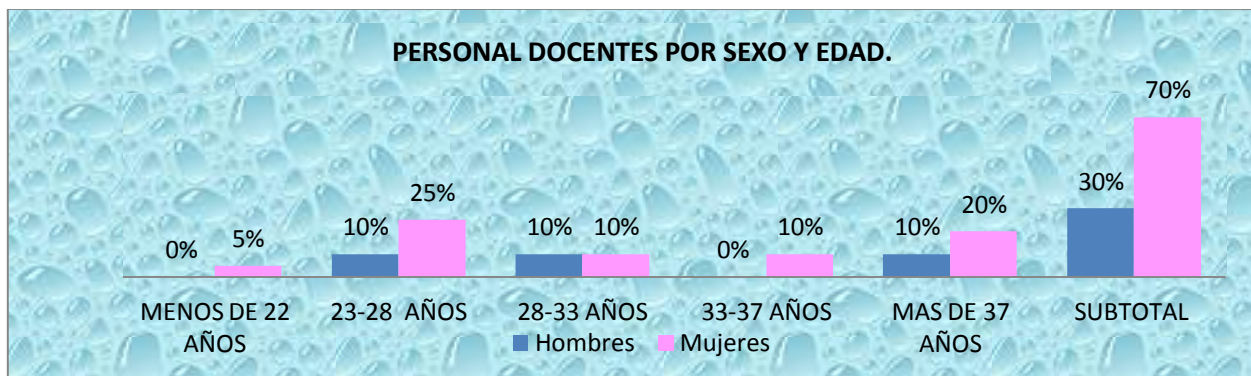
TABLA No. 2

PERSONAL DOCENTES POR SEXO Y EDAD.

RANGOS POR EDADA	Hombres		Mujeres	
	f	%	f	%
MENOS DE 22 AÑOS	0	0%	1	5%
23-28 AÑOS	2	10%	5	25%
28-33 AÑOS	2	10%	2	10%
33-37 AÑOS	0	0%	2	10%
MAS DE 37 AÑOS	2	10%	4	20%
SUBTOTAL	6	30%	14	70%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

Las mujeres en un 70% de participación o conformación del personal docente de la institución investigada frente a la de los hombres que representa el 30%, en este nivel ya se nota la presencia de los hombres como parte del grupo docente eso es bueno para la institución

educativa puesto que es fiscal mixta y la interacción entre los dos sexos como ejemplo de convivencia por parte de los profesores hacia los estudiantes es buena.

Las edades son un denominador común entre ambos sexos por que el 40% de mujeres y el 20% de hombres están entre 22 y 33 años la juventud de este grupo se debe conjugar con la madurez del 30% de mujeres y el 10% de hombres se ubican entre 34 y 37 años de edad, la ventaja de este último grupo es que cuentan con la experiencia de la práctica docente que han ejercido a lo largo de estos años y eso les servirá como referente y guía para los más jóvenes del grupo.

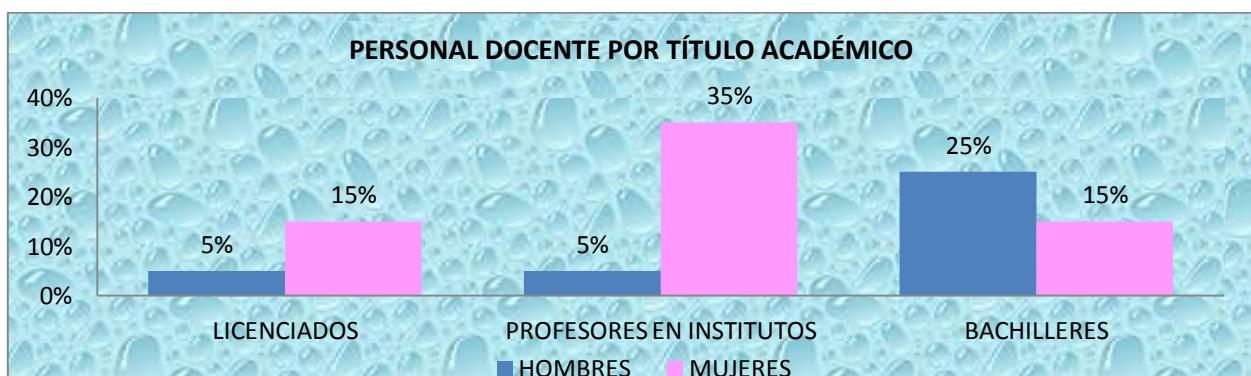
Lo antes mencionado es positivo y proporciona una herramienta útil para el mejoramiento del ambiente y clima escolar no solo para los jóvenes o niños que reciben el servicio sino también para los mismos compañeros docentes.

TABLA No. 3
PERSONAL DOCENTE POR TÍTULO ACADÉMICO

RANGOS POR EDAD	Hombres		Mujeres	
	f	%	f	%
LICENCIADOS	1	5%	3	15%
PROFESORES EN INSTITUTOS	1	5%	7	35%
BACHILLERES	5	25%	3	15%
TOTAL	7	35%	13	65%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

El personal docente por título académico posee una participación de bachilleres en un 15% para las mujeres y en 25% para los hombres, los profesionales que se formaron en su momento en

el Instituto Pedagógico son para mujeres el 35% y para hombres el 5% de la totalidad de población de docentes.

Los licenciados son para mujeres el 15% y para hombres el 5%, estos dos últimos grupos cuentan con la formación necesaria para desenvolverse en el campo académico y de enseñanza dentro del la escuela “Libertador Simon Bolivar”,este aspecto es positivo por que los docentes cuentan con instrumentos necesarios para prestar un servicio educativo con calidad y calidez.

Este es un aspecto positivo por que si sumamos a los dos grupos de profesionales tendremos el 60% brindando el servicio educativo y el 40% puede pedirles un apoyo, una guía del echo se tiene con quien contar para que se les asesore en los temas de enseñanza aprendizaje y junto con la práctica vaya explotando a los conocimientos de los compañeros profesionales e incluyendo un poquito de amor se brinde una educación con excelencia.

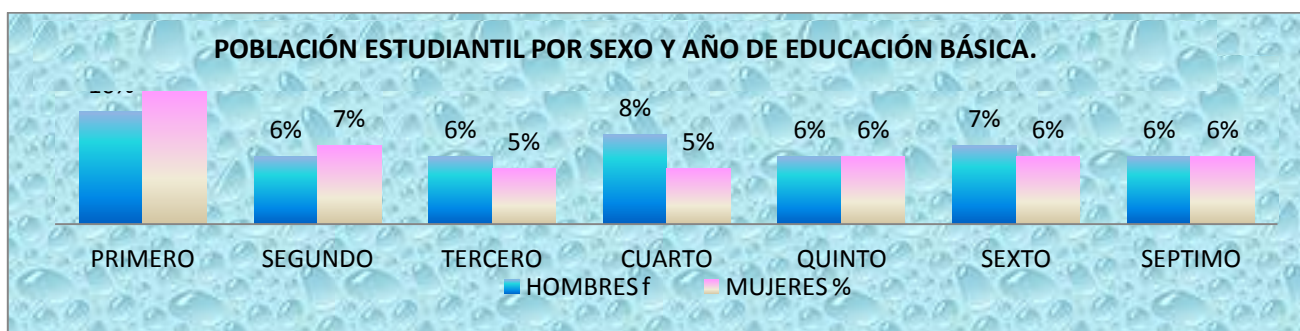
TABLA No. 4

POBLACIÓN ESTUDIANTIL POR SEXO Y AÑO DE EDUCACIÓN BÁSICA.

Años de educación básica	Hombres		Mujeres	
	f	%	f	%
PRIMERO	59	10%	69	12%
SEGUNDO	38	6%	43	7%
TERCERO	40	6%	33	5%
CUARTO	46	8%	34	5%
QUINTO	38	6%	36	6%
SEXTO	39	6%	36	6%
SEPTIMO	39	6%	38	6%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

La población estudiantil del 7mo año de educación básica por sexo y edad consta del 6% para hombres y el 6% son mujeres, de la institución Escuela Fiscal Mixta “Libertador Simón Bolívar”,

en esta muestra de estudiantes no se ve una diferencia muy grande en cuanto a hombres o mujeres más bien el porcentaje casi es homogéneo.

Este es un aspecto positivo puesto que se evidencia de como cada padre de familia deja notar la responsabilidad que adquirió con sus hijos a la hora de atender y acceder a la educación, ya que si los padres no mandarían a los niños a la escuela el servicio educativo no funcionaría.

TABLA No. 5

PADRES DE FAMILIA POR SEXO Y EDADES

RANGOS POR EDADA	HOMBRES		MUJERES	
	f	%	f	%
MENOS DE 25 AÑOS	0	0%	3	21%
26-30	4	29%	7	50%
TOTAL	4	29%	10	71%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

Los padres de familia las mujeres con un 71% y los hombres con un 29% de participación, observamos la presencia de ambos sexos a pesar de que las mujeres son mayoría es bueno observar que existe ya la presencia de los padres que se empiezan a preocupar por la educación de sus hijos.

Los docentes de este establecimiento tienen que tratar con padres de familia mucho más jóvenes que ellos, el 50% está ubicado en una edad cronológica de menos de 25 años en donde la personalidad del ser humano es diversa y un tanto inestable por la misma edad que presentan, el 50% de la totalidad de padres de familia cruza la edad de 26 a 30 años por lo que se considera que tiene una madurez adecuada y lista para asumir responsabilidades y colaborar con la interacción educativa dentro del centro escolar en el que sus hijos se forman,

este aspecto es positivo puesto que con ellos es más fácil trabajar que con aquellos padres que aún no están listos para asumir responsabilidades.

3.2 Materiales e Instrumentos

La aplicación de los instrumentos de investigación está orientada a analizar la capacidad de gestión, liderazgo y valores que posee la institución, que son los mecanismos que permiten llevar a cabo el servicio educativo, ofertado por la institución en estudio de investigación.

La encuesta a los directivos en su primera parte consta con una invitación comedida y respetuosa a colaborar con la investigación, se establece el tipo, ubicación, y sostenimiento del mismo, la segunda parte está organizada con preguntas de elección múltiple, allí se evidenciará la forma con la que se encuentra organizada la dirección del establecimiento educativo.

La tercera parte de la encuesta está elaborada con preguntas de selección múltiple, como es siempre, a veces, nunca, para cada literal, en la última parte de la encuesta se encuentra preguntas dirigidas a monitorear a los docentes y autoridades que forman parte de la comisión pedagógica, sus funciones y actividades propias del cargo detectando si en las mencionadas actividades existe gestión liderazgo y práctica de valores, el conocimiento que poseen las autoridades.

Las encuestas dirigidas a los docentes, los parámetros de respuestas son iguales los enunciados de preguntas son los que cambian porque aquí se busca evidencia de si existe gestión, liderazgo, y práctica de valores por parte de las autoridades en el desarrollo de sus actividades, de los estudiantes en las condiciones ya mencionadas en ella se busca evidenciar la actuación tanto del departamento directivo como el de los docentes dentro del aula de clases para ver si los docentes se sienten comprometidos con la gestión liderazgo y práctica de valores impartidos por parte de los gerentes educativos.

La entrevista es una herramienta investigativa que permitió interactuar de forma directa la entrevistadora y entrevistada, para obtener la información necesaria en torno a la gestión, liderazgo y valores dentro de la institución, conociendo el grado de dominio científico en varios temas puntuales que son el soporte de la gestión educativa.

La observación que está presente a lo largo de la investigación pero sobre todo cuando se solicita los documentos curriculares para su análisis y monitoreo de aplicación o ejecución.

3.3 Método y procedimiento

La investigación describe la realidad del entorno educativo en estudio, busca descubrir si en el desarrollo de sus actividades existe gestión, liderazgo y valores es además analítico puesto que emite el juicio que percibe el investigador al ponderar los datos cada uno de ellos.

El método estadístico ya que se organizó la información en cuadros y gráficos para que la presentación sea de mejor manera, clara, sencilla y comprendida por todas aquellas personas que se interesen en esta investigación.

Para la investigación se inició con la presentación del tema, confirmación de matrícula al tercero y posteriormente al cuarto ciclo de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, el desarrollo del marco teórico, con temas que se relacionen con la investigación que se va a realizar, luego la entrevista con las autoridades educativas para que permitan hacer el estudio en la institución.

Se hizo la preparación de los instrumentos a aplicarse, ultimando detalles de todo tipo de índole, luego de recibir el visto bueno de las autoridades del plantel educativo a investigarse.

Se reunió a la muestra para darles una orientación del proceso al que deberán ser sometidos pidiendo la cooperación y sinceridad de los mismos aplicación inmediata de los instrumentos investigativos a la muestra seleccionada de la escuela en investigación.

Ordenamiento de la información adquirida, tabulación, e interpretación de los datos, ponderación y análisis de toda la información recolectada, envió del primer borrador hacia la universidad de Loja para ser revisado en su primera etapa.

Asistencia a la asesoría virtual o videoconferencia por parte del Mgs. Mariana Buele para motivar a los maestrantes a que continúen con pie firme y decidido, se recibe la guía para el desarrollo de la investigación por parte de la Srta. Tutora asignada por la universidad, a cada maestrante.

Revisión presencial del informe de investigación en el centro regional Quito, el maestrante en formación junto al tutor previamente asignado. La información del contenido científico se baso o apoyo en los diferentes libros e direcciones de internet relacionados con el tema, los instrumento de investigación previamente procesados y el resto de la estructura desarrollada, recibiendo el consejo y orientación que la tutora de tesis hace al trabajo presentado.

Puliendo todos los detalles que son necesarios para que el trabajo investigativo este terminado y de acorde a las leyes vigentes que posteriormente los regularan cuando este sea el soporte de la acreditación del título a obtenerse.

La observación es el último de los instrumentos aplicados en esta investigación, la misma se desarrollo cuándo de solicito los documentos curriculares para su posterior análisis, tomando en cuenta que debe existir en cada plantel educativo.

El envío del borrador final con las correcciones solicitadas por el director de tesis a lo largo de las jornadas o contactos que se tuvieron maestrante y tutora, el envío de autorizaciones de los directores para la impresión de la tesis.

Entrega del borrador de tesis anillado a los miembros de tribunales de grado para su revisión, calificación y aprobación informe final, sustentación del trabajo, aprobación y acreditación del trabajo de investigación a cada maestrante, para la obtención del título en la maestría de Gerencia y Liderazgo, Educacional.

4. RESULTADOS

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

4.2. Diagnóstico

De acuerdo a la afirmación del conocimiento cuando sustenta que gerencia educativa es la forma de dirigir organizar las actividades para el normal desenvolvimiento de las mismas.

Luego del análisis del marco teórico establece este concepto la administración como disciplina es un cuerpo organizado de conocimiento, la administración es una función social y está inserta en una cultura, una sociedad, una tradición, de valores.

Según este concepto la organización o el responsable de la organización, o dirección es el que tiene que poseer en orden los conocimientos que dirigirán a la organización educativa, la función para la que fueron designados en esa actividad, los instrumentos, documentos legales, curriculares son la clara muestra donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores dentro del campo educativo.

Sin embargo en este sentido no existen los mencionados documentos curriculares por lo que se propondrá primero crear la visión y misión institucional eso se pudo comprobar luego de la entrevista que se realizó a la directora del plantel.

4.1.1.1. El Manual de Organización.

El Manual de Organización es el documento curricular en el que consta la ordenanza jurídica y de ley para que exista el centro educativo en el deberá reposar el acuerdo de creación, debe ser elaborado con el propósito de brindar, en forma ordenada y sistemática, la información estructural y organizacional que sustenta la conformación de este Centro Público de educación, así mismo expone el marco jurídico, las disposiciones constitucionales, leyes, códigos, reglamentos, decretos, y acuerdos.

En el aspecto organizacional incluye la estructura orgánica, relacionando ordenada y sistemáticamente las diferentes áreas, para visualizar los niveles jerárquicos y las relaciones de dependencia, así como el organigrama en el que se representa gráficamente dicha estructura.

El Manual de Organización se deberá actualizar periódicamente, pero no hay en el plantel actualmente, por lo que la institución está a la deriva funcionando por funcionar sin su identidad propia sin evidenciar una cultura propia del establecimiento.

Se solicitó el manual de organizaciones que debería tener la escuela en estudio y no fue proporcionado con la observación directa puedo manifestar que dicho documento no existe en el plantel.

4.1.1.2. El Código de Ética.

Es un manual interno de la organización que regula todos los actores humanos dentro de la organización construido por todos los miembros de la misma, ayudaría a que el respeto por los seres humanos esté en forma lineal es decir para todos por igual no en forma perpendicular de la dirección para los súbditos, esta herramienta es como una balanza de justicia, afecta a todos por igual por lo que es de suma importancia que la institución cuente con él.

La importancia del Código de Ética es para fomentar la práctica de valores y estos tendrán un respaldo legal y escrito una razón de ser.

Al momento no existe en la institución educativa, no cuentan con un manual de ética en forma física e impresa propia de la escuela, esto se comprobó luego de solicitar físicamente mencionado el mencionado documento, y al no ser entregado se observa que no existe.

4.1.1.3. El Plan Estratégico.

Contiene los pasos objetivos a corto, mediano y largo plazo, que se deberán cumplir para construir o lograr alcanzar la visión y misión de la institución, la escuela no consta no cuenta con esta documentación.

El plan estratégico es importante ya que en el reposan las actividades a realizarse en ese periodo determinado la desventaja de no tenerlo es que se trunca el crecimiento ordenado de la institución llevando un gran riesgo incluso de desaparecer en cuando surja alguna situación problemática y de conflicto.

4.1.1.4. El Plan Operativo Anual (POA)

Es el proyecto y objetivo trazado a corto plazo es decir de un año de ejecución que son los que finalmente serán los responsables de la transformación para la prestación del servicio educativo.

No existe en la área administrativa esta documentación por lo que el paso de los años se los lleva de forma pasiva sin mucho trabajo que hacer, cabe resaltar que no siempre es culpa de las personas que están al frente la inexistencia de estos documentos curriculares, sino mas bien culpa del sistema educativo que pretendió dar el servicio a toda la población, sin tener aun estructurada la organización.

El POA son proyectos pequeños con responsables reales que son parte de la institución educativa se lo deberá desarrollar durante el año lectivo y evaluar al comienzo del siguiente cuando se pone en marcha el nuevo POA, la ventaja de que exista este documento radica en que todos trabajarán porque saben que los siguientes responsables de la secuencia del trabajo puede ser cualquier miembro actual, este proyecto ayuda a construir y consolidar de mejor forma el establecimiento.

4.1.1.5. El Proyecto Educativo Institucional (PEI)

Proyecto Educativo Institucional es el plan de desarrollo administrativo y pedagógico del establecimiento con el propósito de desarrollar y mejorar el servicio educativo, se desarrollan las propuesta educativa a alcanzarse durante un período determinado es como proyectarse en el presente hacia el futuro, saber qué rumbo debo seguir cual es la cumbre u objetivos que alcanzare.

El decreto de ley 115 articulo 73 manifiesta que cada establecimiento educativo deberá elaborar y poner en práctica un proyecto educativo institucional en los que deberá contar entre otros aspectos los fines y principios planteados por la organización escolar.

El PEI además de ayudarnos con las bases legales será el documento que nos guiará hacia una eficiente ejecución del servicio educativo, no contar con él es como un barco a la deriva navega hacia donde el viento lo lleve, la institución existirá y crecerá de acorde a la situación sin regulaciones, restricciones, de forma desorganizada.

4.1.1.6. Reglamento Interno y Otras regulaciones.

Su palabra lo dice reglamento reglas establecidas, escritas para el normal desenvolvimiento de las actividades pedagógicas, curriculares que se deben establecer hay que involucrar a todos los actores del centro educativo para que lo construyan con todas aquellas regulaciones de comportamiento tanto para las autoridades como para los usuarios, los deberes, derechos con los que todos los actores cuentan.

En este documento pueden constar las condiciones, los parámetros para los reconocimientos, las sanciones que se deberán aplicar en caso de incumplimiento de alguna de estas actividades, la institución en estudio deberá considera estos parámetros para que lo construyan por que actualmente no cuentan con él.

4.1.2. La Estructura Organizativa de la Unidad Educativa.

4.1.2.1. Misión y Visión.

La misión institucional es la respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Qué somos ahora? ¿Cuáles son nuestras aspiraciones para el futuro? ¿Qué se compromete alcanzar la institución? Cuando se resuelve que somos, a donde queremos ir y cuáles son nuestros compromisos como institución.

La visión es el horizonte al cual se dirige todas las acciones educativas dentro del centro escolar en estudio.

No existe la visión ni misión institucional actualmente en la organización educativa en estudio, es como si programáramos el futuro a través de un proceso de cambio para la mejora continua, es la forma como queremos ver nuestra institución.

La importancia de este documento está en que son el punto de partida de la institución es el lugar a donde se deberá llegar luego de un tiempo determinado, la misión en cambio es el por qué se trabaja en esa área o para que se trabaja porque se presta el servicio, tiene que ver directamente con la comunidad, con la sociedad para la cual se está trabajando.

Al no contar con las directrices antes mencionadas estarán quizá brindando un servicio erróneo sin involucrarse con el medio en el cual se desarrolla la organización educativa.

4.1.2.2. El Organigrama.

Es la evidencia física de cómo está estructurado nuestra institución educativa de forma interna actualmente no existe este documento pedagógico, de dirección, y responsabilidad de actividades.

La creación de estos documentos curriculares facilitará la actividad de dirigir el establecimiento educativo, sin tener que estar ordenando acá miembro a que desarrolle tal o cual actividad.

4.1.2.3. Funciones por Áreas y Departamentos.

Responsabilidades que se asumen cuando se está en el organigrama correctamente estructurado allí se observará que cada quien tiene la responsabilidad directa sin faltar el respeto o abusar de los demás, en cumplir con esas responsabilidades del caso, para que la institución a la que pertenecen siga creciendo con bases sólidas.

El organigrama es la ubicación jerárquica de las funciones y desempeño de cada miembro dentro del establecimiento educativo, involucrando a los actores dentro de las actividades que se deseen organizar. La importancia de la existencia de este lineamiento es que cuando los departamentos interactúan pueden trabajar todos al mismo tiempo en actividades para el adelanto y mejora de la educación institucional.

En la institución investigada no existe organigrama y las actividades se realizan a dictocracia es decir la directora ordena y los demás obedecen o ejecutan la acción, en la actualidad así funciona, sin embargo mediante la observación se puede afirmar que al existir delegación de funciones solo de palabra la otra persona no se siente comprometida sabe que no es responsabilidad directa de ella hacer tal o cual cosa, esa es una desventaja de la falta del organigrama.

4.1.2.3. El Clima Escolar y Convivencia con Valores.

Los seres humanos han evolucionado a lo largo de los tiempos y seguirán haciéndolo por lo que crear un ambiente cálido y de bienestar es muy saludable e importante para llegar a servir con mejor eficiencia a los estudiantes.

Actualmente existe un clima de armonía y camaradería entre los docentes eso se observa con aplicación de la técnica de observación en la muestra de campo que se realizó, lo que me llamó la atención es cuando existe la presencia de la directora todo ese clima se torna silencioso.

Cuando el valor del respeto está presente todo es bueno aún cuando alguien se equivoque por respeto a esa persona uno corrige las cosas, el respetar a los estudiantes como lo que son es una de las fortalezas que luego dará sus frutos en la efectividad del servicio educativo.

4.1.2.4. Dimensión Pedagógica Curricular y Valores.

Manejo de los diferentes documentos curriculares para el proceso de enseñanza aprendizaje, aplicando los valores de honradez en cuanto a la creación de los instrumentos académicos, a la responsabilidad de consultar, estudiar y ver el conocimiento y la organización de la hora de clase con anterioridad.

Los profesores de este centro educativo al ser profesionales en la rama educativa y al trabajar en el área que les apasiona y gusta deben enseñar los valores con el ejemplo y la teoría de los mismos, incentivándoles a la práctica de ellos.

La pedagogía curricular permite plantear claramente los objetivos que se desean desarrollar a lo largo del año escolar además permite regular las prácticas, métodos y técnicas que se aplican a la hora de la enseñanza aprendizaje, se puede regular y documentar los contenidos, a desarrollarse en todos y cada uno de los años de educación básica.

4.1.3.5. Dimensión Organizativa Operacional y Valores.

La importancia de saber qué hacer y en ese momento hacerlo, es lo que mueve la dimensión de la organización.

La falta de preparación a los directores en esta localidad da como resultado la inexistencia de los documentos de gerencia educativa, la distancia geográfica, la falta de carreteras y la inexistencia de transporte público desde el recinto hacia las grandes localidades es uno de los grandes ingredientes que dan como resultado que no exista estas dimensiones organizacionales los valores se evidencian de forma muy empírica.

4.1.4.6. Dimensión Administrativa y Financiera y Valores.

Tener el cargo de directora más el grado a cargo es muy complicado ejercer ambas tareas con eficacia y dedicación es comprensible que no exista dimensión administrativa ni siquiera existe el personal docente completo fiscal ya que los contratos hoy en la actualidad son los que ayudan a ser frente la demanda educacional.

Pero conlleva a un problema evidente que es el de que ganan menos del costo o del sueldo de un maestro fiscal, va de acore al título si pero no llega ni siquiera a los quinientos dólares para los maestros contratados que tienen la licenciatura.

La importancia de la función administrativa radica en que se debe aplicar el dicho popular zapatero a tu zapato es decir no buscar que el administrador se haga cargo de todas las actividades; finalmente el área financiera está diseñada para los contadores lo único que debe hacer dentro de este campo el gerente educativo es interpretar y comprender la información emitida por el contador.

Los valores morales y universales del respeto y la honradez juegan un papel determinante a la hora de la ejecución de esta dimensión dentro del campo administrativo al ahora de prestar el servicio educativo.

4.1.4.7. Dimensión Comunitaria y Valores.

La importancia de interacción con la sociedad con el medio que nos rodea, con la comunidad es vital porque allí el valor del compartir, de ser solidario y servicial de prestar el contingente humano con eficiencia se hace presente

La escuela presta un servicio a una comunidad a los niños, a los padres de familia que forman parte de esa comunidad, al ser la escuela el único centro fiscal estatal es inevitable que todas las actividades comunitarias sean realizadas en las instalaciones y que contengan la participación de sus miembros, sin embargo la participación sería más evidente si los integrantes del centro educacional contaran con la información del liderazgo y valores dentro del centro en el que trabajan.

Los valores son de formación y práctica continua puesto que al practicarlos difundirlos y compartirlos con los actores del medio educativo es lo que crea esa dimensión comunitaria.

4.1.3. Análisis FODA

Herramienta de aplicación investigativa que permite detectar todos los acontecimientos dentro y fuera del entorno educativo, al aplicar esta herramienta en la investigación se puede evidenciar cuales son los lados fuertes que posee la institución y cuáles son las debilidades que debemos aprender a manejar para evitar que afecte, es como una fotografía de manera interna y en el momento que se tomó la aplicación.

Esta estrategia es de muy fácil utilización, su aplicación es sencilla y todos los colaboradores imperceptiblemente dicen la realidad del centro en ese momento, sabiendo que es sujeto de vulnerabilidad y de cambio al aplicar en un momento y pretender que el resultado sea el mismo en otro momento.

4.1.3.1. Fortalezas y debilidades

Las fortalezas son cosas, cualidades que poseen dentro de la institución educativa, características propias de ese momento que representan los parámetros de competencia frente a otra institución del mismo tipo.

Las debilidades también se encuentran dentro de la institución educativa deberían conocerlo solo los actores principales puesto que el mal manejo de ellas podría llevar a la destrucción de la institución.

Desagregando la matriz **las fortalezas** en el campo pedagógico son la existencia de **docentes con títulos académicos a nivel pedagógico y de licenciaturas**, por lo que el Código de Convivencia se desarrollaría de mejor forma en este escenario educativo, ya que cada miembro sabría cuáles son sus competencias y sus responsabilidades dentro y fuera de la institución educativa, además de los que señala la ley; este documento ayudara a que todos los actores se sientan respaldados, y sabrán cuáles son sus obligaciones y sus derechos dentro de ese campo educativo.

Una **debilidad a nivel de gestión** sería la falta del PEI, POA, Plan Estratégico y del Código de Convivencia institucional, este último será el máximo regulador de las acciones de todos y cada uno de los miembros de la comunidad educativa ello garantizará el clima laboral de la institución ya que al existir un ente regulador todo fluye de mejor forma.

Una fortaleza en valores es que existe la práctica de la puntualidad, y responsabilidad entre profesores, por lo que el establecimiento se ha mantenido a través del tiempo, involucrándose de manera directa en el proceso de aprendizaje enseñanza.

Falta de gestión evidente en este campo educativo puesto que no existen los documentos curriculares que además brindan el sustento legal que deberían tener toda institución educativa según lo ordena nuestra constitución ecuatoriana.

El crecimiento de la población estudiantil es una buena oportunidad para brindarles a los niños y jóvenes la oportunidad de contar con un documento pedagógico al servicio de ellos puesto que el Código de Convivencia está respaldado en el código de la niñez y adolescencia.

La gestión liderazgo y valores cuenta con la colaboración de los padres de familia para desarrollar todas las actividades planificadas para el adelanto y fortalecimiento institucional.

En esta institución educativa podemos observar que tiene fortalezas muy grandes, solo falta convertir las debilidades en fortalezas para el crecimiento y fortalecimiento de la institución educativa, usar y aplicar esta herramienta gerencial no solo nos ayuda a detectar los problemas si no también garantizara poder encontrar la mejor solución.

4.4.2. Oportunidades y amenazas

En el campo gerencial se corre un gran riesgo, al ser un establecimiento con pocas partidas fiscales es una amenaza contar con la mayor parte de la población docente solo a contrato puesto que ellos al no tener estabilidad laboral posiblemente tampoco tienen ganas de cumplir con todos los compromisos establecidos dentro de la organización educativa, falta de motivación.

En el área pedagógica se crea una oportunidad cuando el gobierno oferta los cursos de capacitación a docentes para el manejo adecuado de las diversas herramientas pedagógicas.

En el campo de valores una amenaza es la constante emigración, el movimiento de núcleos familiares que llegan y demandan el servicio educativo producto de ello **niños y niñas con antivalores** marcados, este sería además una amenaza.

La llegada de nuevos grupos o núcleos familiares a la zona es una constante amenaza puesto que el nivel pedagógico posiblemente no es el mismo que manejan los estudiantes de la institución en investigación, el nivel intelectual de algunos niños es grande y ello provoca también desfase en el intercambio vivencial de la enseñanza aprendizaje.

Una amenaza en el plano de liderazgo es la no participación de las empresas en la vida educativa, el líder es quien convence a los demás para realizar una determina acción por lo quizá esta falencia esté presente en este momento en la institución.

El estado Ecuatoriano garantiza una educación gratuita continua y de calidez en todo su territorio nacional sin embargo esa no es una realidad que se desarrolle en la zona geográfica, en la que se encuentra la institución educativa puesto que los docentes en un 80% son contratados no presentan seguridad laborar alguna y quizá ello represente una lucha continua de motivación por parte del gerente, líder educativo.

4.1.3. Matriz FODA

MATRIZ No. 1

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Padres de familia colaboradores con la institución educativa.	Inexistencia de la visión y visión institucional.
Población estudiantil en crecimiento	Falta de los manuales de organizaciones, convivencia, y de ética
Existencia de fuentes de trabajo local	Falta de gestión y construcción propia del pie, poa, y plan estratégico
La mayoría es personal docente calificado	Falta de implementar las áreas administrativas que deberán formar parte del plantel educativo.
Puntualidad y responsabilidad por parte del cuerpo docente.	Falta de personal permanente de mantenimiento y de seguridad para el centro educativo
Local propio con infraestructura física adecuada.	Falta de organigramas institucionales y funcional
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Asesoría pedagógica por parte de los organismos gubernamentales y no gubernamentales.	Falta de estabilidad laboral al personal docente contratado que representa al 80% de la población actual, que no percibe un sueldo de acorde a lo establecido en la ley.
Crear el bachillerato dando solución a la gran demanda que existe en la actualidad	Falta de apoyo de las instituciones que la rodean, a pesar de existir varias de ellas poca es la ayuda que brindan al plantel educativo.
Colaboración del personal profesional que trabaja dentro del platel para el adelanto del mismo.	Zona en conflicto limítrofe puesto que si la zona geográfica se define hacia Esmeraldas la escuela desaparecería ya que los docentes que actualmente trabajan deberían ser reubicados dentro de la jurisdicción de Pichincha.
Personal decente motivado que trabaja con amor, y compromiso, con ganas de superación personal	Migración de nuevos núcleos familiares hacia la zona lo que hace que la población escolar crezca.

4.2. Resultados de encuestas y entrevistas

4.2.1. De los directivos

El establecimiento está ubicado en el cantón Puerto Quito en la zona Rural es Fiscal Mixto cuenta con la presencia de 4 profesoras fiscales, y 16 contratados de entre ellos la directora encargada que además deberá cumplir con los mandatos de gestión, liderazgo y valores dentro de la institución educativa.

El crecimiento poblacional de alumnos es constante, en la actualidad es de 600 alumnos, a pesar de que la localidad se ubica limítrofemente sin definirse por lo que es una zona de conflicto político por parte de la provincia de Esmeraldas y la de Pichincha, siendo esta última la que más invierte en la localidad educativa.

La población que demanda la educación es diversa de varios lugares del país que llegan junto a sus padres en busca de un mejor futuro puesto que las empresas que existen en la localidad ofrecen plazas de trabajo apetecidas por los padres.

El sector donde se ubica geográficamente el establecimiento es costa pero la dirección provincial es de Pichincha, quien es el que se preocupa por la educación de los varios niños y jóvenes de la localidad.

Tabla No. 6

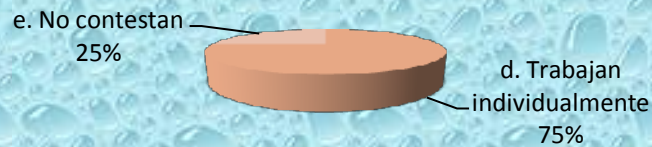
FORMA DE ORGANIZACIÓN LOS EQUIPOS EN EL CENTROS EDUCATIVO

Forma de organización	F	%
El director organiza las tareas en una reunión general cada		
a. trimestre	0	0%
b. Coordinadores de área	0	0%
c. por grupos de trabajo	0	0%
d. Trabajan individualmente	3	75%
e. No contestan	1	25%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

FORMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS EN EL CENTROS EDUCATIVO



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

La forma de organización los equipos en el centros educativo no es un tema que se desarrolle en esta institución si no por lo contrario es el 75% de la muestra que sostiene que se organizan de forma individualidades mientras se forma parte en el desenvolvimiento de las actividades escolares dentro de este centro, mientras que el 25% prefiere no contestar ratificando de alguna manera lo que manifiesta el sector mayoritario.

Esto es negativo para la institución puesto que no existe consensó en las tareas que se deberán realizar dentro de la misma, el no realizar tareas o reuniones trimestrales fomenta el individualismo, deja sin efecto a los coordinadores de área, a pesar de que el individualismo reduce la opción de posibles problemas el producto final es débil puesto que entre más personas hacen una actividad mejor queda cuando se la termina.

En educación no se puede considerar a las individualidades como una herramienta útil puesto que los seres humanos por naturaleza somos sociales y ello provoca interacción con las demás personas y con más razón en el entorno educativo.

TABLA No. 7

ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN

Aspectos	F	%
a. El número de miembros de una institución	0	0%
b. Los resultados obtenidos en la institución	2	50%
c. Valor y tiempo empleados en la institución	2	50%
d. Otros	0	0 %
e. No contesta	0	0%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

Los aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización al parecer es el valor y el tiempo empleados en la institución es la creencia del 50% para medir una institución mientras que para el otro 50%, ve el tamaño de la organización y mide según los resultados obtenidos.

Esto es negativo ya que con la confusión y actitudes divididas no hay un adelanto y comprensión adecuada del tema en cuanto al tamaño organizacional, por que los resultados dependerán del tiempo empleado y el número son los que recibirán este producto durante la prestación del servicio educativo.

TABLA No. 8**LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL DE NORMAS**

Aspectos que se toman en cuenta		F	%
a.	Si	0	0%
b.	No	4	100%
TOTAL		4	100%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas no existe lo dice el 100% de directivos encuestados, por lo tanto no se puede tomar en cuenta algo que ni si quiera saben que les puede ayudar y servir para el beneficio institucional, las herramientas son útiles cuando están a disposición de la organización educativa caso contrario se ponen en contra de la misma, siendo un aspecto negativo y perjudicial para el crecimiento seguro del establecimiento.

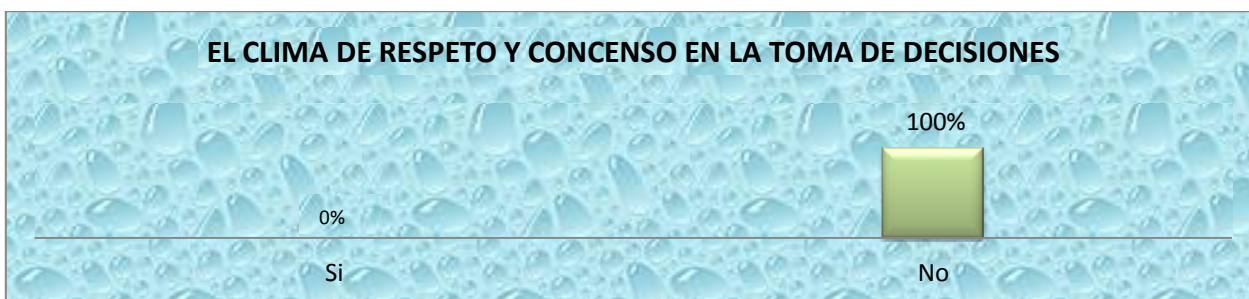
Este aspecto es negativo puesto que la educación busca igualdad a todo nivel y al no existir el Código de Convivencia institucional las tareas de los miembros es nula no sabrán que accione les corresponde hacer y cuáles no para no interferir en el normal desenvolvimiento educacional.

TABLA No. 9. EL CLIMA DE RESPETO Y CONCESO EN LA TOMA DE DECISIONES

Aspectos que se toman en cuenta		f	%
a.	Si	0	0%
b.	No	4	100%
TOTAL		4	100%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

El clima de respeto y consensó en la toma de decisiones, está en manos de la directora solamente es decir en una sola persona, lo malo en esas condiciones es que el respeto desaparece puesto que el 100% de los encuestados, ya han percibido esa situación, la misma que afectarán a todos, por lo que el grupo debería decidir también, como dice el adagio popular dos piensan mejor que uno se debería compartir estas responsabilidades.

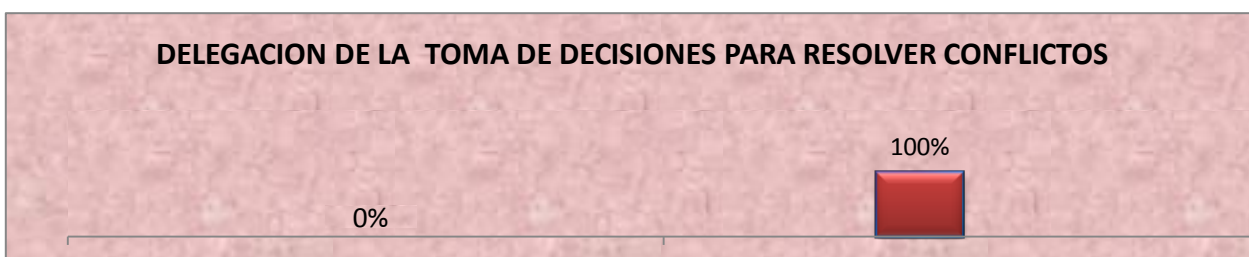
Cuando un miembro de la organización es tomado en cuenta las cosas fluctúan de mejor forma al ser parte de la decisión será parte de la solución al problema, no se necesitará de mayor esfuerzo para la cooperación y ejecución de la decisión tomada, actualmente lo que sucede es negativo porque la dirección del centro se está perdiendo los beneficios que le brinda cuando la gerencia educativa es eficiente.

TABLA No. 10. DELEGACION DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Si	0	0%
b. No	4	100%
TOTAL	4	100%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

La delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos es de responsabilidad directa de la directora del establecimiento educativo lo dijo el 100% de los encuestados no delega la toma de decisiones a nadie este evento es negativo puesto que la cantidad de información que se procesa es menor cuando una sola persona la maneja, por lo que la resolución del problema o conflicto tomara más tiempo del necesario o seguirá presente en la institución quizá de manera indefinida.

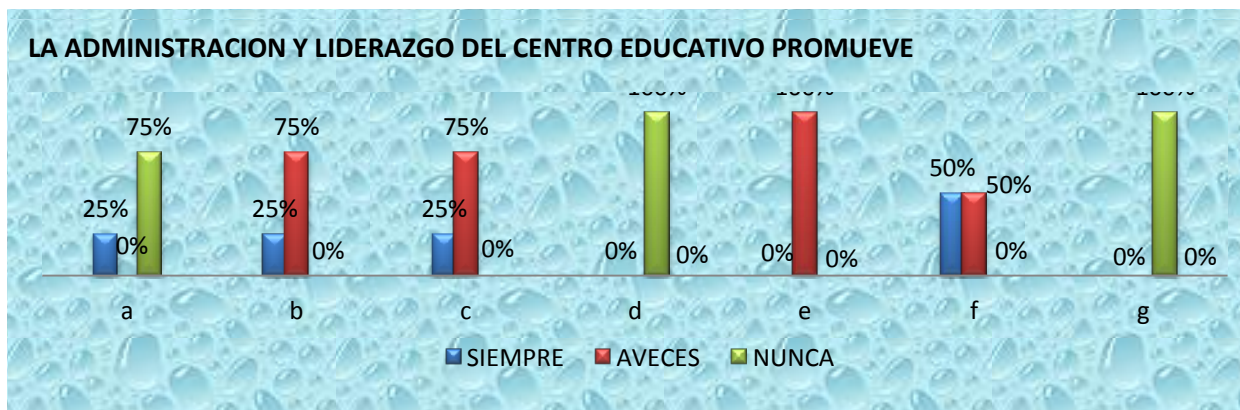
La resolución de conflictos para promover soluciones pertinentes y oportunas se torna negativo en este caso puesto que no existe participación de los miembros.

TABLA No. 11. LA ADMINISTRACION Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE

Orden	Se promueve	SIEMPRE		AVECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
a.	Excelencia académica	1	25%	0	0%	3	75%
b.	El desarrollo profesional de los docentes	1	25%	3	75%	0	0%
c.	La capacitación continua de los docentes	1	25%	3	75%	0	0%
d.	trabajo en equipo	0	0%	0	0%	4	100%
e.	Vivencia de valores institucionales y personales	0	0%	4	100%	0	0%
f.	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	2	50%	2	50%	0	0%
g.	Delegación de autoridades a los grupos de decisión	0	0%	0	0%	4	100%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

La administración y liderazgo del centro educativo promueve la administración y liderazgo del centro educativo el 100% manifiesta que nunca lo promueve, la excelencia académica y el trabajo en equipo, a veces el desarrollo profesional y capacitación continua, vivencia de valores institucionales, lo sostiene el 75% de los encuestados, la participación de los padres de familia es un evento que siempre se promueve quizá sea cuándo se necesita de la colaboración económica de los mismos, por lo que este aspecto se torna negativo ya que la participación de los padres en el establecimiento educativo debería ser siempre a todo nivel y ámbito.

En general estos aspectos pueden ser el camino a seguir en adelante pero para transformar estas características en aspectos positivos se debe hacer conciencia que el hacer las cosas a veces no garantiza la calidad educativa. La motivación podría ser uno de los aliados estratégicos en el momento de promover la excelencia educativa ya que capacitarse y estar al día en la aplicación de los nuevos métodos y técnicas educativas traerá eficiencia al servicio educativo.

Este aspecto entre positivo y negativo puede resultar el comodín para que la gestión liderazgo y valores entren en esta institución se quede en ella la transforme para el bien, y mejore el educativo que brinda en la localidad donde se desenvuelve.

TABLA No. 12.

HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN.

Orden	Se promueve	SIEMPRE		AVECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
a.	Son innatas	4	100%	0	0%	0	0%
b.	Se logra estudiando las teorías contemporáneas de liderazgo	0	0%	0		4	100%
c.	Se adquieren a partir de la experiencia	0	0%	4	100%	0	0%
d.	Se desarrollan con estudio en gerencia	0	0%	0	0%	4	100%
e.	Capacitación continua que combine la practica la teoría y la reflexión	0	0%	3	75%	1	25%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

Las habilidad de liderazgo que se requiere para dirigir una institución son innatas, que a veces se adquieren de la experiencia y que nunca se desarrollan estudiando gerencia educativa es la creencia del 100% de las personas encuestadas.

Esta percepción puede ser negativa puesto que las personas que dirigen la institución no cuentan con la posibilidad de adquirir habilidad de gerencia educativa por medio del conocimiento, y combinarla con la práctica, la información que poseen sobre este tema evidentemente no existe por lo que es negativo para la institución que los dirigentes piensen así de esa manera

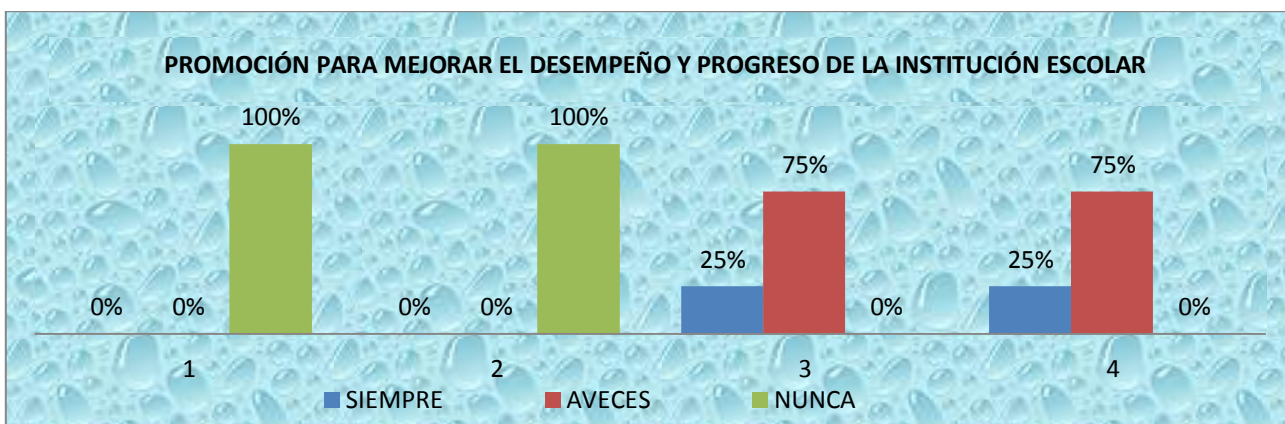
TABLA No.13.

PROMOCION PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR.

Orden	Se promueve	SIEMPRE		AVECES		NUNCA	
a.	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar	0	0%	0	0%	4	100%
b.	La disminución del número de estudiantes por aula.	0	0%	0	0%	4	100%
c.	La mejora de los mecanismos de control.	0	0%	0	0%	4	100%
d.	La existencia de ambientes cordiales de trabajo.	1	25%	3	75%	0	0%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

La promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar nunca usa la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referente para saber que les falta mejorar, si existe disminución del número de estudiantes por aula no lo pueden detectar y aunque no tienen con qué hacerlo, les hace falta el mecanismo de control, lo afirma el 100% de la población encuestada.

Quedando los ambientes de trabajo a veces cordiales, estos aspectos suman cosas negativas ya que afectan de forma directa al ambiente laboral de trabajo bajando el desempeño de actividades, corrección de las falencias, en definitiva el servicio educativo no es eficiente para el usuario ni para los que lo conforman.

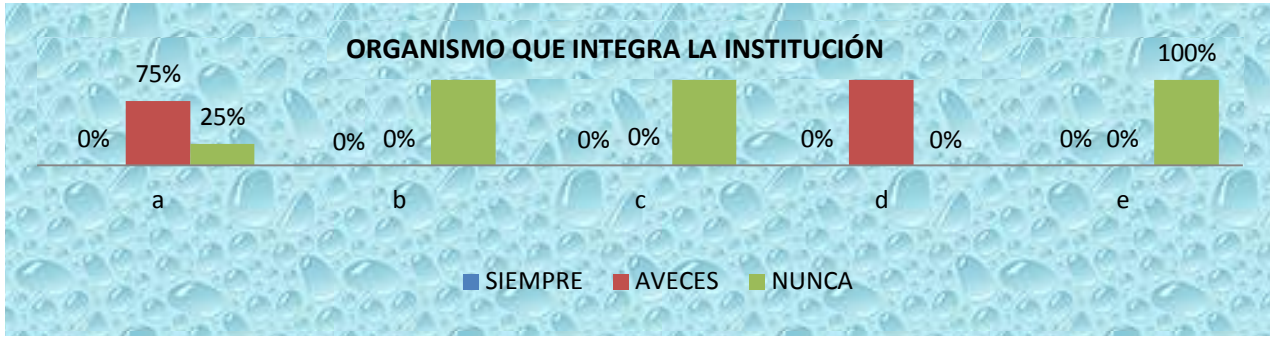
TABLA No. 14.

ORGANISMO QUE INTEGRA LA INSTITUCIÓN

Orden	Se promueve	SIEMPRE		AVECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
a.	De dirección (directora), Concejo escolar, Concejo Académico, etc.	0	0	3	75	1	25
b.	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	0	0	0	0	4	100
c.	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	0	0	0	0	4	100
d.	Técnica (departamentos, equipo, docente, etc.)	0	0	4	100	0	0

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

La institución debe contar con los organismos que le ayudarán a prestar el servicio educativo, por lo que a veces se promueve el concejo académico, y nunca el de gestión como comisión económica, secretaria o subdirector, de coordinación como son el jefe de estudios o coordinador y a veces el organismo docente todo ello lo dice el 100% de la población encuestada.

Esto es negativo dentro del centro educativo puesto que no existe los organismos que deben completar su estructura y ello puede ocasionar un peligro constante en la vida y en el normal desenvolvimiento de sus actividades

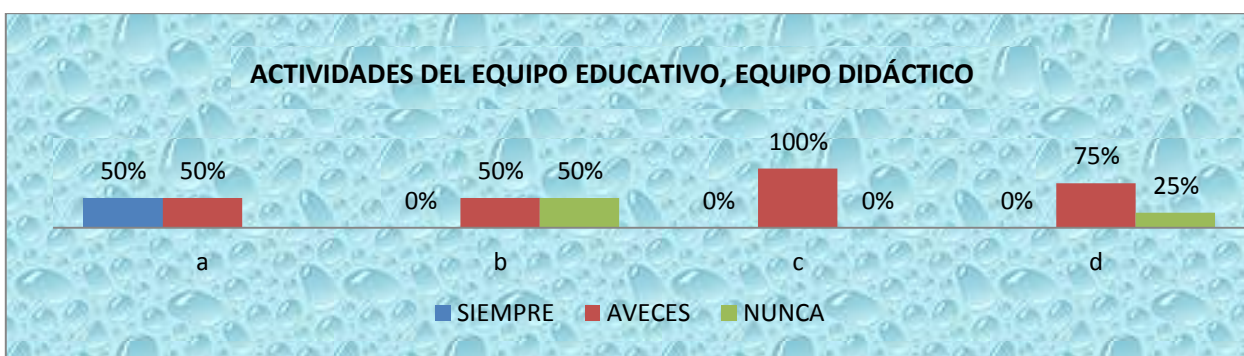
TABLA No. 15.

ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO, EQUIPO DIDÁCTICO

Orden	Se promueve	SIEMPRE		AVECES		NUNCA	
		F	%	f	%	F	%
a.	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento del grupo de alumnos	2	50%	2	50%	0	0%
b.	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	0	0%	2	50%	2	50%
c.	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos	0	0%	4	100%	0	0%
d.	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga los alumnos	0	0%	3	75%	1	25%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

Las actividades del equipo educativo a veces tratan de coordinar y establecer las medidas oportunas para resolver los conflictos, coordinar actividades de enseñanza y aprendizaje que se propondrá a los estudiantes junto con la evaluación y seguimiento dirigidos a los mismos.

Este aspecto puede ser negativo ya que al hacer las cosas a veces no traen ningún beneficio a la institución educativa por lo contrario se convierte en una falta palpable para los usuarios del servicio educativo.

TABLA No. 16.

LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES.

LOS DEPARTAMENTO DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES		Si		No	
Orden	Los departamentos se encargan de	f	%	f	%
a.	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia	3	75%	1	25%
b.	Formulas propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración del los proyectos, planes y programaciones de la institución	0	0%	4	100%
c.	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente	0	0%	4	100%
d.	Mantener actualizada la metodología	0	0%	4	100%
e.	Promover la investigación educativa y proponer actividades perfeccionamiento para sus miembros	0	0%	4	100%
f.	colaborar con el departamento de orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje	0	0%	4	100%

g.	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente los resultados obtenidos	0	0%	4	100%
h.	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo	0	0%	4	100%
i.	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas	0	0%	4	100%
j.	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología	0	0%	4	100%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

Los departamentos didácticos se deberán encarga de organizar, desarrollar, formular propuestas al equipo directivo referente a la elaboración del los proyectos, planes, programaciones de la institución en el área didáctica, mantener actualizados las metodologías, promover la investigación educativa, colaboración directa con el departamento de orientación, tareas inexistentes en este grupo de trabajo puesto que los encuestados sostienen que no existe las acciones antes mencionadas por parte del equipo didáctico.

Esto es perjudicial para la eficiencia en la prestación del servicio educativo, porque le impide el desarrollo de las enseñanzas y crecimiento de la institución educativa, a pesar de todo ello el 75% manifiesta que organiza y desarrolla las actividades propias referente a cada materia, pero es de felicitar que a pesar de las condiciones físicas del establecimiento son los profesores quienes buscan estar actualizados metodológicamente.

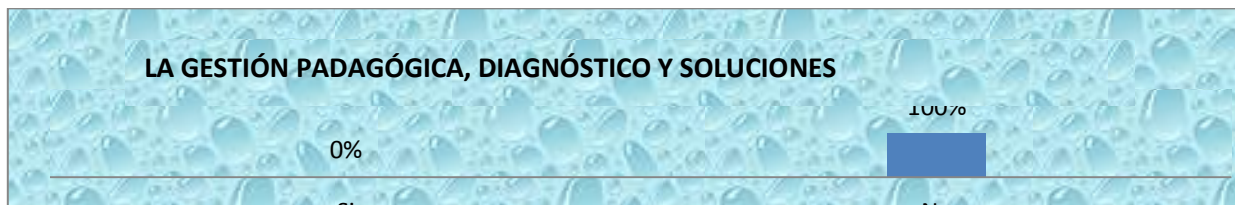
TABLA No. 17.

LA GESTIÓN PADAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES.

Orden	Acciones	SI		NO	
a.	la gestión pedagógica en el centro educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades da la comunidad y del entorno geográfico	0	0%	4	100%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

La gestión pedagógica en el centro educativo, no fomenta la producción de diagnósticos y no puede plantear soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades da la comunidad, del entorno geográfico lo dice el 100% de los encuestados la falta de gestión sigue siendo la presencia palpable en la realidad de este centro educativo.

La falta de conocimiento en esta área hace que sea un aspecto negativo y peligroso para la organización educativa falta de atención al usuario del servicio, además ello provocando retraso educativo.

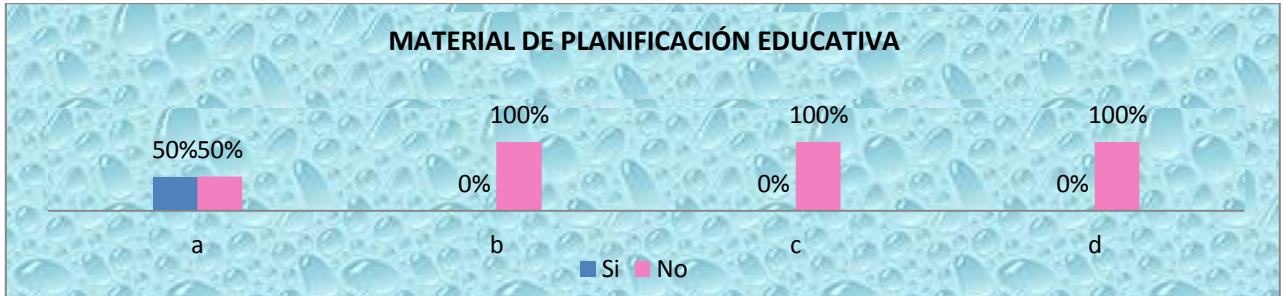
TABLA No. 18.

MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Orden	Material de planificación	SI		NO	
		f	%	f	%
a.	Reingeniería de procesos	2	50	2	50
b.	plan estratégico	0	0	4	100
c.	plan operativo anual	0	0	4	100
d.	proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes	0	0	4	100

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

El material de planificación educativa el 100% de personal dice que si ha existido reingeniería educacional la otra mitad del grupo sostiene que no hay ni hubo reingeniería tal vez los participante no tiene claro el significado de reingeniería por lo que las afirmaciones a la encuesta están divididas y no se puede determinar si existió o no.

El 100% de la población sostiene que no existe el plan operativo anual, el plan estratégico o proyectos dirigidos a docentes y directivos, los documentos curriculares son el gran ausente en la ejecución del proceso de enseñanza aprendizaje, elemento negativo para la gestión educativa.

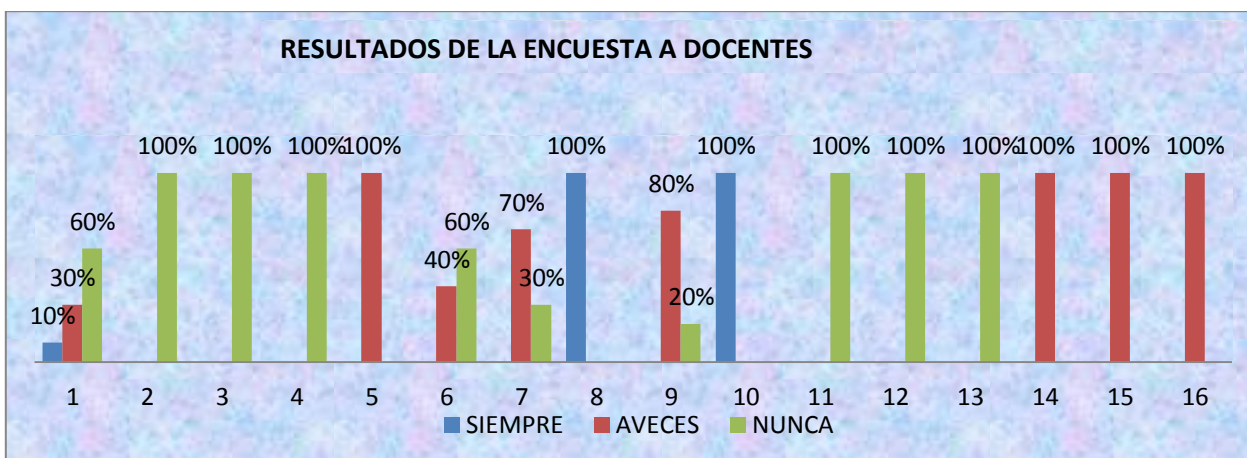
4.2.2. De los profesores

TABLA No. 19. RESULTADOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES.

Declaraciones	SIEMPRE		AVECES		NUNCA	
	f	%	f	%	f	%
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.	2	10%	6	30%	12	60%
2. El liderazgo en una unidad educativa esta intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio constante de transformar las formas habituales de la escolarización.	0	0%	0	0%	0	100%
3. La gerencia educativa, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico seguro y estimulan.	0	0%	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-consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo	0	0%	0	0%	20	100%
5. Resistencia o eceptismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.	0	0%	20	100%	0	0%
6. Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	0	0%	8	40%	12	60%
7. En el desarrollo de enseñanza aprendizaje los valores es el eje trasversal de la formación integral del estudiante.	0	0%	14	70%	6	30%
8. Resistencia de los compañeros o director/ rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	20	100%	0	0%	0	0%
9. Sentarse integrado en la escuela y entre compañeros.	0	0%	16	80%	4	20%
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	20	100%	0	0%	0	0%
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	0	0%	0	0%	20	100%
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por la Directora del centro educativo.	0	0%	0	0%	20	100%
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	0	0%	0	0%	20	100%
14. Los directivos mantienes liderazgo y gestión del área administrativa-financiera.	0	0%	20	100%	0	0%
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivos y socioculturales con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	0	0%	20	100%	0	0%
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	0	0%	20	100%	0	0%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

El rol del docente líder nunca se define como una persona que posee la actitud y la habilidad para cuestionar las órdenes existentes, promover la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro, invitar a la investigación a nivel educativo, provocando a veces la resistencia o falta de colaboración por parte de los padres cuándo se intenta nuevos métodos educativos.

El trabajo en equipo para tomar decisiones no existe lo sostiene el 100% tal vez motivación o búsqueda de innovación pedagógica ello dejan la evidencia al descubierto también que falta la estimulación hacia los padres para que los ambientes del entorno de la enseñanza aprendizaje sean mejores y de calidad.

No existe un ambiente o una motivación hacia la investigación, encontramos al 100% dentro de este ámbito no hay motivación para la investigación, no surgen ideas para el cambio y mejora no hay como solucionar los posibles problemas presentes en el ámbito educativo.

En cambio es evidente que los padres de familia están listo para trabajar al ver que a veces se muestran esquivos solo confirman la falta de información ya que el 100% dice que a veces está presente para trabajar.

Un 40% manifiesta que si existe concordancia a la hora de cambiar de metodología mientras que el 60% dice que no existe este acuerdo puede más bien puede ser que ese porcentaje que no se involucre tal vez esta desmotivado y desinformados.

La falta de compromiso y de hecho la no existencia de objetivos crea grandes falencias por parte del director hacia sus compañeros integrantes de la organización educativa y evidente mente la no identificación por parte de ellos como docentes con las decisiones adoptadas por parte de la dirigencia institucional.

La comunidad manifiesta que hay ética profesional a pesar de no existir gestión empresarial, a veces existe encuentros deportivos entre la trilogía educativa, el 100% manifiesta que no existe liderazgo, no hay participación por parte de los docentes en la toma de decisiones pero que ellas si dejan notar la práctica de valores.

4.2.3. De los estudiantes

TABLA No. 20.

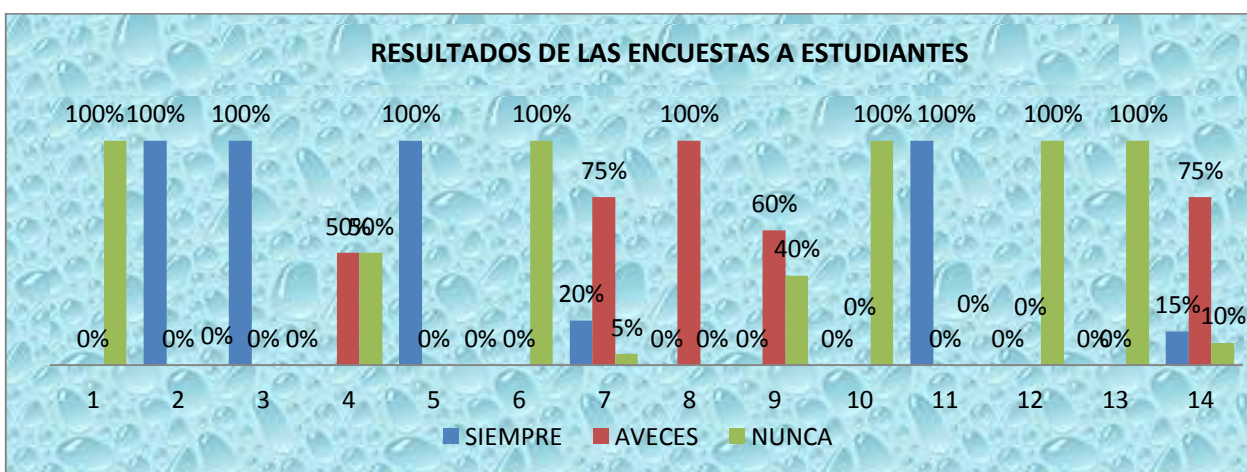
RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS A ESTUDIANTES.

Declaraciones	SIEMPRE		AVECES		NUNCA	
	F	%	f	%	f	%
1 El Director tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes	0	0%	0	0%	20	100%
2 Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes	20	100%	0	0%	0	0%
3 El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar	20	100%	0	0%	0	0%
4 Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	0	0%	10	50%	10	50%
5 En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	20	100%	0	0%	0	0%
6 Los docentes inician las clases con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y o comunitario	0	0%	0	0%	20	100%
7 El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	4	20%	15	75%	1	5%
8 Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	0	0%	20	100%	0	0%
9 Los docentes no se interesan por los problemas de los problemas de los estudiantes.	0	0%	12	60%	8	40%

10	En las clases se dan oportunidad para que los estudiantes expresen su opinión.	0	0%	0	0%	20	100%
11	Es el profesor quien decide qué se hace en esta clase.	20	100%	0	0%	0	0%
12	Se realiza trabajos en grupos, en equipo con instrucciones claras y participación del docente.	0	0%	0	0%	20	100%
13	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	0	0%	0	0%	20	100%
14	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	3	15%	15	75%	2	10%

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERONICA SALTOS CABADIANA



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

El director nunca tiene en cuenta las opiniones de los docentes ni de los estudiantes, los profesores inician clases sin una frases de motivación en valores, virtudes o actitudes, comporta mentales, no considerara el entorno familiar y comunitario, no hay una oportunidad para que los estudiantes expresen su opinión, lo dice el 100% de la población encuestada.

A veces hay la innovación metodológica en la hora clase se hace presente, se preocupan por los problemas de los estudiantes, lo manifiesta el 70%, rara vez llevan a cabo nuevas ideas en la hora clase lo afirma el 50%, siempre se espera que todos los alumnos actúen de igual manera, y que las autoridades hablan pero no escuchan. Estas características son negativas para el servicio educativo puesto que trunca el crecimiento de los usuarios, al no usar las nuevas tendencias en educación, la gestión si puede regular el cumplimiento del curriculum, incentivar a los actores educativos a mejorar por el bien estar de todos.

4.2.4. De los padres de familia

TABLA No. 21.

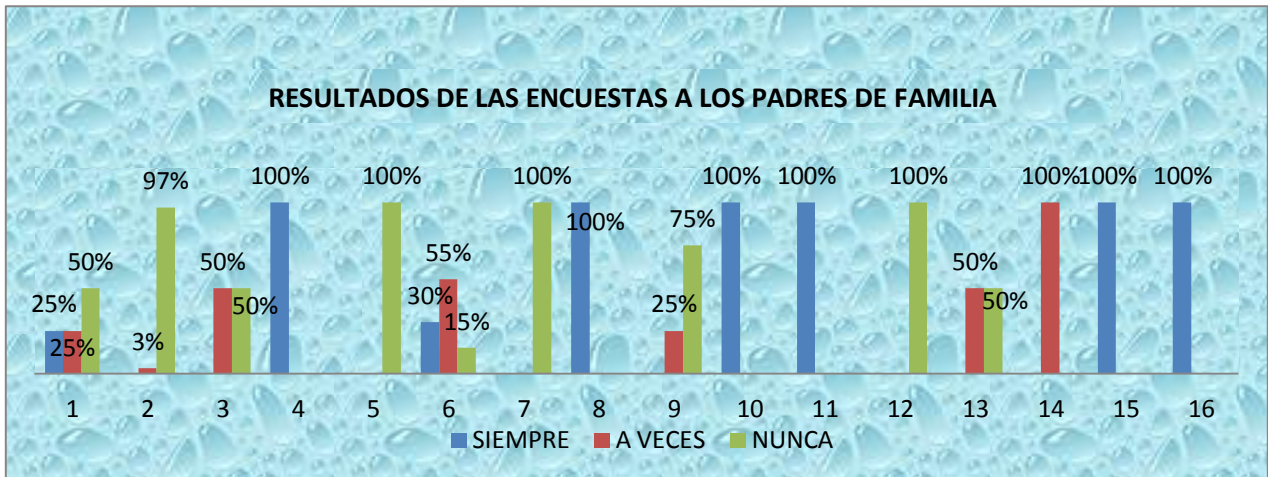
RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS A LOS PADRES DE FAMILIA.

Declaraciones	SIEMPRE		AVECES		NUNCA	
	f	%	f	%	f	%
1 El Director tiene en cuenta las opiniones de los estudiantes y padres de familia	0	25%	6	25%	12	50%
2 Las autoridades hablan con los padres de familia de los problemas estudiantiles	0	0%	1	3%	23	97%
3 La directora se preocupa del entorno social en es que se encuentra un estudiante.	0	0%	12	50%	12	50%
4 En la institución se espera que el padre de familia sea el que siempre sea el que colabore.	24	100%	0	0%	0	0%
5 Los docentes toman en cuenta las sugerencias que usted vierte sobre el enseñanza aprendizaje de sus hijos	0	0%	0	0%	24	100%
6 La dirección del plantel le invita a involucrarse y conocer los problemas del establecimiento para tomar posibles soluciones sobre el mismo.	8	30%	12	55%	4	15%
7 La escuela se preocupa por los problemas familiares que surgen en el camino.	0	0%	0	0%	24	100%
8 El director es quien dice que se hace en la institución.	24	100%	0	0%	0	0%
9 Se siente comprometido con las decisiones tomadas en la institución educativa.	0	0%	6	25%	18	75%
10 Las actividades son impuestas por la directora.	24	100%	0	0%	0	0%
11 Participa en encuentros deportivos con los maestros y alumnos en la institución.	24	100%	0	0%	0	0%
12 Se realiza trabajos en grupos de padres de familia, para el mejoramiento de la institución.	0	0%	0	0%	24	100%
13 Usted como padre de familia se siente parte de la institución educativa.	0	0%	12	50%	12	50%
14 La práctica de valores son el reflejo de la casa que su hijo de en la escuela a donde asiste su hijo regular mente.	0	0%	24	100%	0	0%
15 Los valores son fundamentales en la formación de sus hijos en práctica diaria, por lo que necesariamente deberán observar cómo se los aplica para aprenderlos.	24	100%	0	0%	0	0%

La dirección escolar le invitara a una reunión de trabajo una vez al mes para buscar caminos de mejora institucional como padre de familia asistirá.	24	100%	0	0%	0	0%
--	----	------	---	----	---	----

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

La Mayoría de padres de familia sostiene que no se cuenta con la opinión que ellos tengan para tal o cual decisión dentro el plantel educativo, Nunca las autoridades hablan con los padres de familia sobre los problemas que mantiene los estudiantes lo dice el 97% de padre, apenas el 3% dice que si existe este diálogo.

Sin embargo el tres por ciento es una luz ya para empezar a cambiar las cosas se podría decir que algo se está haciendo en el tema de diálogo con los padres, solo este nos garantiza la comprensión de muchísimos temas incluso la herramienta necesaria para solucionar varios problemas es el diálogo.

La falta de liderazgo se deja notar cuando la totalidad de los padres manifiesta que la escuela siempre espera que sean los padres por iniciativa propia de ellos los que colabores por el bien la institución.

El 100% manifiesta que las opiniones, sugerencias que ellos manifiestan no son validas ni tomados en cuenta por parte del cuerpo docente, es una realidad conocida por los padres de familia que son parte integral de esta organización educativa.

En este centro educativo hay gran potencial para que se pueda generar una gestión educativa exitosa los actores tienen y manifiestan el querer ayudar aun cuando desconocen por completo que son parte de esta organización.

Se evidencia que la dirección del centro educativo no está del todo mal pero podría estar mejor lo sostiene el 25% de la población de padres de familia, cabe el proverbio que dice:

“Si no sabes a dónde vas cualquier camino te conduce allí”

Proverbio del Corán

La vida nos muestra una gama grande caminos unos mas grandes otros más pequeños pero todos tienen un fin, si no se a donde debo dirigirme fácilmente me perderé porque creeré que a donde llegue era el destino final.

El trazo de una línea a seguir garantiza el poder llegar a la meta propuesta no es de coger las cosas y hacerlas porque si, se trata de tomar conciencia que cada acción genera una reacción un producto fruto de algo y para poder aprovechar esos parámetros se conduce la vida con objetivos, solo allí la organización educativa podrá salir y tener la eficiencia necesaria para prestar el servicio educativo.

MATRIZ No. 2

RESULTADO DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS.

Nro	Pregunta	Respuesta positiva	f	Respuesta Débil	f
1	¿Qué es la comunicación para Ud.?	Hablar con los demás	3	Lo que se hace en todo momento	1
2	¿En qué se diferencia la comunicación de la información?	La comunicación es dar a conocer todos los puntos de vista y lo que se desea alcanzar mientras que la información es una fracción de lo que se desea alcanzar	3	En nada ambas son lo mismo	1
3	¿La institución, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?			No al momento no se cuenta con ese documento ya que las autoridades educativas no han capacitado para que lo realicemos.	4
4	¿Cómo está organizado el profesorado de su institución?			La institución se organiza de acuerdo a los paralelos que existe, lo único con lo que se cuenta para algunos eventos es con la asignación de maestros.	4
5	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre el profesorado?	Conversaría con los docentes involucrados personalmente para saber que sucedió, darle la razón al que se la merezca	2	El que desee trabajar que no se ponga a pelear	2
6	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?			Saber expresarse, relacionarse, conocer la institución, manejar grupos de personas.	4
7	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?			El tipo de liderazgo que predomina en la dirección es de orden directa y los otros obedecen, en el personal docente es de conformismo si hay bien y si no también	4
8	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar la escuela?			la puntualidad y el respeto	

9	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	El respeto, es un valor que se practica siempre y por parte de los maestros la puntualidad	1	Los valores se demuestran todos los días y con el vivir diario	3
10	En el caso de existir antivalores, ¿cuáles son?			La falta de solidaridad, el Buen Ánimo, el Amor y Cariño.	4

MATRIZ No. 3

MATRIZ DE PROBLEMATICAS

Problemas observados	Causa	Efecto
FALTA VISIÓN INSTITUCIONAL	• Desconocimiento de la visión	• Crecimiento desorganizado de la institución
	• Falta de crear una meta de llegada, trabajar sin un objetivo claro y preciso	• Trabajo sin esfuerzo, monótono y rutinario
FALTA MISIÓN INSTITUCIONAL	• No contar con la razón escrita por la cual se está prestando el servicio educativo	• Desmotivación por parte de las personas que prestan el servicio educativo.
	• El desconocimiento de la importancia de la misión.	• No saber para que trabajan.
	• No contar con las herramientas necesarias para desarrollar nuevas técnicas educativas	• No se aplican los nuevos procedimientos académicos.
FALTA DE PEI	• Falta de información sobre cómo construir el PEI	• No tener un rumbo fijo.
	• Poco apoyo gubernamental	• Falta visión y misión institucional
	• Inexistencia de capacitación a directores	• Vulnerabilidad jurídica
	• Falta nombramientos de directores	• No hay objetivos claros
	• Falta de regulaciones legales	• Incumplimiento a los acuerdos educativos.
	• Incumplimiento de un mandato legal	• Aprovechamiento de los recursos
	• Falta de compromiso profesional	• Inasistencia de grupos de trabajo.
FALTA POA INSTITUCIONAL	Detectar pequeños problemas	• Mini proyectos sin trabajarse cada año
	• Falta de dominio del conocimiento sobre qué tipo de documentos deberán estar en la institución.	• Falta de conocimiento de los documentos curriculares necesarios
FALTA DEL CÓDIGO DE ÉTICA	• Desconocimiento de que este tipo de documentos facilitara la conducción y dirección del centro educativo. • Autoritarismo	• Documento que busca el bien común • Documentar la práctica correcta de los valores
	• Falta de compromiso entre compañeros • Uso inadecuado de los derechos como docente, director, alumno padre de familia	• Falta de un ambiente homogéneo y de igualdad • Falta de conocimiento de los deberes y atribuciones.

FUENTE: ENCUESTA DIRECTA AL PERSONAL DIRECTIVO.

AUTORA: RAQUEL VERÓNICA SALTOS CABADIANA

5. DISCUSIÓN

El conocimiento ha demostrado que si se puede formar líderes a pesar de tener ciertas características propias que a la hora de desenvolverse como líder servirán como herramientas que pulirían ese diamante en bruto para convertirla en una verdadera joya.

La experiencia es importante, pero no es el que garantiza el éxito, la práctica de valores desde una temprana edad, con educación y con la experiencia serán los comodines perfectos para dirigir o ser el gerente de una institución educativa.

Aun cuando existen varias formas de enunciar el liderazgo me concentrare en manifestar que el es el responsable de cómo el proceso de influir en los demás para alcanzar metas comunes, como por ejemplo al momento de organizar los equipos de trabajo en centro educativo, pero como podemos observar en las encuestas el 75% de la población de los directivos manifiestan que los trabajos son por individual.

Gracias a la ciencia sabemos que ser líder aparte de ser un arte es una ciencia que el que desee puede aprender o a desarrollar de mejor manera el arte que posee, o a tener el pleno conocimiento de esta ciencia, ella permitirá desarrollar la habilidad de percibir los problemas de construir una gama de posibles soluciones luchar por un objetivo en común.

El conocimiento dentro de la vida práctica genera confianza y un clima agradable para los seguidores y las personas que conforman el ambiente educacional u organizacional, van de la mano la reflexión, organización y ejecución de planes educativos, por parte del gerente educacional.

La gerencia requiere de varios componentes pero el más importante es aquel que interactúa con el talento humano puesto que de ellos dependerá los resultados obtenidos en la institución, y el tiempo que se emplea en ella lo manifiesta el 100% de las personas encuestadas.

En este caso en la investigación realizada se evidencia que existe dirección control total o concentración del poder en una sola persona como lo observamos en la tabla No. 9 en la cual el 100% manifiesta que no existe conceso a la hora de tomar decisiones y este fenómeno es conocido por los integrantes de la institución educativa dando como resultado estancar el crecimiento de la institución educativa.

La administración y liderazgo como lo sostiene Chiavetano “es activo, consultivo y orientador” cuándo planteamos la pregunta acerca de si promueve la excelencia académica observamos que el 75% dice que nunca, en el trabajo en equipo de igual forma lo sostiene el 100% entonces se determina que no algo no está funcionando bien en el liderazgo, valores y práctica gerencial.

Como lo dice el diccionario de la real academia de la lengua española en su significado de líder “ejercicio de sus actividades” entendemos entonces que un ejercicio es una repetición continua de actividades de cosas que involucran al cuerpo humano en la ejecución de ciertas acciones, dentro de las actividades se pregunta a los encuestados si las habilidades que se requieren para dirigir una institución son innatas, manifiesta que siempre, que se logran estudiando las teorías contemporáneas de liderazgo y gerencia nunca lo sostiene el 100%.

La gestión educativa deberá hacer lo que dice María González “Gestión educativa integra un mosaico de teorías y modelos que, ya desde sus orígenes, han contribuido notablemente al desarrollo de las organizaciones modernas. Constituye una macro-teoría que ha ido asimilando en su seno aportaciones de varios científicos.”

Dentro del centro educativo se promueve el uso de la información del desempeño de docentes, estudiantes, se toma en cuenta la disminución de estudiantes por aula, los encuestados manifiestan que nunca por lo que se recomienda que se debe fortalecer la Gestión, Liderazgo y Valores institucionales a través de los documentos curriculares que se detallan en la propuesta de este trabajo investigativo.

Todo centro escolar deberá cumplir con lo dispuesto en la constitución ecuatoriana en dónde dice que “el sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de las capacidades y potencialidades individuales y colectivas” el gerente educativo tiene un reto de peso en esta disposición legal para buscar estrategias de desarrollo no solo individual sino colectivo también.

Por lo que buscando medir este evento se plantea las siguientes interrogantes los organismos que integran la institución promueven la dirección, concejo escolar, concejo académico, en el ámbito de gestión la secretaria, subdirector, comisión económica, de coordinación jefes de estudio, coordinadores, de la parte técnica departamentos, equipo, docentes.

En un 75% si promueve el desarrollo de las capacidades de dirección institucional, pero de gestión y coordinación nunca lo manifiesta el 100% de los encuestados, por lo tanto al final de este trabajo se plantea el fortalecimiento de la gestión a través de la creación de los documentos curriculares en los cuáles se desarrollara la competencia de cada estamento o departamento de la organización educativa, para cumplir con el mandato institucional.

Todo ello puede ir mejorando con el conocimiento de la práctica educativa, la gestión es el instrumento necesario para mencionada acción, mediante la documentación se puede ir fortaleciendo los pilares para que el futuro toda la organización educativa, pueda crecer como un edificio majestuoso sin ningún problema grave de estructura, pero cuando estos cimientos no existen, aun cuando soñemos lejos no serán posible cumplir y lograr ese objetivo por muy bueno que este sea.

Contar con la buena disposición por parte de los integrantes es uno de los retos más difíciles por el tema de la propia naturaleza humana, sin embargo en las encuestas se evidencia que los padres si están dispuestos a colaborar con la institución aun cuando ellos creen que no forman parte de la misma.

El estado ecuatoriano en la constitución es quién garantiza que todos los ecuatorianos tenemos derecho a la educación a nivel nacional, sin embargo es este mismo sistema él que a puesto obstáculos en el cumplimiento de este mandato porque antes de otorgar la creación de un establecimiento escolar debe primero capacitar al personal para los posibles problemas que estos puedan ocasionar.

Quienes van a la dirección de dichos establecimientos, deben ser personas que no tengan otra responsabilidad adyacente como lo es el de ser profesor de grado, solo allí se podrá exigir gestión educativa en la localidad o centro educativo.

Ser el gestor de la gerencia educativa es manejar un carácter moldeable de amabilidad, la disponibilidad de hacerlo tener cariño y mente de servicio, requiere de saber compartir responsabilidades, problemas y buscar soluciones en conjunto o en grupos de trabajo, rompiendo el esquema que hasta hoy ha sido establecido, que es el que manifiesta el trabajo individual, esto se observa en la tabla No 11 en el literal C en donde se pone de enunciado el trabajo individual, al cual todos los encuestados lo apoyan.

Allí el clima laboral será de buena onda contagiará a los demás de un ánimo de trabajo y de respeto absoluto, hacia los demás según lo que manifiesta el contenido científico el conocimiento hace que el ser humano posea más humildad y comparta con los demás actores educativos.

Para que el centro del servicio educativo sea eficiente, debe existir la presencia de un líder con el carisma propio que lo identifica debe compartir los mismos objetivos por las cosas a realizarse compartido la innovación curricular y pedagógica, es de exclusiva responsabilidad de los directivos hacer que los estudiantes sean tratados como personas con respeto, cariño y eficiencia escolar no se puede permitir aglomeración del estudiantado en una aula escolar bajo ninguna circunstancia esto nos solo es falta de gestión sino también falta de ética profesional.

Dentro de las responsabilidades de la comisión pedagógicas falta el promover la investigación científica se evidencia que casi la totalidad del personal docente no investiga esto grave porque si no se investiga no se detecta el monitoreo de estas actividades puede servir como referente investigativo todos buscando el mismo fin que es el de perfeccionar el servicio educativo inclusive puede evidenciar algún otro acontecimiento que tenga relación directa con el entorno social que la conforman.

La investigación es importante porque nos podrían conducir a encontrar el nacimiento de nuevas aplicaciones o innovaciones técnicas, pedagógicas, participación grupal para el efecto de mejorar la entrega del servicio educativo, el ser humano es un enigma en descubrimiento por lo que los valores se enseñan con la práctica no de ciencia y conocimiento sino de hábito, participación y vivencia diaria.

La entrevista evidencia la confusión entre comunicación e información es una confusión de conceptos o determinar los verdaderos valores que cada uno de ellos tienen, a pesar de ser manejadas a diario solo falta un poquito más de atención a lo que cada uno utiliza en el actuar diario.

En la tabla No 19 en el literal 16 se pregunta que si predominan los valores en la toma de decisiones y la totalidad de los encuestados manifiestan que a veces. Decir la verdad a las personas que conforman esta organización es una acción ética ya que con ella los integrantes se pondrán a pensar en lo que se ha obtenido fruto de la investigación y su propia ética les

permitirá cambiar de rumbo o más bien establecer un rumbo a perseguir a lo largo de esta vida organizacional.

Aquí nace la propuesta de que capten la visión y misión del centro educativo para que sepan cual es el camino que deben seguir y hacia donde deben dirigirse, tomando como punto de partida los valores universales para el bien y adelanto de todos.

Los seres humanos somos transeúntes por esta vida pero las acciones sobre todo aquellas en las organizaciones educativas quedarán no solamente en el corazón y formación de los estudiantes que en ese momento usaron el servicio sino en todas las generaciones futuras que probablemente serán parte de la organización educativa en la sociedad que forma parte de la vida activa de toda la comunidad.

El líder se define como “Persona o equipo que va a la cabeza de una competición deportiva” por lo tanto la gerencia no solo puede centrarse a la transmisión del conocimiento por medio de la enseñanza aprendizaje, si no que a demás deberá buscar la actividad física que esta acción humana.

El rol del docente se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes, lo manifiesta el 60%, el liderazgo en una unidad educativa esta intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y cambio, proviene en los padres y representantes la importancia de brindar ambientes de aprendizaje agradable, armónico seguro y estimulante, sostiene el 100% de la población encuestada.

El promover a los padres, incentivar a la investigación, desconocer que es liderazgo, no estar comprometido con las decisiones educativas, son aspectos de real preocupación, puesto que según los docentes creen que la actividad del líder no es de innovación y de búsqueda del bien estar educativo, y esa no es la realidad si no por lo contrario el líder es el responsable y la persona que busca todas estas mejoras educativas.

Quizá las respuestas obedezcan a una sola situación, es que el personal docente desconoce que la institución educativa debe contar con una serie de elementos que les permitirá desarrollar una serie de actividades educativas, las mismas que deberán estar documentadas, por lo que en este estudio se plantea fortalecer la gestión, liderazgo y valores dentro de la comunidad educativa “Libertador Simón Bolívar”.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

Al desarrollar la capacidad de gestión y con el análisis de la información recolectada dentro de la institución educativa se puede concluir con que no existe gestión liderazgo y valores en la práctica gerencial del centro educativo.

Se llega a esta afirmación luego de haber solicitado los diferentes documentos curriculares con los que debería contar la institución, y que hasta el momento en el que se desarrolla la investigación no los tiene, por lo que es importante dar información adecuada y explicar a la señora directora cuales son y qué función específica tiene cada documento que le falta.

En el desarrollo de las competencias a través de la ejecución de los proyectos, de Gestión Liderazgo y Valores están ausentes no hay una forma, ordenada, de almacenar, administrar y dirigir las actividades educativas en la escuela fiscal mixta Libertador Simón Bolívar, por lo que se propone crear los documentos curriculares a través de la Misión, Visión y Código de Convivencia institucional, inicialmente para el bienestar educativo.

En pleno siglo XXI un líder no se debe limitar a conformarse, con estar al frente de un grupo humano, sino mas bien, se debe buscar los mecanismos, para incentivar a los demás miembros a un cambio de actitud, a ver que la institución no es un mundo muerto, a ver que esa institución es parte de su propia vida y existencia, que con el apoyo de todos los actores podemos seguir hacia el frente y llegar a conquistar cumbres muy altas; sueños que a muchos les parecerían imposibles, pero que se los puede conquistar con una correcta y adecuada conducción y construcción del centro educativo.

El ser humano siempre tiene un punto de entendimiento y comprensión hay que buscarlo y desarrollarlo para que se pueda crecer no solo como persona sino también como profesional del ramo, como padre, madre, esposa e hija esas son las múltiples posibilidades que existen cuando el conocimiento llega a la vida, y el líder deberá ir las fomentando paulatinamente dentro del campo escolar con los varios miembros de la institución educativa.

El ambiente debe ser de camaradería de amistad, entre los compañeros, se debe tratar con respeto y colaboración, hacia la autoridad del plantel debe existir confianza, seguridad y respeto, la práctica de valores humanos es muy importante en esta convivencia puesto que de

ellos dependerá los resultados obtenidos, la ética personal y profesional que cada uno posee a debe aportar al crecimiento de la institución tanto física como intelectualmente.

Como miembro activo de esta organización tengo la obligación ética el valor de prestar compartir, el conocimiento que fue adquirido en el lapso de esta formación profesional para que todos aquellos que deseen superarse se embarquen en esta aventura de mejora y servicio a la comunidad educativa.

La asesoría de cómo se construye y para qué sirve cada documento curricular es mi compromiso personal, para el establecimiento en el cual me desenvuelvo como para cualquier otro que lo solicite.

Ya se ha manifestado que el ser humano es un ser que aprende a todo momento es hora de poner en práctica esa afirmación, de contagiar de buen ánimo a todos los miembros del establecimiento que a su vez son capaces de aprender, cambiar y mejorar no solo por el bien común sino principalmente por el bien propio.

El ser humano solo puede brindar lo que posee no lo que no tiene entonces es un duro reto hacerlo, adquirir la habilidad para luego transmitirla tanto en la práctica como en la teoría, aceptar la responsabilidad de ser parte de un grupo que deberá tomar decisiones en el momento que se le requiera uno de los retos principales dentro de la gestión educativa.

Luego del análisis de la capacidad de gestión puedo decir que quien siembra un semilla deberá hacer producir muchas más pero ello se logra solo con trabajo, constancia, esfuerzo y ejemplo, durante toda la acción educativa.

Para lograr esta afirmación se debe crecer en forma ordenada y documentada puesto que plasmar la Misión y Visión es de vital importancia para que todos los actores educativos sepan hacia donde deberán centrar sus esfuerzos desde el lugar que tienen como miembros de la institución educativa.

El clima de armonía y camaradería se va fortaleciendo a lo largo del trabajo docente por lo que es de vital importancia realizar el Código de Convivencia para que todos y todas las personas que son parte de la institución conozcan, desarrollen sus deberes y gocen de sus derechos, con total tranquilidad y conociendo y disfrutando de los mismos.

En el centro educativo en investigación existe profesional titulado, por lo tanto si es posible usarlos como recurso para la construcción de la Misión Visión y Código de Convivencia, lo que se deberá realizar es un motivación y entrega de información adecuada, concreta y precisa de lo que son y la función que cumplen los documentos curriculares, de los cuales carece en este momento.

Involucrar a los actores educativos para que realicen de manera comprometida los talleres que se tendrán en la construcción de la Misión Visión y Código de Convivencia , para que puedan plasmar las expectativas que tengan en relación a otro actor educativo basándose dentro de la ley, para que además conozcan cuáles son sus deberes y que es lo que le respalda por pertenecer a la institución educativa Libertado Simón Bolívar.

Cuando alguien se acerca a la institución educativa y solicita cualquier documento curricular este deberá ser entregado por parte de la autoridad del mismo puesto que todos los documentos curriculares son de dominio público es mas deberían estar expuestos en lugares de fácil acceso para todos podría ser en una página web que pertenezca a la institución educativa.

El gobierno no atiende de forma oportuna y meticulosa a los centros educativos rurales por lo que es importante que los docentes de la institución educativa busquen información y formación, entre compañeros de otros lugares, en los cuales ya existan los documentos curriculares pertinentes y necesarios para el adecuado funcionamiento de la institución.

La Misión y Visión deben estar expuestas en lugares visibles para que todos los miembros las puedan apreciar y recordar porque y par que está allí en esa institución educativa, puedan así interiorizar como, de qué forma ellos pueden aportar para el logro de lo que están leyendo.

La educación en cuanto a currículo es igual pero en la esencia del establecimiento la clase de personas que forman parte de ella es lo que la diferencia de las demás instituciones educativas quizá sea ese el señuelo para atraer más estudiantes, que se sientan identificados con la visión que esta ofertando el centro educativo.

La distancia geográfica, las limitaciones de tecnología de ninguna manera serán los obstáculos par que en este nuevo período lectivo se construya de forma oportuna, organiza y con todos los actores educativos la Misión, Visión y Código de Convivencia.

7. PROPUESTA DE MEJORA

1. Título de la propuesta.

FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES EDUCATIVOS A TRAVÉS DE LOS DOCUMENTOS INSTITUCIONALES QUE ORIENTEN A MANTENER UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD Y CALIDEZ EN LA ESCUELA FISCAL MIXTA “LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR” DEL CANTÓN PUERTO QUITO DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA.

Justificación

La investigación tiene la intención de crear mejores oportunidades educativas al mismo nivel que lo vienen haciendo en las grandes ciudades, conquistar el corazón de todos los actores educativos de la Escuela Fiscal Mixta “Libertador Simón Bolívar” para que se entusiasmen con esta idea, para guiar la acción institucional, que sepan que es responsabilidad de todos los actores educativos, que es posible hacerlo si en conjunto se lo proponen y luchan por ese nuevo horizonte.

La condición humana permite que todo cambio sea posible, real y práctico solo las personas han transformado su propia existencia, en otras palabras el ser humano es libre de dar y recibir como se evidencia en las acciones que a diario suceden, por la misma razón se debe dar respuestas de sus omisiones sean ellas voluntarias o involuntarias.

Está en nuestras manos continuar con esta nueva oportunidad, la necesidad de dar respuestas a la ausencia latente de los documentos institucionales, que demanda la escuela en investigación, para que la misma pueda estar a la altura de los otros centros educativos.

En este punto no se trata de juzgar a nadie sino de actuar en las tres dimensiones como son las de la gerencia, liderazgo y práctica de valores en todos los niveles educacionales.

Benjamín Franklin dejó un legado en su frase “**Dime y lo olvido, enséñame y lo recuerdo, involúcrame y lo aprendo**”, es lo que se busca involucrar a los y las docentes, estudiantes y padres de familia del centro educativo para, crear los documentos de gestión educativa, y que la

institución tenga un horizonte que seguir y con ella conocer cual la misión y visión que identificara en todo lugar a la organización educativa.

Primero se debe trabajar en la motivación del personal docente, y el área administrativa para comprender la verdadera utilidad de los documentos gerenciales, de los cuales carece la organización en este momento, para poder brindar una eficiente y cálida prestación del servicio educativo.

Objetivos de la propuesta

Objetivo General.

Desarrollar y fortalecer el clima institucional a través de la Misión, Visión y Código de Convivencia para que regulen las acciones educativas, donde la integración e interacción permita tener un servicio educativo de calidad con calidez.

Objetivos específicos.

- ❖ Capacitar sobre todos los documentos curriculares que toda institución debe tener, motivarles para empezar su elaboración, para que estén al servicio de la institución educativa en investigación.
- ❖ Incluir la práctica de valores en la Misión y Visión Institucional.
- ❖ Incentivar al cumplimiento del Código de Convivencia en todos los niveles de la organización educativa como regulador de la vida institucional.
- ❖ Desarrollar competencias que estén enmarcadas dentro de los valores universales al servicio de la Institución educativa por medio de la aplicación del Código de Convivencia y respeto a él como documento rector de las acciones institucionales.

- ❖ Incluir a los grupos de trabajo en las diferentes áreas de la gestión educativa, para que monitoreen la aplicación del código de convivencia.

Actividades

1. Reunir a los actores educativos para que haya motivación por parte de un representante de alguna ONG.
2. Informar y capacitar a la comunidad educativa sobre los documentos curriculares necesarios para que la institución educativa siga prestando el servicio con calidad y calidez.
3. Talleres, de formación de grupos con docentes, estudiantes y padres de familia para crear la Misión y Visión, y otro grupo para la elaboración Código de Convivencia basándose en la ley de educación y en el Código de la Niñez y Adolescencia,
4. Hacer una exposición del trabajo avanzado, informar cual es la función de cada uno y delegar responsabilidad directa para su ejecución y supervisión.
5. Socializar y llegar a un consenso de la Misión, Visión y Código de Convivencia
6. Invitar a la supervisión de la UTE Nro 10 para que participe de la exposición del trabajo concluido en relación a la Misión, Visión y Código de Convivencia, para que los documentos curriculares sean aceptados y legalizados, formar parte de la organización educativa como un horizonte hacia donde se dirigirá de allí en adelante, como una luz que conducirá las acciones del presente y futuro.
7. Publicar la Misión y Visión en medios impresos y de forma estratégicas para que todos los actores educativos la conozcan y puedan acceder a ella, con la aplicación en sus funciones diarias.
8. Reproducir trípticos con la Misión, Visión y Código de Convivencia para repartir estratégicamente a los actores educativos, para que todos y cada uno de ellos lo analice lo cumpla y este vigilante de hacerlo cumplir, entendiendo que el documento servirá de juez en las actividades que allí se desarrollen, a partir de su aprobación y legalización.
9. Pegar carteles con la Misión y Visión institucional en zonas claves del plantel educativo.

Localización y Cobertura Espacial

La escuela se encuentra al noroccidente de la provincia de Pichincha, forma parte del cantón Puerto Quito uno de los cantones más jóvenes de mencionada provincia, el recinto esta a una hora y media de camino de la cabecera cantonal.

Cuenta con la presencia de varias empresas que son las responsables del crecimiento económico de la localidad, pero que casi no interviene en el adelanto de la escuela, existen 5 empresas en la localidad pero solo una de ellas apoya a la institución educativa, con capacitación y una pequeña remuneración económica a dos profesores bonificados.

Es una zona en conflicto limítrofe entre las provincias de Esmeraldas y Pichincha siendo esta última la que más inversión social gubernamental cantonal y provincial ha tenido en los últimos años, sin embargo

Población Objetiva

Los profesores de 20 en total 13 son entre licenciados y tecnólogos el restante son bachilleres, el 85% viven en la localidad, los padres de familia que son empleados directos de las empresas aledañas mostrando interés por la educación de sus hijos, los estudiantes 580 actualmente, divididos en dos paralelos, para cada año de educación básica.

Los alumnos que en su mayoría pertenecen a la localidad y en un pequeño porcentaje a los recintos aledaños al establecimiento educativo, para que se les atienda en la demanda del servicio que ellos necesitan y al que tienen derecho como lo dice la constitución ecuatoriana.

Los aliados estratégicos en esta población serían las autoridades educativas, la dirección provincial de Pichincha, los supervisores, las empresas que forman parte de la localidad, el gobierno seccional del cantón.

Para la realización de la propuesta se necesitará contar con el recurso humano que está comprendido entre profesores, directora, alumnos, padres, y representantes tanto empresariales como de las organizaciones gubernamentales, materiales como son suministros de oficina para documentar el trabajo.

Sostenibilidad de la propuesta

Humano la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa tanto externos como internos, las primeras autoridades educativas zonales y provinciales.

Tecnológico uso de los recursos tecnológicos para la documentación del material a trabajarse, como es el internet.

Materiales útiles de oficina que me permitirán documentar los documentos curriculares mediante la Misión y Visión Institucional, incluso luego para la difusión del material elaborado.

Físico las instalaciones del centro educativo en todo momento, un aula que permita la aplicación de la estrategia de trabajo para la sociabilización de la Misión, Visión y Código de Convivencia Institucional.

Presupuesto

Financiamiento total de la propuesta 605 dólares

Hojas de papel con formato A4	\$ 15,00
Impresión de los documentos elaborados	\$ 100,00
Refrigerios para los talleres	\$ 100,00
Viáticos y almuerzo al colaborador de la ONG que motiva el desarrollo de los documentos curriculares, como son la Misión, Visión y Código de Convivencia.	\$ 60,00
Impresión de los trípticos para la difusión de la información elaborada	\$ 300,00
Impresión de los carteles que contienen la Misión y Visión.	\$ 30,00
TOTAL	\$ 605,00

Cronograma

ACTIVIDADES QUE SE DEBERÁN REALIZÁR EN EL PERIODO LECTIVO 2012- 2013.

ACTIVIDADES	ABRIL				MAYO				JUNIO			
	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4
1 Reunir a los actores educativos para que haya motivación por parte de un representante de alguna ONG.			X									
2 Informar y capacitar a la comunidad educativa sobre los documentos curriculares necesarios para que la institución educativa siga prestando el servicio con calidad y calidez.				X								

3	Talleres, de formación de grupos para crear la Misión y Visión, y otro grupo para la elaboración Código de Convivencia basándose en la ley de educación y en el Código de la Niñez y Adolescencia.						X	X	X	X		X	X
---	--	--	--	--	--	--	---	---	---	---	--	---	---

ACTIVIDADES		JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
		SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4	SEMANA 1	SEMANA 2	SEMANA 3	SEMANA 4
4	Hacer una exposición del trabajo avanzado, informar cual es la función de cada uno y delegar responsabilidad directa para su ejecución y supervisión.	X		X	X								
5	Sociabilizar y llegar a un consenso de la Misión, Visión y Código de Convivencia					X	X						
6	Invitar a la supervisión de la UTE Nro 10 para que participe de la exposición del trabajo concluido en relación a la Misión, Visión y Código de Convivencia, para que los documentos curriculares sean aceptados y legalizados, formando parte de la organización educativa como un horizonte hacia donde se dirigirá de allí en adelante, como una luz que conducirá las acciones del presente y futuro.								X				
7	Publicar la Misión y Visión en medios impresos y de forma estratégicas para que todos los actores educativos la conozcan y puedan acceder a ella, con la aplicación en sus funciones diarias.									X	X		
8	Reproducir trípticos con la Misión, Visión y Código de Convivencia para repartir estratégicamente a los actores educativos, para que todos y cada uno de ellos lo analice lo cumpla y este vigilante de hacerlo cumplir, entendiendo que el documento servirá de juez en las actividades que allí se desarrollen, a partir de su aprobación y legalización.											X	X
9	Pegar carteles con la Misión y Visión institucional en zonas claves del plantel educativo.												X

Dos horas diarias de trabajo o más si el tema a si lo amerita, en el caso de algún inconveniente en el tiempo queda el siguiente trimestre, como recurso disponible y tener el trabajo listo para el siguiente año lectivo, con sus respectivos permisos de ley.

8. BIBLIOGRAFÍA

1. ÁLVAREZ. M., 1998., El Equipo Directivo: Recursos Técnicos De Gestión., España., Editorial Popular.
2. AMPUERO Ana María, BARBOSA, José et al., 2004 Ética Para Todos., Quito., Edit. León Roldós A., Ariel.
3. BALMES, Jaime., Tratado General de Ética para Todos, Coord., Quito., Editorial León Roldós A. Ariel.
4. BARRON. Carlos., 2002., Guía de Estudio Éticos., México., Pearson Educación.1 Edición.,
5. CANTISANI.R. María. I., 2000., Sistemas de Planeación para Instituciones Educativas., México., Editorial Trillas, S.A.
6. CARPIO.D. Rosa., Diccionario y Guías Sobre Educación., Perú., Editorial San Marcos.
7. CASADO, José Manuel., 2000., El Directivo del siglo XXI., Barcelona., Ediciones Gestión S.A.
8. CASADO, José Manuel., 2000., El Directivo del siglo XXI., Barcelona., Ediciones Gestión S.A.
9. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR., Corporación de Estudio y Publicaciones del año 2011.
10. CHIAVENATO, A., 2007. , Administración de Recursos Humanos., Colombia., Editorial McGraw Hill
11. CHIAVETANO, Idalberto., 2001., Administración: Teoría Proceso y Práctica., Bogotá., Editorial McHill.

12. CHIAVETANO. Idalberto., 2000., Administración Teoría Proceso y Práctica, Bogotá., McGraw-Hill Interamericana, S.A.
13. CORREA., J. Carlos 2010. , Liderazgo Valores y Educación., primera edición. Loja Ecuador
14. CHAVARRÍA OLARTE MARCELA, 2004., Educación en un Mundo Globalizado: retos y tendencias del proceso educativo., México., Editorial Trillas, S.A. pp. 58.
15. DAFT Richard L. 2005. La Experiencia del Liderazgo, Santa Fe de Bogotá., 3a edición., McGraw – Hill.
16. ESCOBAR. V. Gustavo., 2000., Ética., México., McGraw-Hill.4ta Edición.
17. FERNANDEZ. Joel., 1994., Ética De Las Profesiones., Madrid., Editorial Sal Tarrea.
18. FERNÁNDEZ., Evaristo. M., 2001., Gestión de Instituciones 17.-
19. Educativas Inteligentes., Madrid: McGraw Hill., Interamericana de España.
20. Gestión Estratégica para Instituciones MANES, Juan M. 2da Edición.
21. GISPERT. Carlos., Manual de la Educación., Perú., Editorial Océano.
22. GONZÁLEZ, María T., 2003. , Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y procesos. , Madrid, Pearson Educación.

23. GUILLEN Manuel. 2006., Ética en las Organizaciones. Construyendo Confianza, Pearson Educación, S.A. Madrid.
24. HUGHES. Ricard. L., 2007., Liderazgo: Como Aprovechar Las Lecciones de la Experiencia., México., McGraw Hill Interamericana 5ta Edición Interamericana.
25. LÓPEZ, Y. Julián. SÁNCHEZ. M. Mariza., MURILLO Paulino.,
26. MARTINEZ. L. José. M. Altopie., Dirección Centros Educativos: Un Enfoque Basado en el Análisis del sistema organizativo. Editorial Síntesis. S.A. Madrid.
27. REAL academia española: diccionario de la lengua española - Vigésima segunda edición., extraído <http://www.planetadelibros.com/editorial-espasa-5.html>.
28. RODRÍGUEZ, Juan. 2004., Usos y Necesidades de Información Sobre Calidad para la Gerencia Educativa en El Salvador., [Versión de Library] recuperado de www.equip123.net/equip1/excell/esp.
29. SAVATER, Fernando., 1999., En Ética y Ciudadanía, Caracas: Monte Ávila, Editorial T.G.Red.
30. SERNA Gómez., Humberto. 1994., Planeación y Gestión Estratégica., Bogotá., Ram Editores. 4ta ed.
31. SKINNER, B. 1977. Ciencia y Conducta Humana. Barcelona: Fontanella.
32. VASCONCELOS. José., 2009., Ética., México., Editorial Trillas. 1ra Edición.

9. APÉNDICES

Cuestionario de Entrevista

ENTREVISTAS A DIRECTIVOS: Directora y Concejo Técnico

La información adquirida a través de este medio servirá como aporte para fundamentar el informe de tesis y para potenciar una propuesta de innovación para la Gestión de la Organización sustentada en valores y liderazgo.

¿Qué es la comunicación para Ud.?

¿En qué se diferencia de la información?

¿La carrera, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?

¿Cómo está organizado el profesorado de su institución?

¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre el profesorado?

¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?

¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?

¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar la carrera?

¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?

En el caso de existir antivalores, ¿cuáles son?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Cuestionario de Entrevista

ENTREVISTAS A DIRECTIVOS: Directora y Concejo Técnico

La información adquirida a través de este medio servirá como aporte para fundamentar el informe de tesis y para potenciar una propuesta de innovación para la Gestión de la Organización sustentada en valores y liderazgo.

¿Qué es la comunicación para Ud.?

¿En qué se diferencia de la información?

¿La carrera, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?

¿Cómo está organizado el profesorado de su institución?

¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre el profesorado?

¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?

¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?

¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar la carrera?

¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?

En el caso de existir antivalores, ¿cuáles son?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ENCUESTA A ESTUDIANTES

Estudiante:

Este cuestionario intenta recabar sus opiniones acerca de la ADMINISTRACIÓN, GESTIÓN Y LIDERAZGO DE LAS AUTORIDADES DE LA CARRERA DE INGENIERÍA AGROINDUSTRIAL en que actualmente se encuentra. El cuestionario evalúa sus percepciones sobre el AMBIENTE REAL / CLIMA UNIVERSITARIO que existe en el establecimiento.

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

SIEMPRE: Sí está COMPLETAMENTE DE ACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores

A VECES: Sí está a veces de acuerdo en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.

NUNCA: Sí está EN DESACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre de la carrera

.....

Ubicación de la carrera:

Provincia.....

Cantón.....

TIPO DE ESTABLECIMIENTO MATERIA DE ESTUDIO:

Público ()

Privado ()

CUESTIONARIO

DECLARACIONES	Siempre	A veces	Nunca
La Directora tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.			
Las autoridades hablan más de lo que escuchan los problemas de los estudiantes.			
El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.			
Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases			
En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.			
Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar o comunitario.			
El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.			
Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los			

docentes.			
Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.			
En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.			
El profesor es quien decide qué se hace en esta clase.			
Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.			
Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.			
La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.			

GARCIAS POR SU COLABORACION

ENCUESTA A DIRECTIVOS

Sres. 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.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO

Provincia.....

Cantón.....

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

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

Público ()

Privado ()

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

El Pro-rector organiza las tareas cuando él cree necesario ()

Coordinadores de carrera ()

Por grupos de trabajo ()

Trabajan individualmente ()

No contestan ()

Para medir el tamaño de la carrera usted toma en cuenta:

El número de miembros de la carrera ()

Los resultados obtenidos de la carrera ()

El valor y tiempo empleados en la carrera ()

Otros ()

No contestan ()

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

Si ()

No ()

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

Pro-Rector ()

Director Académico ()

Coordinadores ()

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 ()

Su administración y liderazgo de la carrera promueve:

N^{ro}.	Se promueve	siempre	A veces	nunca
a	Excelencia académica			
b	El desarrollo profesional de los docentes			
c	La capacitación continua de los docentes			
d	Trabajo en equipo			
e	Vivencia de valores institucionales y personales			
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas			
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión			

Las habilidades de liderazgo requeridas para dirigir una carrera:

N^{ro}	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 de gerencia			
e	Capacitación continua que combine la práctica , la teoría y reflexión			

Para mejorar el desempeño y progreso de la carrera, usted como directivo promueve:

N^{ro}	Se promueve	siempre	a veces	nunca
a	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar.			

b	La disminución del número de estudiantes por aula			
c	La mejora de los mecanismos de control			
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo			

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

N ^{ro}	Se encuentran en la institución	siempre	A veces	nunca
a	De dirección (pro-rector(a), Director Académico, etc.)			
b	De gestión (secretario, financiero, etc.)			
c	De coordinación (Coordinador de carrera, etc.)			
d	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)			
e	Otros (vinculación, acreditación)			

La coordinación académica de su institución es el encargado de:

N ^{ro}	Se encarga de	siempre	A veces	nunca
A	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos.			
B	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.			
C	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.			
D	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.			

Las preguntas 11,12 y 13 deben ser respondidas con términos si o no.

La coordinación de programas académicos de su institución son los encargados de:

N ^{ro}	Se encarga de	sí	no
A	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.		
B	Formular propuestas al director académico y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la carrera.		
C	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.		
D	Mantener actualizada la metodología		
E	Promover la investigación científica y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros		
F	Colaborar con el Departamento de Bienestar universitario en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.		
G	Elaborar una memoria periódica en la que se valora el desarrollo de la programación académica, la práctica docente y los resultados obtenidos.		
H	La coordinación de carrera formula propuestas al equipo directivo.		
I	La coordinación de carrera elabora la programación académica de las asignaturas.		
J	La coordinación de carrera mantiene actualizada la metodología.		

La gestión pedagógica en la carrera, diagnósticos y soluciones

N ^{ro}	Acciones	Si	no
A	La gestión pedagógica en la carrera, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.		

En la institución educativa que usted dirige se ha realizado:

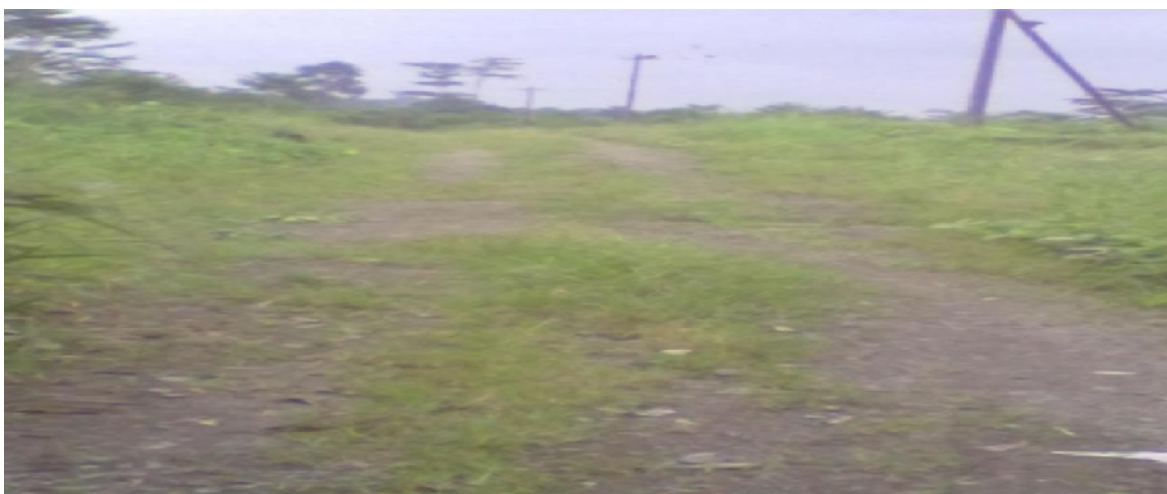
N^{ro}	Material de planificación	sí	no
A	Reingeniería de procesos		
B	Plan estratégico		
C	Plan operativo anual		
D	Proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes		

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

10. ANEXOS





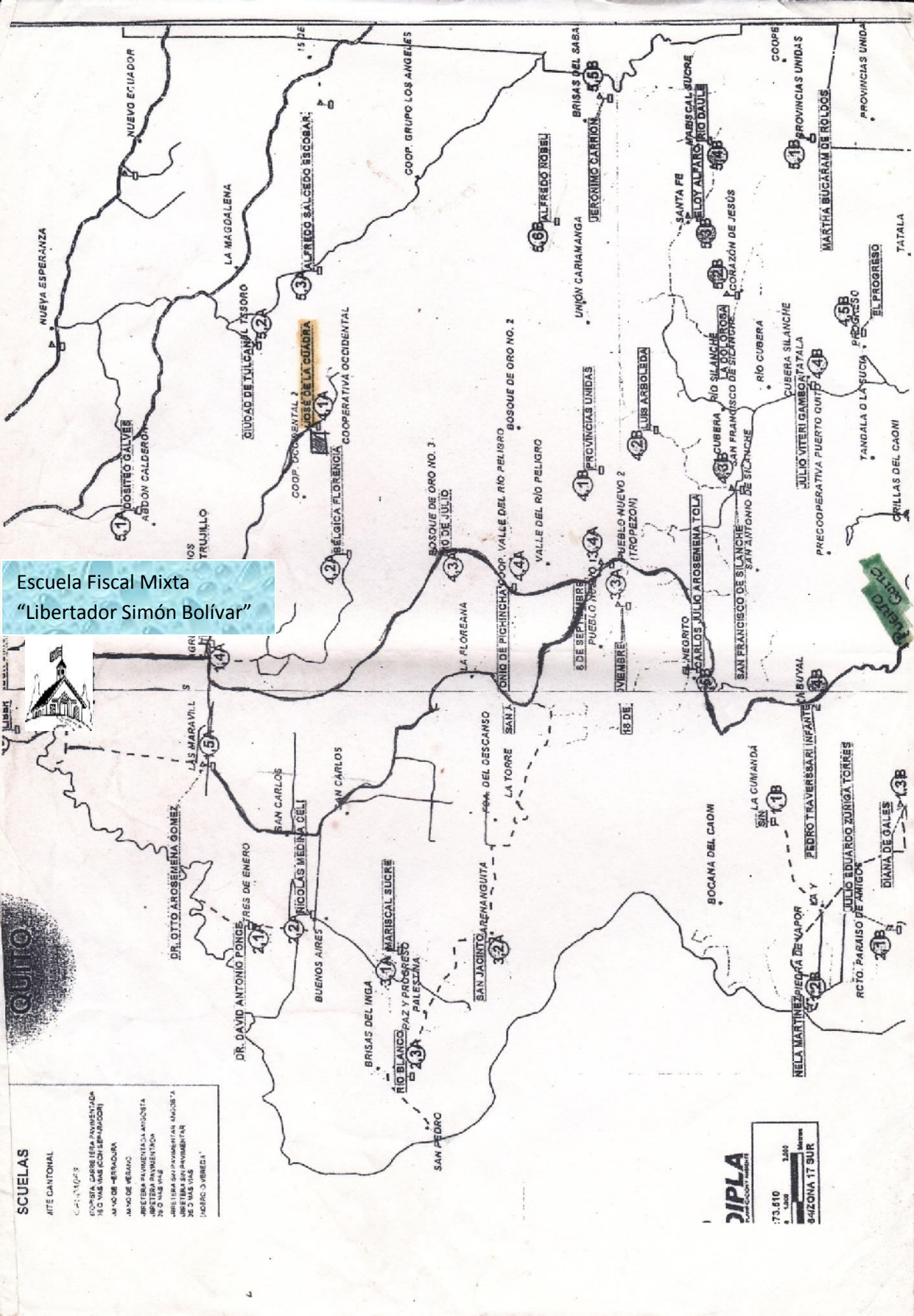


PARA REFLEXIONAR



**"MANTEN LA MIRADA EN TU
DESTINO, NO EN DONDE HAS TROPEZADO**

Proverbio Yoruba



Escuela Fiscal Mixta
 "Libertador Simón Bolívar"

SCUELAS
 ATE CANTONAL
 CANTONALES
 ESCUELA CARRERA PAVIMENTADA
 150 MAS VAS CONSERVACION
 MANO DE HERRADURA
 MANO DE HERRANO
 ARETERA PAVIMENTADA ANQUESTA
 ARETERA PAVIMENTADA
 750 MAS VAS
 ARETERA PAVIMENTADA ANQUESTA
 ARETERA PAVIMENTADA
 MANO DE HERRADURA
 MANO DE HERRANO

DIPLA
 DIRECCION DE INGENIERIA DE PAVIMENTACIONES
 73.810
 1. LINDA
 2. LINDA
 3. LINDA
 4. LINDA
 5. LINDA
 6. LINDA
 7. LINDA
 8. LINDA
 9. LINDA
 10. LINDA
 11. LINDA
 12. LINDA
 13. LINDA
 14. LINDA
 15. LINDA
 16. LINDA
 17. LINDA
 18. LINDA
 19. LINDA
 20. LINDA
 21. LINDA
 22. LINDA
 23. LINDA
 24. LINDA
 25. LINDA
 26. LINDA
 27. LINDA
 28. LINDA
 29. LINDA
 30. LINDA
 31. LINDA
 32. LINDA
 33. LINDA
 34. LINDA
 35. LINDA
 36. LINDA
 37. LINDA
 38. LINDA
 39. LINDA
 40. LINDA
 41. LINDA
 42. LINDA
 43. LINDA
 44. LINDA
 45. LINDA
 46. LINDA
 47. LINDA
 48. LINDA
 49. LINDA
 50. LINDA
 51. LINDA
 52. LINDA
 53. LINDA
 54. LINDA
 55. LINDA
 56. LINDA
 57. LINDA
 58. LINDA
 59. LINDA
 60. LINDA
 61. LINDA
 62. LINDA
 63. LINDA
 64. LINDA
 65. LINDA
 66. LINDA
 67. LINDA
 68. LINDA
 69. LINDA
 70. LINDA
 71. LINDA
 72. LINDA
 73. LINDA
 74. LINDA
 75. LINDA
 76. LINDA
 77. LINDA
 78. LINDA
 79. LINDA
 80. LINDA
 81. LINDA
 82. LINDA
 83. LINDA
 84. LINDA
 85. LINDA
 86. LINDA
 87. LINDA
 88. LINDA
 89. LINDA
 90. LINDA
 91. LINDA
 92. LINDA
 93. LINDA
 94. LINDA
 95. LINDA
 96. LINDA
 97. LINDA
 98. LINDA
 99. LINDA
 100. LINDA