



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

TEMA

*“Gestión liderazgo y valores en el
Colegio Nacional Leovigildo Loayza Loayza durante el periodo 2010-2011”*

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

Autor.

Lic. PEDRO RÓMULO SÁNCHEZ ORDÓÑEZ

DIRECTORA DE TESIS:

Mgs. Lucy Andrade Vargas

CENTRO UNIVERSITARIO PIÑAS

2011

CERTIFICACIÓN

Loja 1 de Diciembre 2011

Mgs.
Lucy Andrade Vargas
DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA.

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

.....
Mgs. Lucy Andrade Vargas
DIRECTORA DE TESIS

AUTORÍA

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

F-----

PEDRO RÓMULO SÁNCHEZ ORDÓÑEZ

C.I 0702186248

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

CESIÓN DE DERECHOS

Yo Pedro Rómulo Sánchez Ordóñez, declaro conocer y aceptar la disposición del art. 67 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice:

“Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

AGRADECIMIENTO

A Dios, Señor Jesucristo, por concederme salud, paciencia y persistencia para no rendirme fácilmente ante la adversidad y dejar un legado de bienestar y sacrificio a mi familia y a la sociedad

Reconocer a mi esposa e hijos, padres y hermanos por ofrecerme la inspiración, confianza y motivación para lograr esta nueva meta.

A los profesores, tutores y directora de tesis de la Universidad Técnica Particular de Loja; docentes, personal administrativo y autoridades educativas del colegio Leovigildo Loayza Loayza y compañeros por la colaboración, corrección y consejos brindados durante el desarrollo de este trabajo.

DEDICATORIA

A nuestro padre celestial Jehová, por sus bendiciones, gracia y gloria que me ha concedido en esta vida.

A mi difunta madre, María Piedad Ordóñez Romero, que me supo guiar, orientar hasta el último minuto de su vida, de ella aprendí lo más bello de nuestra vida, aprender a ser servicial, solidario y a enfrentarme a situaciones adversas y difíciles, la vida tiene su recompensa cuando se siembra semillas de calidad que beneficien a otros.

A mi padre Rómulo Sánchez Córdova, mi esposa Glenda, mis hijos y a mi difunta hermana Beatriz con quién y compartí momentos de alegría inolvidable, así como el apoyo insistente y permanente que me dan por alcanzar mis sueños, siempre guiados por el espíritu santo y las sagradas escrituras.

CERTIFICACIÓN INSTITUCIONAL



REPÚBLICA DEL ECUADOR COLEGIO NACIONAL TÉCNICO "LEOVIGILDO LOAYZA LOAYZA"

Piñas – El Oro

0

Fundada el 4 de Mayo de 1972
Nacionalizado el 15 de Mayo de 1973 Decreto 529 J.

Teléfono 2976-175

SECCIONES: *Matutina Mixta*
Nocturna Mixta

INGENIERO JORGE OSWALDO TORRES LEON
RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO
"LEOVIGILDO LOAYZA LOAYZA"
DE PIÑAS, PROVINCIA DE EL ORO

CERTIFICA:

Que, el señor Licenciado Pedro Rómulo Sánchez Ordóñez, realizó en esta institución educativa, Colegio Nacional Técnico "Leovigildo Loayza Loayza", una investigación sobre Gestión, Liderazgo y Valores, durante el periodo lectivo 2010-2011.

Aplicó técnicas de investigación (encuestas, entrevistas) a Gestores Educativas, Docentes, Estudiantes y Padres de Familia, previo a la firma de una carta compromiso.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Piñas, 2011-12-21

Atentamente


Ing. Jorge Oswaldo Torres León
RECTOR DEL COLEGIO



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido

| | |
|---|------|
| CERTIFICACIÓN | II |
| AUTORÍA | III |
| ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO..... | IV |
| AGRADECIMIENTO..... | V |
| DEDICATORIA..... | VI |
| CERTIFICACIÓN INSTITUCIONAL | VII |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS | VIII |
| ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS..... | XII |
| RESUMEN | XIV |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| 2 MARCO TEÓRICO | 6 |
| 2.1. La gestión Educativa | 6 |
| 2.1.1 Concepto..... | 6 |
| 2.1.2. Importancia..... | 9 |
| 2.1.3 Tipos de Gestión | 10 |
| 2.1.3.1 Gestión escolar | 10 |
| 2.1.3.2 Gestión educativa estratégica. | 11 |
| 2.1.3.3 Gestión pedagógica..... | 11 |
| 2.1.3.4 Gestión Institucional | 12 |
| 2.2. Liderazgo Educativo. | 13 |
| 2.2.1 Concepto..... | 13 |
| 2.2.2 Tipos de liderazgo educativo..... | 14 |
| 2.2.2.1 Líder transaccional.- | 14 |
| 2.2.2.2 Líder Transformacional.- | 14 |
| 2.2.2.3 Líder Participativo.-..... | 14 |
| 2.2.3 Característica de un líder educativo | 15 |

| | | |
|--------|--|----|
| 2.3 | Diferencia entre directivo y líder | 17 |
| 2.4. | Los valores y la educación | 20 |
| 2. | 4.1 La formación en valores..... | 23 |
| 2.4.2 | Los valores organizacionales | 24 |
| 2.4.3. | Los valores y la familia. | 25 |
| 3. | METODOLOGÍA | 27 |
| 3.1 | Participantes..... | 28 |
| 3.1.1 | Población total de docentes y estudiantes | 28 |
| 3.1.2 | Población estudiantil clasificados por sexo y especialidad..... | 29 |
| 3.1.3 | Población estudiantil clasificados por edad | 30 |
| 3.1.4 | Personal docente clasificados por sexo | 31 |
| 3.1.5 | Personal docente clasificados por edad | 32 |
| 3.1.6 | Personal docente clasificado por títulos académicos | 33 |
| 3.1.7 | Personal Directivo clasificados por sexo..... | 34 |
| 3.1.8 | Personal Directivo clasificado por edad. | 35 |
| 3.1.9 | Personal administrativo y de servicio clasificados por sexo | 36 |
| 3.1.10 | Personal administrativo y de servicio clasificados por edad..... | 37 |
| 3.1.11 | Personal administrativo y de servicios clasificados por títulos académicos | 38 |
| 3.2 | Materiales e instrumentos | 39 |
| 3.2.1 | La Observación | 39 |
| 3.2.2 | La entrevista.-..... | 40 |
| 3.2.3 | La encuesta..... | 41 |
| 3.3 | Método y procedimiento | 42 |
| 3.3.1 | Recolección de datos | 44 |
| 3.3.2 | Análisis de datos | 44 |
| 4. | RESULTADOS | 45 |
| 4.1. | DIAGNÓSTICO. | 45 |

| | |
|--|----|
| 4.1.1. Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores | 45 |
| 4.1.1.1 El manual de organización. | 45 |
| 4.1.1.2. El Código de Ética | 46 |
| 4.1.1.3. El plan estratégico..... | 47 |
| 4.1.1.4. El plan operativo anual POA..... | 50 |
| 4.1.1.5. EL proyecto de transformación institucional PTI..... | 51 |
| 4.1.1.6. Reglamento Interno y otras regulaciones..... | 54 |
| 4.1.2 La estructura organizativa del Colegio Leovigildo Loayza Loayza | 56 |
| 4.1.2.1 La Misión y Visión | 56 |
| 4.1.2.2 El organigrama Institucional..... | 57 |
| 4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos..... | 58 |
| 4.1.2.4 El clima escolar y convivencia con valores | 60 |
| 4.1.2.5. Dimensión pedagógica curricular y valores..... | 61 |
| 4.1.2.6. Dimensión organizativa operacional y valores | 62 |
| 4.1.2.7. La Dimensión administrativa, financiera y valores..... | 63 |
| 4.1.2.8. Dimensión Comunitaria y Valores..... | 64 |
| 4.1.3. Análisis FODA..... | 66 |
| 4.1.3.1. Fortalezas y debilidades | 66 |
| 4.1.3.2. Oportunidades y amenazas | 67 |
| 4.1.3.3 Matriz FODA..... | 67 |
| 4.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS | 71 |
| 4.2.1. De los directivos..... | 71 |
| 4.2.2. De la encuesta a Docentes | 74 |
| 4.2.3. De la encuesta a Estudiantes..... | 76 |
| 5. DISCUSIÓN..... | 83 |
| 6.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES. | 87 |
| 7.- PROPUESTA DE MEJORA | 90 |

| | |
|---|-----|
| 1. Justificación.-..... | 90 |
| 2. Objetivo General | 91 |
| 3.) Objetivos de la Propuesta. | 91 |
| 4.) Actividades y presupuesto | 92 |
| 5.) Localización y cobertura espacial | 94 |
| 6.) Población Objetivo. | 94 |
| 7.) Sostenibilidad de la propuesta. | 94 |
| 8.) Presupuesto según aportes de las partes | 95 |
| 9. Cronograma de actividades..... | 96 |
| 8. BIBLIOGRAFÍA | 98 |
| 9. APÉNDICES..... | 101 |

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

Pág.

| | |
|--|----|
| Cuadro N° 1 Diferencia entre administración escolar y gestión educativa estratégica..... | 11 |
| Cuadro N° 2 Actividades entre liderazgo y administración..... | 18 |
| Cuadro N° 3 Población total de docentes y estudiantes..... | 29 |
| Cuadro N° 4 Muestra de encuestas y entrevistas aplicadas..... | 30 |
| Cuadro N° 5 Población estudiantil clasificados por sexo y especialidad..... | 30 |
| Gráfico N° 1 Población estudiantil clasificados por sexo y especialidad..... | 31 |
| Cuadro N° 6 Población estudiantil clasificados por edad..... | 31 |
| Gráfico N° 2 Población estudiantil clasificados por edad | 32 |
| Cuadro N° 7 Personal docente clasificados por sexo..... | 32 |
| Gráfico N° 3 Personal docente clasificados por sexo | 33 |
| Cuadro N° 8 Personal docente clasificados por edad..... | 33 |
| Gráfico N° 4 Personal docente clasificados por edad | 34 |
| Cuadro N° 9 Personal docente clasificados por títulos académicos..... | 34 |
| Gráfico N° 5 Personal docente clasificados por títulos académicos..... | 35 |
| Cuadro N° 10 Personal directivo clasificados por sexo..... | 35 |
| Gráfico N° 6 Personal directivo clasificados por sexo | 36 |
| Cuadro N° 11 Personal directivo clasificados por edad..... | 36 |
| Gráfico N° 7 Personal directivo clasificados por edad | 37 |
| Cuadro N° 12 Personal administrativo y de servicios clasificados por sexo..... | 37 |
| Gráfico N° 8 Personal administrativo y de servicios clasificados por sexo..... | 38 |
| Cuadro N° 13 Personal administrativo y de servicios clasificados por edad..... | 38 |

| | |
|--|----|
| Gráfico N° 9 Personal administrativo y de servicios clasificados por edad..... | 39 |
| Cuadro N° 14 Personal administrativo y de servicios clasificados por títulos académicos... | 39 |
| Gráfico N° 10 Personal administrativo y de servicios clasificados por títulos académicos ... | 40 |
| Cuadro N° 15 Descriptores del proyecto de transformación institucional..... | 49 |
| Cuadro N° 16 Organigrama Institucional..... | 58 |
| Cuadro N° 17 Manual de Funciones..... | 59 |
| Cuadro N° 18 Matriz FODA..... | 69 |
| Cuadro N° 19 Los equipos didácticos y sus acciones..... | 72 |
| Cuadro N° 20 La gestión pedagógica , diagnóstico y soluciones..... | 73 |
| Cuadro N° 21 Material de planificación educativa..... | 73 |
| Cuadro N° 22 Resultados de encuestas a docentes..... | 75 |
| Cuadro N° 23 Resultados de encuestas a estudiantes..... | 77 |
| Cuadro N° 24 Resultados de encuestas a padres de familia..... | 79 |
| Cuadro N° 25 Resultados de entrevistas a directivos..... | 81 |
| Cuadro N° 26 Matriz de problemáticas..... | 82 |
| Cuadro N° 27 Actividades y presupuesto de la propuesta..... | 93 |
| Cuadro N° 28 Presupuesto según aportes de las partes..... | 96 |
| Cuadro N° 29 Cronograma de actividades de la propuesta..... | 97 |

RESUMEN

La presente investigación surge como respuesta a la necesidad de promover una educación de excelencia en esta institución, a través de examinar la capacidad de gestión, liderazgo y valores que ejecutan sus directivos.

En la ejecución de este proyecto se aplicaron instrumentos de investigación cómo: La encuesta, entrevistas, la observación directa y el método analítico-sintético, y la revisión bibliográfica, referente a la gestión y liderazgo educativo, luego de analizar los resultados se deduce que existe un débil liderazgo y reingeniería en los procesos de gestión académica, esporádica capacitación a docentes, insuficiente evaluación del aprendizaje de los alumnos y ausencia de valores organizacionales, por lo cual se justifica poner a disposición un proyecto nuevo que sirva de apoyo para las nuevas autoridades y docentes, buscando a futuro el compromiso de todos los actores educativos en la continuidad de este proyecto, evaluando los aprendizajes en los alumnos, así como el seguimiento y control a la gestión de sus autoridades, para ello es necesario reformular el rol del Rector, dotando a los centros de una mayor flexibilidad que facilite la implantación de estrategias que satisfagan las necesidades de los diferentes sectores vinculados a la comunidad educativa. Se hace necesario volver a creer y confiar en el potencial humano y profesional, para la reestructuración institucional a corto plazo, rompiendo con las estructuras tradicionales organizativas y de poder.

Las evaluaciones que se han realizado en esta institución de parte del Ministerio de Educación y los resultados cualitativos y cuantitativos alcanzados, no aparecen como insumos para que los directivos puedan apropiarse de sus resultados y generar estrategias de mejora.

El sistema de información y el de evaluación del colegio, parecen volcados a los objetivos demandados por el gobierno central, mucho más que a presentarse como herramientas para que los actores educativos puedan tomar decisiones acertadas.

La propuesta de mejora se fundamenta en la incorporación de los parámetros de evaluación internacional PISA, PIRS TIMS en la enseñanza aprendizaje de los alumnos de ciclo básico, donde se identificará las dificultades que tienen los alumnos en aprender las asignaturas de matemáticas, ciencias y la comprensión lectora.

INTRODUCCIÓN

Ante el crecimiento de la demanda de una educación de calidad en los centros educativos de nuestro cantón, surge la necesidad urgente de apoyar con un proyecto educativo, que vaya a mejorar la calidad de la educación, empezando por evaluar la gestión y liderazgo por parte de sus autoridades, evaluar la enseñanza aprendizaje, evaluar los contenidos científicos, evaluar los currículos que se aplican de parte de los docentes, así como también reforzar la educación formativa de los alumnos en valores , sus responsabilidades legales y éticas dentro de una sociedad.

Revisando bibliografía, proyectos e informes en biblioteca de este colegio no se han realizado proyectos de investigación de estas características para mejorar la gestión, liderazgo y valores de este centro educativo, desde que fue creado en el año de 1972

Luego de mantener conversaciones con directivos del colegio rector y vicerrector , escuchar a la tutora de la tesis de la UTPL y de analizar algunos proyectos evaluativos en otros países, se tuvo idea de programar la realización de un proyecto educativo, el cual requiere el apoyo de directivos, docentes, personal administrativo, el uso de un sistema de computación, internet, con la finalidad de realizar una investigación que tenga la validez y la confiabilidad necesaria, para generar un cambio positivo en los directivos de este centro educativo.

El presente trabajo de investigación, es un requisito principal para la incorporación de Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo, de la Escuela de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica Particular de Loja; como lo establecen los estatutos de la Universidad.

El tema de investigación tiene relevancia para el presente y el futuro de la Institución Educativa como es: La Gestión, liderazgo y valores y su influencia en la calidad de la enseñanza –aprendizaje de los maestros hacia sus alumnos, en la administración del talento humano de parte de sus autoridades (Docentes, personal administrativo y de servicios), para mí porque puedo hacer un aporte para mejorar, innovar, e incorporar cambios fundamentales en la gestión educativa, disminuyendo el índice de alumnos no promovidos y desertados, ya que son muy pocos los padres de familia que proponen cambios y mejoras en la educación de sus hijos, la mayoría

permanece pasiva y acepta el statu-quo con resignación de los resultados del aprendizaje obtenidos por sus hijos.

Este trabajo es un diagnóstico de la gestión, liderazgo y valores que las autoridades adoptan frente al personal en su diario trabajo, en la dimensión pedagógica, administrativa, operativa, de convivencia, con el propósito de elevar y mejorar la calidad de la enseñanza y aprendizaje y ser más competitivos en el entorno local.

Así también debemos recalcar la importancia de los instrumentos técnicos administrativos y pedagógicos que vienen aplicando los directivos de este plantel.

El gobierno central a través del Ministerio de Educación, ha mejorado y financiado la infraestructura física del colegio, la exoneración del pago de matrículas, ha dotado de libros y uniformas a los alumnos y ha mejorado sustancialmente los sueldos de los profesores, pero la calidad del servicio educativo que se brinda es regular, se sigue haciendo lo mismo.

En este colegio no existe ventaja competitiva en el área de matemáticas, física e inglés, para competir con otros colegios a nivel nacional o internacional

La problemática específica en la cual centramos esta preocupación gerencial, queda definida por la debilidad en el campo operativo y en el campo académico de maestros y estudiantes, fundamentalmente de los ciclos finales, para identificar carencias, reflexionar sobre su desempeño en el aula y proponer acciones correctivas e innovadoras.

Muchos de nuestros líderes educativos y de instituciones públicas identifican ¿Los qué?, de los problemas, hasta ese punto llegan, y no actúan en el ¿Cómo lo van a resolver?, no existe una actitud proactiva para hacer los cambios con su firme liderazgo a mediano y largo plazo.

La educación de calidad constituye un proceso simultáneo, y un reto en la administración, operatividad, evaluación y compromiso de todo el personal directivo, docente y administrativo de una institución; lo cual se abaliza con los resultados

obtenidos en la construcción de nuevos saberes, actualización de contenidos y la articulación de las nuevas tecnologías, teorías del conocimiento y la información.

En base a estos señalamientos que se investigó, es importante destacar que las instituciones educativas, deben ser administradas por individuos cuyas experticias, talentos y habilidades profesionales, estén vinculadas a la comunicación, motivación, trabajo en equipo y el establecimiento de las relaciones interpersonales dentro de una gestión educativa, en la cual tiene un rol protagónico las relaciones humanas.

Todo directivo de una institución educativa debe realizar necesariamente las siguientes actividades dentro de la institución:

La planeación, organización, dirección y el control de todas las actividades, funciones, programas, proyectos, sin planes bien llevados, las organizaciones jamás tendrán condiciones para existir y crecer.

El papel del Rector es de suma importancia, son ellos los responsables de lograr que las cosas sucedan, son los responsables de lograr las metas y objetivos propuestos y garantizar que el servicio sea de calidad, de bajo costo y competitivo.

La innovación en el servicio educativo, es una alternativa pedagógica que mejora la eficiencia, equidad y calidad en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

En toda administración educativa, se considera seis características básicas de los directivos como líderes: habilidad mental (visión, carácter, iniciativa, carisma, discernimiento), madurez emocional (compromiso), necesidad intrínseca de logro, habilidad para resolver problemas, empatía y representatividad. (Nuñez, 2002)

Se analizó los tres aspectos básicos de la factibilidad del proyecto entre estas tenemos: Factibilidad operativa, técnica y económica

El operativo, esta investigación es factible gracias a la colaboración y permiso de las autoridades, docentes, personal administrativo y padres de familia, en la aplicación de las técnicas de investigación observación directa, entrevistas y encuestas, así como la revisión de fuentes secundarias (investigación bibliográfica con respecto al

tema de gestión, liderazgo y valores en la educación) vía internet y libros sobre la temática.

La factibilidad técnica se refiere al uso de las estrategias metodológicas utilizadas para lograr los objetivos propuesto, (entrevistas, encuestas semiestructuradas, ficha de observación, fichas bibliográficas, datos y análisis estadísticos) conocimientos, habilidades, experiencia, que son necesarios para efectuar las actividades o procesos que requiere el proyecto. Se refiere a elementos tangibles (medibles). El proyecto se complementará con la ayuda de la tecnología e información, que en el caso del maestrante dispone en casa, así como del análisis de información que proporcionará conjuntamente con los directivos del colegio.

La factibilidad económica es prácticamente la más elemental, donde se considera los recursos económicos, a pagarse a la persona que va a realizar la investigación (tiempo de estudio, corrección, análisis e impresión de la información obtenida y la utilización de materiales, computadora, internet, impresión de informes) y los capacitadores expertos profesionales en la administración y gestión institucional, recursos que serán compartidos entre por el maestrante , la institución educativa y los gobiernos locales.

El objetivo general del proyecto es valorar la capacidad de gestión y liderazgo reconociendo los valores personales e institucionales que se aplican en el colegio y que fundamentalmente permitan mejorar sustancialmente la calidad de la educación con la participación de alumnos, docentes y padres de familia

Entre los objetivos específicos tenemos los siguientes:

Recopilar los referentes teóricos sobre: gestión educativa, liderazgo educativo; y gestión de la calidad en valores.

Reconocer si los documentos del proyecto de transformación institucional y planificación educativa mejoran la gestión, el liderazgo y los valores en la institución.

Diagnosticar mediante la Matriz FODA, las necesidades de la institución, a fin de mejorar la gestión y liderazgo de directivos y docentes.

Valorar el tipo de liderazgo de los directivos y jefes departamentales en la aplicación y desarrollo de los planes estratégicos y operativos de la institución, buscando siempre la eficiencia y eficacia en los resultados.

El presente trabajo de investigación es muy importante por que nos sirve para demostrar cómo se ha desarrollado la gestión educativa en el colegio Leovigildo Loayza Loayza, su organización, planeación y control de los resultados obtenidos, recalcando por supuesto, que mejorar la educación es tarea de todos, la clave de la reducción de la pobreza y el desarrollo sostenible no es la economía, sino la educación.

La causa de la pobreza en toda Latinoamérica se debe especialmente a la mala educación en los niveles medio o superior.

Mediante este trabajo de investigación se busca de mejorar e introducir cambios en esta institución educativa, viendo aquello que ha hecho desarrollar a otros países, en otras palabras dejar a un lado la ceguera periférica que no nos lleva a ningún lado, ya es hora que este colegio que tiene 39 años de creación haga los cambios urgentes, en la incorporación de instrumentos técnicos para mejorar la gestión de la institución, con la finalidad de que las futuras generaciones tengan acceso a una educación de calidad, eficiente e innovadora.

El tema de gestión y liderazgo educativo, tiene relevancia en nuestra actualidad, por cuanto se trata de fortalecer, mejorar y cambiar la educación en nuestro cantón, promoviendo una competencia sana en la enseñanza-aprendizaje, y en los resultados óptimos, estos resultados tiene gran impacto en la capacidad gerencial del rector, a través de las metas planteadas, el compromiso de un equipo de alto desempeño (Consejo Directivo), en el mejoramiento de las planificaciones curriculares, la actualización de contenidos, sus formas de evaluar, y la capacitación permanente de los docentes.

Por lo que recomiendo la lectura de este trabajo investigativo, a toda la sociedad de nuestro cantón, autoridades y personal administrativo del colegio Leovigildo Loayza Loayza

2 MARCO TEÓRICO

2.1. La gestión Educativa

2.1.1 Concepto

Es la habilidad de articular a todos los actores institucionales para realizar procesos de transformación que tienen como finalidad mejorar fortalecer y desarrollar capacidades para lograr objetivos. (Universidad Pedagógica Nacional, 2008)

Al referirnos a la gestión educativa tenemos que considerar 4 dimensiones: La administrativa, pedagógica, la comunitaria y la organizacional

“ La gestión es una capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo de liderazgo, la capacidades, la gente y los objetivos superiores de la organización considerada” (Ducker, 2006)

Con relación a la Gestión Educativa, se la considera “El conjunto de procesos, de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación” (Ministerio de Educación Argentina,1996)

La gestión educativa de los directivos tiene que ver con el liderazgo, la visión institucional establecida en el colegio y el involucramiento y pro actividad del personal docente y administrativo en la planificación, organización, ejecución y control de programas y proyectos, bajo la influencia del rector de la institución.

Cuando hablamos de gestión educativa necesariamente tenemos que tomar en cuenta el término la calidad, productividad y competitividad de la educación (Guerrero, 2008)

Calidad.- Significa cumplir y exceder continuamente las expectativas de nuestros clientes con productos, servicios y experiencias que sean superiores a los de la competencia.

Productividad.- Es el mejoramiento continuo del trabajo o servicio que se brinda en la educación, productividad no significa hacer más, significa hacer las cosas cada vez mejor.

Competitividad.- Es entendida como la habilidad de una organización para diseñar, producir y comercializar bienes y servicios cuyas características de calidad formen un paquete más atractivo para el cliente que el de los competidores.

Según debates nacionales e internacionales publicación de la Unesco “Educación y conocimiento eje de transformación productiva con equidad” (Unesco/Cepal,1992)

Se configuró un consenso al entorno a la idea de que la educación es el instrumento de política pública más adecuado para resolver problemas cruciales de la sobrevivencia y el desarrollo de las sociedades.

Cuando nos referimos a gestión educativa, siempre debemos tomar en cuenta el término calidad, la misma que en educación se traduce en calidad de los aprendizajes, calidad de los docentes, calidad de los textos, calidad de la infraestructura física y la evaluación en todos los ámbitos educativos.

La calidad de la educación relacionada con los integrantes de una institución educativa podemos tomando en cuenta los siguientes aspectos:

La calidad de la educación centrada en el profesorado.

“La calidad de la educación se concibe como el proceso de optimización permanente de la actividad del profesor que promueve y desarrolla el aprendizaje formativo del alumno” (Kemmis, 1988)

La calidad de la educación centrada en el alumno.

Lo que se intenta conseguir que todos los alumnos de acuerdo a sus posibilidades aprendan más y mejor, aprendan a aprender por sí mismos, desarrollen el gusto por el estudio, el deseo de saber más y alcancen progresivamente una madurez personal, social y moral, utilizando las diferentes herramientas tecnológicas, la lectura investigativa y las estrategias metodológicas adecuadas.

La calidad de la educación centrada en el currículum

“La calidad de la educación consiste en planificar y evaluar el currículo óptimo (según criterios de optimización de cada país) para cada alumno, en el contexto de una diversidad de alumnos que aprenden” (Wilson, 1992)

La calidad centrada en el centro educativo

“La calidad de la educación en cuanto se manifiesta en un producto válido, dependerá fundamentalmente de lo que acontece en la escuela, de la estructura y procesos de las instituciones educativas (Arturo de la orden, 1993)

La calidad y la evaluación.

Evaluar la calidad de la educación es un proceso riguroso, sistemático y continuo en la obtención de datos validos, confiables y seguros, acerca del contenido, los insumos, los procesos y los productos de la educación, lo que no se evalúa no se puede mejorar, se debe comparar la naturaleza de la práctica educativa con el ideal plasmado en el fin y objetivos de la misma, detectando las diferencias entre ambos y sus posibles causas.

En la práctica educativa de este colegio luego de 39 años de creación, en el año 2010, se inicia un proceso de evaluación institucional a nivel del país en todo el nivel primario y medio, obteniendo resultados regulares.

Tomando en cuenta los diferentes parámetros, las autoridades deben evaluar: El desempeño docente, el contenido de los textos, el currículo óptimo aplicado, la enseñanza aprendizaje, y debe ser de forma continua cada año.

Así como incorporar estándares positivos e innovadores de conducta y rendimiento del alumno, así como proporcionar incentivos a los alumnos, así como motivar e influenciar en el desarrollo profesional de todo el personal de la institución.

Las autoridades deben desarrollar una cultura fuerte entre las familias y esta institución para que exista un ambiente seguro, ordenado y que estas se conviertan en los veedores de la enseñanza aprendizaje que reciben sus hijos y controlen el progreso de los mismos.

En lo referente a la calidad de educación de este colegio, se debe buscar los mecanismos y procesos idóneos para insertar una norma iso 2001-9000, entendidas por esta el conjunto de propiedades y características de un producto o servicio que le confieren la aptitud para satisfacer las necesidades explícitas o implícitas preestablecidas en la institución, es decir es un estándar de calidad, que en la actualidad ningún colegio de la parte de el Oro ha obtenido.

Se debe mejorar la estructura organizativa de la institución, conociendo las diferentes competencias del personal docente y administrativo, según el perfil se debe ubicarlo de manera que se obtenga el mejor resultado en su trabajo.

2.1.2. Importancia.

La globalización y los cambios tecnológicos que se producen en nuestro país han modificado el campo de la gestión educativa.

La gestión educativa tiene mucha relevancia en nuestros centros educativos, por que de esta dirección depende la calidad y el mejoramiento del proceso educativo.

El rector tiene que liderar y fortalecer procesos en el ámbito pedagógico, operativo, administrativo, y comunitario para producir un servicio educativo de calidad.

En la actualidad en nuestro país entró en vigencia la ley orgánica de educación intercultural art. 110 literal c, donde nos dice que “para ser directivos de una institución educativa y dentro de los requisitos de méritos y oposición tiene que tener una experiencia al menos de 5 años en la docencia” (Ministerio de Educación , 2011) o sea que la calidad se mide por años de servicio, y no por los cambios o resultados positivos (pro actividad, creatividad, propuestas innovadoras) en la educación

Con la vigencia de esta ley, los profesores han llegado a ser rectores o directores del establecimiento educativo, pero nuestra enseñanza- aprendizaje sigue igual, se ha implantado el statu-quo curricular pedagógico.

Debe existir una verdadera revolución educativa al seleccionar a los profesionales de cuarto nivel para que dirijan las escuelas y colegios, deben tener la capacidad técnica, pedagógica, financiera, operativa para generar los cambios, manejar los conflictos y potenciar al talento humano.

Los rectores deben cada periodo educativo, evaluar la gestión pedagógica, demostrar con resultados cualitativos y cuantitativos los cambios alcanzados; se debe dar oportunidad para que ingresen a las escuelas y colegios los profesionales con título de cuarto nivel, con vocación para la enseñanza, eficientes, productivos y no necesariamente que estén laborando en el magisterio.

En la actualidad queda demostrado, que con el sistema de nombramientos a rector o director de los centros educativos se han alcanzado resultados mediocres.

2.1.3 Tipos de Gestión

2.1.3.1 Gestión escolar

“Es una organización centrada en lo pedagógico, abierta al aprendizaje y a la innovación; que abandone certidumbres y propicie acciones para atender lo complejo, lo específico y lo diverso; que sustituya las prácticas que no le permiten crecer, que busque el asesoramiento y la orientación de profesionales , que dedique esfuerzos colectivos en actividades enriquecedoras, que concentre la energía de toda comunidad educativa en un plan integral hacia su transformación sistémica, con una visión integral y factible” (Tapia, 2003)

Se entiende por gestión escolar, el conjunto de acciones ejecutadas realizadas por los actores de la comunidad educativa (director, maestros, actores locales de apoyo, padres de familia y alumnos), vinculadas con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: educar para la vida y ser útil para nuestro país.

Existen diferencias sustantivas entre administración Escolar y Gestión Educativa Estratégica.

Algunas de esas diferencias fundamentales se aprecian en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1

| Administración Escolar | Gestión Educativa Estratégica |
|--|---|
| Baja presencia de lo pedagógico | Centralidad e importancia de lo pedagógico |
| Énfasis en las rutinas | Habilidades para tratar con lo complejo |
| Trabajos aislados y fragmentados | Trabajo en equipo |
| Estructuras cerradas a la innovación | Apertura al aprendizaje y a la innovación |
| Autoridad impersonal y fiscalizadora | Asesoramiento y orientación de profesionales o expertos |
| Estructuras desacopladas | Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro |
| Observaciones simplificadas y esquemáticas | Intervenciones sistémicas y estratégicas |

Fuente: Instituto Internacional de planeamiento de la educación IIPE Buenos Aires, 2000)

Podemos concluir que la administración educativa estratégica pone énfasis en los resultados, lo pedagógico, el trabajo en equipo, la innovación, a la tutoría de profesionales expertos y a las intervenciones sistémicas del aprendizaje y sus evaluaciones.

2.1.3.2 Gestión educativa estratégica.

Para que la gestión educativa sea estratégica, ha de concretarse a partir de ciclos de mejoramiento constante de procesos y resultados, que se desarrollan con la implementación de ejercicios de planeación, mejora continua y evaluación.

La gestión educativa estratégica es, entonces, una nueva forma de comprender, organizar y conducir, tanto al sistema educativo como a la organización escolar; pero esto sólo es así cuando el cálculo estratégico situacional y transformacional se reconoce como uno de sus fundamentos y sólo en la medida en que éste precede, preside y acompaña a la acción educativa de modo tal que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llega a ser un proceso práctico generador de decisiones y comunicaciones específicas.

La gestión educativa puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotean amplios espacios organizacionales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética, eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático.

2.1.3.3 Gestión pedagógica

La gestión pedagógica “Es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores en colectivo, para direccionar su práctica al cumplimiento de los propósitos educativos” (Batista, 2001)

Es en este nivel donde se pone en práctica la gestión educativa en el aula, y se enmarca en las formas en que el docente realiza los procesos de enseñanza, la

aplicación del currículo y lo traduce en una planeación didáctica y metodológica, el empleo del reglamento de la evaluación de los aprendizajes, la manera de interactuar con sus alumnos y los padres de familia para garantizar el aprendizaje significativo de los primeros.

2.1.3.4 Gestión Institucional

Ésta se enfoca en la manera en que cada organización traduce lo establecido en las políticas; se refiere a los subsistemas, a los departamentos que existen en una institución, comprende la ejecución de proyectos, programas, planes y su articulación, buscando siempre la calidad de los servicios, la profesionalización docente y la consolidación de escuelas inteligentes, innovadores y progresistas.

Los modelos de administración escolar resultan, a todas luces, insuficientes para trabajar sobre estos problemas en el contexto de sociedades cada vez más complejas, diferenciadas y exigentes de calidad y pertinencia educativa.

El rector debe tener en cuenta que la productividad y competitividad de una institución depende de la capacidad para generar, procesar y aplicar con eficacia la información disponible por medio de la creación de redes de interacción

La organización del colegio está regentada por el rector, tomando como instrumentos de organización para su aplicación las disposiciones legales del Ministerio de Educación, (currículo por competencias, proyecto de transformación institucional, ley orgánica de educación y su reglamento, reglamento interno, código de convivencia, Manual de funciones)

Hay que aprender del pasado, planear para el futuro y vivir en el presente; en otras palabras hay que vivir la visión ahora, dentro del campo educativo, debemos evaluarnos como estamos ahora y a donde queremos llegar, que modelo educativo tomamos como parámetro para evaluarnos y ajustarnos con miras a buscar la excelencia.

El primer cometido del gerente de una empresa educativa es por lo tanto un buen desempeño económico, pero al mismo tiempo debe acometer las tareas de hacer productivo el trabajo del docente y de proporcionar calidad de vida al individuo y a la sociedad. Sin embargo un buen directivo también debe tener legitimidad. Tiene

que ser aceptado por la comunidad como correcto e integró; tiene que asentar su autoridad en un compromiso moral, que al mismo tiempo exprese el propósito y el carácter de las organizaciones.

2.2. Liderazgo Educativo.

2.2.1 Concepto.

“Los directores escolares y administradores de escuelas deben ser verdaderos líderes, no sólo administradores sino ejecutivos emprendedores orientados hacia resultados con un espíritu de cambio y crecimiento permanente de la calidad de sus servicios y de su administración escolar, es decir, un líder no puede conformarse con asegurar que “todo marche bien”, sino buscar permanentemente fórmulas y estrategias que logren que “todo esté mejor”, involucrando al equipo de colaboradores en esa búsqueda, en la formulación de propuestas y alternativas de solución” (Casares, 1996)

“El líder es ante todo una persona de tiene mucha influencia en los seguidores y busca siempre alcanzar los objetivos propuestos” (Maxwell, 2005)

Liderazgo. “Es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio. Se consideran elementos claves de este proceso: Líderes-seguidores, influencia, objetivos de la organización, cambio, gente (Lussier y Achua, 2005)

Lo que caracteriza al líder es su habilidad para conducir equipos, consigue que cada miembro trabaje y aporte lo mejor de sí mismo en una lucha por alcanzar un objetivo común (mejorar los resultados de la institución educativa)

Además de esta capacidad innata para gestionar equipos, el líder se caracteriza también por su visión de futuro.

El líder anticipa los cambios se adelanta a sus competidores.

Una persona que no tiene esta visión de futuro, podría ser un buen gestor, un buen coordinador, pero nunca un autentico líder.

Hay que favorecer que los empleados vayan asumiendo competencias y que se vayan acostumbrando a enfrentarse a problemas. Se trata de irlos preparando para que en un futuro sean capaces de tomar las riendas de la organización

Un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Ello hace surgir un profesor/a líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante. (Norbertista, 2010)

2.2.2 Tipos de liderazgo educativo.

2.2.2.1 Líder transaccional.-

Es el que establece tratos, negocia, establece convenios, opina que el líder es transaccional en la mayoría de los casos, simplemente cambia la seguridad y un ambiente de trabajo agradable, por la dirección de la escuela y esto satisface en gran medida a los maestros y alumnos (Burns, 1987).

2.2.2.2 Líder Transformacional.-

El liderazgo transformacional, según, puede ser el más eficaz y adecuado para dirigir u organizar los centros de trabajo o dependencias, siempre hacia el cambio y hacia la mejora y, dado que se está frente a una situación caracterizada especialmente por la variable del “cambio”, se presenta hasta ahora como el que mejor se adapta a la situación que viven los centros de trabajo y dependencias de servicios educativos. (Bernal, 2001)

2.2.2.3 Líder Participativo.-

Identifica este tipo de liderazgo como participativo y lo describe como aquel que le da importancia tanto a la tarea como a la persona. Para Bolívar, el liderazgo participativo dota de voz a los colegiados escolares y permite la corresponsabilidad por las acciones emprendidas, al instaurar en las escuelas una cultura con parámetros internos para lograr el bien común como cualidad del grupo. Esto no implica que el director pierda su liderazgo, simplemente éste se vuelve más efectivo

cuando logra que todos participen en igual medida, conlleva un cambio en las relaciones de poder y en el control social a la hora de la toma de decisiones; así se refuerza la autonomía y el auto aprendizaje. (Hampton, 1983)

El liderazgo transaccional es el que se aplica en este colegio, donde se busca la seguridad del directivo y a través de su carisma busca agradar a todos los docentes, se aplica normas y reglamentos; pero no existe la motivación y la visión necesaria para generar verdaderos cambios, donde los docentes y empleados administrativos asuman su compromiso y responsabilidad para hacer del colegio una institución eficaz y le otorguen una ventajas competitiva.

2.2.3 Característica de un líder educativo (Valderrama, 2009)

- Carismático: entusiasta, transmite confianza y respeto.
- Considerado: presta atención a cada uno de sus compañeros de trabajo; comunica.
- Favorecedor y estimulador de nuevos enfoques para resolver viejos problemas.
- Inspirador, con sentido de humor y optimista.
- Es visionario, flexible, inclusivo, democrático.
- No es coercitivo.
- No le teme al cambio , es innovador creativo e imaginativo
- Se preocupa por lo correcto
- Se concentra en el qué y el porqué
- Establece la visión, el tono y la dirección
- Inspira innovación: Piensa en el desarrollo y futuro
- Busca fortalecer la calidad de la educación, corrigiendo los errores en el proceso de producción de un servicio, mejorando sustancialmente los resultados
- Dedicar tiempo y recursos para la formación continua.
- Forma un círculo de calidad y un equipo de alto desempeño, de entre sus colaboradores.

En mi opinión y viendo la realidad de cuatro décadas de creado este colegio, donde se investigó que, la principal falencia de nuestra educación, ha sido básicamente directivos de colegios que no tienen liderazgo, conocimiento de las

metas a alcanzar, conocimientos de los modelos pedagógicos que se están aplicando, conocimiento del manejo del talento humano, presupuestos educativos, aplicación de parámetros de calidad en el ámbito académico; conocen la visión, misión , aplican el FODA como requisitos de la institución frente a las autoridades superiores, pero no como herramienta para elaborar una planificación estratégica , corregir debilidades y enfrentar las amenazas.

Para el concurso de Rector o Director de un centro educativo, primero debe tener un título de cuarto nivel relacionado a la educación, ser un autentico líder para generar cambios, tener el carisma, mística para trabajar en equipo, en nuestro país hay muchos talentos que pueden marcar la diferencia en el sistema educativo, debemos tener parámetros de evaluación a estudiantes, aplicados en de otros países como Finlandia, Corea del Sur, Singapur. Chile, Canadá, países que están liderando los primeros puestos en educación a nivel mundial según datos de la UNESCO, indicadores educativos a nivel mundial PISA 2010.

Cualquier esfuerzo que uno emprenda y que incluya a otros seres humanos, permanecerá o desaparecerá debido al liderazgo. Mientras dirijamos o formemos una organización no olvidemos lo siguiente:

Leyes irrefutables del liderazgo (Maxwell, 2007)

- El personal determina el potencial de la organización
- Las relaciones determinan la moral de la organización
- La estructura determina el tamaño de la organización
- La visión determina la dirección de la organización
- El liderazgo determina el éxito de la organización

Estas son razones básicas para liderar una institución educativa y obtener resultados positivos y excelentes.

Actividades de liderazgo y administración que generan cambios positivos en los colegios.

Cuadro N°2

| Liderazgo | Administración (Jefe) |
|---|---|
| Concibe la estrategia para mejorar el plantel | Transforma los planes en acciones concretas |
| Transmite a otros la visión de progreso | Se hace cargo del presupuesto, horarios y otras actividades administrativas; delega funciones administrativas |
| Escucha las ideas de otros y las incorpora | Provee materiales de enseñanza y capacitación |
| Obtiene aprobación para la estrategia | Trabaja en conjunto con los profesores para poder determinar sus necesidades y darles respuesta |
| Instruye a otros sobre el significado del cambio y los apoya en el proceso respectivo | Se involucra en el proceso de cambio y sus resultados |
| Mantiene el sentido de orientación | Participa en temas de responsabilidad y transparencia en el salón de clases de clases |
| Participa activamente en el cambio | Se involucra y apoya el trabajo en equipo |
| Se hace responsable del resultado final | Reconoce el esfuerzo que empeñan los profesores para lograr el cambio |

Basado en Tomlinson & Allan, 2000: 40-42

2.3 Diferencia entre directivo y líder

Según (Maxwell, 2009) estas son las diferencias entre jefe y líder

- 1) El jefe maneja a sus trabajadores. El líder los capacita
- 2) El jefe depende de la autoridad. El líder de la buena voluntad
- 3) El jefe inspira temor. El líder inspira entusiasmo
- 4) El jefe dice Yo. El líder dice nosotros
- 5) El jefe arregla la culpa por el fracaso. El líder arregla el fracaso
- 6) El jefe sabe cómo se hace. El líder muestra como se hace
- 7) El jefe dice Vayan. El líder dice Vamos
- 8) El jefe arrea a sus hombres. El líder los guía

- 9) El jefe señala la pena para la infracción. El Líder señala la infracción
- 10) El jefe hace penoso el trabajo. El líder hace que sus hombres encuentren interesante su trabajo
- 11) El jefe dirige con reglas y reglamentos, El líder guía con valores compartidos para triunfar con una cultura sana
- 12) El jefe exige obediencia. El líder logra compromisos
- 13) El jefe confronta y combate. El líder colabora y unifica
- 14) El jefe cambia por crisis y necesidad. El líder cambia por el aprendizaje e innovación constante

Hay dos cosas que son las más difíciles de lograr que la gente haga pensar y hacer todo en orden de importancia.

- Las personas prácticas saben cómo lograr lo que quieren
- Los filósofos saben lo que deben querer (buenas intenciones)
- Los líderes saben cómo lograr lo que ellos deben querer

El Directivo se basa en la autoridad en su privilegio de mando, este busca culpables cuando hay un error, asigna los deberes a sus trabajadores, se deleita en ver cómo le obedecen, en otras palabras maneja a las personas, masifica a las personas convirtiéndolas en números o fichas.

“El liderazgo lo podemos definir en una sola palabra influencia”. (Maxwell, 2009) Eso es todo, nada más ni nada menos, el que piensa que dirige y no tiene a nadie siguiéndole, sólo está dando un paseo.

Liderazgo es la capacidad de conseguir seguidores, el punto de impacto estará dado en cómo dirigir.

Si queremos cambiar y mejorar la gestión del centro educativo el líder tiene que tener bien claro la visión, misión, valores y la motivación de sus trabajadores hacia los objetivos que desea alcanzar arduamente, y para eso va tener que vencer adversidades y obstáculos ; es ahí donde se mide la valía de un líder

Todo líder educativo debe discernir entre cambio novedoso y el cambio que se necesita, el líder debe convertirse en agente de cambio, el líder debe estar al frente para propiciar el cambio, el crecimiento y mostrar la manera de lograrlo.

El desarrollo del activo más importante es la inversión en la gente:

Nadie es un gran líder si quiere hacerlo todo él mismo o atribuirse el crédito por hacerlo. (Carnegie, 1982)

El verdadero líder es un ejemplo que otros puedan imitar esto es: La gente hace lo que la gente ve. Jhon Maxwell resume su liderazgo multiplicador de esta forma.

| Acción | Resultado |
|--|-------------------|
| Yo lo hago | Doy ejemplo |
| Yo lo hago y usted lo hace conmigo | Guío |
| Usted lo hace y yo estoy con usted: | Superviso |
| Usted lo hace | Usted progresa |
| Usted lo hace y alguien está con usted | Nos multiplicamos |

Un verdadero líder debe ser ante todo un hacedor y cumplidor de metas:

- Saber cómo hacer un trabajo es el logro del esfuerzo laboral
- Mostrar a otros es el logro de un maestro
- Asegurarse de que el trabajo sea hecho por los demás es el logro de un administrador
- Inspirar a otros para hacer un mejor trabajo es el logro de un líder

En definitiva en el ámbito educativo tenemos solo directores o gerentes pero no líderes, estos siempre buscan tener influencia, hacen que la labor educativa cambie, ven y toman las oportunidades y fortalezas que existen. Pueden atraer, enlistar y estimular las personas para que se desempeñen con excelencia, los verdadero líderes buscan las personas más preparadas, creativas, innovadores, que trabajen con mística y sobre todo buscan formar un equipo de trabajo de alto desempeño.

Los líderes son cómo las águilas, no andan en manadas. Por eso es difícil encontrarlos, y en nuestro medio sólo existen directivos o seguidores de ideas del pasado, que solo nos mantienen en el statu- quo de la escuela tradicional.

2.4. Los valores y la educación

Educar en y para la libertad significa ayudar a tomar decisiones basadas en valores, a asumir las consecuencias de los actos, a no manipular ni dejarse manipular, a cumplir los compromisos adquiridos

Al hablar de valores y educación necesariamente nos referimos a la ética y moral.

La Ética nos va a ayudar, aunque de modo indirecto, a obrar racionalmente en el conjunto de la vida entera, siempre que por razón entendamos esa capacidad de comprensión humana que arranca de nuestra inteligencia y que nos conduce a lograr las metas que perseguimos.

Después del análisis anterior, nos podemos preguntar entonces, ¿Cómo educar moralmente? ¿Cómo fundamentar una educación de la moral que reconozca a los niños y niñas como sujetos de derechos y no carentes de necesidades?

Existen principios que se encuentran en concordancia con los factores actitudinales valorativos propuestos por Ausubel y desarrolladas por De Zubiría (1995) para interpretar la complejidad de relaciones que se entrecruzan en el ámbito educativo investigado. De Zubiría sugiere analizar una educación de lo ético a partir de un modelo que parta de reconocer tres grandes factores: un factor yoico, un factor asociativo y un factor cognoscitivo.

El factor yoico “ tiene que ver con la competitividad, el auto concepto, la necesidad de lograr metas altas, status y realización; la manera de identificarlos se da desde el auto concepto, el liderazgo y la necesidad de logros; es decir, con Altura Humana de (Cortina ,1995). De Zubiría parte de dos apreciaciones: La primera hace referencia a la necesidad de amor que requiere el ser humano, la segunda cuando retoma a) quien dice “lo que un niño sabe y piensa sobre si afectará sus interacciones con los demás personas” (Beer, 1978)

El factor asociativo, hace alusión a características y valores particulares como la solidaridad, la interacción social, la empatía, el servicio y ayuda a los demás; la

manera como se manifiesta tiene que ver con la relación que se tiene con los compañeros, con los adultos; es la capacidad para ser solidarios y para interactuar. Significa que se parte de reconocer que el ser humano requiere de los otros.

El factor cognoscitivo trabaja el significado de conocer, comprender e indagar fenómenos naturales, sociales y tecnológicos; sus formas de expresión son el interés por el conocimiento, las participaciones en clases, la persistencia por lo que se hace, y las elaboraciones. Para Schukina, citado por De Zubiría (1995) este interés cognitivo es un potentísimo estímulo para que el niño y la niña se conviertan de objeto de la educación en sujetos de la misma, motivados por su propia Educación.

Educar en valores es algo que los profesionales de la enseñanza han hecho siempre, siguen haciendo y nunca podrán dejar de hacer. Toda acción educativa es ya una actividad cargada de valor, lleva implícitos unos valores. Ningún profesor, (y el de educación de personas adultas no es una excepción), puede pretender, sin engañarse a sí mismo, que se limita a realizar una labor de transmisión de los conocimientos que corresponden a su especialidad. Nunca se puede sólo enseñar, se educa siempre.

Por ello, el docente no puede verse sino como un agente moral, alguien cuyo trabajo puede ser entendido como un arte práctico en el que lo fundamental es la dimensión moral.

En los centros educativos actuales se hace poco énfasis en el conocimiento, socialización y aplicación de los valores; pocos maestros los aplican en sus enseñanzas diarias, es más nos manifiestan los docentes que con la aplicación del código de la niñez, los alumnos tienen una tendencia a desobedecer a los docentes y en algunos casos quieren mandar. Con la enseñanza en valores podremos tener unos ciudadanos moralmente educados, menos delincuentes, menos robos, sobornos, cohechos, cortar de raíz la corrupción tanto en instituciones públicas como privadas.

Los valores no tienen título ni maestrías, los valores son los que hacen a las personas y a las empresas de calidad. (Cornejo, 2005)

Según los nuevos paradigmas organizativos, toda institución debe propender a ser una escuela eficaz, mejorando el nivel académico de los alumnos y priorizando la disciplina.

Tenemos que enseñar muy profundamente los siguientes valores en el nivel primario y medio según (Navarro, 2005)

| | |
|-------------------|---|
| Valor principal | ARMONÍA |
| Valores Asociados | Conocimiento interior, equilibrio, sencillez |
| Valor principal | AUTORIDAD |
| Valores Asociados | Ejemplo, firmeza, obediencia |
| Valor principal | CALIDAD |
| Valores Asociados | Cuidado con los detalles, perfección, solicitud |
| Valor principal | COMUNICACIÓN |
| Valores Asociados | Amabilidad, diálogo, escucha |
| Valor principal | CONFIANZA |
| Valores Asociados | Autoestima, fé , seguridad |
| Valor principal | CREATIVIDAD |
| Valores Asociados | Flexibilidad, innovación inquietud intelectual |
| Valor principal | ESFUERZO |
| Valores Asociados | Auto disciplina, constancia y determinación |
| Valor principal | EXCELENCIA PERSONAL |
| Valores Asociados | Efectividad, humildad, moderación |
| Valor principal | HONESTIDAD |
| Valores Asociados | Decencia, honorabilidad, veracidad |
| Valor principal | LABORIOSIDAD |

| | |
|-------------------|--|
| Valores Asociados | Diligencia, orden, paciencia |
| Valor principal | LEALTAD |
| Valores Asociados | Compromiso, fidelidad, nobleza |
| Valor principal | PROACTIVO |
| Valores Asociados | Objetividad, previsión, resolución |
| Valor principal | RESPECTO |
| Valores Asociados | Cortesía, delicadeza, urbanidad |
| Valor principal | RESPONSABILIDAD |
| Valores Asociados | Eficiencia, superación, valentía |
| Valor principal | SERENIDAD |
| Valores Asociados | Calma prudencia, tranquilidad interior |
| Valor principal | SERVICIO |
| Valores Asociados | Generosidad, Ser útil, sociabilidad |
| Valor principal | SOLIDARIDAD |
| Valores Asociados | Altruismo, disponibilidad, unidad |
| Valor principal | TOLERANCIA |
| Valores Asociados | Justicia, libertad, paz |

2. 4.1 La formación en valores

La formación en valores tiene dos aspectos

- **La formación de la inteligencia**, es la construcción de un criterio que permita discernir realmente la realidad, acceder a la esencia de las cosas. Es decir, estar en capacidad de reconocer la bondad, la verdad y la belleza de todo lo creado. Para ello es necesario aprender a aprender y aprender a pensar

- **La formación de la voluntad** para poner en práctica lo que se descubre como bueno para el ser humano .Forjar una voluntad fuerte que esté en capacidad de responder a lo que la inteligencia presenta como correcto. Voluntad para vivir y practicar lo aprendido, con constancia y entusiasmo

De esta forma se llega a la integridad personal, que es la coherencia entre el debe ser, el pensar, sentir, hablar y actuar; en definitiva la madurez de la personalidad.

2.4.2 Los valores organizacionales

Los valores organizacionales influyen y guían el comportamiento del equipo del mismo modo en que los valores personales influyen y guían el comportamiento de un individuo. (Maxwell, 2008)

Los valores pueden ayudar a un equipo de trabajo en una institución y pueden ser como:

Un pegamento.- Cuando llegan tiempos difíciles (lo que ocurre en todos los equipos) los valores son los que mantienen unidas a las personas .Por ejemplo el matrimonio para una pareja es fácil permanecer junta cuando sus miembros sienten el arrebató del amor y todo va de maravillas. Pero finalmente la pasión que los atraía pierde intensidad y llega la adversidad ¿Qué mantiene junto a las personas que permanecen casadas? Sus valores. Estos son más importantes que sus sentimientos.

Un fundamento.- Todo equipo necesita estabilidad para actuar bien y para crecer. Los valores promueven un fundamento estable que hace posible estas cosas. Por ejemplo si usted intenta hacer una venta a un cliente nuevo, busca asuntos comunes. Lo mismo ocurre cuando se trata de levantar un equipo. Usted necesita algo sobre qué construir, y los valores fortifican el fundamento.

Una regla.- Los valores ayudan a establecer la norma para el desempeño del equipo, funcionan además como una medida de expectativas y desempeño cuando se les adopta verdaderamente.

Una brújula .- “Una vez que usted renuncia a su moral, el resto es pan comido”
Para una persona sin valores todo es válido”

Vivimos en una época en que las personas están buscando normas por las cuales vivir. Cuando los individuos adoptan valores firmes, obtienen una brújula moral que les ayuda a tomar decisiones y la dirección correcta.

Un imán.- Los valores de un equipo atraen a él las personas con iguales valores. “Usted atrae a quién es como usted” Esta ley es tan cierta para equipos como para líderes. Las personas atraen a otras del mismo sentir.

Una identidad.- Los valores definen al equipo y le dan una identidad única; tanto para sus miembros, sus socios potenciales, sus clientes, como para el público. Sus creencias identifican quién es usted

Pedagógicamente hablando los valores, podemos decir son la fuente de perfeccionamiento humano, y es lo que más hace falta en nuestra sistema educativo, nos falta una educación formativa en valores; “Los valores son los que hacen diferente a una persona íntegra de la que no lo es”

Es común hoy día que escuelas hagan explícito el “ideario” educativo o laboral que inspira su trabajo, y que por medio de carteles pongan por escrito y a la vista: la visión, misión y los valores institucionales de cada colegio.

2.4.3. Los valores y la familia.

Para los educadores (padres o profesores), los valores son un tema insoslayable; pugnar por “la educación en valores” no es una moda, sino la esencia misma de la acción educativa.

Para educar en los valores hace falta conocerlos bien y habilitarse en la metodología apropiada para ello; es decir, partir del conocimiento firme de aspectos axiológicos básicos y, así posteriormente, profundizar en directrices prácticas que permitan que la educación sea lo más auténtica o integral posible.

¿ En qué se nota que una persona, una familia tiene valores?

Los valores se notan, entre otras cosas cuando:

- Se hacen rendir los recursos materiales y se es productivo
- Existen lazos y manifestaciones afectivas entre los sujetos
- Se gusta del orden, la limpieza y la armonía en el lugar donde se vive

- Se busca la paz y el progreso del grupo
- Se reconoce la existencia de un ser supremo
- Se aprecia y se cuida la salud del cuerpo
- Se da espacio al estudio y al descubrimiento científico
- Se identifican las conductas del bien y se diferencian del mal
- Se favorece la contemplación y expresión artística

La axiología y la pedagogía aportan cada una lo que corresponde específicamente a su campo de acción, para hacer posible la educación en los valores.

La educación en valores es tarea de toda la vida. Nunca estamos suficientemente educados en algún valor, pues siempre podemos y aspiramos llegar a más. Es esto lo que da sentido a la vida humana: la búsqueda siempre inconclusa de la plenitud.

Por lo tanto la educación en los valores es nuestra tarea y nuestro compromiso por toda la vida. En cuanto educadores, debemos entender que la educación se opera en diferentes ámbitos, cada uno de los cuales tiene su responsabilidad específica en la integración de todos los valores para buscar el perfeccionamiento humano.

Aun cuando la familia y la escuela buscan como finalidad última de su acción educativa la formación integral de los chicos, corresponde a cada una de manera especial la responsabilidad específica sobre ciertas esferas de valor, en función de su razón de ser como instituciones en la sociedad.

La familia, por ejemplo, da la vida a los hijos y a partir de ello los acoge y acompaña en la intimidad, razón por la cual es el ámbito propio para educar en valores (formación afectiva-generación-expresión y control de sentimientos).

Por otra parte la escuela posee responsabilidad prioritaria ante la educación en determinadas áreas de valor. La escuela es una institución de origen cultural, creada por la sociedad para apoyar y complementar la acción educativa familiar en aquellos aspectos que rebasan las posibilidades del microambiente familiar: la formación intelectual profunda a través del acercamiento a la ciencia; la formación sociopolítica y cívica al servir a los alumnos de puente entre la familia y la comunidad social, la formación estética especialmente en lo que al acercamiento al arte se refiere y al cuidado de nuestro medio ambiente.

A la familia y la escuela se unen otros ámbitos e instituciones educativas: los clubes sociales y deportivos, los templos y parroquias, el vecindario, los ambientes virtuales que cada vez cobran mayor fuerza, etc.

Nos debemos preguntar por que hay tanta corrupción, delincuencia, narcotráfico, infidelidad, drogadicción, robos, cohecho, abortos , adolescentes embarazadas y enfermedades de transmisión sexual y asesinatos ; por que simple y sencillamente hace años abandonamos o dejamos a un lado los diez mandamientos de la biblia, y el hombre se cree un Dios , muy orgulloso y altivo y tiene como meta el libertinaje, la riqueza material y el deseo sexual como símbolo de poder y liderazgo, reemplazó los valores que dignifican al ser humano, por riquezas materiales .

El módulo “Liderazgo y Valores en las Instituciones Educativas” de uno de los ciclos de estudio de la Universidad Técnica Particular de Loja, tiene como propósito, formar directores con los conocimientos, habilidades, valores y actitudes para explicar, detectar, analizar y evaluar las problemáticas de la administración y gestión educativa, con el objeto de replantear proyectos para oxigenarlos y generar los procesos de desarrollo institucional, orientados a elevar el nivel de la calidad de la educación y proponer soluciones integrales a las problemáticas escolares del país.

Los valores unen a las personas, se comparten, se viven, se siente y se práctica.

3. METODOLOGÍA

El diseño de la investigación se refiere a un plan para que la selección de sujetos, de escenarios de investigación y de procedimientos de recogida de datos que respondan a las preguntas de la investigación.

En el diseño de esta investigación se consideró los lineamientos del departamento de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja, en lo relacionado al tamaño de la muestra y el diseño de las encuestas y la entrevista semiestructurada con sus respectivos ítems de preguntas.

El tiempo de recogida de la información fue de aproximadamente 6 meses, en lo concerniente a seleccionar la bibliografía idónea y científica y la aplicación de las

técnicas de investigación (Observación, encuestas y entrevistas) en el colegio Leovigildo Loayza Loayza.

3.1 Participantes.

El Colegio Nacional Técnico “Leovigildo Loayza Loayza” funciona con tres Secciones: MATUTINA, VESPERTINA y NOCTURNA MIXTAS, teniendo el bachillerato en: COMERCIO Y ADMINISTRACIÓN con las siguientes especialidades: Contabilidad y Administración, Aplicaciones Informáticas, Información y Comercialización Turística. Y Bachillerato en Artes: especialidad Música.

SECCIÓN MATUTINA: 8vo, 9no y 10mo. de Educación Básica y Bachillerato Técnico (En forma provisional, por el espacio físico, este Bachillerato funciona en la Sección Vespertina)

SECCIÓN VESPERTINA: Bachillerato en Artes. Especialidad Música

SECCIÓN NOCTURNA: 8vo, 9no y 10mo. de Educación Básica y Bachillerato Técnico

Las jornadas y especializaciones pueden variar de acuerdo con el crecimiento y necesidades de los estudiantes y del medio, con la debida autorización del Ministerio de Educación.

El colegio donde se desarrollo la investigación se encuentra ubicado en el cantón Piñas, es fiscal y tiene en la actualidad 39 años de funcionamiento.

Los beneficiarios de este proyecto de investigación son 1028 alumnos de la sección matutina, nocturna y la especialidad de música y el personal docente y administrativo del colegio, materia de investigación

3.1.1 Población total de docentes y estudiantes

Cuadro N° 3

| Colegio Nacional Técnico Leovigildo Loayza Loayza | Nº de docentes Titulares con nombramiento y con contrato ocasional | Nº total de Estudiantes por secciones | Matutino incluye especialidad música | Nocturno |
|---|--|---------------------------------------|--------------------------------------|----------|
| Total | 86 | 1028 | 914 | 114 |

Elaborado: Pedro Sánchez Ordóñez 2011

La muestra seleccionada para la aplicación de las encuestas y entrevista

Cuadro N° 4

| Personal | Encuestas | Entrevista |
|-------------------|---|--|
| Directivo | 5 Rector, vicerrector, Inspector General y dos directores de área | 1 Rector 1 Vicerrector 4 Jefes de área |
| Personal Docente | 20 Maestros de ciclo bachillerato | |
| Estudiantes | 20 del ciclo de Bachillerato Sección Matutino | |
| Padres de familia | 15 Encuestas realizadas en sus respectivos domicilios | |
| Total | 60 encuestas | 6 entrevistas |

Elaborado: Pedro Sánchez Ordóñez 2011

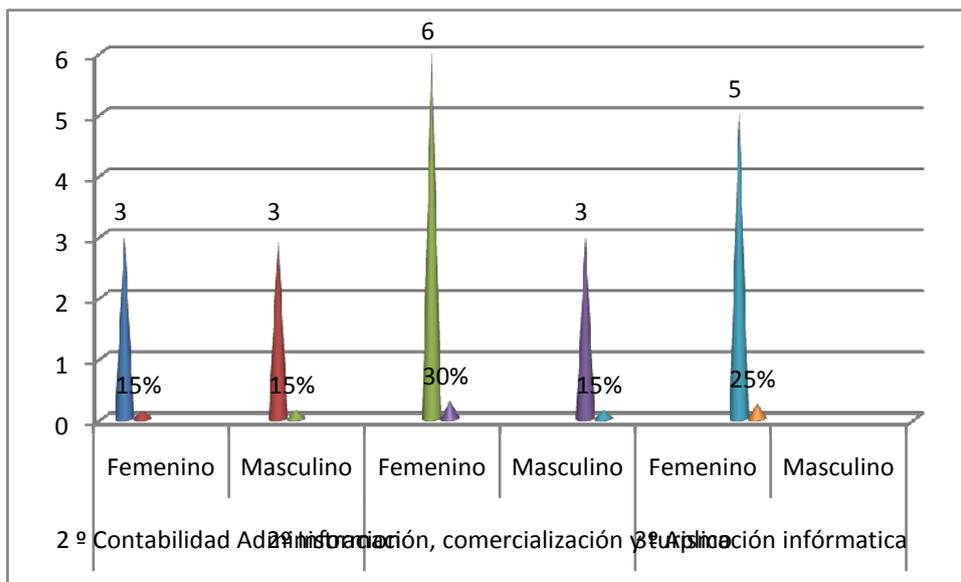
3.1.2 Población estudiantil clasificados por sexo y especialidad

Cuadro N° 5

| Sección Matutina | | |
|--|------------|------------|
| Ciclos | Frecuencia | Porcentaje |
| Ciclo diversificado | | |
| 2° Contabilidad y Administración | | |
| Femenino | 3 | 15% |
| Masculino | 3 | 15% |
| 2° información, comercialización y turismo | | |
| Femenino | 6 | 30% |
| Masculino | 3 | 15% |
| 3° Aplicación informática | | |
| Femenino | 5 | 25% |
| Masculino | | |
| Total alumnos | 20 | 100% |

Elaborado: Pedro Sánchez Ordóñez 2011

Gráfico N°1



Comparando los cuadros anteriores sobre el número de alumnos que existe en este colegio, y el número de estudiantes de la muestra aplicada de 1028 alumnos, de los cuales 6 alumnos son hombres lo que representa el 0.58%, y 14 son mujeres lo que representa el 1.36 % del total de alumnos del nivel medio, ciclo bachillerato matriculados en este colegio periodo 2010-2011

3.1.3 Población estudiantil clasificados por edad

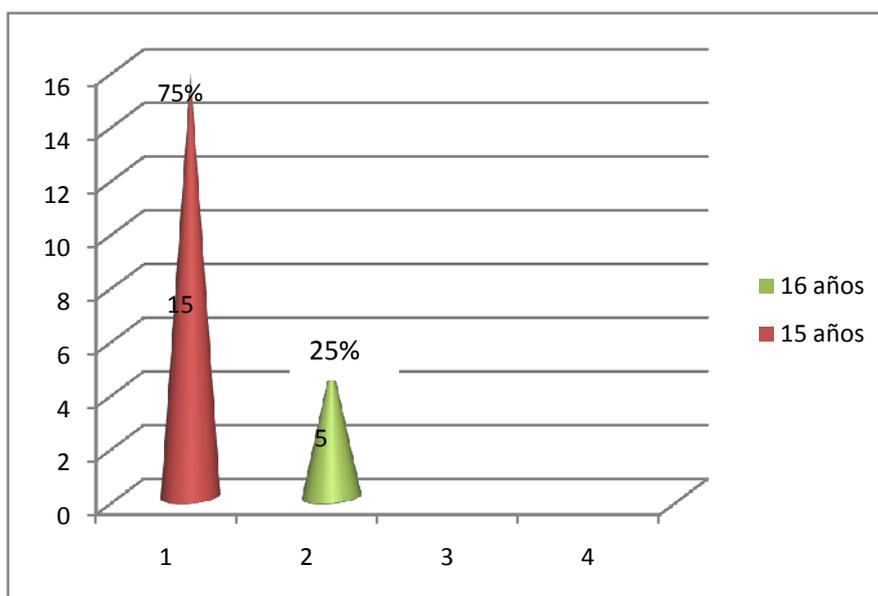
Cuadro N° 6

Sección Matutina

| Intervalos | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------|------------|------------|
| 15 años | 15 | 75% |
| 16 años | 5 | 25% |
| Total Alumnos | 20 | 100% |

Elaborado: Pedro Sánchez Ordóñez 2011

Gráfico N° 2



El mayor número de estudiantes en esta colegio corresponde al 59% del rango de edad comprendido entre los 11 a 15 años de edad; y el de la muestra que es 15 alumnos corresponde al 1.46% ;el segundo grupo corresponde a 38% del rango de edad comprendido entre 16 a 20 años, y el de la muestra que es 5 alumnos corresponde al 0.46%; el tercer grupo corresponde al 3%, que comprende las edades entre 21 a 25 años y el cuarto grupo corresponde a mayores de 26 años.

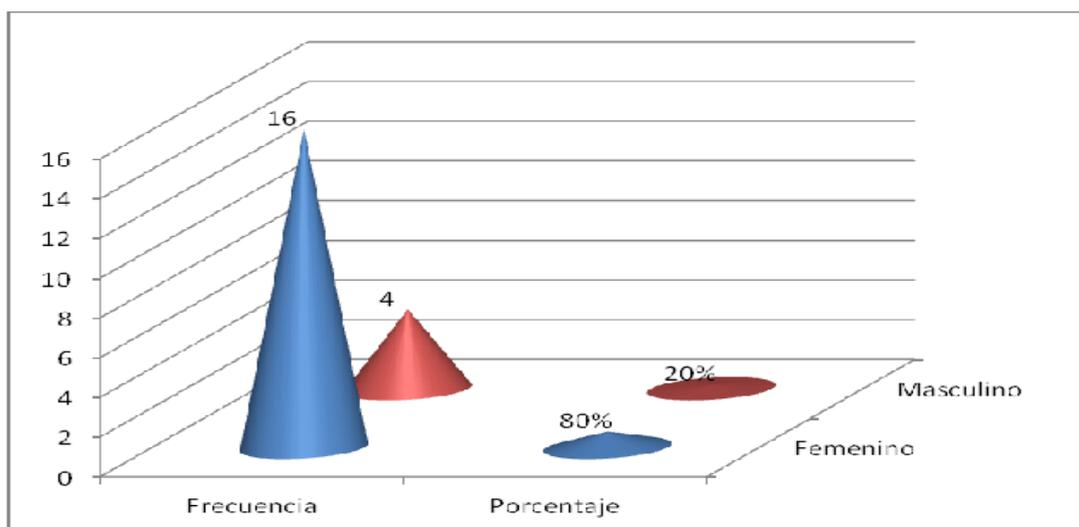
3.1.4 Personal docente clasificados por sexo

Cuadro N° 7

| sexo | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| Femenino | 16 | 80% |
| Masculino | 4 | 20% |
| Total | 20 | 100% |

Elaborado: Pedro Sánchez Ordóñez 2011

Gráfico N° 3



El personal docente del sexo masculino es de 29 profesores, lo que corresponde al 66% del total de docentes , y el número de docentes masculinos según muestra es de 4, lo que representa el 20%; y los 57 docentes del sexo femenino corresponden al 34% ; y el número de docentes femeninos según la muestra es de 16, lo que representa el 80% del total de docentes que trabajan en este colegio.

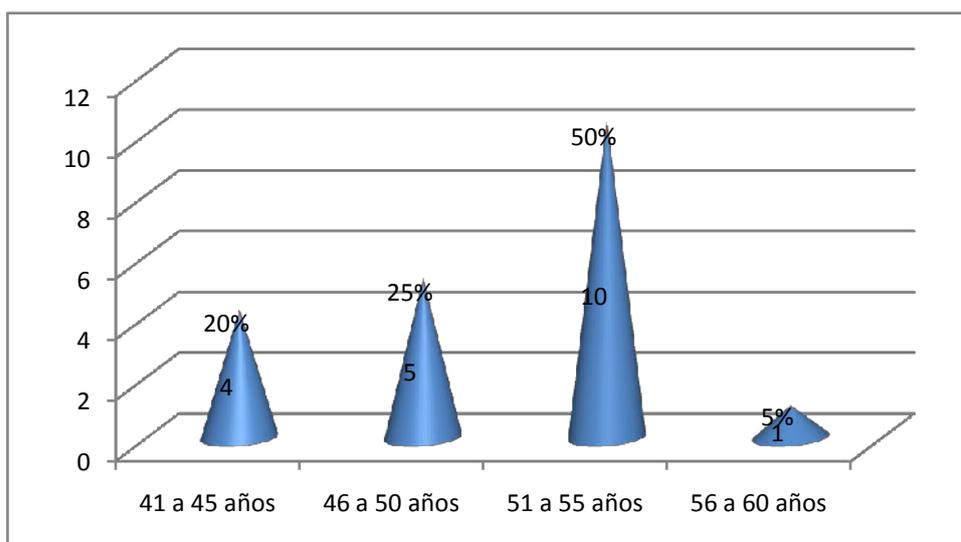
3.1.5 Personal docente clasificados por edad

Cuadro N° 8

| Intervalo | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| 41 a 45 años | 4 | 20% |
| 46 a 50 años | 5 | 25% |
| 51 a 55 años | 10 | 50% |
| 56 a 60 años | 1 | 5% |
| Total | 20 | 100% |

Elaborado: Pedro Sánchez Ordóñez 2011

Gráfico N° 4



Analizando la muestra en este cuadro tenemos que el mayor número de docentes por edades se ubica en el rango entre los 51 a 55 años lo que representa el 50% ,el rango de edad de 46 a 50 años representa el 25%; y el rango de edad de 41 a 45 años representa el 20% y el de 56 hasta los 60 años de edad, representa un 5% dándonos un total de 20 docentes , podemos concluir que un alto porcentaje de docentes tiene una edad que va desde los 41 años a más de 60 años de edad .

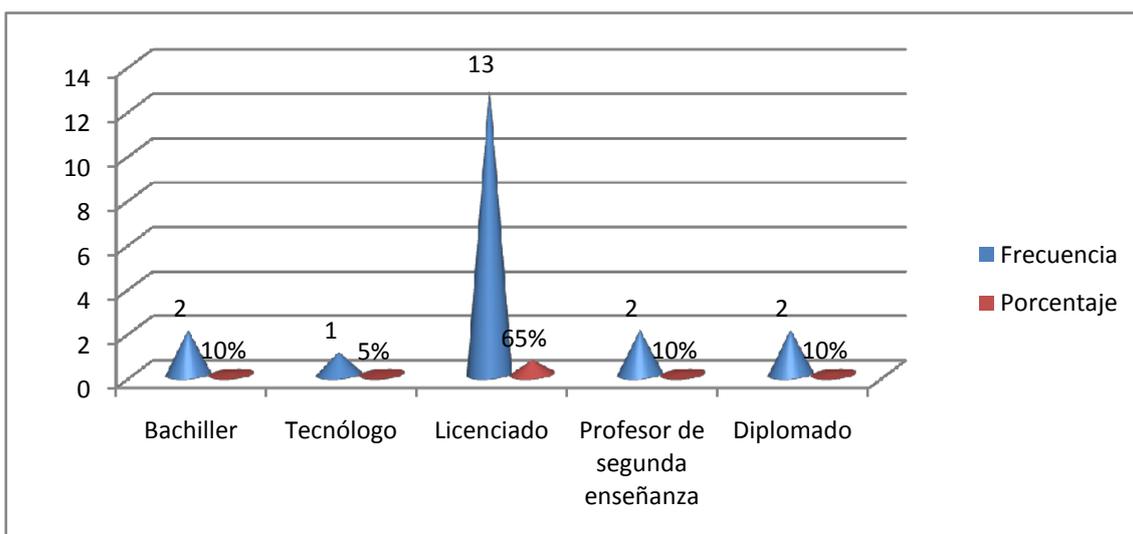
3.1.6 Personal docente clasificado por títulos académicos

Cuadro N° 9

| Títulos Acreditados | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------------|------------|------------|
| Bachiller | 2 | 10% |
| Tecnólogo | 1 | 5% |
| Licenciado | 13 | 65% |
| Profesor de segunda enseñanza | 2 | 10% |
| Diplomado | 2 | 10% |
| Total | 20 | 100% |

Elaborado: Pedro Sánchez Ordóñez 2011

Gráfico N° 5



Existen 17 docentes tienen el título universitario de tercer nivel lo que representa el 85 % y 2 docentes que tienen educación media o bachillerato, lo que representa un 10% ; y uno es tecnólogo lo que representa el 5% del total de profesionales del colegio según muestra aplicada.

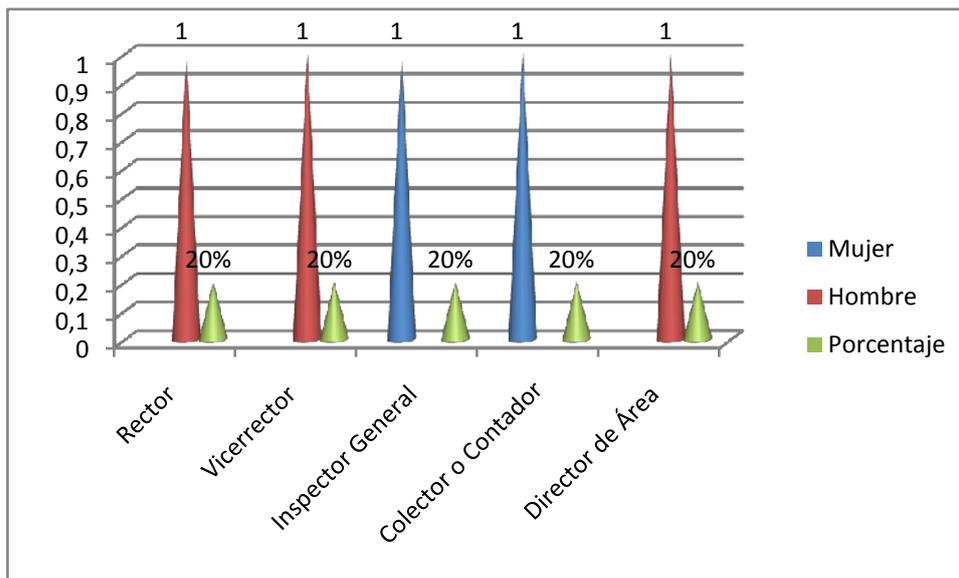
3.1.7 Personal Directivo clasificados por sexo.

Cuadro N° 10

| Nominación | Mujer | Hombre | Porcentaje |
|---------------------|-------|--------|------------|
| Rector | | 1 | 20% |
| Vicerrector | | 1 | 20% |
| Inspector General | 1 | | 20% |
| Colector o Contador | 1 | | 20% |
| Director de Área | | 1 | 20% |
| TOTAL | | | 100% |

Elaborado: Pedro Sánchez Ordóñez 2011

Grafico N° 6



Podemos concluir que existe igualdad de género en la administración del colegio, cumpliendo así un mandato constitucional en la participación y oportunidades para las mujeres

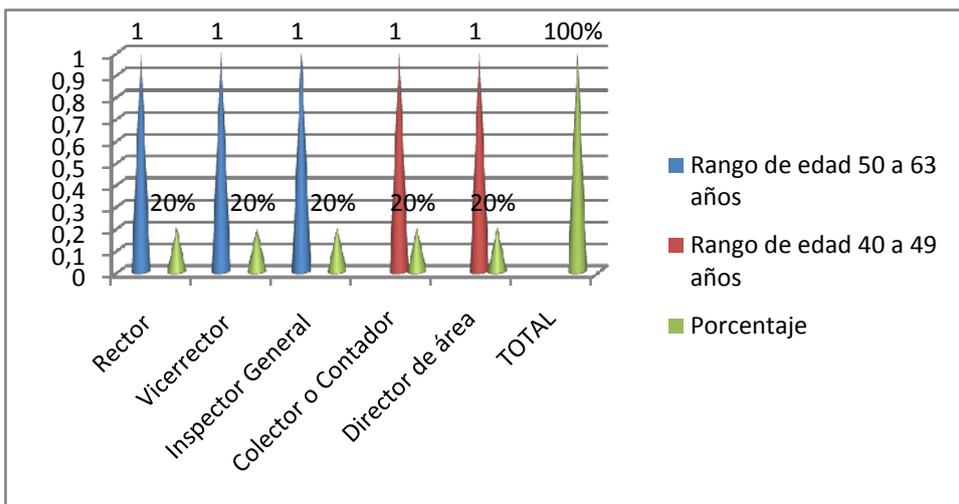
3.1.8 Personal Directivo clasificado por edad.

Cuadro N° 11

| Nominación | Rango de edad 50 a 63 años | Rango de edad 40 a 49 años | Porcentaje |
|---------------------|----------------------------|----------------------------|------------|
| Rector | 1 | | 20% |
| Vicerrector | 1 | | 20% |
| Inspector General | 1 | | 20% |
| Colector o Contador | | 1 | 20% |
| Director de área | | 1 | 20% |
| TOTAL | 3 | 2 | 100% |

Elaborado: Pedro Sánchez Ordóñez 2011

Gráfico N° 7



Analizando este gráfico podemos deducir que el personal directivo en su mayoría tiene una edad que oscila entre 50 y 63 años de edad, en un 60%, y el 40% de los directivos tienen una edad entre 40 y 49 años.

3.1.9 Personal administrativo y de servicio clasificados por sexo

Cuadro N° 12

| sexo | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Femenino | 11 | 57,89% |
| Masculino | 8 | 42,11% |
| Total | 19 | 100% |

Elaborado: Pedro Sánchez Ordóñez 2011

Gráfico N° 8



Analizando este cuadro podemos deducir que el personal administrativo y de servicio femenino es de 11 personas, lo que representa un 58% y el personal masculino es de 8 personas lo que representa un 42% del total de servidores públicos que trabajan en este colegio.

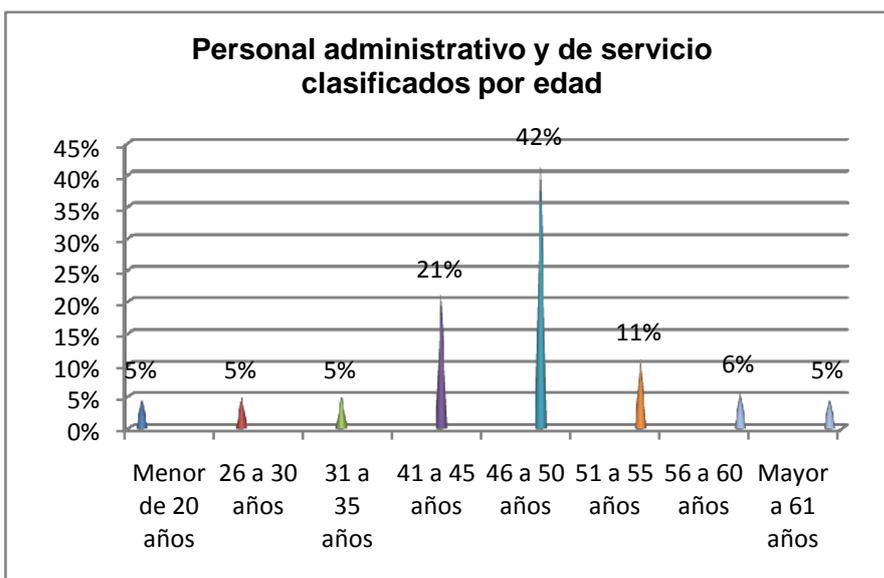
3.1.10 Personal administrativo y de servicio clasificados por edad

Cuadro N° 13

| Intervalo | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------|------------|------------|
| Menor a 20 años | 1 | 5,26% |
| 26 a 30 años | 1 | 5,26% |
| 31 a 35 años | 1 | 5,26% |
| 36 a 40 años | | |
| 41 a 45 años | 4 | 21,1% |
| 46 a 50 años | 8 | 42,10% |
| 51 a 55 años | 2 | 10,5% |
| 56 a 60 años | 1 | 5,26% |
| Mayor de 61 años | 1 | 5,26% |
| Total | 19 | 100% |

Elaborado: Pedro Sánchez Ordóñez 2011

Gráfico N° 9



Analizando esta información podemos deducir que la mayoría del personal administrativo tiene una edad que oscila entre los 41 y 61 años de edad, dándonos un total de 16 personas y representa un 85% del total del personal administrativo y existe un total de personal administrativo menor a 35 años un total de 3 personas lo que representa un 15% del personal de la institución

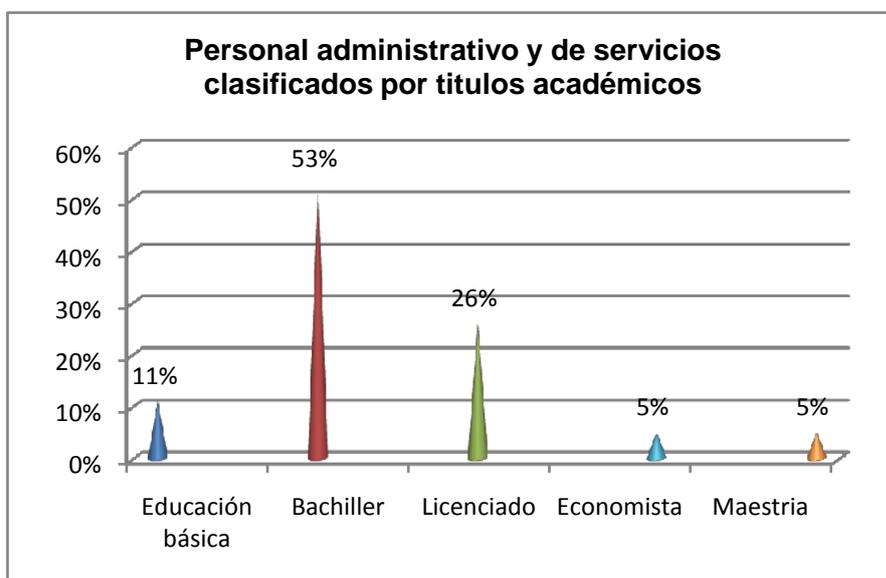
3.1.11 Personal administrativo y de servicios clasificados por títulos académicos

Cuadro N° 14

| Títulos Acreditados | Frecuencia | Porcentaje |
|---------------------|------------|------------|
| Educación básica | 2 | 10,5% |
| Bachiller | 10 | 52,63% |
| Licenciado | 5 | 26,31% |
| Economista | 1 | 5,26% |
| Maestría | 1 | 5,26% |
| Total | 19 | 100% |

Elaborado: Pedro Sánchez Ordóñez 2011

Gráfico N° 10



Analizando este cuadro concluimos que el 36 % del personal administrativo tiene título de tercer y cuarto nivel y el 64% del personal tiene una educación básica y bachillerato,

3.2 Materiales e instrumentos

Las técnicas que se utilizó son las siguientes:

3.2.1 La Observación

Es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o situación , tomar información y registrarla para su posterior análisis.

La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener el mayor numero de datos.

La observación se realiza en forma directa sin intermediarios que podrían distorsionar la realidad estudiada

Pasos que se tienen que seguir para llevar a cabo la Observación Directa
a. Determinar el objeto, situación, caso, etc. (observación a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, así como del modelo pedagógico constructivista que

- se aplica en el aula con los lineamientos teóricos de Piaget, Ausubel y Vigosky.
- b. Verificar como se está llevando en la práctica los procesos gerenciales, administrativos y la gestión de resultados en el colegio Leovigildo Loayza Loayza
 - c. Determinar la forma con que se van a registrar los datos en cuadros estadísticos
 - d. Observar cuidadosa y críticamente las situaciones presentados para poder mejorar
 - e. Registrar los datos observados basados en fuentes seguras y confiables
 - f. Analizar e interpretar los datos en forma cuantitativa y descriptiva
 - g. Elaborar conclusiones

3.2.2 La entrevista.-

La entrevista como técnica puede cumplir diversas funciones diagnóstica, orientadora e investigadora.

El objetivo de la entrevista es la de tratar de averiguar si el entrevistado, tiene la aptitudes y experiencia necesaria para hacer una contribución significativa y provechosa para la institución

Características.

Las mejores entrevistas son aquellas que se celebran en un lugar determinado y con una cita formal, en este caso se trató de entrevistas semiestructuradas. Así, tanto el entrevistado como el entrevistador tiene tiempo para prepararse debidamente sobre el tema central de la entrevista, gestión liderazgo y valores.

- a.) Debe tener los atributos de una conversación: sensibilidad, flexibilidad, imaginación, saber escuchar, para que llegue a tener interés y motivación en el público.
- b.) Primeramente se reviso todos los ítems que tiene la entrevista, para saber qué es lo que se pretende alcanzar y que información veraz debemos obtener
- c.) No es posible entrevistar a alguien sobre cualquier asunto sin antes prepararse para ello.
- d.) Conocer a fondo el tema sobre el cual se va a concentrar la misma o sobre el cual usted desea obtener mayor información. (gestión, liderazgo y valores)
- e.) Ser puntual.
- f.) Ser cortés

- g.) Flexibilidad para formular las preguntas.
- h.) Ser persistente
- i.) Las anotaciones deben hacerse con la mayor imparcialidad y objetividad posible. Para un periodista el hacer preguntas representa solo la mitad de su trabajo. La otra mitad es conseguir respuesta, y para conseguir respuestas hay que ser, además, persistente y tenaz.

3.2.3 La encuesta.

Las encuesta es una técnica más utilizada que se apoya en un cuestionario previamente elaborado con preguntas concretas para obtener respuestas precisas , que permitan una rápida tabulación, interpretación, análisis de la información recopilada.

Objetivo.- Investigar los diferentes factores que inciden en el mejoramiento administrativo, operativo y pedagógico del colegio Leovigildo Loayza Laoyza

La utilización de la encuesta como medio de recogida de información reporta las ventajas siguientes.

- **Estandarización.-** Se harán las mismas preguntas a todos los elementos de la muestra apoyándonos en el cuestionario
- **Facilidad de administración:** el encuestador únicamente tiene que leer una serie de preguntas que responderá el encuestado
- **Facilidad de tratamiento de datos:** el cuestionario puede codificarse convirtiendo a números aspectos cualitativos, esto facilita el tratamiento informático de los datos.
- **Recoger información no directamente observable:** podremos recoger información referente a las actitudes y percepciones.
- **Posibilidad de hacer estudios parciales:** se podrá clasificar los resultados obtenidos por edad ,sexo y especialidad.
- **Rapidez:** en poco tiempo se puede reunir gran cantidad de información
- **Flexibilidad:** Es posible aplicarlo a cualquier persona sea cual fuere su característica (en el caso de esta investigación se busco de antemano las personas a ser encuestadas previo a una análisis y perfil.)

Las partes de que consta la encuesta son: Metas, (mejorar el proceso gerencial de el colegio), partes involucradas (personal administrativo, docente y de servicios, conjuntamente con los padres de familia), duración (tiempo aproximado 15 minutos), cronograma de encuestas (días con hora y fecha de realización, y finalmente el equipo, encuestador y equipo relator y analizador.

La razón más importante para la reputación de las encuestas, es que se pueden seleccionar muestras pequeñas a partir de una población numerosa de forma que permita generalizaciones hacia su población.

De hecho, las encuestas son a menudo el único medio para poder conseguir una descripción representativa de los rasgos, opiniones, artículos y otras características de la población.

3.3 Método y procedimiento

Para realizar esta investigación primero dialogamos con los directivos del Colegio Leovigildo Loayza, para informarnos si en este colegio existe una investigación, sobre proyectos para docentes y rectores sobre formación y gestión educativa de parte del ministerio de Educación de nuestro país o de otra institución educativa de nivel superior

Luego procedimos a hacer la petición por escrito al rector de la institución, sobre nuestro teme de investigación (Gestión, liderazgo y valores que se aplican en el colegio antes mencionado), y luego se lo formalizó legalmente mediante la firma de una carta compromiso, del maestrante y el rector del colegio, con el val de la Universidad Técnica Particular

Después se investigó la literatura nacional, e internacional sobre el tema, para la integración de un marco teórico sobre temas básicos de gestión, liderazgo y valores; rescatando información y estudios de otras universidades, de países que han ejecutado y evaluado los proyectos sobre el tema antes enunciado.

Seguí verificando información en lo referente a personal docente, administrativo y de servicios, el número de estudiantes, las especialidades del bachillerato, así como el organigrama administrativo gerencial aplicado, la infraestructura física y tecnológica que posee, procedí a socializar los ítems de las encuestas las encuestas y entrevistas que se aplicarán con el rector y vicerrector.

Una vez revisada se procedió a la aplicación inmediata, recalcando que hubo gran participación de todo el personal de la institución en el desarrollo de los mismos.

La metodología constituye el eje central de un proyecto. Es conveniente evaluarla en función de los objetivos y de los beneficiarios del proyecto.

Para el proceso metodológico es conveniente tener en cuenta:

- Las actividades a desarrollar en el proyecto. Se especifican las acciones a realizar así como la planificación de actividades variadas para alcanzar los objetivos del proyecto.
- Especificar las técnicas e instrumentos que se van a usar para la obtención posterior de los datos. Para ello es necesario saber previamente qué datos necesitamos y qué herramientas vamos a utilizar para obtener los datos (observación simple, directa participante, encuestas, entrevistas, cuestionarios, escalas de observación, etc.).
- Definir el grupo con el que vamos a trabajar. Es decir, a qué personas se dirige el proyecto y qué características tienen. Conviene elaborar una descripción de la población objeto de estudio (edad, sexo, formación, clase social, etc.).
- Identificar la muestra con la que se va a realizar el proyecto. Normalmente no podemos trabajar con toda la población por lo que nos vemos obligados a seleccionar a un grupo de sujetos que reúnan determinadas condiciones. A estos sujetos extraídos de la población con los que se llevará a cabo el proyecto le llamamos en lenguaje técnico muestra, tipificada el cuadro anterior (cuadro N° 1)

Los métodos de investigación a utilizar para la planificación y desarrollo del presente proyecto de tesis, son los siguientes:

- **Método inductivo:** Bajo el criterio de investigación documental, se busca información estadística que fundamenta la justificación del proyecto y punto de partida al desarrollo del mismo

- **Método deductivo.**- Aspira a demostrar, mediante la lógica pura, la conclusión en su totalidad a partir de unas premisas, de manera que se garantiza la veracidad de las conclusiones, si no se invalida la lógica aplicada.
- **Método estadístico.**- Hará factible organizar la información alcanzada, con la aplicación de instrumentos de investigación, con este método vamos a recopilar, elaborar, interpretar datos numéricos por medio de la búsqueda de los mismos; además en la práctica nos servirá para la verificación de las hipótesis
- **Método de análisis-síntesis:** Cuando se tiene la información recopilada y sintetizada, se procede al desarrollo de la misma para finalmente analizarla y generar las conclusiones y recomendaciones del caso

3.3.1 Recolección de datos

Se debe reflexionar sobre los datos que interesan para asegurar que el proyecto responda a las necesidades detectadas. Especifica en forma clara cuándo y cómo se va a llevar a cabo la recolección de datos, se inicio el 1 de octubre 2010 hasta el 31 de enero del 2011

3.3.2 Análisis de datos

Obtenidos los datos, se instrumentan modos y técnicas de análisis, comprobaciones prácticas Los métodos que se aplicará es el descriptivo, analítico, y sintético, que nos permitirá explicar y analizar el objeto de la investigación.

La investigación es descriptiva y se refiere a describir situaciones y eventos, es decir como es y se manifiesta la gestión, liderazgo en el centro educativo, la motivación, compromiso, y el trabajo en equipo entre los directivos y el personal docente.

La investigación descriptiva proporciona datos valiosos, particularmente, cuando se investiga un área por primera vez en este caso, investigamos la gestión y liderazgo que aplican las autoridades del colegio Leovigildo Loayza Loayza a nivel de su personal docente, administrativo y de servicios.

Un primer paso de esta investigación fue describir de una forma adecuada lo que se entiende por gestión, liderazgo, el tipo de liderazgo que se aplica en esta institución.

Se están evaluando las capacidades gerenciales del rector y su entorno directivo, su capacidad permanente de generar cambios, si existen metas en la enseñanza aprendizaje de los alumnos, así como metas en la capacitación, evaluación y perfeccionamiento docente.

Se hizo un organigrama de actividades con fechas previamente establecidas hasta la presentación final de este proyecto investigativo.

4. RESULTADOS

4.1. DIAGNÓSTICO.

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

4.1.1.1 El manual de organización.

El Manual de Organización de este colegio contiene la estructura, la descripción y funciones de todos los puestos de trabajo que existen en la institución, donde se describe la responsabilidad y participación de cada uno de ellos.

En este manual se detallan las funciones del rector, vicerrector, inspector general, personal docente, del DOBE, el personal de servicios y administrativos.

Este manual es muy importante para la gestión del recurso humano y para la administración y el cumplimiento de metas institucionales.

Este manual tiene como finalidad:

Permitir que el personal conozca con claridad sus funciones, actividades y tareas de debe realizar, estableciendo para ello un compromiso en su diarias labores.

Dar a conocer en forma clara y definida las funciones de todo el personal de la institución.

Definir claramente la responsabilidad del empleado de acuerdo a sus competencias y obligaciones, se garantiza de alguna forma no dejar espacios para la

discrecionalidad administrativa, de manera que cada empleado asuma activamente su compromiso institucional

La base legal de este colegio está orientada por la ley orgánica de educación y su reglamento, la ley de carrera docente y escalafón del magisterio nacional, ley orgánica de servicio público

Esté institución fue creada mediante decreto de legalización el 15 de mayo de 1973, 529-J

4.1.1.2. El Código de Ética

El código de ética es un conjunto de normas que ordenan la conducta, la misión, visión y valores de la institución

El código de ética de esta institución influye en la planificación, gestión y en todas las acciones de las autoridades y miembros de esta institución, básicamente se refiere a los derechos y responsabilidades de las autoridades, de los docentes , de los estudiantes y de los padres de familia

Según el código de ética de este colegio este tiene los siguientes objetivos:

Promueve la honestidad y responsabilidad de resolver problemas

Es una herramienta vital para modelar y limitar las actitudes del personal de la institución.

Respecto al activo más grande que tiene la institución es el capital humano, dentro de las diferentes áreas académicas, como de los diferentes departamentos

El rector y demás autoridades son los que determinan el compromiso moral de la institución

A través del código de ética de esta institución, sus autoridades promueven la comunicación y el significado personal, profesional y organizacional del comportamiento ético.

El código de ética destaca aspectos importantes de esta institución:

- Mantener la buena imagen y reputación de la institución, a través de un servicio de calidad.
- Establecer criterios para prevenir situaciones conflictivas de corrupción, fraude etc.
- Adecuarse y ceñirse a requerimientos legales
- Definir los estándares de conducta y comportamiento dentro y fuera de la institución

El código de ética está redactado en forma sencilla, a partir de reglas claras y prácticas.

4.1.1.3. El plan estratégico.

Es necesario que toda organización cuente con un Plan Estratégico, aunque a veces se piense que la misión y visión de una institución forme parte del decorado de un informe.

Este Plan Estratégico ayuda a que los líderes de una organización plasmen la dirección que le quieren dar a la institución, y cuando este plan es transmitido hacia toda la organización, ésta generará sinergias en todo el personal para la obtención de sus objetivos. Asimismo, este plan ayuda a que cada trabajador sepa hacia a donde se quiere ir y se comprometa con ese destino, este plan es el que guía hacia el éxito de la institución

La realización de la planificación estratégica en esta institución, sirve para maximizar los beneficios de las fortalezas internas y sus oportunidades externas, en función de contrarrestar los aspectos negativos de las debilidades y amenazas con el fin de conseguir unos resultados satisfactorios a la institución.

Se debe poner en práctica los pasos o las estrategias planteadas y hacerle el respectivo seguimiento.

En esta institución existe comunicación entre los directivos y las diferentes áreas del plantel, así como la información, siendo estas un elemento determinante para el cumplimiento de metas.

La planificación estratégica sirve en esta institución para que las autoridades tomen decisiones colectivas, permite analizar y verificar los proyectos educativos que se están aplicando en este colegio, a través de esta los rectores enfrentan los problemas y riesgos.

La planificación estratégica que se está aplicando en este colegio permite la formulación de objetivos bien definidos, permite visualizar la educación técnica, basadas en las tecnologías de la comunicación e información que se darán en el futuro

La arquitectura pedagógica del bachillerato técnico se basa en 35 descriptores que tienen que ser aplicados durante el año escolar, en las siguientes áreas de gestión:

Cuadro N° 15

Descriptores del Proyecto de Transformación Institucional

| | |
|-----------------------------|--|
| Gestión de procesos | Administración |
| | Orientación estratégica |
| | Docencia |
| Gestión de productos | Oferta formativa |
| | Ideas innovadoras |
| | Investigación y desarrollo de productos |
| | Producción y distribución comercial |
| Gestión de personas | Estructura y organización funcional |
| | Organización de equipos de trabajo |
| | Actualización técnica y didáctica de los equipos directivos y docentes |
| | Evaluación de desempeño |
| | Sistema de compensación |
| Gestión de recursos | Convenios |
| | Gestión de infraestructuras y recursos tecnológicos |
| | Gestión de recursos financieros |
| Alumnos | Cobertura de resultados académicos |
| | Servicios complementarios |
| | Tutoría y apoyo personal |
| | Inserción y plan de carrera |

| | |
|----------------------------------|--|
| | Vinculación ex alumnos |
| Relaciones con el entorno | Relaciones con empresarios de economías locales |
| | Relaciones con la comunidad educativa |
| | Relaciones con instituciones educativas nacionales e internacionales |
| | Relaciones con técnicos y profesionales |
| | Relaciones con entidades de cooperación |

Fuente: Manual de gestión operativa Pretec Ecuador, 2005

Los planes estratégicos se deben elaborar antes de la aplicación de un Proyecto de transformación institucional, por que en él, se identifica el marco legal, la declaración de misión, visión, objetivos institucionales, el análisis de la situación actual FODA y los objetivos estratégicos institucionales para un periodo de tiempo de cuatro años. Entre lo más destacable, encontramos las políticas y los objetivos estratégicos

Políticas educativas.

- a) Todas las carreras que ofrece la institución estarán condicionadas a los requerimientos del país y la región específicamente; a la factibilidad para el desarrollo; a posibilidad de obtención de recursos para apoyarlos y garantizar su excelencia, así como a la competitividad y a las competencias distintivas de la institución.
- b) Alta calificación de los recursos humanos; el respeto mutuo, la pulcritud y limpieza; el excelente acondicionamiento de los ambientes educativos, alta calidad de los materiales didácticos, el uso de la más avanzada tecnología y las relaciones efectivas con todos los organismos públicos y privados, será la bandera para el liderazgo académico de la institución.
- c) La meritocracia se enmarca el ascenso y reconocimiento del personal del Colegio Leovigildo Loayza Loayza
- d) Se garantizará el financiamiento para la actualización permanente a aquellos miembros del personal con altos índices de productividad, eficacia y eficiencia.
- e) Solo se adquirirán los equipos y las tecnologías de computación más avanzadas y a los precios más competitivos del mercado.
- f) Favorecer el desarrollo de competencias mediante la capacitación docente para que generen innovaciones pedagógicas acordes al entorno a los discentes y al tiempo.

Objetivos Estratégicos

- a) Formar holísticamente a los discentes con conocimientos de los avances científicos y tecnológicos, con una visión social, con destrezas investigativas y críticas frente al acontecer local, nacional y mundial. A través de procesos de reajuste permanente.
- b) Ampliar la capacidad del servicio educativo, en relación con el incremento poblacional del sector en un 10% anual mediante la implementación de la educación básica y de bachillerato en otras especialidades de acuerdo a la demanda.
- c) Diseñar la Planificación de transformación Institucional de acuerdo a las necesidades y requerimientos reales de la Comunidad Educativa con el conocimiento acertado y oportuno de todos los participantes en esta gestión educativa.
- d) Capacitar permanentemente al Personal del Plantel mediante programas y proyectos necesarios, acordes al avance y desarrollo Institucional.
- e) Consolidar la modernización de la gestión institucional que permita un eficiente cumplimiento de la misión educativa
- f) Elevar el nivel académico con un proceso continuo de evaluación de los docentes y el de los alumnos

4.1.1.4. El plan operativo anual POA

Es una guía en el proceso de programación y ejecución de actividades que influye en la formulación del presupuesto anual de la entidad, con la finalidad de contribuir al cumplimiento de los objetivos planteados por las diversas unidades académicas del colegio.

Es una guía de gestión que permite la aplicación del plan institucional durante el año calendario, y debe precautelar la ejecución, identificar a los responsables, determinar los parámetros de evaluación y los períodos de duración de las actividades y eventos programadas y de acuerdo a los términos de referencia.

Elementos del plan operativo anual. Un plan operativo se lo hace para un año: los proyectos con sus respectivas actividades, metas de gestión, costos de financiamiento y responsables.

Las metas de gestión.- Son la determinación exacta del resultado que se espera alcanzar en un periodo determinado y que se expresa en cantidad, calidad y tiempo; constituyen el elemento básico para el seguimiento y la evaluación.

Según decreto ejecutivo 1786, publicado en el registro oficial 400 del 29 de agosto del 2001, y como responsabilidad del Ministerio de Educación y cultura de dirigir y orientar la aplicación del bachillerato, que en el marco PRETEC se llevarán los nuevos currículos y programas para la especialización técnica, basados en competencias laborales que corresponden a los cambios y transformaciones sociales, económicas y productivas del país.

En este colegio se elabora la matriz de plan operativo anual, donde consta el nombre del proyecto, objetivo, meta de gestión, las actividades, fecha de inicio, fecha de culminación, costo financiamiento interno, externo, autogestión y los responsables: para que sea tomada en cuenta en la ejecución de presupuestos del ministerio de finanzas, tomando en cuenta los 35 descriptores establecidos para el bachillerato técnico del colegio.

Debido a los cambios realizados en el proceso de una reforma de bachillerato técnico, es imperativo que se realice un esquema y planificación tomando en consideración los 35 descriptores, las actividades curriculares, extracurriculares, y buscar la superación del estudiante, centro educativo, padres de familia y autoridades en un nuevo servicio de excelencia y calidad.

El plan operativo es un programa concreto de acción de corto plazo, que emerge del plan de largo plazo, y contiene los elementos (objetivo, estrategia, meta y acción) que permiten la asignación de recursos humanos y materiales a las acciones que harán posible el cumplimiento de las metas y objetivos de un proyecto específico.

4.1.1.5. EL proyecto de transformación institucional PTI

El diseño curricular por competencias se basa en una metodología en que la lógica se sustenta en el objetivo último para adquirir los contenidos prescritos, es la adquisición de las capacidades terminales, mediante la efectiva realización de

ciertas actividades necesarias para el desempeño considerado primordial para determinado perfil profesional.

En el profesor debe conjugarse la competencia técnica - científica y la competencia didáctica que le permita planificar la enseñanza (por medio de un análisis técnico científico y didáctico de los contenidos y de las capacidades), proporcionando las experiencias adecuadas, seleccionar actividades y crear situaciones que faciliten el proceso de aprendizaje de los estudiantes. La planificación de las actividades del proceso enseñanza aprendizaje, en cuanto a su selección organización y secuenciación, en cada unidad de trabajo, constituye un elemento esencial, en la elaboración y desarrollo del currículo. Puesto que el objetivo es facilitar el aprendizaje de los estudiantes en alcanzar las capacidades, la elección del tipo de actividades, estará de acuerdo a:

- ❖ Las capacidades que se desea el alumno construya y sus contenidos
- ❖ La tipología e ideas previas detectadas en los alumnos
- ❖ Los recursos con los que se cuenta en el aula, taller o laboratorio el tiempo indispensable.

El Docente, en su actuación didáctica toma una serie de decisiones sobre tres aspectos determinantes: planteamiento metodológico; estrategias de enseñanza; y actividades de aprendizaje. La metodología es la disciplina pedagógica que trata de los métodos y técnicas de enseñanza, está constituida por un conjunto de normas, principios y procedimientos que éste debe conocer para orientar a los alumnos en el aprendizaje. Por consiguiente es el planeamiento general de la acción, es decir, la organización racional y bien calculada de los recursos y procedimientos para alcanzar un objetivo determinado.

Este modelo de enseñanza es el constructivista basados en las teorías de Piaget, Vigosky y Ausubel

Según el modulo de Sensibilización del PTI la calidad se la toma en cuenta como actitud personal y es la síntesis del proyecto.

“ la calidad comienza con educación y termina con educación”

- A partir del éxito evidente de la gestión japonesa, diversas técnicas y modelos similares se fueron difundiendo a nivel internacional, por los más relevantes y

reconocidos investigadores y gurús de la calidad, tales como J. Juran, J. Halpin, A. Feingenbaum, E. Deming, P. Crosby y K. Ishikawa, que tanto han contribuido al desarrollo tecnológico, comercial y económico del Japón y de muchas empresas occidentales. Estos coinciden en que...

- “La calidad sólo es posible partiendo de las competencias profesionales y compromisos del personal, de dirección y operación, que conduce, brinda servicios, realiza trabajos, desarrolla procesos, y entrega productos o servicios, que cumplen con sus requisitos en un clima confiable, estimulante, satisfaciendo y excediendo las expectativas del cliente y la sociedad”.

Y esta conclusión sobre la calidad, contiene lo obvio para el logro de la productividad...

Formación profesional, motivación del personal, liderazgo, actitudes personales, etc. factores clave, ya fundamentados desde principios del siglo XX.

Calidad total.

- La calidad de los resultados de la organización estará condicionada por sus sistemas de gestión de la calidad y determinada por la calidad de su factor humano;
- La calidad del factor humano de la organización estará condicionada por sus sistemas de administración del personal y determinada por la calidad de sus dirigentes;
- La calidad de sus dirigentes estará condicionada por sus aptitudes profesionales y determinada por sus valores y comportamientos como facilitadores para movilizar la inteligencia y los compromisos del personal, para el cambio cultural.

Para mi criterio el plan de transformación institucional, es muy bueno por que tiende a mejorar las competencias de los alumnos, docentes y directivos y un compromiso con la calidad y mejora continua, este tipo de modelo curricular ya se viene aplicando en otros países como Colombia con buenos resultados; mi sana inquietud, es si los colegios lo están aplicando en la forma adecuada, para la aplicación de estos proyectos educativos se requiere de un experto en proyectos sociales, productivos, en base al marco lógico, que en la actualidad este colegio y en nuestro cantón no existe, este trabajo va a complementar la labor del vicerrector

educativo, además ya existe software de proyectos gerenciales, lo que disminuirá el tiempo en evaluar, monitorear y hacer seguimientos del proyecto.

Mi observación en este colegio es que se contrate un ingeniero en proyectos a tiempo completo y que en la ley orgánica de educación vigente, en vez del inspector general, sea un ingeniero en proyectos, para que sea el encargado de la aplicación y evaluación de los proyectos educativos, la aplicación de los diferentes modelos pedagógicos que se aplican en la institución, la forma de evaluar a los docentes y alumnos, la gestión de recursos humanos y el financiamiento a los proyectos que se están ejecutando, según el bachillerato técnico aplicado y el mapa de descriptores

En el año 2010 hubo una evaluación institucional a este colegio, por parte del gobierno, la evaluación se hizo a los directivos, maestros, alumnos y padres de familia de parte del Ministerio de Educación, pero hasta la fecha no ha habido ninguna mejora

4.1.1.6. Reglamento Interno y otras regulaciones

En lo relacionado a la aplicación de los valores éticos y morales y la gestión estos se encuentran tipificados dentro de los objetivos del reglamento interno institucional, art. 6 literales:

- a) Determinar las normas que los actores de la comunidad educativa deben cumplir;
- b) Fortalecer valores éticos, morales, cívicos y culturales, en la comunidad educativa;
- c) Mantener el liderazgo del plantel en el sector;
- d) Desarrollar y fortalecer los ejes transversales: desarrollo del pensamiento, equidad de género, inclusión educativa, educación ambiental, interculturalidad, educación en la sexualidad y el amor, educación en valores;

También está tipificada en los principios de la ley orgánica de educación art. 2 literal f; donde nos manifiesta que la educación tiene sentido moral, histórico y social, se inspira en los principios de nacionalidad, democracia, justicia social, paz, defensa de los derechos humanos y está abierta a todas las corrientes del pensamiento universal.

Una institución educativa puede desarrollarse más y mejor, si tiene bien ordenada la relación con el personal docente y administrativo. Esto es importante debido a que el servicio educativo debe realizarse siempre en un ambiente cordial y que se preste para que los docentes ofrezcan su mejor esfuerzo con la mayor voluntad, carisma y vocación en la enseñanza aprendizaje, amor y vocación hacia los alumnos.

Esto requiere que existan reglas claras que contribuyan a organizar el trabajo para que exista orden en la relación entre el docente, alumno y autoridades. El docente así como el alumno saben exactamente lo que se espera de él; los beneficios que obtendrá por su labor; las sanciones a las que se exponen si no cumple con sus tareas tal y como se le asignaron en un momento determinado, con las respectivas sanciones.

Nuestras leyes educativas, contienen lo necesario para ordenar la relación entre las autoridades, docentes, alumnos y padres de familia como actores claves de una institución educativa, pero lo hacen de una manera general. Entonces, tomando con base este ordenamiento legal general, la institución puede precisar la forma en la que quiere que el docente y autoridades les presten sus servicios; es decir, que puede hacer su propio reglamento interno, debidamente respaldada por las leyes del país.

Según el reglamento interno, estos son los objetivos que se pretende alcanzar:

- ❖ Ordenar formal y funcionalmente las distintas áreas y departamentos de la institución
- ❖ Revisar el cumplimiento de objetivos, deberes y derechos de los integrantes de la comunidad educativa, promoviendo el desarrollo personal y social
- ❖ Favorecer el proceso educativo creando condiciones técnicas, pedagógicas y administrativas que deben existir en un clima organizacional adecuado.
- ❖ Desarrollar y mantener buenas relaciones y actitudes con el entorno social comunitario

4.1.2 La estructura organizativa del Colegio Leovigildo Loayza Loayza

4.1.2.1 La Misión y Visión

La Misión del Colegio Nacional Técnico “Leovigildo Loayza Loayza” es brindar y garantizar el servicio educativo con criterio de calidad, eficiencia y eficacia. Promoviendo, fortaleciendo, monitoreando, evaluando la labor pedagógica de los docentes, la gestión administrativa del rector, el afán creativo y de superación de los educandos y el apoyo de los padres de familia, empleadores, a fin de optimizar la atención de las necesidades educativas en el ámbito de nuestra comunidad.

La misión es lo que la institución pretende hacer ahora , en este caso nos referimos a brindar un servicio de calidad, eficiencia y eficacia a los alumnos, la misión es el motivo de la existencia y orientación del colegio.

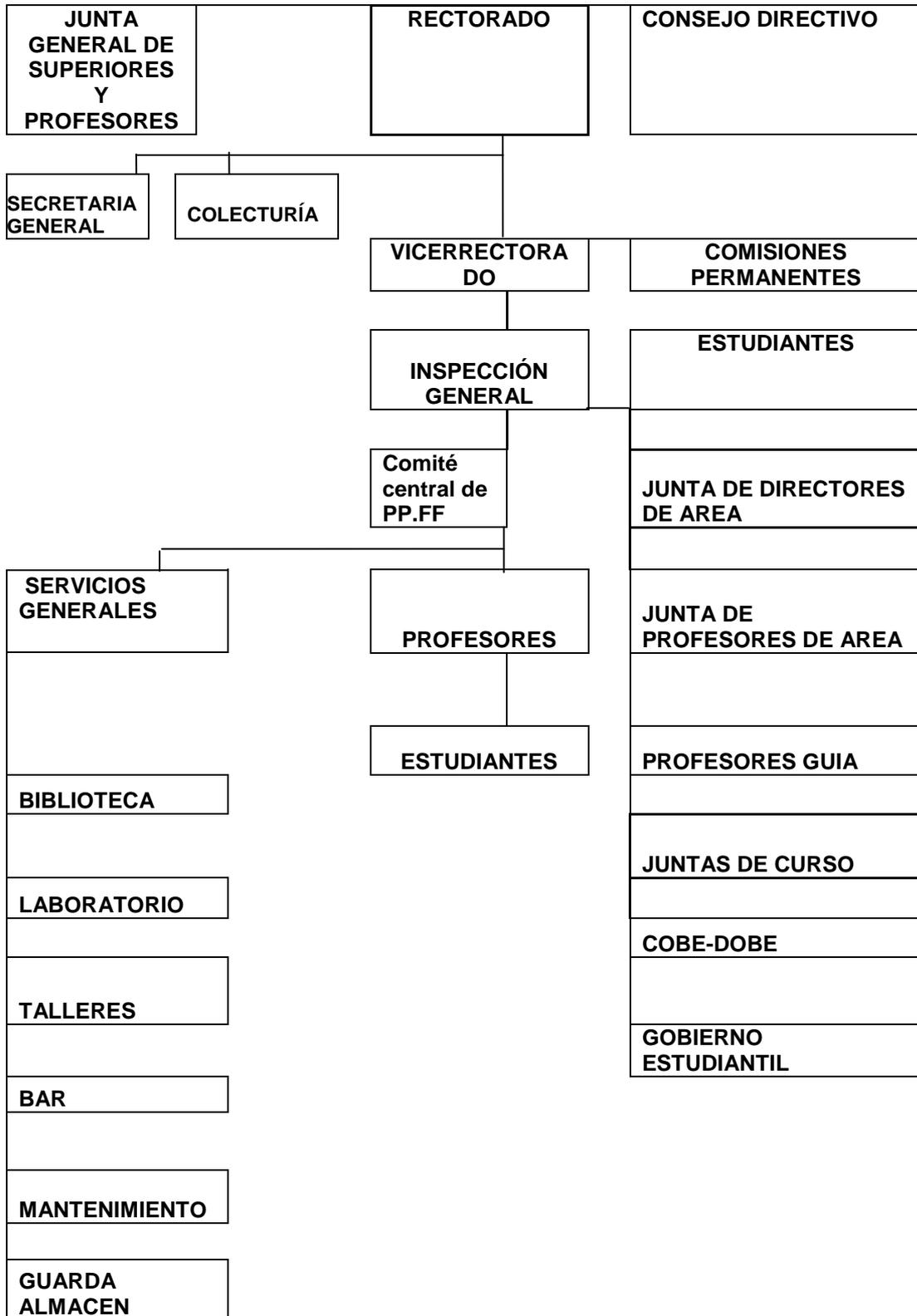
Visión.

El colegio Leovigildo Loayza será un centro respetado y prestigioso de nivel medio, en el contexto local y nacional, enfocado en el fortalecimiento de la calidad gestión, la capacitación permanente y la excelencia académica, la evaluación de la enseñanza aprendizaje y la institucional, formando bachilleres técnico, éticos, competitivos, emprendedores y productivos, respaldando su desarrollo integral .

La visión identifica la dirección de la institución que va a seguir en el futuro, tener un propósito definido, donde todo el personal pone todas sus capacidades para lograrlo, a pesar de los obstáculos que se interpongan en el camino

4.1.2.2 El organigrama Institucional

Cuadro N°16



El organigrama es la representación gráfica de sus departamentos con sus servicios, departamentos y puestos de trabajo, sus distintos niveles de autoridad, responsabilidad y sus relaciones de trabajo, es por lo tanto un medio simplificado de la institución en la organización y su campo de acción

4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos

Manual de funciones

Se pudo observar las siguientes funciones:

Cuadro N° 17

| | | |
|-----------------------|--|--|
| Rector | Coordina con el consejo directivo, vicerrector, inspección general | Responsable de la funciones administrativas y financieras de la institución, delega la supervisión pedagógica al vicerrector |
| Vicerrector | Coordina con el rector, inspector general y directores de área | Responsable de la planificación y desarrollo académico |
| Consejo Directivo | Coordina con rector y vicerrector | Responsable de la elaboración del proyecto de transformación institucional, pro forma presupuestaria, conformar comisiones permanentes y ocasionales |
| Inspector General | Coordina con el rector y vicerrectorado académico | Responsable del talento humano y control disciplinario , asistencia del personal de la institución |
| Directores de área | Coordina con el vicerrector académico y profesores de área | Responsable de promover el mejoramiento del área a través de la toma de decisiones con los integrantes de cada área |
| Orientador Vocacional | Coordina con el vicerrector académico y profesores guías | Responsables de los aspectos Psicológicos-socio económicos, educativos, vocacionales y profesionales de los alumnos |
| Trabajadora Social | Coordina con el inspector general y vicerrector | Realiza investigaciones y establece diagnósticos socio-económicos de los alumnos. |

| | | |
|-----------------------------------|---|---|
| Secretaria | Coordina con el rector y vicerrector | Responsable de la administración y conservación de documentos oficiales de la institución |
| Colectora | Coordina con el rector | Programa, supervisa y controla la ejecución de las actividades económicas y financieras de la institución |
| Bibliotecaria | Coordina con los directores de área y vicerrector | Organiza las labores de bibliotecología |
| Guarda Almacén | Coordina con el rector, vicerrector y colector | Ejecuta labores de recepción, custodia y entrega de materiales y mercadería en la bodega del plantel |
| Conserje | Coordina con vicerrector y rector | Ejecuta labores de limpieza, mensajería y mantenimiento en general. |
| De la junta de profesores de área | La integran todos los profesores de las diferentes asignaturas de un área académica tanto de educación básica como del bachillerato | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Responsables de unificar criterios y procedimientos dentro del proceso curricular y analizar los resultados al final de cada bimestre, para proponer alternativas de mejoramiento. ✓ Responsables analizar y presentar al vicerrectorado las planificaciones curriculares y de actividades al inicio de cada año lectivo ✓ Coordinar con el vicerrectorado, DOBE y profesor (a) tutor, las planificación de proyectos de recuperación pedagógica y tutorías |
| De la junta de directores de área | | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Responsables de revisar, analizar y evaluar las planificaciones curriculares anuales, planes de unidades didácticas, programaciones curriculares de módulos formativos, planificaciones de actividades de cada maestro (a) e informar por escrito al rector y junta de profesores de curso, el incumplimiento de las mismas. ✓ Sugerir a sus colegas de área la utilización de métodos, técnicas, procedimientos y material didáctico |

Fuente: Vicerrectorado colegio Leovigildo Loayza Loayza de la institución 2010

Con esta implantación del bachillerato técnico y el trabajo en clases por áreas, se especifica en cada área los objetivos a alcanzar; así como el tiempo de duración tipificado en periodos que puede oscilar entre 70 y 175 periodos dependiendo del año del ciclo básico y bachillerato, para la operatividad y aplicación cuenta con las siguientes áreas:

a) Área Instrumental

Lenguaje y comunicación

Inglés

Computación

Dibujo técnico

b) Área Científica

Matemáticas

Física

Estadística

Economía

Biología

Ciencias naturales

Contabilidad

c) Técnica Instrumental

Técnica Instrumental

Tecnología General

d) Desarrollo personal y social

Cultura física

Estudios sociales

Valores

Orientación vocacional

Cultura estética

4.1.2.4 El clima escolar y convivencia con valores

Dentro del manual de convivencia se tipifica los principios y normas generales que permiten construir entre todos los actores, el contexto de convivencia que el establecimiento requiere para hacer posible las aspiraciones, valores e ideales contenidos en su Proyecto Educativo. Es decir, debe partir de un marco general

construido por todos y que es responsabilidad de todos, dentro del cual se insertan las obligaciones que los estudiantes tienen respecto a un rol que es complementario con otros para lograr los objetivos institucionales.

Una convivencia escolar pro social, preocupada de la formación socio afectiva , ética de sus miembros, ha mostrado conllevar profundos beneficios sobre la comunidad educativa de esta institución.

4.1.2.5. Dimensión pedagógica curricular y valores.

Se refiere a los fines, objetivos y propósitos de la institución en la sociedad incluye:

- ❖ Prácticas de enseñanza y de aprendizaje
- ❖ Selección de textos, nueva bibliografía
- ❖ Prácticas de evaluación
- ❖ Incorporación y fortalecimiento de los nuevos modelos pedagógicos
- ❖ Capacitación y perfeccionamiento docente y administrativo
- ❖ Utilización de las tecnologías de la información y comunicación, como ente articulador entre el conocimiento y la información
- ❖ El centro educativo incentiva el cuidado de la salud, el aprecio por el arte y preservación del ambiente
- ❖ La comunidad educativa se desenvuelve en un ambiente propicio para la práctica de valores universales, tales como la solidaridad, la tolerancia, la honestidad, y la responsabilidad, en el marco de la formación ciudadana y la cultura de la legalidad.
- ❖ Los docentes planifican sus clases considerando alternativas que toman en cuenta la diversidad de sus estudiantes.
- ❖ Los directivos y docentes demuestran un dominio pleno de los enfoques curricular, planes programas y contenidos

Actualmente la dimensión pedagógica está dirigida y orientada por el vicerrector, se trabaja con un proyecto de transformación institucional, utilizando como guía para su evaluación un mapa de descriptores, que viene a ser un estándar de gestión, donde se analiza seis áreas de gestión como son: (Procesos, productos, las personas, recursos, alumnos, relaciones con el entorno)

El vicerrector es el encargado de la correcta aplicación del currículo por competencias con el apoyo de la junta de directores de cada área, el profesor es el responsable de cada disciplina (asignatura), el vicerrector revisa la planificación curricular entregada, pero en mínima parte.

Los profesores cuentan con una sala virtual, como estrategia metodológica para el aprendizaje, pero la utilizan en mayor porcentaje los profesores del nivel básico.

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

El vicerrector es el encargado de dirigir, orientar, guiar para que cumplan cada año con el estándar de gestión que lo aplica la dirección provincial de educación.

El estado ha dotado de libros, pero solamente para el ciclo básico, con la ayuda de la dirección de educación provincial se capacita a los maestros para el conocimiento, aplicación y evaluación del aprendizaje por áreas.

El estado ha dotado al colegio de internet sin costo alguno, donde los directivos, alumnos y docentes tienen acceso para articular el conocimiento e información.

En el área del desarrollo personal del currículo por competencias, se encuentran las disciplinas como valores, orientación vocacional y cultura estética.

Los valores institucionales que se aplican en este colegio son la integridad, los conocimientos, la imaginación, la destreza, y el trabajo en equipo.

4.1.2.6. Dimensión organizativa operacional y valores

Se refiere:

- La organización del colegio está regentada por el rector, tomando como instrumentos de organización para su aplicación, las disposiciones legales del Ministerio de Educación, (currículo por competencias, ley orgánica de educación y su reglamento; reglamento interno, código de convivencia, el proyecto de transformación institucional, y el manual de organización.
- Áreas académicas : Instrumental, científica, desarrollo personal y social
- La coordinación y la relación que hay entre departamentos.

- Utilización eficaz de la Tecnología de la información y Comunicación”.
- Los directivos y docentes se capacitan continuamente, se actualizan y aplican los conocimientos obtenidos en su práctica cotidiana, para la mejora de los aprendizajes de sus estudiantes
- El rector ejerce liderazgo académico organizativo-administrativo y social para la transformación de la comunidad escolar
- La comunidad escolar comparte una visión de futuro, planea sus Estrategias, metas y actividades y, cumple con lo que ella misma se fija.
- El rector debe tener en cuenta que la productividad y competitividad de una institución depende de la capacidad para generar, procesar y aplicar con eficacia la información disponible por medio de la creación de redes de interacción

4.1.2.7. La Dimensión administrativa, financiera y valores.

La Gestión administrativa y financiera tiene a su cargo todo lo relacionado con los sistemas de información y registro de los estudiantes, el manejo de los recursos financieros, la administración de los recursos humanos y físicos, y la prestación de los servicios complementarios. Esta gestión es una pieza fundamental para el mejoramiento porque se desarrolla en el marco del diseño, la ejecución y la evaluación de acciones que buscan dar soporte a la misión institucional mediante el uso efectivo de los recursos, a través de procesos y procedimientos susceptibles de mejoramiento continuo.

Los referentes más comunes en el desarrollo de esta gestión son:

La normatividad (en los aspectos académicos, financieros y de recursos físicos y humanos)

Procesos y procedimientos (inventarios, vitrina pedagógica, transporte, aseo y vigilancia, mantenimiento preventivo y predictivo de plantas físicas, traslados, reporte de todas las situaciones administrativas, etc.)

La administración del talento humano, personal administrativo y servicios generales, está a cargo del rector, 68 docentes con nombramiento, 18 docentes por contrato y 19 personas como personal administrativo y de servicios, los mismos que están sujetos a las siguientes leyes: Ley orgánica del servicio

público, ley orgánica de empresas públicas, ley orgánica de educación y su reglamento

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

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

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

Esta institución no cuenta con rubros para capacitación y perfeccionamiento docentes, según proforma presupuestaria, por que está la asume la dirección de educación y el Ministerio de educación.

En la ejecución presupuestaria enero a diciembre del año 2010 de esta institución, tiene un rubro asignado de 500 dólares para la capacitación y perfeccionamiento docente.

La fiscalización de los recursos económicos y de bienes está a cargo de la contraloría del estado, quien la realiza una vez al año

Los recursos económicos se manejan con honestidad, veracidad y decencia, lo que a la organización le ha permitido actuar con rectitud y transparencia.

4.1.2.8. Dimensión Comunitaria y Valores

Comunidad-Valores

Constituyen esencialmente un sistema de creencias, prácticas morales y éticas que predominan en la institución educativa.

Actúan como los grandes marcos referenciales que orientan el accionar de la comunidad educativa y definen la posición de la institución respecto de las pautas axiológicas.

- Los valores que orientan la institución educativa son : honestidad, solidaridad, integridad, puntualidad, responsabilidad, justicia, equidad, democracia, tolerancia y apego a la verdad.
- Buscar y acoger la calidad y mejora continua de la educación, a través de la planificación curricular y la capacitación de docentes.
- Asociación con instituciones públicas y privadas de manera que añadan valor al servicio de la enseñanza-aprendizaje de la institución
- Ser ejemplo y modelo de colegio del nivel medio ,como un colegio eficaz con docentes eficientes.
- Actualización, y aplicación del conocimiento, utilizando proyectos de transformación institucional, modelos curriculares por competencias y el uso adecuado de la tecnología de la información y comunicación.
- Relaciones entre pares: alumnos-alumnos; docentes-docentes, etc.
- Relaciones jerárquicas: relaciones directivos-docentes; relaciones docentes-alumnos. Etc.
- Relaciones no calificadas, por ejemplo entre un conserje y un padre de familia

El colegio Leovigildo Loayza Loayza a través de sus autoridades ha firmado convenios de participación y mejoramiento institucional con diferentes instituciones como:

- Convenio sobre derechos y responsabilidades de los niños, niñas y adolescentes con el concejo cantonal de la Niños del Municipio de Piñas
- Convenio con el proyecto de participación MIES-INFA
- Convenio sobre prevención y consumo de alcohol ,con la fundación de alcohólicos anónimos de Piñas
- Convenio sobre prevención de salud (enfermedades de transmisión sexual) con el MSP
- Convenio de conservación del medio ambiente y prevención de desastres con el Cuerpo de Bomberos de Piñas

En lo relacionado a la participación del comité de padres de familia en la mejora del servicio es muy limitada, en lo referente al gobierno estudiantil han logrado la donación de tres bancas metálicas grandes y tres recipientes de basura grandes de parte del Gobierno Municipal de Piñas

Los padres de familia no actúan como veedores de la enseñanza –aprendizaje que reciben sus hijos, su actuación es reducida pasiva y conformista.

4.1.3. Análisis FODA

4.1.3.1. Fortalezas y debilidades

FORTALEZAS

1. Adecuada infraestructura física y equipamiento
2. 90% de docentes con licenciatura
3. 1028 estudiantes matriculados en la institución
4. Implementación de proyectos productivos ecológicos y de cultura
5. Aplicación del I Proyecto de transformación institucional.
6. Capacitación a docentes por áreas por el Ministerio de educación
7. Convenios firmados para mejorar el bachillerato técnico con actores locales

DEBILIDADES

1. Poco uso de la tecnología de parte de los docentes en sus planificaciones curriculares y la no entrega tiempo
2. Bajo porcentaje de docentes que obtienen título de cuarto nivel
3. Baja capacidad de gestión de sus autoridades
4. No existe trabajo en equipo
5. Ausencia de una educación formativa hacia los alumnos de parte de los docentes.
6. No se aplican normas de calidad en la enseñanza
7. No existe un plan de capacitación para los docentes como política institucional
8. Falta bibliografía actualizada
9. Escaso espacio físico para actividades recreativas

4.1.3.2. Oportunidades y amenazas

OPORTUNIDADES

1. La predisposición del Rector y vicerrector de esta institución, en la aprobación y ejecución de este proyecto educativo
2. El presente proyecto servirá como un documento guía, para mejorar la gestión institucional
3. Posibilidad de que el Alcalde de Piñas apoyen financieramente a la ejecución de este proyecto a través de la comisión de cultura.
4. Buen ambiente para realizar un trabajo interinstitucional, con Universidades y Escuelas Politécnicas y colegios de nivel medio de la ciudad de Quito.

AMENAZAS

1. Que los cambios propuestos en este proyecto no sean aceptados por los Directivos y docentes y solo quede en buenas intenciones
2. No cumplir las expectativas del rector y Vicerrector (Ing. Jorge Torres y Ing. Hugo Mora)
3. No contar con el financiamiento presupuestario para la ejecución de este proyecto de parte de los involucrados y cumplir con el plazo establecido
4. No contar con la suficiente información para implementar este proyecto
5. Cambio permanente de políticas educativas del gobierno referente a la Investigación y evaluación de la calidad educativa.

4.1.3.3 Matriz FODA

Cuadro N°18

| | | |
|--------------------------|--|--|
| FACTORES INTERNOS | <p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Adecuada infraestructura física y equipamiento 2. 90% de docentes con licenciatura 3. 1028 alumnos matriculados 4. Implementación de proyectos productivos 5. Aplicación del Proyecto de transformación Institucional 6. Convenios firmados para mejorar el bachillerato técnico con actores locales. | <p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Poco uso de la tecnología de parte de los docentes en sus planificaciones curriculares y la no entrega tiempo 2. Bajo porcentaje de docentes que obtienen título de cuarto nivel 3. Baja capacidad de gestión de sus autoridades 4. No existe trabajo en equipo 5. Ausencia de una educación formativa hacia los alumnos de parte de los docentes. 6. No se aplican normas de calidad en la enseñanza 7. No existe un plan de capacitación para los docentes como , como política institucional 8. Falta bibliografía actualizada 9. Escaso espacio físico para actividades recreativas |
| | FACTORES EXTERNOS | <p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. La predisposición del Rector y vicerrector de esta institución, en la aprobación y ejecución de este proyecto educativo 6. El presente proyecto servirá como un documento guía, para mejorar la gestión institucional 7. Posibilidad de que el Alcalde de Piñas apoyen financieramente a la ejecución de este proyecto a través de la comisión de cultura. 8. Buen ambiente para realizar un trabajo interinstitucional, con Universidades y Escuelas Politécnicas y colegios de nivel medio de la ciudad de Quito. |

Análisis.

El Colegio Nacional Técnico Leovigildo Loayza Loayza es un centro educativo de educación media con una amplia trayectoria de servicio a la colectividad en la formación de niños y jóvenes a lo largo de más de 39 años.

Una de las fortalezas es el personal docente por su preparación en las universidades, pues el 90% de ellos tiene títulos de tercer nivel.

Otra fortaleza es la aplicación del proyecto de transformación institucional, con un currículo por competencias que tiene mucha relación con el entorno comunitario.

Su adecuada infraestructura física así como su organización administrativa pedagógica liderada por el rector y vicerrector.

Dentro de las debilidades podemos notar poca capacidad de gestión de las autoridades, como prueba de ello se ve en la supervisión escolar del cantón Piñas existe una evaluación institucional que alcanza al 30 % del total de 100%.

Otra debilidad que presenta esta institución es que no se aplican parámetros de calidad en la evaluación del aprendizaje de los alumnos y no existe un plan de capacitación a docentes durante el periodo 2010

Es preciso entonces hablar de las oportunidades que tiene el plantel educativo investigado:

La predisposición de los directivos del colegio en el apoyo y ejecución de proyectos de esta índole, la misma que servirá como un documento guía.

Como otra oportunidad podemos decir que existe un buen ambiente de cooperación institucional, con otros colegios y el apoyo del Municipio de Piñas.

En el ámbito de las amenazas podemos mencionar que los cambios propuestos en este proyecto no sean aceptados por los directivos y docentes y solo quede en buenas intenciones, no cumplir las expectativas del rector y Vicerrector y la falta de financiamiento a la ejecución de este proyecto.

La descripción del FODA Institucional, advierte que la organización, tiene una identificación de servicio educativo que se fundamenta en el proyecto de transformación institucional y en su liderazgo directivo, la misma que nos sirve como referencia para el análisis de la presente investigación por la naturaleza del tema.

La descripción de las oportunidades y amenazas nos llevan a un escenario en donde el gerente educativo deberá tomar decisiones, ya sea para aprovechar las oportunidades y enfrentar las amenazas dentro de la que corresponde a una gestión de calidad en liderazgo y valores, incorporando un equipo de trabajo de alto desempeño ya que sin el apoyo de los miembros de la institución los cambios serian insignificantes.

4.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

4.2.1. De los directivos

Cuadro N° 19 Los equipos didácticos y sus acciones.

| LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS DE SU INSTITUCIÓN SON LOS ENCARGADOS DE: | | | | | | | |
|---|---|----|------|----|-------|---------|-----|
| Se promueve | | Sí | | No | | Totales | |
| | | f | % | f | % | f | % |
| a. | Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia | 5 | 100% | 1 | 12.5% | 5 | 100 |
| b. | Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución | 4 | 80% | 1 | 20% | 5 | 100 |
| c. | Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente | 4 | 80% | 1 | 20% | 5 | 100 |
| d. | Mantener actualizada la metodología | 5 | 100% | | | 5 | 100 |
| e. | Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros | 4 | 80% | 1 | 20% | 5 | 100 |
| f. | Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje. | 4 | 80% | 1 | 20% | 5 | 100 |
| g | Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos | 2 | 40% | 3 | 60% | 5 | 100 |
| h | Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo | 4 | 80% | 1 | 20% | 5 | 100 |
| i | Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas | 1 | 20% | 4 | 80% | 5 | 100 |

Elaborado: Pedro Rómulo Sánchez 2011

Análisis e interpretación:

El gran porcentaje de los encuestados respondieron de forma positiva a todos los numerales de esta pregunta. Requiere atención los numerales «g» e «i» puesto que recibieron respuestas polarizadas inferiores a la norma. No se puede identificar el por qué de esas respuestas, pero sí se puede enfatizar que representan un aspecto que tiene que ser mejorado oportunamente.

Por otro lado, las respuestas altas a los numerales (a) y (d) presentan el otro lado de la moneda, donde los departamentos didácticos tienen la libertad de formular propuestas creativas e innovadoras al equipo directivo y mantener la metodología de la enseñanza aprendizaje actualizada.

La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones.

Cuadro N° 20

| Se promueve | Sí | | No | | Totales | |
|--|----|-----|----|-----|---------|-----|
| | f | % | f | % | f | % |
| La gestión pedagógica en el centro educativo fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico. | 3 | 60% | 2 | 40% | 5 | 100 |

Elaborado: Pedro Rómulo Sánchez 2011

Análisis e interpretación:

Excepto dos personas que votaron en forma negativa, todos los demás estuvieron de acuerdo que la institución provee oportunidades de autoevaluación, diagnóstico e incorporación de soluciones a la diversidad de problemáticas que se presentan en el servicio educativo que se brinda a la comunidad.

Material de planificación educativa.

Cuadro N° 21 .

| EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA QUE USTED DIRIGE HA REALIZADO: | | | |
|--|--|---|----|
| | | f | % |
| a. | Una reingeniería de procesos | 2 | 40 |
| b. | Plan estratégico | 4 | 80 |
| c. | Plan operativo Anual | 2 | 40 |
| d. | Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes. | 3 | 60 |

Elaborado: Pedro Sánchez Ordóñez 2011

Análisis e interpretación:

Esta última pregunta, tal como en el caso de la primera, acepta más de una respuesta. Por lo tanto, la suma de las frecuencias podría ser mayor que el número de las personas encuestadas. Es así que los porcentajes han sido calculados de forma relativa. En otras palabras, cada respuesta afirmativa equivale al 20%; ya que cada alternativa podría hasta 5 respuestas positivas, por lo tanto para cada alternativa 5 respuestas equivalen el 100%.

El vicerrector encargado de lo académico junto a los directores de área, y es evidente en los documentos provistos por la institución para la elaboración de esta investigación, se han realizado el plan estratégico, el PTI, el POA; pero de acuerdo a estos resultados, no existe consenso sobre si se ha considerado realizar una reingeniería de procesos, este término es confuso para las autoridades del colegio.

Los directivos no conocen a profundidad para que sirve el POA, plan estratégico y el proyecto de transformación institucional, por lo que es prioridad capacitarlos y guiarlos adecuadamente de parte del Ministerio de Educación.

4.2.2. De la encuesta a Docentes

Resultados de la encuesta a Docentes

Cuadro N° 22 :

| | | Siempre | | A veces | | Nunca | |
|-----|---|---------|----|---------|----|-------|----|
| | | f | % | f | % | f | % |
| 1. | El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes. | 7 | 35 | 10 | 50 | 3 | 15 |
| 2. | El liderazgo en la unidad educativa esta intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización. | 12 | 60 | 8 | 40 | | |
| 3. | La gerencia educativa promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante. | 15 | 75 | 5 | 25 | | |
| 4. | Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes-estudiantes - familias, asociación civil, padres y representantes, consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo. | 9 | 45 | 11 | 55 | | |
| 5. | Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza | 4 | 20 | 11 | 55 | 5 | 25 |
| 6. | Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje | 15 | 75 | 5 | 25 | | |
| 7. | En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante. | 19 | 95 | 1 | 5 | | |
| 8. | Resistencia en los compañeros o director /rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza | 3 | 15 | 5 | 25 | 12 | 60 |
| 9. | Sentirme poco integrado en la escuela y entre compañeros | 2 | 10 | 10 | 50 | 8 | 40 |
| 10. | Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo | 2 | 10 | 10 | 50 | 8 | 40 |

| | | | | | | | |
|-----|--|----|----|----|----|---|----|
| 11. | Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas. | 4 | 20 | 14 | 70 | 2 | 10 |
| 12. | Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo. | 10 | 50 | 10 | 50 | | |
| 13. | Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica | 7 | 35 | 12 | 60 | 1 | 5 |
| 14. | Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera. | 8 | 40 | 11 | 55 | 1 | 5 |
| 15. | Se organizan actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes. | 7 | 35 | 8 | 40 | 5 | 25 |
| 16. | Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores. | 9 | 45 | 10 | 50 | 1 | 5 |

Elaboración: Pedro Sánchez Ordóñez 2011

Análisis e interpretación:

Los resultados de este cuadro presentan que los docentes están satisfechos con el tipo de liderazgo educacional que los directivos ejercen. Con detenimiento, se puede ver esto reflejado en las respuestas a las preguntas sobre el servicio que se brinda a los estudiantes, seguro, agradable y estimulante (pregunta 3; 75%), el trabajo en equipo para tomar decisiones, en el cambio de metodología de la enseñanza aprendizaje (pregunta 6; 75%); la práctica de los valores como eje transversal (pregunta 7; 95%) y que los directivos mantienen el liderazgo en el área administrativa y financiera (pregunta 14; 55%). En cuanto al área de la delegación, se nota que los profesores practican la toma de decisiones en grupo (pregunta 6; 75%).

La pregunta 4 descubre la falta de investigación a nivel educativo como una responsabilidad intrínseca de los docentes. Solamente el 35% respondió que se realiza actividades de integración, buscando la participación de los actores educativos: docentes, estudiante, consejo comunal, asociación civil, padres y representantes, etc.

La única pregunta que obtuvo el 95% de respuestas positivas, fue la relacionada con los valores como el eje transversal de la formación integral del estudiante (preg. 7). Deja entrever que los maestros están enteramente de acuerdo con la importancia de

la enseñanza de los valores en la institución. Se puede inferir que ellos son agentes de la enseñanza del mismo y fiel testimonio de su personalidad.

4.2.3. De la encuesta a Estudiantes

Tabla 20: Resultados de de la encuesta a Estudiantes.

| | | SIEMPRE | | A VECES | | NUNCA | |
|----|--|---------|-----|---------|-----|-------|-----|
| | | F | % | f | % | f | % |
| 1. | El Rector tiene en cuenta las opiniones de los Docentes y estudiantes. | 7 | 35% | 12 | 60% | 13 | 5% |
| 2. | Las autoridades hablan más de lo que escuchan a los problemas de los estudiantes. | 2 | 10% | 9 | 45% | 9 | 45% |
| 3. | El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar | 12 | 60% | 5 | 25% | 3 | 15% |
| 4. | Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases | | | 13 | 65% | 7 | 35% |
| 5. | En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo. | 2 | 10% | 8 | 40% | 10 | 50% |
| 6. | Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario. | 3 | 15% | 12 | 60% | 5 | 25% |
| 7. | El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen. | 2 | 10% | 15 | 75% | 3 | 15% |
| 8. | Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes. | 5 | 25% | 7 | 35% | 8 | 40% |
| 9. | Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes. | 6 | 30% | 4 | 20% | 10 | 50% |

| | | | | | | | |
|----|---|----|-----|----|-----|---|-----|
| 10 | En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión. | 10 | 50% | 10 | 50% | | |
| 11 | El profesor es quien decide que se hace en esta clase. | 9 | 45% | 6 | 30% | 5 | 25% |
| 12 | Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente. | 14 | 70% | 5 | 25% | 1 | 5% |
| 13 | Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas. | 5 | 25% | 14 | 70% | 1 | 5% |
| 14 | La ética y los valores se enseñan con el ejemplo. | 5 | 25% | 15 | 75% | | |

Elaboración: Pedro Sánchez Ordóñez 2011

Análisis e interpretación

Esta investigación se realizó en tres paralelos de los estudiantes de segundo y tercer año de bachillerato de esta institución. La tabulación de las respuestas dadas demuestra que los estudiantes se sienten respetados como alumnos (pregunta 10; 50%), que las autoridades y docentes escuchan sus inquietudes y sugerencias; y que éstos demuestran liderazgo y principios de autoridad frente a los estudiantes, demandadas por las autoridades del colegio (pregunta 13; 70%), que en general los docentes procuran utilizar métodos innovadores en las clases (pregunta 7; 75%), clases motivantes, y la utilización correcta de instrumentos didácticos.

La evidencia que los resultados de la aplicación de esta encuesta presta al área de valores, es halagadora: liderazgo conductual aplicado por los docentes por ejemplo (pregunta 3; 60%), frases motivadoras y positivas de valores y virtudes (pregunta 6; 60%), la ética y valores que se enseñan (pregunta 14; 75%).

Sin embargo, existen unos pocos puntos que evidencian que los alumnos se beneficiarían de recibir clases usando una variedad de métodos más amplia, y del respeto de la individualidad de los estudiantes: estos son la falta de llevarse a cabo nuevas ideas en la clase (pregunta 4; 65%); y que los docentes esperan que todos los alumnos hagan el mismo trabajo de la misma forma y en el mismo tiempo

(pregunta 5; 40%), como una manera de homogenizar la enseñanza aprendizaje. Por último, las respuestas dadas a la pregunta 12 revelan que el trabajo en grupo entre los estudiantes es un método utilizado casi siempre por el personal docente (70%).

4.2.4 De la encuesta a Padres de Familia:

Cuadro N° 24 : Resultados de la encuesta a padres de familia

| | | SIEMPRE | | A VECES | | NUNCA | |
|---|---|---------|-----|---------|-----|-------|------|
| | | f | % | f | % | f | % |
| 1 | El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización. | 11 | 73% | 4 | 27% | | |
| 2 | Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes, estudiantes, familias, padres y representantes; con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo. | 9 | 60% | 6 | 40% | | |
| 3 | Hay resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza. | 7 | 47% | 8 | 53% | | |
| 4 | El proceso de enseñanza-aprendizaje de los valores es el eje trasversal de la formación integral del estudiante. | 11 | 73% | 4 | 27% | | |
| 5 | Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas. | 12 | 80% | 3 | 20% | | |
| 6 | Se organizan actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes. | 6 | 40% | 7 | 47% | 2 | 13 % |
| 7 | Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes. | 7 | 47% | 8 | 53% | | |
| 8 | La ética y los valores se enseñan con el ejemplo. | 11 | 73% | 4 | 27% | | |
| 9 | Cotidianamente en el ambiente escolar se observa un liderazgo conductual orientado a la realización de tareas. | 6 | 40% | 9 | 60% | | |

| | | | | | | | |
|----|---|----|-----|----|-----|---|-----|
| 10 | Las habilidades de liderazgo requeridas para dirigir una institución: | | | | | | |
| a | Son innatas. | 6 | 40% | 8 | 53% | 1 | 7% |
| b | Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo. | 3 | 20% | 10 | 67% | 2 | 13% |
| c | Se adquieren a partir de la experiencia. | 6 | 40% | 9 | 60% | | |
| d | Se desarrollan con estudios en gerencia. | 3 | 20% | 12 | 80% | | |
| e | Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión. | 13 | 87% | 2 | 13% | | |

Elaboración: Pedro Sánchez Ordóñez 2011

Análisis e interpretación:

Al revisar esta tabla, da la impresión que los padres de familia prefirieron escoger la opción siempre, referente al liderazgo e innovación en la enseñanza, la aplicación de una educación formativa en valores y una calidad de la educación a través de una capacitación continua a docentes. La impresión es que los padres de familia en general parecen estar satisfechos con la labor de liderazgo ejercida en el colegio Leovigildo Loayza Loayza, por lo que las autoridades no se sienten presionadas a mejorar el servicio

4.2.5 De la entrevista a directivos

Resultados de entrevistas a directivos

Cuadro N° 25.

| RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A LOS DIRECTIVOS | | | | | |
|--|---|----------|------|-------|------|
| PREGUNTA | | POSITIVA | | DÉBIL | |
| | | f | % | f | % |
| 1 | ¿Qué es la comunicación para Usted? ¿En qué se diferencia de la información? | 4 | 67 | 2 | 33% |
| 2 | ¿El centro educativo cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo? | 6 | 100% | | |
| 3 | ¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado? | 5 | 83% | 1 | 17% |
| 4 | ¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo? | 5 | 83% | 1 | 17% |
| 5 | ¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado? | 5 | 83% | 1 | 17% |
| 6 | ¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo? | | | 6 | 100% |
| 7 | ¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos? | 4 | 67 | 2 | 33% |
| 8 | En el caso de existir antivalores, ¿cuáles son? | 4 | 67 | 2 | 33% |

Elaboración: Pedro Sánchez Ordóñez 2011

Análisis e interpretación:

El maestrante disfrutó mucho de estas entrevistas con los directivos, por cuanto ofreció la oportunidad de conocer un poco más a las personas que están al frente de la institución, ver más de cerca como están organizados y cuáles son sus metas. Todos mostraron estar interesados en el tema de valores y liderazgo, ya que sin un fuerte liderazgo pocos serán los cambios que se harán. Sin embargo al momento de decidir qué características son más relevantes para un líder educativo, 5 de los

entrevistados describieron algunos aspectos importantes como la práctica del liderazgo participativo y organizador; pero dejaron fuera otros esenciales, como los valores institucionales que se aplican junto a la visión y misión institucional, sólo daban respuestas de los valores y antivalores personales que los docentes, directivos y alumnos aplican en la institución.

Todos los entrevistados mostraron conocer la problemática social a la que se enfrentan cuando los alumnos traen antivalores a la institución. Uno de los causantes mayores de estos antivalores es la ausencia de la familia de uno de los padres y que los hijos estén al cuidado ofrecido por otros familiares. Aunque más detalles sobre las encuestas se darán en personas están ejerciendo un liderazgo de muy buena calidad, donde el aspecto humano y espiritual es predominante. Esto se hizo muy evidente especialmente en el área de la resolución de conflictos por parte del personal del DOBE, y el trabajo en grupo que varios de los directivos lo realizan en forma periódica en esta institución

Matriz de problemáticas

A continuación se presentan varias problemáticas que se han detectado a partir del análisis de los datos recogidos a través de las entrevistas, encuestas y observación de campo realizadas durante la ejecución de este estudio. Las columnas de “causas” presentan tanto las observadas como las posibles causas de cada problema. De igual forma, la columna de “efectos” presenta los que han sido observados o detectados como los que podrían darse si el problema persiste.

Cuadro N° 26

| Problemas observados | Causas | Efectos. |
|--|---|--|
| Desconocimiento de los directivos del proceso de reingeniería en la administración de la institución | Ausencia de una cultura hacia el cambio, la calidad e innovación de parte del personal docente, administrativo y de servicio | Procesos administrativos y planificación curriculares no están actualizados |
| | Evaluación de desempeño al personal administrativo y docente poco frecuente, no es continuo, no existe entusiasmo y motivación en | El personal docente y los alumnos no desarrollan sus habilidades, destrezas y competencias |

| | | |
|---|--|--|
| | las clases por parte de los docentes. | |
| | No existen cambios en las estrategias metodológicas para la enseñanza y los contenidos son los mismos de hace 30 años atrás. | 52 alumnos no promovidos y 142 alumnos desertados, lo que representa un 19% del total de alumnos matriculados |
| Débil liderazgo del Rector para formar un equipo de alto rendimiento y el logro de metas comunes | Los docentes no asumen sus obligaciones de acuerdo a la misión, visión institucional. | Bajo puntaje en la evaluación a la gestión institucional del colegio realizada por el Ministerio de Educación |
| | Se ejecutan proyectos educativos innovadores, pero sin la debida sensibilización y capacitación necesaria para mejorar los resultados | El docente no asume su compromiso frente al nuevo reto del aprendizaje por competencias y las nuevas responsabilidades que le toca asumir. |
| Poca capacitación continua del docente en las áreas de física, matemáticas e Inglés | Los docentes no sienten interés en la investigación científica y la actualización de sus conocimientos | Los clases diarias de los docentes no son innovadoras, no favorece la participación e interacción con los alumnos. |
| | Falta de seguimiento de los profesionales del DOBE a los alumnos que egresan de esta institución y de los alumnos que ingresan a las Universidades y escuelas Politécnicas del país para verificar sus rendimiento académico | Los docentes contribuyen a mejorar el rendimiento académico de sus alumnos, según los contenidos que ellos consideran importantes, y no según las necesidades de los alumnos y la exigencia académica de las universidades |
| Mínima evaluación del desempeño docente, y casi nula la evaluación del rendimiento académico de los alumnos | La actividades de los directivos son numerosas, que no dejan tiempo para realizar una autoevaluación e incorporar parámetros de evaluación | Sin evaluación es imposible hacer cambios estratégicos y un Feedback, para mejorar la gestión institucional |
| | Se han ejecutado evaluaciones a la institución, pero no se han socializado los resultados, por lo | Imposibilidad de establecer nuevos objetivos y metas desafiantes |

| | | |
|--|---|--|
| | que resulta difícil tomar decisiones | |
| | Las evaluaciones pueden arrojar resultados no deseables para los directivos y personal docente | Los docentes desconocen las metas propuestas por los directivos al iniciar el año lectivo , por lo cual su labor resulta ineficiente |
| Ausencia de valores organizacionales orientados a la calidad y al desarrollo integral de alumnos | Los directivos del colegio desconocen los valores organizacionales, solo conocen los valores y virtudes personales. Por ejemplo la calidad educativa es nuestra mejor garantía y el único camino para desarrollar el talento de sus hijos | No existe mejora continua en el servicio educativo, por parte de los docentes , y la gestión institucional resulta deficiente |

Elaborado: Lic. Pedro Rómulo Sánchez 2011

5. DISCUSIÓN.

Para el inicio de esta compleja discusión y debate tengo que referirme a estas tres definiciones:

La Gestión Educativa se refiere a una organización centrada en lo pedagógico, abierta al aprendizaje y a la innovación; que abandone certidumbres y propicie acciones para atender lo complejo, lo específico y lo diverso; que sustituya las prácticas que no le permiten crecer, que busque el asesoramiento y la orientación de profesionales.

El liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Ello hace surgir un profesor/a líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante.(Norbertista, 2010)

Gestión de la calidad, James identifica cuatro funciones de la gestión de la calidad total: Planificación, Dirección, Organización, Personal y control (James, 1997):

Desde el punto de vista de este autor, cuando se habla de gestión necesariamente se debe hablar de calidad, pudiendo condensar estos cinco puntos en solamente

cuatro puntos. Ya que la dirección y en concreto el liderazgo dependerá de los recursos humanos y de la estrategia a emplear.

- Planificación de la calidad (Estrategia)
- Organización de la calidad (Estructura)
- Calidad reside en el personal (RR.HH.)

Los valores institucionales que se aplican en este colegio son la integridad, responsabilidad, la imaginación, la destreza, y el trabajo en equipo de todo el personal, para satisfacer las necesidades de la sociedad y los estudiantes.

La importancia de enfocarnos en la gestión y el liderazgo y valores institucionales aplicados en esta institución dependerá la calidad de la educación y un buen servicio que se brinde a la comunidad.

Cabe recalcar cuando no existe liderazgo, metas pedagógicas, administrativas concretas que alcanzar, trabajo en equipo de todo el personal, las instituciones se ven muy limitadas y el mejoramiento e innovación son casi nulos.

Podemos describir la percepción que tienen los estudiantes y profesores el segundo y tercer año de bachillerato de esta institución relacionado a la **forma de organización de este centro educativo**, según las encuestas y entrevistas aplicados ,dando una valoración muy positiva por parte de los profesores a las nuevas ideas y tareas que se introducen y realizan constantemente en las aulas de clase y en la aplicación del proyectos de transformación institucional y a la aplicación del currículo por competencias.

Las cuales se observan en los trabajos creativos y originales que realizan los estudiantes, apoyados por la variedad de técnicas didácticas que utiliza el profesor.

El rector es quien gestiona y organiza la parte financiera y el talento humano de la institución, así como establece relaciones de autoridades, divide el trabajo en departamentos y en la consecución de tareas ; se delega al vicerrector la parte pedagógica , los planes, programas y proyectos educativos que se aplican, quien se basa en un diagnóstico (FODA) y en la política educativa del gobierno , para tomar

las mejores decisiones para resolver los problemas, comparando los resultados con los objetivos previstos.

Pero todavía no se vislumbra una propuesta en firme para mejorar el rendimiento académico de los alumnos; la actualización de contenidos, el perfeccionamiento docente y la incorporación de parámetros de evaluación de los aprendizajes a nivel internacional, pilares básicos para mejorar la calidad educativa de la institución.

Además esta institución cuenta con los siguientes departamentos: Rectorado, vicerrectorado, Inspector General, Dobe, Colecturía, secretaría, biblioteca, Guarda almacén, y auxiliares de servicios generales.

El equipo directivo y el equipo docente son los máximos responsables de los cambios que se producen en esta institución, a través de las acciones y esfuerzos que se hagan para construir una sociedad más inteligente, democrática y equitativa.

En los relacionado a determinar al tipo y características del liderazgo de los directivos del centro.

El equipo didáctico y de planificación educativa está en manos del vicerrector, quien conjuntamente con los directores de área y personal especializado, son los encargados de formular propuestas (Proyectos educativos, capacitación a docentes, evaluación de los aprendizajes a los alumnos, evaluación a docentes) al Rector y autoridades de la institución.

Según las encuestas los docentes en un alto porcentaje se comprometen a mejorar la gestión educativa, quienes son los responsables de otorgar una educación formativa en valores a los estudiantes como eje transversal de las planificaciones educativas.

Según datos de las encuestas y entrevistas aplicados el liderazgo aplicado en la institución por el rector es un líder transaccional por cuanto este cambia la seguridad y el ambiente de trabajo por la dirección del colegio y esto satisface en gran medida a los docentes y alumnos, se acata normas, leyes y reglamentos del Ministerio de educación, se elaboran los planes estratégico, el POA, se aplica el

proyectos de transformación institucional, pero aún no existe un servicio de calidad que le dé una ventaja competitiva en ciertas áreas académicas al colegio.

En lo concerniente al tipo y modelo de gestión que tiene el centro educativo.

El modelo de gestión educativa que se aplica en este colegio se toma en cuenta las siguientes áreas.

- ❖ Orientación hacia los alumnos y sus familias donde el colegio promueve la participación de los alumnos , las familias con el fin de mejorar la calidad de la educación
- ❖ El liderazgo directivo donde las autoridades de este colegio promueven la innovación, el cambio y la investigación científica, asumen su responsabilidad frente a los resultados académicos, así como la rendición de cuentas para transparentar su gestión.
- ❖ Gestión en competencias profesionales, los directivos implementan mecanismos de apoyo para generar un liderazgo pedagógico, la unidad e integración de equipos, el dominio de contenidos pedagógicos y recursos didácticos, se prioriza la selección, capacitación, promoción de los docentes según los resultados.
- ❖ La planificación se hace en base a la planificación institucional (Proyecto de transformación institucional , plan anual y al control de los procesos y resultados obtenidos
- ❖ Gestión de los resultados es el logro de los aprendizajes de los alumnos, medidos en términos absolutos y relativos, la efectividad organizacional en términos de satisfacción de los alumnos y padres de familia y la toma de decisiones en lo referente a las carencias o debilidades de la institución.

La gestión de los directivos de este colegio concerniente al periodo 2010-2011 tomó en cuenta el número de alumnos no promovidos y desertores, que según el archivo maestro llego a 194 alumnos, para proceder a mejorar el rendimiento y motivación e inclusión de los alumnos.

La búsqueda de la innovación y la aplicación de un ambiente agradable, armónico y estimulante en la enseñanza aprendizaje fue la respuesta positiva que dieron los

estudiantes según la encuesta aplicada, éste proceso de innovación y de aplicación, aun no se refleja en el aula de clase.

Así también es necesario comentar el proceso de reformas educativas y evaluación institucional y especialmente del docente que se está dando en Ecuador y que en el momento de la aplicación del cuestionario fue más marcado, porque no se definían los parámetros y la socialización del proceso para evaluar a los docentes; no se dio de la mejor manera, había ítems que los profesores desconocían, creando así un entorno de inseguridad en las instancias educativas y mucho más en los profesores.

6.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES.

1. La institución educativa tiene una marcada participación en el servicio educativo de un 33 % del total de alumnos en la educación básica y de bachillerato de todo el cantón, la organización educativa, tiene estructura organizacional completa, organigrama de departamentos y funciones , directrices, normas y reglamentos en el área financiera, pedagógica y del talento humano, pero no existe una motivación del liderazgo compartido de sus autoridades y una cultura de sus miembros hacia la innovación de sus procesos educativos.
2. En la enseñanza-aprendizaje se aplica un modelo pedagógico constructivista, fundamentado en 35 descriptores para un bachillerato técnico por competencias, donde se ejecuta: la gestión de procesos, gestión de productos o servicios, gestión de personas, gestión de recursos, el apoyo a los alumnos y las relaciones con el entorno, acciones validas para mejorar el liderazgo y la gestión institucional.
3. El liderazgo transaccional es el predominante percibido por los docentes de la institución en un 60%; y está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio pero existe un 40% de docentes opinan que no existe visión a largo plazo para mejorar el servicio educativo.
4. La gestión administrativa tradicional prevalece en esta institución donde predominan normas, reglamentos y manuales, la administración regula la rutina,

estructuras desacopladas, tareas aisladas y escasez de equipos, restricciones estructurales a la innovación , existe visión simplista de lo educativo.

5. En la actualidad se está ejecutando el proyecto de transformación institucional donde se pone énfasis en la gestión de calidad, pero en la práctica no existen diseños y estándares de calidad que se aplican a todos los procesos educativos.

Los docentes no se sienten comprometidos con la gestión por lo que existe resistencia al cambio, como lo demuestra los resultados obtenidos en las encuestas a docentes en la cual el 25% está de acuerdo con la gestión del Rector y el 75% a veces se compromete en las acciones, programas y proyectos educativos implementados por las autoridades del colegio.

6. El proyecto representa un criterio preliminar bajo el concepto de planificación y evaluación de proyectos en la gestión, liderazgo y valores de la institución , mezclándola a las áreas del conocimiento

Según estudios internacionales de la Unesco sobre avances educativos han llegado a la conclusión.

Lo fundamental para mejorar la calidad educativa, no es cambiar los planes de estudio, ni aumentar indiscriminadamente los sueldos a los maestros, ni siquiera reducir el porcentaje de estudiantes por maestro, sino elevar la calidad de los maestros. (Unesco, 2005)

RECOMENDACIONES.

1. Con un liderazgo efectivo del rector y vicerrector se podrá aplicar las megatendencias educativas actuales, a través de un Feed-back “que es un proceso de retroalimentación por el cual un sistema obtiene y procesa información acerca de las funciones que ejecuta una persona , para generar acciones correctivas, preventivas o de optimización, en toda la institución”
2. Se debe potenciar las actividades curriculares, la revisión e incorporación de mejores prácticas profesionales de los colegios de la ciudad de Quito: Montufar,

La Salle, Sebastián de Benalcázar y el colegio Luis Napoleón Dillon, estableciendo convenios de cooperación.

3. Llevar un control estadístico por parte del departamento de orientación Vocacional DOBE, de los estudiantes que han egresado en el periodo 2010-2011 (Cuántos han aprobado los exámenes de ingreso en las diferentes universidades, cuántos no continúan estudiando, y cuántos se han desertado de la Universidad) datos que nos servirán para hacer los correctivos necesarios.
4. Continuar y exigir a las autoridades del Ministerio de Educación la capacitación de todas las áreas educativas, identificando los objetivos y metas para la enseñanza aprendizaje
5. En lo relacionado al personal docente aprovechar las dos horas complementarias en el estudio de nuevos contenidos, capacitación e investigación utilizando las tecnologías de la información y comunicación, evaluar los trabajos realizados durante los dos quimestres.
6. La calidad del servicio educativo debe mejorarse a través de la actualización de contenidos en las áreas básicas como Matemáticas, Física, lenguaje y comunicación (Comprensión lectora), valores e inglés, de tal forma que el egresado de este colegio, no tenga problemas al someterse a las pruebas de examen de ingreso de todas las universidades del país.
7. Exigir a todos los docentes el involucramiento y la aplicación correcta del proyecto de transformación institucional, el plan operativo anual y plan estratégico, así como la observancia de la visión y misión institucional
8. Para mejorar la gestión en esta institución, involucrar especialistas para que trabajen al 100% en la ejecución del proyecto de transformación institucional y evalúen el desempeño docente en el aula, para mejorar su rendimiento.
9. Dentro del colegio además de la visión y misión institucional deben incorporarse valores institucionales, para que del personal docente y administrativo aplican en su diario trabajo, logrando un cambio de actitud hacia la investigación, la creatividad e innovación y por consiguiente contribuir a la mejora en la calidad educativa.

10. Comparar las pruebas de los aprendizajes que se aplican en colegios pioneros a nivel nacional en las áreas de Matemática, física, inglés para hacer los correctivos necesarios.
11. El comité de padres de familia del colegio, deben ser veedores sobre la gestión educativa, de los proyectos educativos que se están ejecutando, los contenidos científicos y las formas de evaluación que se aplican a todos los actores educativos de este colegio.
12. Que este proyecto sirva como documento guía para posteriores investigaciones para futuros estudiantes y directivos.
13. Insuficiente acatamiento al manual de funciones de parte de los docentes, se recomienda ejercer la autoridad por parte del Rector y Vicerrector y aplicar el círculo de calidad de Deming.
14. Se recomienda instalar una placa con el decálogo del maestro en sitios estratégicos donde sea visible para todos los actores educativos.

7.- PROPUESTA DE MEJORA

Mejorar el desarrollo de las competencias básicas de los alumnos, incidiendo fundamentalmente en las planificaciones curriculares, de las áreas de matemáticas, ciencias y lenguaje y comunicación incorporando “parámetros de evaluación internacional de estudiantes PISA, TIMSS, (Unesco, 2010) Debiendo incorporar la participación de los directivos, padres de familia, organizaciones locales y los docentes, en un plazo de 2 años en el colegio Nacional Leovigildo Loayza Loayza.

1. Justificación.-

La propuesta del Proyecto de investigación tiene como finalidad mejorar la calidad de la enseñanza –aprendizaje, en la administración del talento humano (Docentes, personal administrativo y de servicios) del colegio Leovigildo Loayza Loayza, ubicado en el cantón Piñas de la provincia de El Oro.

Específicamente se refiere a la incorporación de parámetros de evaluación de los alumnos en el ámbito pedagógico curricular, con el propósito de ser más competitivos en el entorno local y nacional.

Así también debemos recalcar la importancia de la visión institucional, donde cada uno de los miembros, tienen el compromiso firme y seguro para alcanzarlo; convencidos de avanzar con decisión, a pesar de los obstáculos que se interpongan en el camino.

La problemática específica en la cual centramos esta preocupación gerencial, queda definida por la debilidad en el campo administrativo y de todos los departamentos de la institución, para evaluar el desempeño docente, la calidad de los contenidos que se imparten en todas las especialidades, para identificar carencias de los alumnos y reflexionar sobre su desempeño en el aula y proponer acciones correctivas e innovadoras.

El líder (rector del colegio) efectivo sabe lo que debe hacer, sabe cómo hacerlo, y sobre todo se encarga de que se haga; es decir es un generador permanente de cambios en la institución.

2. Objetivo General

Incorporar parámetros internacionales de evaluación de los aprendizajes, abalizados por la UNESCO , PISA, TIMSS, PIRS, tomándolos las lecciones aprendidas de otros países Colombia, Perú ,Chile a través de proyectos y programas educativos.

Nuestra propuesta busca involucrar a los directivos y docentes de esta institución, con la finalidad de brindar a las nuevas generaciones un aprendizaje excelente y dejar atrás el statu-quo o la inacción de la mediocridad

3.) Objetivos de la Propuesta.

Entre los objetivos específicos tenemos los siguientes:

Mejorar el desarrollo de las competencias básicas de los alumnos, incidiendo fundamentalmente en las planificaciones curriculares, como la lectura (oral y escrita), ciencias y matemáticas, aplicando parámetros de evaluación internacional PISA,

TIMS Y PIRSS de la Unesco; con la participación de los directivos, padres de familia y los docentes en un plazo de 2 años.

Incluir nuevos contenidos en las áreas de Matemáticas, Física y Química para el ciclo de bachillerato tomando en consideración las deficiencias que tienen los alumnos a ingresar a las Universidades y escuelas politécnicas.

Incorporar dentro del currículo como eje transversal la educación en valores y el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los estudiantes, dentro y fuera de la institución en el plazo de un año

Para alcanzar estos objetivos se debe involucrar a todo el personal idóneo y al equipo de especialistas para hacer los cambios necesarios.

Este proyecto tendrá que ser evaluado continuamente a fin de prevenir y corregir errores en el proceso de su desarrollo.

4.) Actividades y presupuesto

Cuadro N° 27

| OBJETIVOS | ACTIVIDADES | ESTRATEGIAS | PRESUPUESTO |
|---|---|---|--|
| Mejorar el desarrollo de las competencias básicas de los alumnos, incidiendo fundamentalmente en las planificaciones curriculares, como la lectura (oral y escrita), ciencias y matemáticas, aplicando parámetros de evaluación internacional PISA; | Obtención y revisión de información relacionada a programa de evaluación PISA. TIMSS, PIRS (UNESCO) debidamente actualizadas. | Conformación del equipo Técnico para recabar información, y presentar los ítems, sobre la forma en que se evalúa a los estudiantes hasta el tercer año de básica Vía internet , utilizar programa para modificar archivos PDF a Word, con fechas y tiempo de elaboración delegadas. | Refrigerio \$10.00 por taller. |
| | | Asesores ofrecen 2 talleres de parámetros de evaluación internacional, como guía para implementar por los docentes a nivel del ciclo básico.). | \$500,00 por taller. \$10.00 por libro. |
| | Identificar los responsables para su | Conformación del equipo Técnico para socializar a los | |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | implementación, vicerrector y directores de las áreas, matemáticas, ciencias, | docentes, los ítems de las diferentes pruebas de PISA, TIMS, PIIRS que se aplican en el ciclo básico y por cada curso. | |
| | | Obtención de una guía de evaluación del aprendizaje PISA, TIMSS, PIRS para mejorar las competencias de los estudiantes. | |
| Incorporar nuevos contenidos en las áreas de Matemáticas, Física y Química para el ciclo de bachillerato tomando en consideración las deficiencias que tienen los alumnos a ingresar a las Universidades y escuelas politécnicas. | Revisión y selección de los contenidos por parte del Vicerrector y directores de las áreas de Física, Matemáticas y Química | Asesores pedagógicos ofrecen 2 talleres en la capacitación y actualización a docentes de esta institución durante 15 días. | \$1000,00 por taller. Refrigerio \$ 30.00 por taller. |
| | | Imprimir y distribuir nueva bibliografía de Matemáticas, Física y Química a las aéreas involucradas por parte del investigador (Lic. Rómulo Sánchez Ordóñez) | \$20,00 por cada copia de libro que se entregue a los docentes participantes |
| Incluir dentro de la malla curricular como eje transversal la educación en valores y el cumplimiento de los deberes y obligaciones de los estudiantes, dentro y fuera de la institución. | En las áreas Relaciones humanas, lenguaje y comunicación, se implementa la educación en valores. | Director del área de lenguaje y comunicación, socializa los contenidos de los valores y virtudes que se aplicaran durante todo el año en los diferentes cursos en forma secuencial y didáctica. 2 talleres en el área respectiva durante el año académico. | \$10,00 por refrigerio por cada participante |
| | Ofrecer al personal docente entrenamiento para trabajar en equipo en forma más eficiente. | Seguimiento y monitoreo a la aplicación de valores por parte del DOBE observación directa y aplicación de entrevistas a estudiantes y padres de familia. | Refrigerio \$10.00 por participante al taller aplicado por personal del DOBE. \$ 0.50.por cada xeros copia de encuesta que se aplique a estudiantes |

Elaborado: Lic Pedro Rómulo Sánchez 2011

5.) **Localización y cobertura espacial**

El Colegio Leovigildo Loayza Loayza lugar donde se realizó la investigación, se encuentra ubicado en la provincia de El Oro, en el cantón Piñas entre las calles Juan León Mera y la calle José Joaquín de Olmedo, a una altura de 1064 metros sobre el nivel del mar, según GPS 64.65.25 latitud este, y 95.93.103 latitud norte. Ver mapa de ubicación en el apéndice.

6.) **Población Objetivo.**

La población objeto de la investigación es de 1028 alumnos, 86 docentes y directivos , 850 representantes o padres de familia de la comunidad

7.) **Sostenibilidad de la propuesta.**

- a **Recursos humanos.-** Existe la predisposición del maestrante para proporcionar información sobre la propuesta a aplicarse, con la colaboración con los directivos de la institución, previa a la firma de una carta compromiso, capacitación de expertos en proyectos a nivel local.
- b **Recursos Tecnológicos.-** El colegio cuenta con el servicio de internet con banda ancha proporcionada por la CNT. Lo que nos permite investigar sobre el temáticas educativas, sistemas de gestión de la calidad y parámetros evaluativos del aprendizaje, para que podamos aplicar en esta institución
- c **Materiales.-** Se refiere a todo los suministros de oficina que se va a utilizar, cartuchos para copiadora, xerocopias, CD, internet, bibliografía actualizada
- d **Físicos.-** Se refiere a toda la disposición de la infraestructura disponible para realizar esta investigación, sala virtual de videos, laboratorio de computación, archivos de datos de secretaria, departamento de planificación, el departamento DOBE
- e **Económicos.-** Se refiere al financiamiento en la ejecución de la propuesta, pago de servicios profesionales, asesoría técnica , los mismos que serán cubiertos por el maestrante , el apoyo de Gobiernos Locales , empresa privada y padres de familia.
- f **Organizacionales.-** Se refiere a la predisposición y colaboración de los directivos y docentes en la aplicación de las acciones de la propuesta, revisión, clasificación y ordenamiento de los informes.

8.) Presupuesto según aportes de las partes

Cuadro N° 28

| Desglose del Presupuesto del Proyecto según Aportes de las partes | | | |
|---|---|-------------------|-------------------|
| Rubro | Aporte Gobierno Local y/o empresa privada | APORTE Maestrante | Total |
| Recursos Humanos | | | |
| Maestrante investigador | | \$ 200,00 | \$ 200,00 |
| Capacitador experto en proyectos | \$ 2000,00 | \$ 300,00 | \$ 2300,00 |
| Capacitador experto en Física, química y Matemáticas | \$ 2000,00 | | |
| Recursos Económicos | | | |
| Material de apoyo educativo Textos | | \$ 100,00 | \$ 100,00 |
| Materiales para talleres copias | | \$ 100,00 | \$ 100,00 |
| Refrigerios | | \$ 100,00 | \$ 100,00 |
| Material didáctico para la enseñanza | | \$ 100,00 | \$ 100,00 |
| Servicios de Internet | \$ 100,00 | | \$ 100,00 |
| Impresora | \$ 100,00 | | \$ 300,00 |
| TOTAL | \$ 4.200,00 | \$ 900,00 | \$5.100,00 |
| PORCENTAJES | 82.35% | 17.65% | 100% |

Elaborado: Lic. Pedro Rómulo Sánchez 2011

9. Cronograma de actividades

Cuadro N° 29

| ACTIVIDADES | MESES AÑO 2012 | | | | | | | | | | | |
|--|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Objetivo Mejorar el desarrollo de las competencias básicas de los alumnos, incidiendo fundamentalmente en las planificaciones curriculares, como la lectura (oral y escrita), ciencias y matemáticas, aplicando parámetros de evaluación internacional PISA; | | | | | | | | | | | | |
| Actividad I: Obtención y revisión de información relacionada a programa de evaluación PISA. TIMSS, PIRS (UNESCO) debidamente actualizadas | | | | | | | | | | | | |
| Identificar los responsables para su implementación, vicerrector y directores de las áreas, matemáticas, ciencias, contratando a asesores educativos | | | X | | | | | | | | | |
| Asesores ofrecen 2 talleres de parámetros de evaluación internacional, como guía para implementar por los docentes a nivel del ciclo básico | | | | X | X | | | | | | | |
| Socialización a los docentes en las áreas respectivas sobre la aplicación de estos programas de evaluación y la necesidad urgente de ir incorporando de a poco en la enseñanza aprendizaje, dar xeros copias de ítem de evaluación a los maestros involucrados | | | | | | X | | | | | | |
| Resultado. Obtención de una guía de evaluación del aprendizaje PISA, TIMSS, PIRS para mejorar las competencias de los estudiantes. Tipificada en el descriptor N° 7 La institución educativa desarrolla y aplica en toda la institución una metodología unificada de evaluación del aprendizaje | | | | | | | | | | | | |
| Objetivo Incorporar nuevos contenidos en las áreas de Matemáticas, Física y Química para el ciclo de bachillerato tomando en consideración las deficiencias que tienen los alumnos a ingresar a las Universidades y escuelas politécnicas. Con el apoyo de los autoridades del colegio y del gobierno autónomo local, con la única finalidad de mejorar la calidad de servicio y ser una organización versátil en un periodo de dos | | | | | | | | | | | | |

8. BIBLIOGRAFÍA

Blanchard K, (2004); *A todo vapor! Cómo liberar el poder de la visión en su empresa y en su vida*. Colombia: Editorial Norma S.A. 202 pp.

Cardenas Raúl Andrés (2008) *Presupuestos teoría y Práctica*. México Mc Graw-Hill/interamericana editores, S.A. 194 pp.

Chavarría Olarte Marcela (2007) *Educación en un Mundo Globalizado*: México Editorial Trillas 182 pp.

Guillen Manuel (2006) *Ética en las organizaciones*. España: editorial Pearson Educación 457 pp.

Huber George P (2011) *Toma de decisiones en la Gerencia* . (2^a.ed) : Mexico Editorial Trillas 247 pp.k

Maxwell J (2005) *Ética la única regla para tomar decisiones* : EE.UU: Editorial Unilit 125 pp.

Maxwell J,(2005), *Líder de 360º* (5^a. Ed). EE.UU: Thomas Nelson. Inc. 308 pp.

Maxwell J.(2008). *Liderazgo al máximo* EE.UU:Thomas Nelson. Inc.865 pp.

Maxwell J,(2008), *Desarrolle los Líderes que están alrededor de usted* .Colombia: Editorial San Pablo 171 pp.

Maxwell J,(2010), *El poder de las relaciones*. EE.UU:Thomas Nelson. Inc. 273 pp.

Maciariello J.(2006) *Drucker para todos los días*. Colombia: Editorial Norma S.A. 514 pp.

Millan James (2005) *Investigación Educativa*. España: (5^a. Ed) editorial Pearson Educación 668 pp.

Miranda J,(2005), *Gestión de Proyectos* . (5^a. Ed) Colombia: Editorial Guadalupe Ltda 436 pp.

Moreno Martín (2006) *Organización y Dirección de centros educativos innovadores* Mexico Mc Graw-Hill/interamericana editores, S.A. 492 pp.

Navarro Ribera, R.(2005) *Trabajar bien vivir Mejor*. Colombia : Editorial San Pablo, 357 pp.

Oppenheimer Andrés (2010) *Basta de historias* Colombia Editorial Random House Mondadori 422 pp.

Valenzuela Jaime (2004) ***Evaluación de instituciones educativas***. México: Editorial Trillas 270 pp.

Ministerio de educación del Ecuador (2011), ***Ley orgánica de educación intercultural*** Quito Disponible en:

Ministerio de Educación PDF [Consulta: 12 -12-2011].

Documento subdirección de mejoramiento, documento base para el tablero educativo, (2007) La gestión educativa hacia el mejoramiento de la calidad de la educación Medellín, Colombia. Disponible en:

<http://www.medellin.edu.co/sites/Educativo/Directivos/Medellin/Biblioteca/Calidad.pdf>
Valderrama James [Consulta: 25-08-2011]

Instituto Internacional de planeamiento de la educación, Unesco (2010) Procesos de reforma educativa Chile y argentina en los años noventa Buenos Aires, Argentina Disponible en:

http://www.iiep.unesco.org/fileadmin/user_upload/Cap_Dev_Rethinking/pdf/CapDev_Spanish.pdf [Consulta: 16-09-2011]

Instituto tecnológico de la Laguna, (2010) Fundamentos de la gestión empresarial México. Disponible en:

<http://www.slideshare.net/peerla09/bienvenida-fundamentos-de-gestin-empresarial>

[Consulta: 2-07-2011]

Portal educativo del estado Argentino,(2007) Gestión Institucional, conceptos introductorios, Gestión Educativa, Gestión Escolar. Disponible en:

<http://educ.ar/educar/gestion-institucional-conceptos-introductorios.html>

[Consulta: 24-08-2011]

Revista electrónica de investigación y evaluación educativa (2005), Propuesta de indicadores del proceso de enseñanza/aprendizaje en la formación profesional en un contexto de gestión de calidad total, Zaragoza, España. Disponible en:

http://www.uv.es/RELIEVE/v3n1/RELIEVEv3n1_1.htm [Consulta: 5-09-2011]

Universidad Pedagógica Nacional, (2008) Revista gestión educativa organizacional, Colombia. Disponible en:

http://gestioneducativaorganizacional.blogspot.com/2008_01_01_archive.html

[Consulta: 31-08-2011]

Universidad César Vallejo, Gestión Educativa (2010) Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados Cuzco, Perú. Disponible en:

<http://www.slideshare.net/eduardovillavicencio/gestin-educativa-liderazgo-transformacional> [Consulta: 3-08-2011]

Universidad Pedagógica experimental el Libertador Venezuela, Estrategias gerenciales para el mejoramiento del liderazgo directivo y docente Mérida, Venezuela, Disponible en:

<http://www.slideshare.net/japarram/estrategias-gerenciales-para-el-mejoramiento-del-liderazgo-directivo-y-docente-en-el-centro-de-educacin-bsica-de-adultos-ceba-los-curos-3614389> [Consulta: 12-09- 2011]

9. APÉNDICES

Apéndice N° 1: Oficio de autorización de autoridades del colegio

Apéndice N° 2: Firma de carta compromiso con las autoridades del colegio

Apéndice N° 3: Encuesta para padres de familia

Apéndice N° 4: Encuesta a gestores educativos

Apéndice N° 5 Encuesta a docentes

Apéndice N° 6: Encuesta a estudiantes

Apéndice N° 7: Modelos de entrevista a Directivos del Plantel

Apéndice N° 8: Fotografías de la institución y sus departamentos

Apéndice N° 9 Población total de estudiantes periodo 2010-2011

Apéndice N° 10: Copia de ubicación espacial del colegio utilizando GPS.

Apéndice N° 11 Archivo Maestro de la institución.

APÉNDICES

Piñas 3 de Diciembre 2010

Sr. Ing.

Jorge Torres León

RECTOR DEL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO LEOVIGILDO LOAYZA LOAYZA

Ciudad.-

Sr. Rector

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, esperando que su trabajo eficaz con todo su equipo lo lleven a conseguir resultados exitosos en el ámbito educativo, aumentando de esta forma la calidad de los aprendizajes hacia los alumnos en ese prestigioso colegio.

Con esta oportunidad le hago saber, en mi calidad de estudiante de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo de la Universidad Técnica de Loja, matriculado en el tercer Ciclo, le solicito muy comedidamente la respectiva autorización, así como otorgar todas las facilidades para la aplicación de las siguientes encuestas y entrevistas, relacionadas a la gestión, liderazgo y valores que se aplicaran en esta institución en el siguiente orden: 1

1 Rector, 1 Vicerrector, 4 Jefes de área, 25 Profesores, 20 Estudiantes y 15 Padres de familia.

Información que me servirá para el trabajo final de la sustentación de tesis, la información obtenida será analizada, reservada y socializada con los directivos del plantel.

Seguros de contar con su decidida aprobación me anticipo en agradecerle.

Muy Atentamente

Lic. Pedro Rómulo Sánchez O

Estudiante

CARTA COMPROMISO

ACUERDO FORMAL DE COOPERACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA ENTRE EL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO LEOVIGILDO LOAYZA LOAYZA DEL CANTÓN PIÑAS Y EL ESTUDIANTE DE (MAESTRÍA) DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

El Colegio Nacional Técnico Leovigildo Loayza Loayza representado por el Ing. Jorge Torres León en su calidad de Rector del colegio, domiciliado en el cantón Piñas y el Estudiante de la UTPL Lic. Pedro Rómulo Sánchez Ordoñez; comparecen libre y voluntariamente por sus propios derechos , y acuerdan suscribir la presente Carta de Compromiso, en base a las siguientes Cláusulas:

PRIMERA. ANTECEDENTES

- a) El Colegio Leovigildo Loayza Loayza es una institución pública gubernamental , con finalidad social , cuya misión se fundamenta en brindar una educación de calidad a los jóvenes, a través de el razonamiento, la creatividad , la investigación y la autonomía, priorizando sus aprendizajes ,capacidades , autoestima y sus relaciones de mutuo respeto.
El Colegio Leovigildo Loayza Loayza es una institución pública que tiene como propósito:
- b) Resaltar la formación integral de los estudiantes con el desarrollo armónico de sus potencialidades intelectivas, afectivas y psicomotoras.
- c) Desarrollar y fortalecer los ejes transversales: desarrollo del pensamiento, equidad de género, inclusión educativa, educación ambiental, interculturalidad, educación en la sexualidad y el amor, educación en valores;
- d) Mantener el liderazgo del plantel en el sector;
- e) La Universidad Técnica particular de Loja cuya Misión es " Buscar la verdad y formar al hombre a través de la ciencia para que sirva a la sociedad" por lo que a través de la oferta académica de postgrados adaptados a las necesidades de aquellos profesionales interesados en actualizar y ampliar su formación, cualifica en las distintas áreas del conocimiento, con el fin de que estos generen con eficacia, eficiencia, ética y responsabilidad, los cambios en su entorno.

SEGUNDA: OBJETO.-

La presente Carta de Compromiso tiene por objeto:

Respaldar el desarrollo integral de la persona, para que nuestros niños, niñas y adolescentes aprendan a aprender, a amar el aprendizaje, a desarrollar una autoimagen positiva y a entablar relaciones de mutuo respeto con otros, conforme a requerimientos y criterios técnicos establecidos por el Ministerio de Educación.

TERCERA. COMPROMISOS DE LAS PARTES.-

El Colegio Leovigildo Loayza Loayza se compromete a:

- a) Facilitar información (Número de estudiantes, profesores, personal administrativo, modelos curricular aplicado en el aprendizaje, formas de evaluación)
- b) Permitir la aplicación de las encuestas, otorgándole el respectivo permiso y tiempo tanto a profesores como alumnos
- c) Informar a través de su representante sobre la misión, visión y valores institucionales vigentes en la institución
- d) El colegio se reserva el derecho de verificar, analizar y socializar la información obtenida en las encuestas a nivel interno
- e) Aplicar los correctivos necesarios, luego del análisis de los resultados de las encuestas, para mejorar la gestión y el liderazgo educativo

El Estudiante se compromete a:

- a) Utilizar y seleccionar adecuadamente los instrumentos técnicos para recabar información en la investigación establecida
- b) Coordinador con el Rector y Vicerrector la socialización y aplicación de las encuestas, de manera que no se afecte el trabajo y desempeño de los maestros
- c) Aplicar una técnica adecuada para la selección del perfil de los maestros y estudiantes, a quienes se les va a aplicar la encuesta
- d) Guardar la respectiva reserva y confidencialidad de la información obtenida
- e) Apoyar, guiar e informar al docente y alumnos sobre las preguntas establecidas en caso de dudas y/o mal interpretaciones

CUARTA: CONTROVERSIAS.-

- a) En caso de presentarse controversias entre las partes, no solucionadas amigablemente, éstas renuncian domicilio y se someten a los jueces competentes de la provincia de El Oro y al trámite verbal sumario.

Para constancia y señal de asentimiento, firman las partes en tres ejemplares de igual valor y tenor, en la localidad de Piñas 30 días del mes de Noviembre del año 2010

Ing. Jorge Torres León
RECTOR
Ced.....

Lic. Rómulo Sánchez Ordóñez
ESTUDIANTE
Ced

COLEGIO NACIONAL TÉCNICO LEOVIGILDO LOAYZA LOAYZA

**ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA
INSTRUCCIONES**

En estas preguntas tiene que marcar la letra que corresponde a su respuesta con una x
 Por ejemplo
 Siempre, a veces , Nunca

Nombre y apellido del padre de familia
 Sexo M F Edad..... Dirección domiciliaria.....

| Declaraciones | SIEMPRE | A VECES | NUNCA |
|---|---------|---------|-------|
| 1.-El rector toma en cuenta las ideas de mejoramiento de los padres de familia | | | |
| 2.- Sus hijos hablan con usted sobre la enseñanza y nuevas proyectos educativos que se aplican en la institución | | | |
| 3.- Los docentes toman en cuenta ideas creativas en la enseñanza aprendizaje sugeridas por las autoridades del colegio | | | |
| 4.- En clases los docentes esperan que los alumnos hagan sus trabajos de manera uniforme , y en igual tiempo | | | |
| 5.- La comunicación del docente con el padre de familia es cordial , cuando se presentan problemas de aprendizaje en los alumnos | | | |
| 6.- El profesor planifica actividades innovadoras de manera que el estudiante pueda desarrollarlas en el hogar sin guía de los padres de familia | | | |
| 7.- Los métodos de enseñanza-aprendizaje que aplican en el colegio se caracterizan por la innovación, la creatividad, la participación activa de los alumnos y docentes | | | |
| 8.- Los docentes no escuchan , ni se interesan por los problemas de los alumnos | | | |
| 9. Los docentes enseñan a los alumnos valores personales, de manera que puedan comportarse en el hogar y en colegio | | | |
| 10. El profesor es el que sabe de su materia y es el que decide que se hace en clase | | | |
| 11.Los valores que se enseñan en el colegio, los complementan ustedes en el hogar. | | | |

ENCUESTAS

Sres. Gestores Educativos

La presente encuesta, ha sido diseñada con fines de investigación. Respetuosamente solicitamos a Usted contestar el siguiente cuestionario. Sus respuesta serán de gran validez para nuestra investigación.
Gracias por su colaboración

INFORMACIÓN GENERAL DL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento
educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Prov.....

Cantón..... Sector Urbano () Rural ()

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

1 TIPO DE ESTABLECIMIENTO

- a. Fiscal ()
- b. Fisco-misional ()
- c. Municipal
- d. Particular Laico ()
- e. Particular ()
- f. Particular ()

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

- a. El Director (Rector) organiza tareas en una reunión general cada trimestre ()
- b. Coordinadores de área ()
- c. Por grupos de trabajo ()
- d. El valor y tiempo empleados en la Institución ()
- e. Trabajan individualmente ()
- f. Otros indique cuáles..... ()

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

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

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

Si_____ No_____

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

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

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

Si _____ No _____

7. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve

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

8. Las habilidades de liderazgo requeridas para dirigir una institución:

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

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

| Orden | Se promueve | Siempre | A veces | Nunca |
|-------|---|---------|---------|-------|
| a | El uso de 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 mecanismos de control | | | |
| d | La existencia de ambientes cordiales de trabajo | | | |

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

| Orden | Se promueve | Siempre | A veces | Nunca |
|-------|--|---------|---------|-------|
| a | De dirección Director(a) , Consejo Escolar, Consejo Académico etc. | | | |
| b | De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc. | | | |
| c | De coordinación (Jefe de estudios, coordinador) | | | |
| d | Técnica (Departamento, equipo docente, etc.) | | | |
| e | Otros (¿cuáles ?) | | | |

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

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

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

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

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

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

Si ()

No ()

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

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

i Importante !

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

ENCUESTA A DOCENTES

Sr. Profesor

El inventario de situaciones de enseñanza (ISE) contiene 55 declaraciones que se refieren a aspectos de la actividad del profesor

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

Cada declaración tiene tres posibles respuestas

1. SIEMPRE
2. A VECES
3. NUNCA

Escriba su opinión marcando una x en la respuesta que haya seleccionado

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO

Provincia.....

Cantón.....

Sector Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO

- a. Fiscal ()
- b. Fiscomisional ()
- c. Municipal ()
- d. Particular Laico ()
- e. Particular religioso ()

2, CUESTIONARIO.

| DECLARACIONES | SIEMPRE | A VECES | NUNCA |
|--|---------|---------|-------|
| 1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes | | | |
| 2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización | | | |
| 3. La gerencia educativa, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante | | | |
| 4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes-estudiantes-familias-asociación civil-padres y representantes-consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo | | | |
| 5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar nuevos métodos de enseñanza | | | |
| 6. Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje | | | |
| 7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante | | | |
| 8. Resistencia en los compañeros o rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza | | | |
| 9. Sentirse poco integrado en el colegio y entre los compañeros | | | |
| 10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el rector del centro educativo | | | |
| 11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas | | | |
| 12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el rector del centro educativo | | | |
| 13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica | | | |
| 14. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera | | | |
| 15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes, y estudiantes | | | |
| 16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores | | | |

Gracias por su colaboración.

ENCUESTA A ESTUDIANTES

Perfil del encuestado: Se sugiere la aplicación del cuestionario a los estudiantes matriculados en el décimo año de Educación Básica a los estudiantes matriculados en el tercer año de bachillerato

Estudiantes:

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

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de las situaciones.

Cada declaración tiene cuatro posibles respuestas:

CA Si está COMPLETAMENTE DE ACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la

gestión, liderazgo y valores.

A Si está DE ACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y Valores

D Si está en DESACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y Valores

CD Si está COMPLETAMENTE EN DESACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO

Prov.....

Cantón.....

Sector urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

MATERIA DE ESTUDIO

- a. Fiscal ()
- b. Fiscomisional ()
- c. Municipal ()
- d. Particular Laico ()
- e. Particular religioso ()

2. CUESTIONARIO

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

ENTREVISTA A DIRECTIVOS: Rector/Vicerrector/Director de áreas

La información que le sea suministrada a través de este medio, le servirá como aporte para fundamentar su informe de tesis y para potenciar su propuesta de innovación para la gestión de la organización sustentada en valores y liderazgo. Las preguntas pueden cambiarse en su contenido o en el orden d aplicación.

1. ¿Qué es la comunicación para Usted? ¿En que se diferencia de la información?

2. El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo, y quién debe realizar la tarea del liderazgo

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

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

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

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

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

8. En el caso de existir antivalores ¿Cuáles son?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FOTOGRAFÍAS DE COLEGIO NACIONAL LEOVIGILDO LOAYZA LOAYZA

INFRAESTRUCTURA FÍSICA



APLICACIÓN DE ENCUESTAS A ESTUDIANTES



APLICACIÓN DE ENCUESTAS A PROFESORES



CONSEJO DIRECTIVO



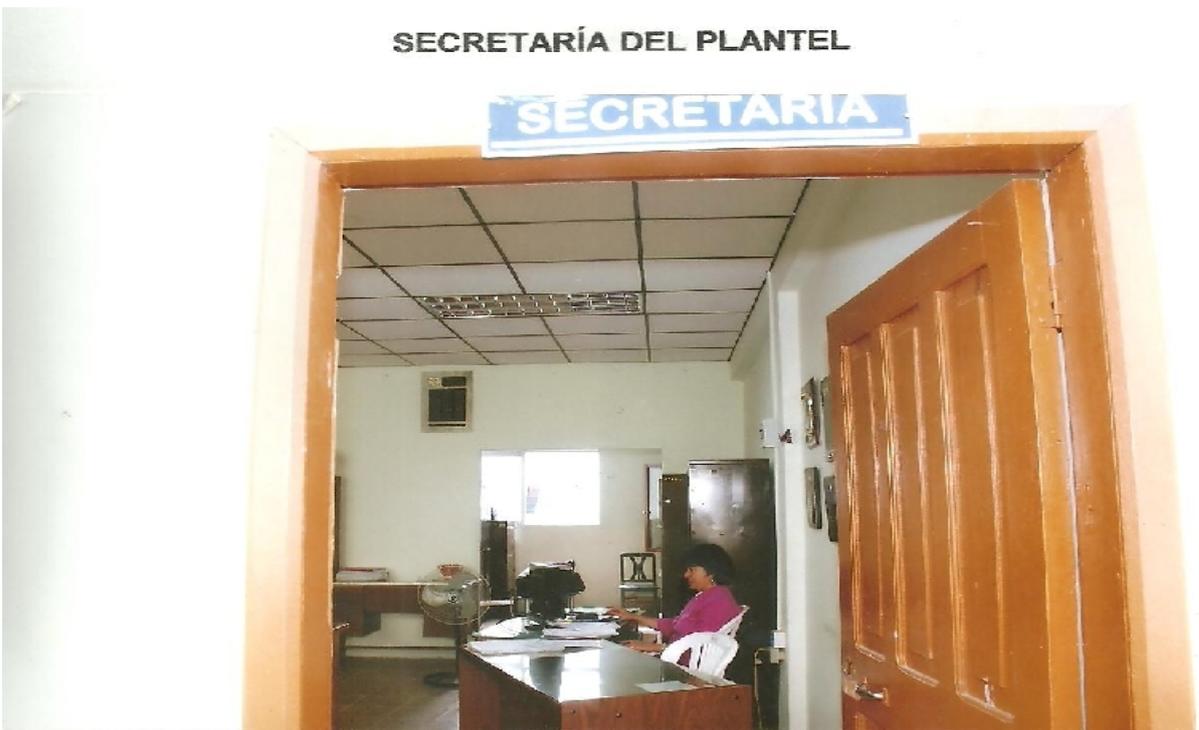
VICERRECTORADO



LABORATORIO DE INFORMÁTICA



SECRETARÍA DEL PLANTEL



POBLACIÓN ESTUDIANTIL POR EDAD, SEXO Y ESPECIALIDAD PERIODO 2010-2011

| TOTAL ALUMNOS MATUTINO BASICO | | | SEXO | | RANGO DE EDADES EN AÑOS | | | |
|-------------------------------|-----|--|------|-----|-------------------------|--------------|--|--|
| | | | H | M | 11 a 15 años | 16 a 20 años | | |
| 8º CURSO | 144 | | 56 | 88 | | | | |
| 9º CURSO | 142 | | 59 | 83 | | | | |
| 10º CURSO | 149 | | 64 | 85 | | | | |
| TOTAL | 435 | | 179 | 256 | 406 | 29 | | |

| TOTAL ALUMNOS MATUTINO BASICO DIVERSIFICADO | | | | | RANGO DE EDADES | | | |
|---|-----------|-----|-----|--|-----------------|--------------|--------------|----------------|
| | PARALELOS | H | M | | 11 a 15 años | 16 a 20 años | 21 a 25 años | Mas de 25 años |
| 1º BACHILLERATO | A | 9 | 19 | | | | | |
| | B | 9 | 19 | | | | | |
| | C | 14 | 14 | | | | | |
| | D | 7 | 20 | | | | | |
| | E | 9 | 19 | | | | | |
| TOTAL | | 48 | 91 | | 72 | 66 | 1 | |
| 2º APLICACIÓN INFORMATICA | A | 14 | 10 | | | | | |
| | B | 13 | 15 | | | | | |
| TOTAL | | 27 | 25 | | 38 | 14 | | |
| 2º CONTABILIDAD Y ADM. | A | 4 | 24 | | | | | |
| | B | 4 | 29 | | | | | |
| TOTAL | | | | | 5 | 55 | | 1 |
| 2º INFORMACIÓN, COMERCIALIZACIÓN Y TURISMO | | 7 | 9 | | | 15 | 1 | |
| | | | | | | | | |
| 3º APLICACIÓN INFORMATICA | A | 8 | 15 | | | | | |
| | B | 6 | 14 | | | | | |
| TOTAL | | | | | | 43 | | |
| 3º CONTABILIDAD Y ADM. | | 3 | 29 | | | 28 | 4 | |
| 3º INFORMACIÓN, COMERCIALIZACIÓN Y TURISMO | | 14 | 22 | | | 35 | 1 | |
| | | | | | | | | |
| TOTAL DIVERSIFICADO | 379 | 121 | 258 | | 115 | 256 | 7 | 1 |

| TOTAL ALUMNOS NOCTURNO BASICO | | | SEXO | | RANGO DE EDADES EN AÑOS | | | |
|-------------------------------|--|--|------|----|-------------------------|--------------|--------------|----------------|
| | | | H | M | 11 a 15 años | 16 a 20 años | 21 a 25 años | Mas de 25 años |
| 8º CURSO | | | 10 | 6 | | | | |
| 9º CURSO | | | 6 | 3 | | | | |
| 10º CURSO | | | 16 | 8 | | | | |
| TOTAL | | | 32 | 17 | 25 | 18 | 5 | 1 |
| 1º BACHILLERATO | | | 14 | 13 | | | | |
| 2º CONTABILIDAD ADM. | | | 11 | 16 | | | | |
| 3º CONTABILIDAD ADM. | | | 2 | 9 | | | | |
| | | | 27 | 38 | 1 | 53 | 9 | 2 |

| TOTAL ALUMNOS ESPECIALIDAD MUSICA | | | SEXO | | RANGO DE EDADES EN AÑOS | | | |
|-----------------------------------|--|--|------|----|-------------------------|--------------|--------------|--------------|
| | | | H | M | 6 a 10 | 11 a 15 años | 16 a 20 años | 21 a 25 años |
| PRIMER NIVEL | | | 10 | 18 | | | | |

| | | | | | | | |
|--------------------------|----|----|----|----|----|----|---|
| SEGUNDO NIVEL | | 9 | 10 | | | | |
| TERCER NIVEL | | 2 | 3 | | | | |
| OCTAVO BÁSICA MÚSICA | | 5 | 4 | | | | |
| NOVENO BÁSICA MÚSICA | | 3 | 5 | | | | |
| DÉCIMO BÁSICA MÚSICA | | 1 | 3 | | | | |
| PRIMER AÑO BACHILLERATO | | | 3 | | | | |
| SEGUNDO AÑO BACHILLERATO | | | 2 | | | | |
| TERCER AÑO BACHILLERATO | | 2 | 6 | 32 | 42 | 11 | 1 |
| TOTAL | 86 | 32 | 54 | | | | |

Fuente: Secretaría del Plantel 13-12-2010

CANTÓN PIÑAS



SIN ESCALA

FECHA: JULIO DEL 2011

CROQUIS DE UBICACIÓN

COLEGIO LEOVIGILDO LOAYZA LOAYZA

COORDENADAS:

646525 ESTE

9593103 NORTE

CALLES: AVENIDA LOJA Y JOSE JOAQUIN DE OLMEDO



INFORMACIÓN LEGAL

Este formulario es un documento público, por tanto toda la información que se registre deberá ser veraz y comprobable. Cualquier alteración que modifique la realidad de los datos consignados constituye adulteración y falsificación de documentos relacionados con el quehacer educativo, lo cual será sancionado con la máxima rigurosidad establecida en la normativa vigente de conformidad con el artículo 120 del Reglamento de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio.

UBICACIÓN E IDENTIFICACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

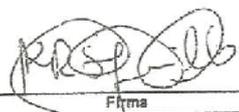
| | | | | | | | |
|-------------------|---------------------------------------|---------------|----------------------|------------|---------------------------------|------------|-----------|
| CÓDIGO | 07H00928 | PERÍODO | 2010-2011 C | | FECHA DE CREACIÓN | 15/05/1973 | |
| INSTITUCIÓN | LEOVIGILDO LOAYZA LOAYZA | | | | | | |
| RÉGIMEN | COSTA | SOSTENIMIENTO | FISCAL | JORNADA | MATUTINA, VESPERTINA Y NOCTURNA | | |
| TIPO | EDUCACIÓN REGULAR | SEXO | FEMENINO Y MASCULINO | NIVEL | EB Y BACHILLERATO | | |
| PROVINCIA | EL ORO | CANTÓN | PIÑAS | PARROQUIA | LA MATRIZ | | |
| DIRECCIÓN | AVDA. LOJA O Y JOSE JOAQUIN DE OLMEDO | | | | | | |
| CASERÍO O RECINTO | AVDA. LOJA O Y JOSE JOAQUIN DE OLMEDO | | | | | | |
| TELÉFONO 1 | 072976175 | TELÉFONO 2 | 072977166 | TELÉFONO 3 | 0 | FAX | 072977166 |

PERSONAL

| TÍTULO | ADMINISTRATIVO | | DOCENTE | |
|--|----------------|-----------|-----------|-----------|
| | MASCULINO | FEMENINO | MASCULINO | FEMENINO |
| EDUCACION BASICA NIVEL PRIMARIO | 2 | 0 | 0 | 0 |
| BACHILLERATO CIENCIAS ABOGADO DIPLOMADO | 2 | 0 | 0 | 0 |
| BACHILLERATO CIENCIAS | 0 | 0 | 2 | 1 |
| BACHILLERATO TECNICO BACHILLER | 0 | 0 | 0 | 1 |
| BACHILLERATO TECNICO DIPLOMADO | 1 | 0 | 0 | 0 |
| BACHILLERATO TECNICO | 1 | 5 | 0 | 2 |
| BACHILLERATO ARTES BACHILLER | 0 | 0 | 1 | 0 |
| BACHILLERATO ARTES | 0 | 0 | 2 | 1 |
| SUPERIOR (3 NIVEL) ECONOMISTA DIPLOMADO | 1 | 0 | 0 | 0 |
| SUPERIOR (3 NIVEL) INGENIERO | 0 | 0 | 1 | 5 |
| SUPERIOR (3 NIVEL) LICENCIADO | 0 | 0 | 0 | 3 |
| SUPERIOR (3 NIVEL) TÉCNICO | 0 | 0 | 1 | 0 |
| SUPERIOR (3 NIVEL) TECNÓLOGO | 0 | 0 | 1 | 0 |
| BACHILLERATO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION | 0 | 1 | 0 | 2 |
| SUPERIOR (3 NIVEL) ASISTENTE PEDAGÓGICO | 0 | 0 | 1 | 0 |
| SUPERIOR (3 NIVEL) LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN | 0 | 4 | 16 | 27 |
| SUPERIOR (3 NIVEL) PROFESORES DE SEGUNDA ENSEÑANZA | 0 | 0 | 2 | 2 |
| SUPERIOR (3 NIVEL) PROFESORES DE SEGUNDA ENSEÑANZA SUPERIOR (3 NIVEL) LICENCIADO | 0 | 0 | 0 | 1 |
| POSTGRADO (4 NIVEL) OTROS TITULOS EN CCBE CON 4 6 M4S AÑOS DE ESTUDIO DIPLOMADO | 0 | 1 | 1 | 12 |
| POSTGRADO (4 NIVEL) OTROS TITULOS EN CCBE CON 4 6 M4S AÑOS DE ESTUDIO DIPLOMADO SUPERIOR (3 NIVEL) INGENIERO | 0 | 0 | 1 | 0 |
| POSTGRADO (4 NIVEL) OTROS TITULOS EN CCBE CON 4 6 M4S AÑOS DE ESTUDIO MASTER Y/O PHD EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN | 1 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 8 | 11 | 29 | 57 |

| MODALIDAD | JORNADA | NIVEL | EDAD, GRADO O CURSO | ALUMNOS | | | | | | | | | | TDT |
|------------|------------|------------------|---------------------|------------|---------|---------------|---------|------------|---------|------------|---------|---------|---------|-----|
| | | | | PROMOVIDOS | | NO PROMOVIDOS | | DESERTORES | | PENDIENTES | | TOTALES | | |
| | | | | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | HOMBRES | MUJERES | TOTAL H | TOTAL M | |
| Presencial | Vespertina | Educación Básica | Año 5 | 8 | 8 | 0 | 0 | 6 | 11 | 0 | 0 | 12 | 19 | 31 |
| Presencial | Vespertina | Educación Básica | Año 6 | 5 | 5 | 1 | 0 | 4 | 4 | 0 | 0 | 10 | 9 | |
| Presencial | Vespertina | Educación Básica | Año 7 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 | 5 |
| Presencial | Matutina | Educación Básica | Año 8 | 42 | 81 | 5 | 2 | 9 | 5 | 0 | 0 | 56 | 88 | |
| Presencial | Nocturna | Educación Básica | Año 8 | 7 | 4 | 0 | 0 | 3 | 2 | 0 | 0 | 10 | 6 | 16 |
| Presencial | Vespertina | Educación Básica | Año 9 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|------------|------------------|--------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|------------|------------|-------------|---|
| Presencial | Nocturna | Educación Básica | Año 9 | 5 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 3 | 9 |
| Presencial | Vespertina | Educación Básica | Año 9 | 3 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 5 | 8 |
| Presencial | Matutina | Educación Básica | Año 10 | 52 | 77 | 10 | 3 | 6 | 6 | 0 | 0 | 68 | 85 | 154 | |
| Presencial | Nocturna | Educación Básica | Año 10 | 16 | 6 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 16 | 6 | 24 | |
| Presencial | Vespertina | Educación Básica | Año 10 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 4 | 5 | |
| Presencial | Matutina | Bachillerato | Año 1 | 31 | 77 | 11 | 5 | 9 | 10 | 0 | 0 | 51 | 92 | 143 | |
| Presencial | Nocturna | Bachillerato | Año 1 | 5 | 8 | 2 | 0 | 7 | 5 | 0 | 0 | 14 | 13 | 27 | |
| Presencial | Vespertina | Bachillerato | Año 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 | 3 | |
| Presencial | Matutina | Bachillerato | Año 2 | 26 | 75 | 1 | 0 | 13 | 12 | 0 | 0 | 42 | 87 | 129 | |
| Presencial | Nocturna | Bachillerato | Año 2 | 10 | 14 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 11 | 18 | 27 | |
| Presencial | Vespertina | Bachillerato | Año 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | |
| Presencial | Matutina | Bachillerato | Año 3 | 25 | 77 | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 31 | 80 | 111 | |
| Presencial | Nocturna | Bachillerato | Año 3 | 2 | 8 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 8 | 11 | |
| Presencial | Vespertina | Bachillerato | Año 3 | 2 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 6 | 8 | |
| TOTAL | | | | 295 | 539 | 39 | 13 | 68 | 74 | 0 | 0 | 402 | 626 | 1028 | |

| Ministerio de Educación | |
|--|-------------------------------|
| Información de actualización | |
| Datos del responsable | |
| Nombre : | SANCHEZ REYES KATTY DEL ROCIO |
| Cédula : | 0761834772 |
| Fecha de Registro : | 2011-02-16 16:43:00.557 |
|  Firma | |



Ldo. Fulvio E. Caluzuma
 Jefe del Dpto Estadística
 Dirección Prov. de Educ. de El Oro