



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
Sede en Ibarra

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

*Tema: "Gestión del liderazgo y valores en el
Centro educativo Colegio Particular Mixto Convento, durante 2011-2012"*

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

AUTOR:
MARÍA CRISTINA ÁLVAREZ BARRIGA

DIRECTOR:
Mgs. Verónica Sánchez

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2011

CERTIFICACIÓN

Quito, 14 de enero 2011

Mgs

Verónica Sánchez

DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de investigación realizado por la estudiante: María Cristina Álvarez Barriga, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, ajustándose a las normas establecidas por la Universidad Técnica Particular de Loja, por lo que se autoriza su presentación para los fines académico - legales pertinentes.

.....
Mgs. Verónica Sánchez, Mgs.

DIRECTORA DE TESIS

AUTORÍA

Yo, María Cristina Álvarez Barriga, como autora del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el mismo.

f.....

Nombre María Cristina Álvarez

CI. 1706521067

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

CESIÓN DE DERECHOS

Yo María Cristina Álvarez Barriga, declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

Quito, Enero, 15, 2012

MARÍA CRISTINA ÁLVAREZ

Cédula de Identidad:

1706521067

AGRADECIMIENTO

En primer lugar doy gracias a Dios por haber sido quien me dio la oportunidad de seguir esta maestría para poder hacer de una pasión, una carrera en el sector de la educación y así ser un instrumento en la tierra para poder educar y formar en valores a niños, jóvenes y adultos.

Agradezco de todo corazón a mi esposo Enrique quien en todo momento estuvo a mi lado apoyándome, dándome ánimo, fortaleza y toda la ayuda incondicional que necesite durante estos dos años de estudio, aprendizaje y sacrificio para que yo pueda cumplir con mi meta y suba un peldaño mas en la escalera de la vida.

Gracias a mis padres soy lo que soy ya que desde pequeña pese a todas los obstáculos que tuvimos que atravesar, me enseñaron a ser una persona íntegra, responsable y sobre todo inculcaron en mi el gusto al estudio, a la preparación y a la superación personal. Gracias papi porque siempre nos enseñaste con el ejemplo que la educación, los valores, la integridad, el trabajo realizado con esfuerzo, y el servir a los demás es lo nos hará tener éxito en la vida estudiantil, laboral y personal.

Mamita gracias por todo lo a diario me enseñas y porque siempre estas a mi lado enseñándome a ser una buena mama y dándome unas cuantas manos para que yo pueda seguir adelante en mi vida personal y profesional. Gracias Ñaña por todo tu apoyo y tu ejemplo de ñeque, aunque no siempre estemos juntas sabes que somos un equipo y que gracias a eso hemos podido seguir adelante con nuestra preparación y superación personal y profesional.

Doy gracias a toda mi familia, amigos, por toda la ayuda que recibí de su parte para poder concluir con esta meta que hace dos años y medio solamente era un sueño.

No puedo dejar de agradecer a mi Gladys quien a todo momento con mucha paciencia y amor cuido de mis hijos para que yo no me preocupe y pueda dedicarme con tranquilidad en mis horas libres a continuar con mis estudios, deberes y trabajos.

Agradezco a todos los tutores de la Universidad Técnica Particular de Loja por la ayuda y guía brindada durante estos dos años y de manera especial al Licenciado Calixto Zambrano, al cuerpo docente y estudiantes del Colegio Particular Mixto Convento.

Señor Jesús y María Auxiliadora bendicen a todas las personas que he nombrado en esta página y a todas aquellas que aunque no estén mencionadas, aportaron de diferentes maneras para que yo pueda cumplir con este gran sueño.

DEDICATORIA

Este trabajo dedico a mis dos hijos Emilio y Matías Vera ya que gracias a ellos pude descubrir mi verdadera vocación de servicio a los demás a través de la educación aplicando todos los conocimientos adquiridos en su formación y en la formación de todos los niños y jóvenes que Dios ponga en mi camino.

Mis amores, se que tome la decisión correcta y que todo lo que hago no es un sacrificio sino una razón más para ver en sus rostros esas sonrisas que llenan mi vida y me dan toda la fuerza que necesito para seguir adelante.

Como siempre les digo, los 4 de la mano con la bendición de Dios llegaremos muy lejos...

Les amo,

Su mami

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | | |
|----------|--|------|
| | PORTADA | I |
| | CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR | II |
| | AUTORÍA | III |
| | ACTA DE SESIÓN | IV |
| | AGRADECIMIENTO | V |
| | DEDICATORIA | VII |
| | CERTIFICADO INSTITUCIONAL (autorización) | VIII |
| | ÍNDICE DE CONTENIDOS | IX |
| | ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS | XI |
| | RESUMEN | XIII |
| | | |
| 1. | 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 | 11 |
| 2.2. | Liderazgo Educativo | 14 |
| 2.2.1. | Concepto | 15 |
| 2.2.2. | Tipos De Liderazgo | 17 |
| 2.2.3. | Características Del Líder | 22 |
| 2.2.4. | Diferencias Entre Directivo Y Líder | 24 |
| 2.3. | Los Valores Y La Educación | 25 |
| 3. | METODOLOGÍA | 29 |
| 3.1. | Participantes | 29 |
| 3.1.1. | Personal Directivo Por Edad | 29 |
| 3.1.2. | Personal Directivo Por Sexo | 31 |
| 3.1.3. | Personal Docente Por Sexo Y Edad | 32 |
| 3.1.4. | Personal Administrativo Y De Servicios | 33 |
| 3.1.5. | Población Estudiantil Por Especialización Edad Y Sexo | 33 |
| 3.2. | Materiales E Instrumentos | 34 |
| 3.3. | Método Y Procedimiento | 34 |
| 4. | RESULTADOS | 36 |
| 4.1. | Diagnóstico | 36 |
| | Los Instrumentos De Gestión Educativa En Donde Se Evidencia La Gestión | |
| 4.1.1. | En Liderazgo Y Valores | 36 |
| 4.1.1.1. | El Manual Organizacional | 36 |
| 4.1.1.2. | El Código De Ética | 38 |
| 4.1.1.3. | El Plan Estratégico | 39 |
| 4.1.1.4. | El Plan Operativo Anual | 39 |
| 4.1.1.5. | El Proyecto Educativo Institucional | 40 |
| 4.1.1.6. | Reglamento Interno | 40 |
| 4.1.2. | La Estructura Organizativa De La Unidad Educativa | 41 |
| 4.1.2.1. | Misión Y Visión | 41 |
| 4.1.2.2. | Funciones Por Áreas Y Departamentos | 42 |
| 4.1.2.3. | El Clima Escolar Y Convivencia Con Valores | 42 |
| 4.1.2.4. | Dimensión Pedagógica Curricular Y Valores | 43 |
| 4.1.2.5. | Dimensión Organizativa Operacional Y Valores | 43 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 4.1.2.6. | Dimensión Comunitaria Y Valores | 43 |
| 4.1.3. | Análisis FODA | 44 |
| 4.2. | Resultado De Encuestas | 46 |
| 4.2.1. | De La Encuesta A Los Directivos | 46 |
| 4.2.2. | De La Encuesta A Docentes | 54 |
| 4.2.3. | De La Encuesta A Estudiantes | 56 |
| 4.2.4. | De La Entrevista A Directivos | 60 |
| 5. | DISCUSIÓN | 61 |
| 6. | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES | 68 |
| 6.1. | Conclusiones | 68 |
| 6.2. | Recomendaciones | 70 |
| 7. | PROPUESTA DE MEJORA | 71 |
| 7.1. | Título De La Propuesta | 71 |
| 7.2. | Justificación | 71 |
| 7.3. | Objetivos | 73 |
| 7.3.1. | Objetivo General | 73 |
| 7.3.2. | Objetivos Específicos | 74 |
| 7.4. | Actividades | 74 |
| 7.4.1. | Contenido Teórico (Bloque 1) | 79 |
| 7.4.2. | Como Educar En Valores (Bloque 2) | 91 |
| 7.4.3. | La Confianza (Bloque 3) | 111 |
| 7.5. | Evaluación De La Resultado De La Propuesta | 118 |
| 7.6. | Localización Y Cobertura Espacial | 121 |
| 7.7. | Población Objetivo | 121 |
| 7.8. | Sostenibilidad De La Propuesta | 121 |
| 7.9. | Presupuesto Del Programa De Capacitación (3 Días) | 122 |
| 7.10. | Resultados Esperados | 123 |
| 8. | BIBLIOGRAFÍA | 124 |
| 9. | APÉNDICES | 127 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | | |
|------------|--|----|
| TABLA N.1 | Personal Directivo por edad | 30 |
| TABLA N.2 | Personal Directivo por sexo | 31 |
| TABLA N.3 | Personal docente por sexo y edad | 32 |
| TABLA N.4 | Personal administrativo y de servicios | 33 |
| TABLA N.5 | Población estudiantil por especialización edad y sexo | 33 |
| TABLA N.6 | Forma De Organización De Los Equipos De Trabajo En El Centro Educativo. | 46 |
| TABLA N.7 | Aspectos Que Se Toman En Cuenta Para Medir El Tamaño De La Organización | 46 |
| TABLA N.8 | Las Tareas De Los Miembros De La Institución Y El Manual De Normas. | 47 |
| TABLA N.9 | El Clima De Respeto Y Consenso En La Toma De Decisiones | 47 |
| TABLA N.10 | Delegación De La Toma De Decisiones Para Resolver Conflictos. | 48 |
| TABLA N.11 | La Administración Y Liderazgo Del Centro Educativo Promueve | 48 |
| TABLA N.12 | Habilidades De Liderazgo Que Se Requieren Para Dirigir Una Institución | 49 |
| TABLA N.13 | Promoción Para Mejorar El Desempeño Y Progreso De La Institución Escolar | 50 |
| TABLA N.14 | Organismos Que Integran La Institución | 50 |
| TABLA N.15 | Actividades Del Equipo Educativo, Equipo Didáctico, Junta De Profesores | 51 |
| TABLA N.16 | Los Departamentos Didácticos Y Sus Acciones | 52 |
| TABLA N.17 | La Gestión Pedagógica, Diagnóstico Y Soluciones Orden. Acciones | 53 |
| TABLA N.18 | Material De Planificación Educativa | 53 |
| TABLA N.19 | Resultados De La Encuesta A Docentes | 54 |
| TABLA N.20 | Resultados De La Encuesta A Estudiantes | 56 |
| TABLA N.21 | Resultados De La Encuesta A Padres De Familia De Acuerdo Con Su Conocimiento Y Relación Con La Institución | 58 |
| TABLA N.22 | Resultados De La Entrevista A Directivos | 60 |

ÍNDICE DE MATRIZ

| | | |
|------------|------|----|
| MATRIZ N.1 | FODA | 45 |
|------------|------|----|

ÍNDICE DE CUADROS

| | | |
|------------|---|-----|
| Cuadro N.1 | Información general del seminario taller | 74 |
| Cuadro N.2 | Procedimientos Actividades y Características | 119 |
| Cuadro N.3 | Procedimientos Actividades y Características | 120 |
| Cuadro N.4 | 7.9. Presupuesto del programa de capacitación | 122 |

RESUMEN

Para detectar la falencia más relevante del Colegio Particular Mixto Convento en la Provincia de Manabí, se utiliza una investigación descriptiva, de campo, y hermenéutica; mediante encuestas, entrevistas, visitas de campo y conceptos actuales en textos web. Los datos para el análisis se obtienen de una muestra del 40% promedio del universo total de directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y comunidad. Los resultados reflejan que a pesar de no contar con un plan administrativo adecuado, la gestión educativa del plantel no interfiere con la misión institucional siendo la debilidad que prevalece la carencia de valores en el comportamiento y actitud de los actores.

La formación en valores es el componente más importante para una educación de calidad; por lo que la propuesta de este trabajo investigativo es la planificación y ejecución de un Seminario Taller para fortalecer los valores fundamentales en la comunidad educativa del Colegio Particular Mixto Convento.

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la población mundial se ha visto envuelta en una sociedad consumista, inhumana, competitiva, globalizada en donde el poder de las personas se ha convertido en la herramienta principal para vivir atrayendo a una ambición que no deja que el hombre actúe por un bien común sino por un bien personal que muchas veces ha propiciado actos de violencia.

Todas las personas quieren llegar a ser líderes solamente para tener el tan ansiado status de poder y grandeza pero lamentablemente nadie se cuestiona el verdadero significado de un líder que cumpla con las características que le permiten hacer una labor enfocada en el bienestar del elemento humano y obtenga los resultados esperados para el bien de todos los involucrados.

El núcleo de la sociedad llamado familia se encuentra en un estado de deterioro debido a como está la sociedad mundial; el trabajo, el dinero, la envidia, y otros factores han hecho que las familias se destruyan originando inestabilidad y rebeldías a niños, adolescentes y adultos.

Es importante saber que el ser humano empieza a formar su personalidad desde su primera infancia que es en donde su subconsciente inicia a guardar todos los patrones de comportamiento que observa de los adultos que en todos los casos se convierten en su ejemplo a seguir y luego en su infancia cuando empiezan a formar su personalidad esos padres, adultos, ejemplos constituyen una guía para su comportamiento y una estabilidad para su actitud.

En el pasado se pensaba que se nace siendo líder, ahora se ha comprobado que se pueden formar líderes o se pueden formar hombres poderosos llevados por la ambición. Esta gran responsabilidad no es solamente de los padres y educadores es de todas las personas que habitamos en el mundo actual.

La gestión del liderazgo y valores en una institución educativa es la base para que la misma pueda cumplir con la misión de educar académicamente y formar a niños,

adolescentes y adultos. La educación actual debe ser innovadora, creativa, tecnológica, analítica y demás para poder cumplir con todas las exigencias de la sociedad actual para que de esa manera los niños salgan como adolescentes con todas las capacidades para poder sobresalir académicamente en cualquier campo de un mundo globalizado. La formación en valores desde la educación inicial es lo que va a permitir que el niño tenga un comportamiento adecuado para poder salir adelante con sus estudios académicos utilizando todas las metodologías, estrategias, actividades individuales o grupales, retos entre otros que se le presenten a lo largo de su vida estudiantil preparándose para una vida profesional exitosa.

En la actualidad con las reformas que se han venido realizando a la ley de educación del País, las Instituciones Educativas han tenido que adoptar nuevos conceptos para poder realizar una reestructuración funcional y se han visto obligadas a implementar estrategias innovadoras en el manejo de recursos para poder ofertar un servicio educativo de calidad en donde se instruya con la mejor calidad académica a los estudiantes para que en un futuro sean personas útiles para la sociedad.

Todo este cambio que ha tenido el sector educativo en el país, ha provocado que tanto padres de familia, directores, docentes, personal administrativo e incluso estudiantes entren en una etapa de competencia en donde todos quieren ser los mejores a cualquier precio; todos estos factores que han ocupado el primer lugar en la lista de prioridades para un plan de vida no han permitido ver el cambio en los temarios en las mallas curriculares, el contenido de los textos, las metodologías y exigencias, la autoridad y los derechos que se le han otorgado a los niños, el consumismo, la tecnología que si bien es cierto ayudan en la educación, hacen que la formación en valores sea algo secundario y en algunos casos se pierda.

En este documento se podrá analizar la situación actual del Colegio Particular Mixto Convento ubicado en el sector rural de la Provincia de Manabí en cuanto a la Gestión de liderazgo y valores para poder detectar falencias, establecer estrategias y poder determinar el camino necesario para poder implementar mejoras competitivas acordes a las exigencias actuales.

El actor principal de una gestión educativa que obtenga los resultados esperados es el líder, por esta razón se analizan los conceptos de gestión educativa y liderazgo educativo. La gestión educativa es un sistema administrativo en donde los procesos se han modificado de acuerdo a las nuevas tendencias que al aplicarse han dado mejores resultados ya que maximiza las funciones de planificar, organizar, dirigir, controlar actividades y coordinar el uso de recursos humanos, financieros y físicos para poder desarrollar habilidades gerenciales. Es importante mencionar que este concepto de gestión educativa constituye un cambio abismal para muchas instituciones educativas en donde hoy en día funcionan con un sistema básico administrativo al mando de Directivos que han ocupado el cargo por muchos años interfiriendo sus funciones con actividades de docencia y servicios en general.

Para poder entender de mejor manera la importancia del análisis es necesario aclarar que la mayoría de conceptos y aplicaciones se fueron creados y son aplicados en todo el sector comercial en empresas que venden productos y en las que venden servicios.

Gracias a varios estudios y análisis que se han realizado, se ha catalogado a una institución educativa como una empresa que presta servicios de educación con la utilización de recursos básicos, materiales, financieros, humanos; a una población que requiere satisfacer una necesidad básica.

El concepto de liderazgo educativo que se plantea en este documento está ligado a la integración, compromiso y aporte que tiene el ser humano para con la sociedad orientados al capital humano e intelectual que revitaliza su función en el mundo actual en el campo educativo.

Para que un proyecto o un estudio sea factible se tiene que verificar que el mismo se lo realice con todo lo que se necesita para cumplir con los objetivos planteados que deben ser específicos, medibles, alcanzables, reales, y limitados en el tiempo, es decir tienen que ejecutarse en un tiempo determinado.

En base a la situación actual y real de la educación y formación de niños, adolescentes y adultos en el País, y utilizando los conceptos de la gestión y el liderazgo educativo, el objetivo general del estudio es:

- ✚ Obtener un diagnóstico real de la situación actual del Colegio Particular Mixto Convento en lo que respecta a la gestión de liderazgo y valores para poder detectar las falencias más significantes en la educación y formación de toda la comunidad educativa para elaborar y ejecutar un proyecto a corto plazo que supla la carencia.

Los Objetivos Específicos son:

- ✚ Realizar una investigación descriptiva y de campo en la Parroquia y en el Colegio Particular Convento para poder observar comportamientos habituales de todos los individuos de las muestras en análisis.
- ✚ Observar, investigar, identificar y analizar la manera en la que se maneja el Colegio Particular Mixto Convento en relación a la gestión del liderazgo y valores.
- ✚ Proponer alternativas de mejora para la gestión del liderazgo y valores educativa en el Colegio Particular Mixto Convento.

Los objetivos se determinan de acuerdo a las necesidades reales y urgentes que se observan en el estudio de la situación de la institución cumpliendo con todos los parámetros que los mismos deben tener para que un proyecto pueda ser ejecutable y a su vez se pueda obtener los resultados esperados.

Los objetivos de este trabajo investigativo, se logran gracias a apertura y colaboración de todos los grupos involucrados para proporcionar información transparente así como gracias al entusiasmo y aceptación que demostraron al momento en el que se les explico el propósito del estudio. Se obtuvo todo el apoyo de la comunidad educativa durante y después de toda la investigación.

Los principales beneficiarios de este trabajo al momento de ejecutar la propuesta de mejora son todos los habitantes de la Parroquia Convento porque podrán contar con un Colegio competitivo en donde se eduque y forme a niños adolescentes y adultos en valores mediante extracurriculares, talleres, cursos, actividades comunitarias, campanas, eventos que constituyan un aporte para el desarrollo de la persona y de la comunidad.

Padres de familia, docentes, personal administrativo de la educación, directivos, estudiantes, vecinos, amigos y hermanos el proyecto propuesto en este trabajo es solamente un inicio para poder rescatar algunos de los valores que se han ido perdiendo para lograr que padres e hijos trabajen juntos se formen y a su vez construyan bases y estructuras solidas para las futuras generaciones que serán el futuro del país.

La periodicidad con la que se realicen este tipo de actividades en las comunidades está en manos de todos, la primera fase esta lista para su ejecución, la segunda queda para aquellos que están convencidos que una formación en valores es la base para el éxito de una persona y para el desarrollo de un país con una cultura de respeto, trabajo, honestidad y generosidad.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. LA GESTIÓN EDUCATIVA

2.1.1. Concepto.

La Gestión educativa es parte de la Administración Educativa la cual es un proceso social relacionado con la creación, mantenimiento, estímulo, control y unificación de las energías humanas y materiales organizadas formal o informalmente dentro de un sistema unificado concebido para cumplir objetivos predeterminados del Sector Educación.

Cruz Ramírez, J, (1993) La Gestión Educativa es también, el conjunto de órganos cuyo cometido es asegurar que se dé el proceso enseñanza, aprendizaje, en una acción dinámica de planificación, organización, dirección, coordinación y evaluación de todos los factores técnicos y elementos del Sistema Educativo, para su mejoramiento.

La gestión educativa agrupa funciones propias que conforman un sistema de planificación, organización, dirección, coordinación, evaluación y control, un instrumento que asegura el proceso enseñanza y aprendizaje, un medio para concretar los lineamientos, prevé las necesidades y distribuye racionalmente los recursos, administra mejor las actividades de la institución, orientadas a la aceleración de su desarrollo económico, asegurando el pleno aprovechamiento de los recursos materiales, humanos y físicos y de agrupar aun más estrechamente a todos los trabajadores en torno a las metas establecidas.

Según Rodríguez Rosales, (2009) En la actualidad para que la Gestión Educativa sea eficiente y eficaz, debe tener las siguientes características:

Dinámica para que la toma de decisiones siga su proceso y las alternativas escogidas sean las adecuadas para poder asegurar la optimización de los recursos para poder obtener los resultados esperados a corto y largo plazo.

Innovadora Para que durante el proceso se ajuste a las exigencias de la sociedad y del mundo actual para incluir nuevos procedimientos, lineamientos, estructuras organizacionales, métodos y planes educativos.

Previsora para que incluya un método o plan de control innovador y eficiente enfocado a los resultados inmediatos y futuros para tomar correctivos a tiempo y para elaborar planes de contingencia.

Estable en lo posible, los directivos de la Institución, deben tener al personal directivo para que el desempeño laboral no se vea afectado ni tampoco exista una alta rotación de personal o muchos cambios de políticas internas.

Participativa Un buen gestor delega funciones, confía en sus subordinados y les da la autoridad necesaria para que puedan tomar decisiones y puedan desempeñar sus funciones o lo que se les haya sido delegado con el mayor profesionalismo. De igual manera se debe incluir a toda la comunidad educativa para poder unificar esfuerzos y poder cumplir con los objetivos.

La gestión educativa debe enfocarse a los objetivos de cada Institución e ir cambiando a en función de los nuevos objetivos y metas que sean establecidas y cumple con su función cuando integra, cataliza, coordina, orienta y concientiza al personal y a todos los involucrados a que con el cumplimiento y desempeño se cumplan los objetivos.

La Gestión ordena e imparte efectividad al personal humano y en función de una estructura organizacional y definición de puestos de trabajo da efectividad a los esfuerzos del personal utilizando técnicas, metodología y gente a fin de garantizar un mejor servicio y relaciones humanas.

Es indispensable para que cualquier empresa o institución con o sin fines de lucro pueda cumplir con sus objetivos y pueda tener éxito en el área en el que se desarrolla.

No se puede completar la explicación del concepto y la aplicación de la gestión sin hablar de Los Gestores, quienes con los conocimientos, definiciones, procedimientos y experiencias en gestión educativa son las personas encargadas de llevar a cabo esta actividad con un carácter integro en lo gerencial y pedagógico basado en la aplicación de todos los pasos de la administración o gestión. Las funciones más significativas de un gestor son:

1. Proporcionar una dirección clara es decir establecer objetivos explícitos y normas precisas para su personal. Transmitir los objetivos grupales sin limitarse a fijar las metas individuales. Delegar funciones con equidad.
2. Estimular la comunicación abierta. Ser honestos al tratar con el personal ya que los empleados necesitan de información clara y precisa. Crear un ambiente de confianza y honestidad.
3. Preparar y apoyar a su personal. Ayudar a los demás a trabajar constructivamente para corregir los problemas que surjan en su rendimiento, y dar la cara por sus subordinados ante los superiores.
4. Proporcionar reconocimiento objetivo. Realizar reconocimientos por cumplimiento de objetivos y buen desempeño
5. Establecer controles sobre la marcha. Realizar un seguimiento de las acciones y asuntos pendientes y proporcionar retro alimentación constante a sus empleados.
6. Seleccionar al personal más adecuado para incorporarlo a la organización. Seleccionar a los mejores candidatos de acuerdo a las capacidades y aptitudes para cumplir la misión y los objetivos de la empresa.
7. Ser consciente de las implicaciones financieras de sus decisiones. Esta cualidad es sumamente importante para la empresa ya que colabora en la optimización de recursos de la misma
8. Estimular la innovación y las nuevas ideas.
9. Tomar decisiones claras para sus subordinados cuando son necesarias.
10. Mantener un alto nivel de integridad. Respetar a todos sus empleados sin importar su cargo o posición y se hace respetar por sus actitudes y acciones.

Coallo Montañez Oscar, (2009) habla de que el Gestor debe velar por el cumplimiento de las políticas y motivar su personal para que sean sujetos de alto desempeño y puedan ser

fieles a la institución evitando que en un futuro se vuelvan personas con un desempeño ineficiente sin cumplir con las funciones que se le han asignado para luego ser sancionado.

El Gestor debe tener en su equipo de trabajo personas triunfadoras ejerciendo su capacidad de motivar e impulsar los procesos de gestión en la institución para asumir los obstáculos como retos, obteniendo resultados eficientes a través de los proyectos, estrategias y programas que realice en conjunto con su personal siendo audaz, motivador y optimista para ejecutar todas las actividades que le lleven al éxito a la institución

2.1.2. Importancia

Hace muchos años la palabra gestión no se conocía como una técnica o proceso para poder administrar una empresa pero a mediados del siglo 20 debido a todos los cambios de la sociedad y el mundo se le empezó a estudiar y a aplicar como parte del proceso de la administración de empresas y en el transcurso de los años se le ha venido perfeccionando y ahora está considerado como un modo de ejercer la administración, es decir es una administración que cumple con todos sus pasos pero tiene procedimientos que se aplican a lo que exige la sociedad actual en un mundo globalizado.

En lo que respecta a la aplicación de la gestión o administración en las instituciones educativas se menciona que hace años el sector de la educación no tenía la necesidad de funcionar con un proceso de este tipo ya que no era considerado como un negocio o como una actividad comercial sino netamente académica y de formación en donde se impartía un conocimiento.

Hoy en día los centros educativos aplican la gestión educativa como una forma de administrar todo lo que involucra el trabajo que se realiza en una institución para poder así cumplir con sus objetivos y concentrarse en su misión y en su visión.

Munch Lourdes et al, (2010) menciona que la administración de instituciones educativas es el proceso de coordinación y optimación de recursos para lograr la máxima eficiencia, calidad y productividad en el logro de sus objetivos.

En base a este concepto y con el análisis previo de la similitud de los términos gestión y administración; la importancia de aplicar todas sus técnicas en una institución educativa determina el éxito de la misma ya que facilita tener una organización adecuada para poder lograr productividad, efectividad y eficiencia en el manejo y funcionamiento de la institución y contribuye al bienestar de la comunidad educativa mediante la creación de políticas y lineamientos para optimizar el aprovechamiento de los recursos y para mejorar las relaciones humanas que influye directamente en la preparación académica y formativa del estudiante.

Una institución educativa es ahora una empresa que está constituida legalmente, tiene una estructura organizacional, misión, visión, objetivos y un funcionamiento que se basa en la planificación de todas las actividades que necesitan ser desarrolladas para educar y formar a niños y jóvenes de una sociedad demandante en donde el personal humano encargado de esta misión se convierte en lo primordial para su funcionamiento y para poder ofrecer un servicio de calidad. De igual manera el control y la evaluación se ven involucrados en la gestión educativa para poder crear planes de control y de evaluación de toda la comunidad educativa de una institución para poder analizar el desempeño de cada uno de los miembros y poder aplicar correctivos a todo lo que no está en el camino adecuado para el cumplimiento de su objetivo.

La gestión en la educación también es importante porque permite que los procesos de la administración, planificación, seguimiento y evaluación (control), entendidos como medidores o indicadores para la gestión permitan tener una visión clara del funcionamiento general de la Institución permitiendo que los gestores consoliden y aseguren la supervivencia del plantel no en base a conceptos sino creando opciones para poder realizar un mejor trabajo en equipo en donde todas las personas involucradas unan sus conocimientos y esfuerzos por un mismo objetivo. Elimina la burocracia y con esto los temores que general los improductivos controles que se imponen desde los sistemas

administrativos autoritarios, imponentes y demandantes que se utilizaban en el pasado originando miedo y tensión en el entorno laboral y personal de una institución. Es sumamente importante reconocer que gracias a los nuevos conceptos de la administración aplicados en la gestión, se ha podido lograr la competitividad que la sociedad moderna exige

Debido a todos los cambios y exigencias que se han mencionado, es importante y fundamental que el manejo de una entidad educativa se base en la aplicación de la gestión educativa ya que gracias a este proceso, se pueden fortalecer todas las aéreas que conforman la institución con una visión más amplia y real en miras a tener un futuro enriquecedor de igual manera se puede observar que todos los planteles que han aplicado la gestión para su organización, planificación, funcionamiento, control y evaluación son los que han tenido éxito en el campo educativo siendo competitivos ofreciendo a padres de familia, niños, jóvenes y adultos una educación de excelencia académica y formativa.

2.1.3. TIPOS DE GESTION

La gestión es un conjunto de órganos, procesos y procedimientos relativos a las funciones que se ejercen en la conducción de instituciones y que tiene por finalidad optimizar esa conducción obteniendo el mejor beneficio posible de los recursos con que se cuenta en base al cumplimiento de objetivos y a su función

Picasso P. (2006) tipifica la gestión de acuerdo a su función y actividades de la siguiente manera:

La gestión como proceso

La gestión es un proceso que comprende determinadas funciones y actividades laborales que los gestores deben llevar a cabo a fin de lograr los objetivos institucionales u

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

La gestión como disciplina

Clasificar la gestión como una disciplina implica que se trata de un cuerpo acumulado de conocimientos susceptibles de aprendizaje mediante el estudio. La gestión es una asignatura con principios, conceptos y teorías por lo que es importante estudiarlas y poder aplicarlos en el proceso de la gestión institucional.

La gestión y las personas

La palabra gestión, usada en el sentido de contar con un equipo de gestión totalmente nuevo o que se tiene el mejor gestor, podemos observar que se está refiriendo a los individuos que guían, dirigen y, de este modo, gestionan organizaciones., se refiere a las personas (gestores) que tienen a su cargo el proceso de gestión.

Los gestores son las personas que asumen la responsabilidad principal por la realización del trabajo en una organización, es decir el personal académico que impulsa el proceso de formación de varias generaciones humanas.

La perspectiva de la gestión desde el punto de vista de las personas tiene otro significado adicional. Se refiere a la importancia de los empleados con los que el gestor trabaja y a los que dirige en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Las personas son el motor que hace que la organización se mueva. Sin ellos no se podría hablar de una empresa rentable, de una escuela competitiva o del lanzamiento con éxito de un nuevo producto que en nuestro caso son talentos humanos que ocasionará un gran impacto en la sociedad.

La gestión como carrera

Se define la gestión como carrera como el proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquier otra persona.

Gestión de primera línea

Los gestores de primera línea coordinan el trabajo de otros los trabajadores que no tienen funciones de gestión. A los que figuran en el nivel de gestión de primera línea suele denominárseles como: directores, supervisores o jefes departamentales.

El gestor de primera línea puede supervisar el trabajo de los empleados administrativos, docentes, auxiliares, dependiendo de las tareas específicas que se lleven a cabo en su subunidad educativa o departamento.

Los gestores de primera línea se hacen responsables del trabajo básico de la institución y están en contacto diario o casi diario con el personal operativo de la Institución. Deben trabajar con sus equipos y con otros supervisores de primera línea cuando sus tareas están relacionadas con las suyas

González M, (2003) divide a la gestión educativa de acuerdo a la organización estructural de una institución educativa en 4 tipos

Gestión Directiva: Es la que se encarga de ver la manera en la que la estructura del plantel educativo y la manera en la que está orientado y dirigido. La acción se centra en el direccionamiento estratégico, la gerencia, la cultura institucional, el clima y el gobierno escolar y las relaciones con el entorno. Con la aplicación de este tipo de gestión es posible organizar, desarrollar y evaluar el funcionamiento general de la institución a través de la dirección del rector y de su equipo de gestión.

Gestión Pedagógica y académica. Es la esencia del trabajo de un establecimiento Del trabajo de un establecimiento educativo, señala la manera como enfoca sus acciones para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para

que su desempeño personal, social y profesional. Este ámbito de la gestión se encarga de lo relacionado con el diseño curricular, la práctica pedagógica institucional, la gestión de aula y el seguimiento académico.

Gestión administrativa y financiera se encarga de la administración de la planta física, los recursos y los servicios, el manejo de talento humano y el apoyo financiero contable y es el soporte para que la institución pueda funcionar y hacer su trabajo de manera eficiente.

Gestión de la comunidad: se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad así como de la participación y la convivencia, la atención educativa a grupos poblacionales con necesidades especiales bajo una perspectiva de inclusión, y la prevención de diferentes tipos de riesgos.

Es muy necesario identificar el tipo de gestión que se va a realizar en cada de las áreas que componen a la institución educativa, debido a que los establecimientos educativos han evolucionado y han pasado de ser instituciones cerradas y aisladas a funcionar como organizaciones abiertas, autónomas y complejas y esto implica que tiene que aplicar nuevas formas de gestión para que puedan cumplir sus propósitos, desarrollar sus capacidades para poder articular todos sus procesos internos para que pueda ser una institución competitiva ofreciendo una educación de calidad en una sociedad exigente y de muchos cambios.

2.2. LIDERAZGO EDUCACIONAL

Para iniciar con una explicación teórica del liderazgo educativo, es necesario mencionar que debido a todos los cambios que se han dado en el mundo y con ellos los avances tecnológicos, la globalización, la competitividad y la revolución gerencial las empresas en general y las instituciones educativas han tenido que optar por adaptarse a estos cambios para poder tener éxito y sobre todo formar profesionales que puedan destacarse en el mundo actual.

Hoy en día, uno de los factores que determinan el éxito de las instituciones educativas es el que este conformada de líderes positivos quienes siendo directivos comparte y delega todas las actividades y responsabilidades a todo el recurso humano (profesores, personal jerárquico, coordinadores administrativos, personal de servicio, padres de familia, ex-alumnos y alumnos) haciendo que todos se sientan capaces de tomar una decisión o realizar una actividad que aporte al crecimiento y al desarrollo positivo de la institución, y lo que es más importante no se deja nada pendiente y el personal se encuentra satisfecho y motivado debido a que crece en su persona un sentido de pertenencia y amor por su trabajo porque para toda la comunidad educativa es un ser importante que aporta para que pueda cumplir con el objetivo de la institución.

2.2.1. CONCEPTO

M.B. Bass (1990) afirma que es muy difícil de definir el concepto de liderazgo debido a que se han creado más de 7.500 fuentes sobre la teoría del liderazgo por lo que propone incorporar todas las ideas de las aportaciones más importantes y generalmente admitidas de acuerdo a al campo en el cual va a estar aplicado. Este autor define al liderazgo como una interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo requiere estructurar o reestructuras la situación así como las percepciones y expectativas de los miembros y que tiene lugar cuando un miembro del grupo influye en la motivación o en las competencias del resto del grupo.

De igual manera, Rallph M. Stogdill, (1999) “en su resumen de teorías de investigación del liderazgo, señala que hay una gran cantidad de existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto pero lo define como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas”

Los miembros del grupo; dada su voluntad para aceptar las órdenes del líder, ayudan a definir la posición del líder y permiten que transcurra el proceso del liderazgo; si no hubiera a quien guiar, las cualidades del liderazgo serían irrelevantes.

El liderazgo entraña una distribución equitativa de autoridad entre los líderes y los miembros del grupo, es decir que los miembros del grupo participan de manera activa en todas las actividades y toma de decisiones pero por regla general la persona que tiene una jerarquía superior de acuerdo a la estructura organizacional y es responsable de guiar a todos los miembros es el Líder sin que esto implique que pueda ejercer un poder total en su equipo.

Otro concepto al cual el autor da importancia es que el liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas de autoridad jerárquica para influir en la conducta de los seguidores, de diferentes maneras.

Por último Chiavenatto, I (1993) define al liderazgo como una interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo requiere estructurar o reestructurar la situación así como las percepciones y expectativas de los miembros.

En base al análisis de los conceptos de los autores mencionados, el concepto de liderazgo que aplica para una institución educativa es aquel el que compromete al líder a dirigir todos los procesos y procedimientos de la gestión educativa en calidad de guía y ejecutor de trabajo junto con todos los miembros de su equipo para la obtención de resultados, objetivos, y metas que deben estar enfocados y centrados en el éxito de la institución.

Un problema que plantea el concepto de liderazgo en el contexto educativo, radica en que aunque tiene un enorme significado en las ciencias organizativas o administrativas, es difícil trasladarlo a las escuelas de modo significativo.

Hablar de liderazgo educativo, de manera lógica, nos sitúa en la figura de los directivos escolares; sin embargo, en la realidad es algo que no siempre concuerda.

De hecho, existe bastante confusión entre el término directivo y el de líder, principalmente porque no cualquier directivo es capaz de liderar un equipo, y porque no todo líder de equipo ocupa un cargo de responsabilidad directiva.

Resulta preocupante la gran cantidad de casos en que el director escolar no constituye ese elemento esencial en la construcción de la organización a la que pertenece, que no es líder posibilitador y dinamizador, condición imprescindible para que se originen y se mantengan procesos de mejora del centro, sino que su función la ejerce en el límite de la conservación de los procesos ya establecidos en la institución, sin prestar importancia al análisis de dichos procesos en cuanto a si se trata o no de la manera efectiva de mejorar la calidad del servicio que presta el centro educativo, o si es lo mejor que su escuela puede proporcionar de acuerdo con sus recursos.

Peter F. Ducker (2003) le nombra como un rol prioritario al líder eficaz el delegar funciones ya que si esto no se hace, los líderes, “se ahogarían en trivialidades; no obstante, cree que no deben delegar lo que ellos saben hacer bien, eso que puede generar que cambien las circunstancias”.

Las definiciones anteriores nos llevan al mismo fin: el liderazgo lo poseen aquellas personas que dirigen y orientan a otras mediante sus habilidades y conocimientos para que así logren que las personas se dirijan voluntariamente al logro de objetivos.

Para que el directivo escolar pueda llevar a la práctica las habilidades que lo constituyen un buen líder, es necesario que posea ciertas características imprescindibles para tal fin; entre éstas destacan la visión, el amor a la actividad, el coraje y el valor, la gran capacidad de comunicación, la capacidad de saber identificar las oportunidades y el vencer el temor a los errores, así como la energía.

El liderazgo comienza al surgir una visión: cuando un grupo se encuentra bajo la dirección de una persona que no posee visión, aparecerá la confusión y el desorden.

Sin una visión estratégica, un individuo no puede convertirse en un dirigente, debe tener la imagen clara de lo que espera que realice o llegue a ser su grupo. Cuando se trabaja con una visión se ven por adelantado los resultados; en este punto resulta destacable la capacidad que tenga el director de involucrar a su personal en la elaboración conjunta del proyecto educativo del centro, ya que éste constituye la herramienta principal en la que se clarifican los objetivos principales de la escuela, y su importancia reside en que se elabore de tal manera que llegue a ser el documento que recopile los compromisos

comunes del directivo y del profesorado; es así el parámetro principal del lugar a donde se espera llegar.

2.2.2. TIPOS DE LIDERAZGO

Bressoux (1994), divide al liderazgo educativo en dos tipos en los que se pueden englobar los diferentes estilos de la función directiva educativa: El tipo de liderazgo pedagógico y el liderazgo transformacional.

El liderazgo pedagógico. En las escuelas de contextos desfavorables el director debe marcar los límites entre escuela y entorno social para crear un clima centrado en el aprendizaje. Por el contrario, en un medio social medio-alto, debe involucrar a las familias en la labor educativa, y favorecer las relaciones entre familia y profesorado.

Entre algunas otras cuestiones, el líder pedagógico debe darse a la tarea de conocer los recursos instruccionales que los profesores necesitan; evaluar y reforzar las estrategias instruccionales utilizadas por los docentes, y señalar las que sean apropiadas y efectivas; utilizar la información de los resultados de la evaluación de los estudiantes referente a los problemas de enseñanza. Debe demostrar habilidad para usar una variedad de procesos de grupo y destrezas de interacción con los profesores, padres y estudiantes, así como para el trabajo en equipo como un miembro más.

Una de las barreras para que el director se constituya en un líder pedagógico es la poca preparación de muchos directivos para asumir dicha función; llegan a su puesto por razones diferentes a su conocimiento del currículo y la enseñanza. Además, en los niveles macro políticos ha prevalecido la preocupación por los procesos, la técnica y las finanzas en detrimento del contenido de lo que se debería enseñar; también se da una falta de conocimiento sobre cómo aprenden los estudiantes y los efectos de las conductas del profesorado en los alumnos. Otro aspecto que influye en este sentido es la defensa de la autonomía en el aula: con frecuencia los directores confunden profesionalismo con independencia, y autonomía con aislamiento.

Muchas veces, la administración educativa coloca el liderazgo pedagógico como tarea no preferente, y da mayor importancia a la gestión del personal y del centro en general.

A pesar de que el aprendizaje y la enseñanza deben ser el centro de los actos de liderazgo dentro de la escuela, lo que lleva a un tipo de dirección cuyo estilo pasa de ser el "administrador" o el "gestor" a ser el "constructor" de la organización, en la práctica no resulta notablemente visible, ya que en su mayoría los directivos se encuentran más ocupados en tareas administrativas que en las del currículo y la instrucción. En realidad, es poco el tiempo y la energía que dedican a coordinar y controlar el trabajo de los profesores; casi todas las decisiones significativas en materia curricular y de instrucción son tomadas por los profesores.

Se ha destacado el papel que un liderazgo pedagógico fuerte suele jugar para dirigir el centro como un proyecto colectivo. Esto va a determinar que mejore su calidad tanto en los resultados globales del centro, como en la satisfacción del profesorado y las familias. Los directores eficaces son líderes pedagógicos, ponen el acento en el aprendizaje de los alumnos, fijan los objetivos, y son optimistas en cuanto a la capacidad de los alumnos y profesores para alcanzarlos. Son muy activos, se sienten responsables de la enseñanza de los alumnos, y observan regularmente a los docentes.

El liderazgo de transformación es aquel que habla de la reestructuración, que no es otra cosa que la tendencia de transferir la gestión y administración a los centros, por medio de una descentralización de funciones; se otorga una autonomía delegada, lo que propicia que el director incremente sus funciones y responsabilidades.

La devolución de competencias y autonomía a los centros escolares da lugar a un fortalecimiento de la autoridad y poder del director o, en otra vía, a un liderazgo compartido por el conjunto de profesorado. Esto afecta las estructuras de gobierno y descentralización de los centros, pues, sin duda, dimensiones como una gestión basada en la escuela, la elección de centros, la descentralización de la autoridad y la toma de decisiones del centro, o un progresivo incremento de la implicación de profesores y padres en las determinaciones, así como papeles y funciones más diversos y diferenciados de los profesores, altera lo que pueda o deba hacer el liderazgo y la dirección escolar.

El líder deja de ser la cabeza de la pirámide, como en el modelo burocrático, para redefinirse como dinamizador de las relaciones interpersonales del centro y con una

función de agente de cambio y de recursos. Esto obliga, a su vez, a considerar la delegación de responsabilidades en otros miembros y la toma de decisiones compartidas como objetivos claves en la reestructuración. Es conveniente considerar que el papel de la dirección no puede ser descontextualizado, sino que se debe comprender como parte de un conjunto de relaciones ambientales, personales y organizativas que, combinadas, influyen el buen funcionamiento del centro escolar.

Ciertamente, el liderazgo del director puede marcar una diferencia en el aprendizaje de los alumnos. Parece que es necesario un liderazgo que logre cambiar las doctrinas burocráticas por dinámicas de mayor identidad, colaboración y compromiso; en definitiva, hacen falta líderes que faciliten el cambio, al mismo tiempo que reorganicen el centro.

La solución parece ser la construcción de un modelo de liderazgo pedagógico o transformacional que gire en torno a la abolición de formas privilegiadas y elitistas de liderazgo y su remplazo por una opción que estimule el diálogo sobre la enseñanza y el aprendizaje.

Munch et al (2010) menciona a los estilos de liderazgo como aquel que está conformado por una serie de comportamientos y características en forma de dirigir, es decir divide al liderazgo educativo en los siguientes estilos o tipos de manejar el liderazgo de acuerdo a la dirección que aplica el líder en las actividades de la institución.

Liderazgo o estilo paternalista: Este estilo pone mas atención en el desempeño de sus colaboradores y muy poco en sus resultados en donde el dirigente considera que proporcionar toda clase de prestaciones y sistemas de incentivos al personal será suficiente para motivarlos e incrementar continuamente la productividad. Este estilo no es tan recomendado porque los estudios han determinado que los seres humanos son seres insatisfechos que en la medida que se otorguen satisfactores materiales, crecerán las necesidades y a institución educativa tendrá la obligación de concederle cada vez mayores estímulos para producir, los miembros de la institución están satisfechos y tranquilos pero la productividad se descuida y los resultados son pobres ya que el personal se acostumbra a trabajar productivamente mediante incentivos.

El tipo de liderazgo autoritario o burócrata se da cuando el líder concentra todo el poder en su persona y es él quien marca las directrices y toma las decisiones debido a que lo

único que le interesa es conservar su puesto sin tomar riesgos y sin tener que ser responsable de las acciones de los miembros de su equipo. Los que dependen de él no son colaboradores, si no súbditos, que deben obedecer sus órdenes, no les informa ni les consulta, mucho menos para la toma de decisiones. No tiene interés por el trabajo de su equipo permitiendo a los participantes que trabajen sin directrices y a su modo para cumplir un objetivo.

Se consiguen resultados ineficientes porque el personal se torna indiferente y poco productivo.

Liderazgo permisivo o liberal. En este tipo de liderazgo, el líder no impone nada ni interviene, deja que cada uno actúe bajo su propio criterio. Este estilo será teóricamente el ideal, si a su vez los componentes del grupo fuesen ideales (responsables, maduros, competentes) y la situación fuese también perfecta (tanto en el grupo como en el entorno).

En este caso el grupo no necesita ningún tipo de autoridad ni del líder formalmente constituido. Como es utópico que se den las condiciones anteriormente dichas, los grupos normalmente necesitan algún tipo de dirección. Además, en la práctica el líder de este estilo tiene un problema de seguridad ante sus subordinados y lo que hace es abdicar de sus responsabilidades. Este tipo de liderazgo suele producir resultados más bajos que los dos estilos anteriores.

Liderazgo Democrático o Participativo Es un tipo de liderazgo conciliador justo y firme hace concesiones a cambio de resultados, acepta los arreglos de las prácticas culturales y busca mejoras, soluciona los conflictos mediante la negociación de un acuerdo intermedio, promueve la productividad y la satisfacción de los empleados a nivel promedio, posee un compromiso por el proceso de elecciones utiliza el proceso de participación en la toma de decisiones, estimula la participación libre e intercambio y debate de la ideas, es elegido por los miembros del equipo y trata de dominar los procesos y toma de decisiones, ayuda a los miembros a comprender ventajas y buscar soluciones para todos y no en forma individual, escucha opiniones de los demás, trata de involucrar a todos en el trabajo y desarrollo de actitudes y habilidades de los miembros pero no logra el óptimo de los resultados porque al fundamentarse en la negociación no se logra el compromiso total.

El liderazgo carismático La teoría más amplia y elaborada sobre el liderazgo carismático se basa en proposiciones teóricas de liderazgo, ya que se ciñe a explicar la manera como los líderes carismáticos ejercen su poder personal, su contribución más importante estriba en el hecho de que ayudan a reducir en parte el misterio que rodea al liderazgo carismático identificando los rasgos personales, patrones de comportamiento del líder. Los resultados son variables y afectan a la estabilidad situacional de la institución.

Liderazgo Transformador Aplica un alto grado de interés por los resultados y un gran interés por la gente en donde los problemas se estudian y se solucionan de manera abierta que da por resultado una comprensión mutua y un compromiso total de todos los miembros de la institución, se desarrollan equipos de trabajo, se fomenta la iniciativa a través de la participación en la toma de decisiones, propicia óptimas relaciones humanas, promueve una cultura organizacional en la que se trata al personal como adulto mediante la creación de un trabajo significativo que lo compromete a lograr productivamente la misión de los objetivos de la institución educativa, que inciden no solo en la productividad sino en la mejora la calidad de vida y de esta manera se satisfacen las necesidades organizacionales y las necesidades del personal de la institución.

Este tipo de liderazgo es el que se debe utilizar en toda institución educativa para que la misma pueda cumplir con todos sus objetivos y pueda ser una institución competitiva ofreciendo una educación de calidad.

2.2.3. CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER

Munch L. et al (2010) menciona que él un líder educativo debe ocupar una posición de autoridad de la comunidad educativa y que debe estar preparado para desarrollar habilidades y competencias para ser líderes.

Para ser líder educativo, la persona debe tener conocimientos pedagógicos, humanísticos y administrativos. En lo que respecta a lo pedagógico se debe incluir, los métodos de enseñanza y aprendizaje, planificación de mallas curriculares, utilización de las tics, entre otras actividades que son parte del área académica de la institución educativa para que pueda dirigir la misma.

En relación a lo humanístico, debido a que la función de una institución educativa es la de formar a personas, un líder debe tener los conocimientos generales en cuanto al comportamiento, actitudes y conductas del ser humano para que pueda ser una guía directiva en la formación personal de los estudiantes y miembros de su equipo.

En el campo administrativo, el líder educativo no debe solamente ser un educador para poder dirigir una Institución, es indispensable que los directivos tengan los conocimientos administrativos y de gestión y cuenten con la experiencia en su aplicación para que puedan cumplir con los objetivos de la Institución.

De igual manera un líder educativo positivo debe tener amor a la educación, vocación de servicio, creatividad, visión de futuro, optimismo, sinceridad, justicia y lealtad.

Amor a la educación es indispensable porque hace que su único objetivo será el de educar y formar a seres humanos, la vocación de servicio hace que el líder educativo pueda servir realmente a los alumnos por lograr con ellos el cumplimiento de sus ideales y convertirse en un ejemplo de participación activa de toda la comunidad educativa en el desarrollo de la institución.

La creatividad es una cualidad muy importante porque se requiere de mucha iniciativa para poder innovar las actividades relacionadas con la institución, tomar decisiones apropiadas, resolver conflictos y establecer un clima que promueva el aprendizaje, poseer iniciativas que propicien y faciliten la satisfacción de las expectativas de la sociedad, se puede hablar de la visión del futuro en esta misma cualidad ya que es la manera en la que el líder puede determinar una misión o visión enfocada al futuro de acuerdo a la situación actual de la institución para poder satisfacer las expectativas de toda la comunidad.

Al hablar de optimismo, sinceridad, justicia y lealtad estamos hablando de las características de la personalidad del líder, es decir de la manera en la que aplica los valores en su vida diaria. El líder debe ser una persona optimista, alegre, amable, que inspire confianza para que pueda motivar a su equipo e influir positivamente en cada uno de sus miembros así la institución este atravesando por situaciones difíciles o se presenten conflictos, problemas y cualquier tipo de inconvenientes pasajeros.

El líder debe ser un comunicador por excelencia; será él quien transmitirá la visión a sus compañeros y los estimulará para que venzan las dificultades. Por esta razón, deben dominar las técnicas de comunicación verbal y escrita, así como utilizar variadas formas de expresión.

Es importante que el líder sepa reconocer las grandes oportunidades que en un comienzo existen con la apariencia de problemas insuperables, aunque para esto se requiere cierta disciplina y un carácter especial para no desesperarse, para tratar las torpezas de manera productiva, aprender de los errores a fin de obtener los beneficios esperados.

Otro de los aspectos que hacen identificable a un líder es el entusiasmo; las personas siguen a un dirigente entusiasta. La energía es tanto el esfuerzo vigoroso del poder como la capacidad de actuar o ser activo. El dirigente muestra su energía por medio de la entrega y la persistencia. Éstas requieren energía física, intelectual y emocional para creer y esforzarse en el cumplimiento de una meta en contra de todos los obstáculos.

Si bien el líder educativo debe poseer una serie de rasgos para desempeñar un buen papel como tal, también ejercerá diferentes tipos de liderazgo dependiendo en gran parte de su propio estilo.

2.2.4. DIFERENCIAS ENTRE DIRECTIVO Y LIDER

Rubio (1996), al referirse a las dos definiciones, expresa:

"Una diferencia evidente es ser gerente y ser líder no coinciden". Ser líder constituye un reto ulterior pues las conductas, el temple de ánimo y el estilo del líder es un poco más exigente: genera sentido, despierta motivación, maneja símbolos, emite mensajes expresivos y genera autoconfianza.

Lo que sí está claro es que el Gerente Educativo, debe ser un líder. En razón de lo expuesto, estudiosos de la acción gerencial han conceptualizado y caracterizado al líder y su acción en atención a diferentes parámetros. Se asume entonces que el líder debe ser una persona que genere con su trabajo, con su ejemplo; conductas posibles de ser

asimiladas y puestas en práctica por los estudiantes para lograr las metas establecidas en la organización.

Esta conceptualización, involucra en primer término a otras personas dada su voluntad de aceptar ordenes y sugerencias del líder, este en el proceso del liderazgo se debe tener con quien compartir, en quien confiar, en quien delegar funciones, de no ser así el liderazgo del gerente sería irrelevante.

El líder educativo debe ser capaz de fomentar a través de la humanización un proceso de interacción entre los individuos y crear un clima organizacional propicio para desarrollar los procesos de dirección, motivación, comunicación, toma de decisiones, establecimiento de metas, supervisión y control.

2.3. LOS VALORES Y LA EDUCACIÓN

La persona como sujeto histórico – social hace valoraciones y al hacerlo crea los valores, y los bienes en los que aquellos se representan. Es decir, los valores son construcciones que subsisten y se realizan en el ser humano, por y para éste. En consecuencia, las cosas naturales o creadas por el sujeto, sólo adquieren un valor al establecerse la relación entre aquellas y éste, quien las integra a su mundo como cosas humanizadas.

Los valores son cualidades peculiares, que poseen ciertas cosas llamadas bienes, y se originan en la relación que se establece, entre el sujeto valorante y el objeto valorado. Sin embargo, es necesario reconocer la existencia de valores con respecto a los actos representativos de la conducta humana, esencialmente de la conducta moral. Todo acto humano implica la necesidad de elegir entre varios actos posibles, por ende, hay selección, pues preferimos uno a otro acto, el cual se nos presenta como un comportamiento más elevado moralmente.

Zambrano de Guerrero, A (2003) menciona que la persona expresa su elegibilidad, mediante la captación de realidades éticas percibidas del mundo exterior, a través de los sentidos genuinamente selectivos, que siempre la realiza de diversos estímulos,

aceptando sólo aquellos, vinculados con los esquemas sensorio- motrices y los esquemas no éticos que el ser humano ha construido o está en vías de construcción

Por consiguiente, la valoración moral se nos presenta como un requisito esencial para conferirle valor moral a los actos o productos humanos. Sólo lo que tiene significación humana puede ser valorado moralmente. Esto permite al El ser humano es una subjetividad entretrejida de Socialidad, pues vive condicionado por la cultura que asimila a través del proceso socializador de los grupos a los cuales pertenece. Dicho proceso favorece el aprendizaje de valores, actitudes, creencias, hábitos necesarios en la persona para participar eficazmente como miembro: individual y/o grupal.

El aprendizaje de los valores se alcanza en la vida de relación con los demás; de esta manera, las relaciones interpersonales se convierten en la plataforma del proceso de formación de los mismos, por medio de las interacciones que se crean con personas significativas, es decir aquellas que dejan improntas importantes en la personalidad de sus alternos.

La vida de relación con los demás surge originalmente en el grupo familiar y se amplía progresivamente con los demás grupos que estructuran la sociedad.

Moleiro, M (2001) identifica al menos cuatro colectivos que tienen gran influencia en la formación de nuestros valores: “la familia, la escuela, los medios de comunicación y el grupo de los iguales que varían según la edad” Los valores son parte del acervo cultural de nuestros mayores. Es la verdadera herencia que nos legaron nuestros: padres, maestros, o quienes ejercieron un rol significativo en nuestras vidas.

Desde la concepción hasta su muerte el ser humano vive una constante correspondencia con su ambiente, mediante una interacción de influencia mutua. Tal interacción se produce en su relación con el cosmos, la naturaleza y con la sociedad de la cual forma parte. De ésta, la persona recibe las normas y los valores sociales; los asimila de acuerdo con sus inclinaciones y los utiliza para enriquecer y/o modificar su propio comportamiento, de acuerdo a sus principios personales.

Todo ello se enmarca en lo que se conoce como educación. Este concepto que puede catalogarse como sinónimo de influencia, se da en forma asistemática en la familia, y grupos sociales a los que pertenece el viviente humano; pero también puede darse en forma organizada, sistemática e institucionalizada, según planes previamente establecidos. Ambas significan la preparación de la persona para la vida y por la vida.

La familia como grupo primigenio de la sociedad, juega un papel determinante en el proceso de formación de valores. Allí se gestan valores tales como: la colaboración, el compartir, la solidaridad, entre otros. De ahí la razón por la cual se puede decir que la familia es la primera escuela de valores donde se forman los primeros hábitos y la escuela se convierte en un medio de formación de valores, en donde el educador debe mantener una actitud transmisora de valores, siendo lo más importante el ejemplo coherente entre lo que el docente dice y lo que hace. Esta sinergia entre el decir y el hacer honesto del educador, en cualquier escenario, es lo que lo dignifica ante los alumnos y lo convierte para ellos, en una persona creíble e importante.

López, M (2001) refiere que la educación implica un proceso de relación en el que los seres humanos nacidos los unos para los otros, los eduquemos con y para los demás. Al establecer la relación con el otro, lo vemos como un ello hacia el progresivo desarrollo de un sentido humano de interacciones; en las que vemos al otro como un tú, como un sujeto con la misma dignidad que nosotros.

La educación es un proceso por el cual se pasa progresivamente del yo – ello al yo – tú. Allí se resignifican los unos para los otros, desde el sentido egoísta de ver a los otros como seres para mí, al sentido liberador de transformarme a mí como un ser con y para los demás. Esta última idea puede considerarse como una vía pertinente para humanizarnos más como vivientes humanos, en aras de una humanidad más solidaria.

Los valores son los que forman a la persona, y lo que actualmente se ha perdido en la actualidad debido a todos los avances tecnológicos, a todas las tendencias actuales y a la globalización del mundo en donde las personas solo les interesa encargar de alguna manera en una sociedad exigente basada en el consumismo y en el poder. La educación

en valores se ve afectada y la formación de los estudiantes como persona es ahora lo que menos prevalece en los objetivos de muchas de las instituciones educativas obteniendo resultados sociales que se pueden palpar en la realidad actual.

3. METODOLOGÍA

El Colegio Particular Mixto Convento se encuentra ubicado en la Parroquia Convento del Cantón Chone en la Provincia de Manabí y limita al norte con la parroquia Chibunga, al sur con la parroquia Eloy Alfaro, al este con el cantón Flavio Alfaro y al oeste con los cantones Jama y Pedernales con una extensión de 288,80 km² que incluyen los recintos de La Hermosa, Bijagual, Boca de Barbudal, El Edén, Manta Blanca, Coque, Jeringa, Cerro Colorado, Cerro Tomás Chila.

Cuenta con población aproximada de 7.000 habitantes de acuerdo al censo realizado por el INEC en el año 2010. Su clima es tropical que al igual que el cantón de Chone Oscila entre los 23° y 28° y la mayor parte de terrenos son quebradas, encontrándose la cabecera parroquial a manera de hoya en su principal sistema montañoso; la Cordillera de Manta Blanca.

Es una parroquia rural netamente agrícola y ganadera en donde se produce leche, queso, mantequilla blanca, suero amarillo, suero blanco, naranja, mandarina, mango, limón, toronja, maracuyá, ovo, cacao, café, maíz, tagua, maní, higuera.

El Colegio se abre en la Parroquia en el año de 1990 con el objetivo de brindar una educación más especializada y personalizada utilizando el método de enseñanza aprendizaje tradicional en donde el profesor ejercía un papel de informante, autoritario en el aula y el alumno se convertía en el receptor de todo el conocimiento sin poder tener participación alguna.

Actualmente la Institución ofrece una instrucción primaria (segundo de básica a séptimo de básica) por las tardes y una instrucción secundaria (octavo noveno y decimo grado, primero, segundo y tercero de bachillerato) por las mañanas, utiliza para la enseñanza – aprendizaje, el método tradicional pero debido a las exigencias de la sociedad y a las reformas en la nueva ley de educación se está introduciendo el constructivismo por lo que el personal docente está asistiendo a cursos de capacitación que ofrece el Gobierno.

El Colegio Particular Mixto Convento, en su sección secundaria, cuenta con un número de 101 alumnos del Octavo grado al Tercer Año de Bachillerato.

En relación con la oferta educativa en general que existe en Convento, lo más competitivo que tiene es la opción de que los estudiantes tengan la oportunidad de obtener una educación técnica en el bachillerato en el campo de sistemas, agrícola y comercial para que puedan iniciar sus actividades de pasantías y de vida laboral en la propia parroquia para que en el futuro tengan un mejor desempeño académico para que puedan ir a las Universidades del País y del extranjero sin tener inconvenientes o a su vez tengan éxito en el ámbito laboral del país o constituyan un aporte para el desarrollo de la comunidad.

Es imprescindible considerar la realidad socio-económica y cultural del lugar para poder proyectar los esfuerzos de la comunidad educativa del Colegio Particular Mixto Convento para que los alumnos puedan romper con los paradigmas culturales sin perder sus raíces y tradiciones para que puedan tener éxito al enfrentarse a sociedades exigentes fuera de su entorno natural.

Por todos los cambios que se van presentando en el mundo actual, el Colegio pretende otorgarle al estudiante, a más de las habilidades y destrezas cognitivas afectivas y expresivas propias del modelo conceptual, las herramientas cognitivas y expresivas en áreas que le permitan desarrollar su proyecto de vida.

3.1. Participantes

3.1.1. Personal Directivo por edad

Tabla N°1

PERSONAL DIRECTIVO POR EDAD

| CARGO | EDAD | | | | | |
|-------------|---------|---|---------|-----|---------|-----|
| | 30 a 39 | | 40 a 49 | | 50 a 60 | |
| | F | % | f | % | f | % |
| Rector | | | | | 1 | 100 |
| Vicerrector | | | 1 | 100 | | |
| Inspector | | | 1 | 100 | | |

Elaborado por: Cristina Álvarez

El 100% de los Directivos del Colegio Particular Mixto son el Rector, Vicerrector, e Inspector y su edad se encuentra entre un rango de edad de 50 – 60 años y 40 – 49 años de edad respectivamente. Es muy importante mencionar que el Vicerrector hace de Rector encargado por el estado de salud actual del Rector.

3.1.2. Personal Directivo por sexo

Tabla N° 2

PERSONAL DIRECTIVO POR SEXO

| CARGO | SEXO | | | |
|-------------|------|-----|---|---|
| | M | | F | |
| | f | % | f | % |
| Rector | 1 | 100 | | |
| Vicerrector | 1 | 100 | | |
| Inspector | 1 | 100 | | |

Elaborado por: Cristina Álvarez

El 100% de los Directivos del Colegio Particular Mixto lo conforman el Rector, Vicerrector, e Inspector y las 3 autoridades son de sexo masculino.

3.1.3. Personal docente por sexo y edad

Tabla N° 3

PERSONAL DOCENTE POR SEXO Y EDAD

| CARGO/DOCENTES | EDAD | | | | | | | | Y | | | | SEXO | | | |
|-----------------------------------|---------|---|---|---|---------|---|---|---|---------|---|---|---|---------|---|---|---|
| | 20 a 29 | | | | 30 a 39 | | | | 40 a 49 | | | | 50 a 60 | | | |
| | M | | F | | M | | F | | M | | F | | M | | F | |
| | f | % | f | % | F | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Matemáticas y Física | | | | | | | | | | | | | | 1 | | |
| Inglés | | | | | | | | | | | 1 | | | | | |
| Estudios Sociales | | | | | | | | | | | 1 | | | | | |
| Redacción Comercial/ Colectora | | | | | | | 1 | | | | | | | | | |
| Computación | | | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| Contabilidad | | | 1 | | | | | | | | | | | | | |
| Tecnología | 1 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Dibujo Técnico | | | | | | | | | | | 1 | | | | | |
| Ciencias Naturales/Secretaria | | | | | | | | | | | 1 | | | | | |

Elaborado por: Cristina Álvarez

El 100% del personal docente del Colegio Particular Convento dedicado a impartir conocimientos académicos a los estudiantes es de 9 personas siendo de sexo femenino el 77.7% y de sexo masculino el 22.3%.

Con respecto a la edad, el 33.3% está en el rango de 20 a 29 años, el 11% se encuentra en un rango de 30 a 39 años y el 44.4% está en un rango de 50 a 60 años de edad. La diferencia entre los porcentajes en cuanto al sexo es común debido a la cultura del lugar debido a que el sexo femenino se interesa más en ejercer la docencia. En este apartado, es necesario mencionar que algunos de los docentes combinan la ejecución de tareas de docencia y administrativas en la Institución.

3.1.4. Personal administrativo y de servicios

Tabla N° 4

PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS

| ADMINISTRATIVO/SERVICIO | EDAD | | | | | | | | Y | | | | SEXO | | | |
|-------------------------|---------|---|---|---|---------|---|---|---|---------|---|---|---|---------|---|---|---|
| | 20 a 29 | | | | 30 a 39 | | | | 40 a 49 | | | | 50 a 60 | | | |
| | M | | F | | M | | F | | M | | F | | M | | F | |
| | f | % | f | % | F | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Colectora | | | | | | | 1 | | | | | | | | | |
| Secretaria General | | | | | | | | | | 1 | | | | | | |
| Personal de apoyo | | | | | | | 1 | | | | | | | | | |

Elaborado por: Cristina Álvarez

El 100% del personal administrativo son 3 personas de sexo femenino en donde el 66% se encuentra en un rango de edad de 30 a 39 años y el 33% en un rango de 40 a 49 años.

3.1.5. Población estudiantil por especialización edad y sexo

Tabla N°5

POBLACIÓN ESTUDIANTIL POR ESPECIALIZACIÓN EDAD Y SEXO

| ESTUDIANTE/ ESPECIALIDAD | EDAD | | | | | | | | Y | | | | SEXO | | | |
|-------------------------------------|---------|---|---|---|---------|---|---|---|---------|---|---|---|---------|---|---|---|
| | 12 a 13 | | | | 14 a 15 | | | | 15 a 16 | | | | 16 a 18 | | | |
| | M | | F | | M | | F | | M | | F | | M | | F | |
| | f | % | f | % | F | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Bachillerato Técnico en Informática | | | | | | | | 4 | | 2 | | | | | | |
| Bachillerato General | | | | | | | | 2 | | 4 | | | | | | |

Elaborado por: Cristina Álvarez

La muestra utilizada para el estudio se la hizo con 12 estudiantes de Bachillerato en una edad promedio de 15 a 16 años. La muestra representa el 100% del grupo analizado la misma que constituye el 12.12% de la población estudiantil total del Colegio. En el análisis el 50% es de sexo femenino y el 50% de sexo masculino y el 50% cursa Bachillerato Técnico en Informática y el 50% Bachillerato General.

3.2. Materiales e instrumentos

Para realizar la investigación se utilizaron:

- Encuestas.- instrumento que permite determinar la situación del Colegio Particular Convento con preguntas abiertas y cerradas con un promedio de 15 indicadores y 3 escalas de medición (siempre, a veces, nunca). Las encuestas fueron aplicadas a toda la muestra de las poblaciones de las tablas descriptivas. Los indicadores fueron creados para poder analizar la percepción que tiene la comunidad educativa en cuanto a la gerencia, liderazgo, relaciones humanas, calidad de la educación, clima laboral, ambiente estudiantil, participación directiva, docente, estudiantil y familiar.
- Entrevistas que fueron estructurada con un cuestionario reutilizado aplicado a los Directivos utilizando el dialogo. Debido a que el Rector de la Institución se encuentra mal de salud, el Vicerrector es quien está ocupando mencionado cargo y fue al señor vicerrector a quien se le aplico la entrevista. El cuestionario de la entrevista fue creado con el objetivo de poder saber cómo se están llevando a cabo las funciones directivas de la Institución. Cabe mencionar que gracias a la apertura del Vicerrector del Colegio se pudo obtener información adicional que estaba incluida en el cuestionario.
- El análisis de la malla curricular y de la oferta académica fue revisado en conjunto con el Vicerrector y la Secretaria de la Institución. Los instrumentos cumplen con las exigencias del Ministerio de Educación y con el Plan Anual y al momento se trabaja en con un proyecto para que el Colegio pueda ser un Colegio Técnico Agropecuario.

3.3. Método y procedimiento

La investigación es de tipo descriptiva y se utilizaron distintos métodos debido a la diversidad de información que se necesita para poder hacer el análisis y el diagnostico de la situación actual de la Institución Educativa.

Se utilizo el método exploratorio y descriptivo para poder explicar de una manera correcta la realidad de la situación con una información que permita conocer el objeto del estudio.

En la indagación se utilizó el método explorativo porque fue necesario examinar el problema a investigar para detectar los aspectos más importantes de la problemática establecida que se orienta al trabajo en Gestión del liderazgo y valores en Colegio Particular Mixto Convento, durante el periodo académico 2011- 2012” El método exploratorio permitió descubrir los procedimientos pertinentes para elaborar la investigación, y para incrementar conocimientos en los problemas desconocidos.

Se utilizo el método descriptivo por lo que se vio la necesidad de escribir determinadas circunstancias y sucesos, para especificar las propiedades trascendentes del problema a investigar. El método en mención permite al investigador medir con mayor precisión los resultados para que sean aplicables y de esa manera plantear propuestas de solución a determinados problemas como es el caso de la práctica de valores en el Colegio Particular Convento.

El método inductivo se utilizo porque nos lleva de lo particular a lo general, es decir de una parte a un todo para poder llegar a la generalización a través de la observación, experimentación, comparación, abstracción.

El método deductivo también se utiliza para realizar la investigación de lo general a lo articular; de lo complejo a lo simple mediante la aplicación, comprensión y demostración. Estos métodos son formas diferentes del razonamiento, es decir son representaciones de inferencia que sirven para aplicar la investigación de manera exitosa.

Se utilizo el método hermenéutico porque se lo emplea para todo lo que tenga que ver con la investigación bibliográfica de conceptos y características de los ámbitos que están siendo objeto de estudio y análisis.

Por último se aplica una investigación de campo para poder realizar un análisis de la realidad del Colegio y de la comunidad, observar las instalaciones, los habitantes, actitudes, necesidades, fortalezas, y demás aspectos que son de interés para todo el estudio.

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

Uno de los referentes primordiales para la creación de cualquier organización está en los procesos que se sigue para poder tener una adecuado manejo administrativo siguiendo una perspectiva para utilizar una gestión educativa adecuada. Dentro de la organización se encuentran los documentos escritos que agrupan aspectos administrativos con el fin de participar y normar el comportamiento de los integrantes de la institución educativa para estandarizar criterios de desempeño y buscar estrategias para conseguir los objetivos propuestos y cumplir con la misión.

En el Colegio Particular Convento, no se ha creado un manual de organización como tal pero si existen varios documentos con otros nombres que contienen la información que se utiliza para la creación del manual en mención.

Uno de los puntos más importantes de este manual es el de los antecedentes e historia de la Institución con toda la información de la misma. Con la información de este manual se puede identificar todos los aspectos que caracterizan al plantel para poder detectar con más facilidad las falencias que el Colegio tiene en el momento que el estudio fue realizado.

Se puede decir que la información que se incluye en el manual de organización sobre cómo está organizada la Institución, el marco legal, las funciones de cada una de las áreas y del personal así como también los organigramas y demás aspectos que encierran la organización de una Institución están presentados en el Reglamento Interno del Colegio.

Debido a la falta de recursos económicos y conocimientos administrativos que tiene actualmente el Colegio y su personal, algunos de los Directivos y docentes ejercen

funciones administrativas y de gestión. Pese a que el Colegio no ha presentado inconvenientes en cuanto al manejo administrativo, es importante que el mismo tenga un proyecto para que se pueda realizar una reestructuración organizacional para la aplicación de un plan de gestión educativa que ayude a cumplir de manera eficaz y eficiente la misión del plantel educativo.

Para poder tener una visión más clara de los resultados del estudio, es esencial hablar del entorno institucional del Colegio para de esa manera analizar el comportamiento de los involucrados por aspectos culturales y etnográficos.

Las exigencias propias del medio han obligado a las instituciones educativas a mejorar los procesos de aprendizaje-enseñanza por lo que el Colegio Particular Convento año a año busca mejorar la herramientas que le permitan a sus educandos contar con un sinnúmero de alternativas que la educación de hoy así lo amerita, no es menos cierto que esta es una de las instituciones positivamente estructuradas con un esqueleto académico favorable a las exigencias de la comunidad y al avance de la tecnología al impartir desde su propio laboratorio de computación materias referentes a sistemas y tecnologías.

Convento cuenta dentro del sector periférico con un número aproximado de 28 centros educativos de nivel primario, 1 colegio particular con un ciclo básico, un Colegio fiscal completo y un centro artesanal. Las alternativas para poder educarse con muy pocas por lo que el Colegio Particular Mixto Convento cuenta con un paralelo por cada curso para brindar a la comunidad educativa, la oportunidad de optar por estudios de nivel medio en el mismo entorno así como también cuenta con un bachillerato técnico en Informática con la especialidad de Administración de Sistemas.

Conscientes de la necesidad de ofertar a la comunidad educativa niveles de educación de carácter técnico contextualizados, que equilibren, la normal relación y el crecimiento del individuo dentro del entorno socio económico capaz de que los conocimientos que le brinda la Institución le sirvan para enfrentarse a la vida, pueda ser autónomo, y desarrolle su propio proyecto de vida, además que le brinde facilidades para seguir sus estudios universitarios, el DOBE (Departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil del Colegio Particular Convento) en su misión de colaborar en el mejoramiento de la calidad educativa en un manejo cuidadoso y diario en su comunicación permanente con el

alumnado analiza las inclinaciones diversas que se producen a lo largo de un trabajo de orientación y es así que detecta la imperiosa necesidad de brindar a la colectividad una especialidad Técnica, que le permita al estudiante desarrollar sus destrezas en su máxima expresión.

4.1.1.2. El código de ética

Para ofertar un buen ambiente a todos quienes conforman una institución educativa es necesario contar con El código de ética el mismo que se constituye en los acuerdos que se establecen para lograr una buena convivencia el mismo que se fundamenta en los Reglamentos de Educación vigente, así como también el Código de la Niñez y adolescencia y la filosofía propia de cada institución, lo que permitirá establecer una buena armonía entre autoridades, docentes, estudiantes, personal administrativo y de apoyo, padres de familia

El código de ética del Colegio Particular Convento está enfocado en la formación de personas para que puedan ser miembros útiles de la sociedad en base a la práctica de valores como la justicia, la honestidad, el respeto, la libertad, la igualdad y la solidaridad, los mismos que están presentados y explicados de manera general en el código para que toda la comunidad educativa del Colegio pueda entender lo referente al comportamiento y a la ética y a la vez cumpla y haga cumplir sus estatutos.

A pesar de la existencia del Código de Ética del plantel, al momento de realizar el estudio en especial la investigación de campo; la población estudiantil total no demostró tener un comportamiento característico de personas formadas en valores ni en los hogares ni en la institución educativa. Por esta razón es necesario citar una parte de los valores que se encuentran detallados en el Código de ética.

“Justicia” Las relaciones humanas deben ser armónicas, perdurables y constructivas en la medida que sean justas por lo que el personal Directivo, docente, administrativo, estudiantil y los padres de familia el Colegio Particular Convento se compromete a:

- Tomar decisiones con un criterio de objetividad e imparcialidad anteponiendo el bien común al personal.
- Dar a cada cual lo que le corresponde, y a su vez evitar beneficiarse de manera indebida. o
- Distribuir con equidad las tareas, así como los recursos disponibles, considerando las necesidades, capacidades y desempeño de las personas.
- Reconocer el crédito que corresponde a los méritos y logros de los demás.

4.1.1.3. El plan estratégico

El plan estratégico es un instrumento que permite a la institución educativa organizar todas las actividades, estrategias, recurso humanos el tiempo determinado para cumplir un proyecto y su respectiva evaluación, tiene por objetivo facilitar el trabajo de todos quienes forman parte del centro educativo.

En el Colegio Particular Convento no se encontró un plan estratégico en sí pero si se pudo ver que cuenta con un documento que se llama “Proyecto Actualizado” en donde esta toda la información de los planes de la Institución en un solo cuerpo informativo. Los objetivos, estrategias, resultados de evaluaciones y demás componentes de un plan estratégico se encuentran en el documento mencionado en el párrafo. Si en algún momento el Colegio decide actualizar sus documentos se tendrá que separar la información en el “Proyecto Actualizado” para poder elaborar los documentos de gestión y funcionamiento de una manera correcta.

4.1.1.4. El plan operativo anual

El plan operativo anual también conocido como (POA) es un documento en el que se diseña el plan de acción que determina las iniciativas más importantes para alcanzar los objetivos propuestos para el desarrollo de un proyecto. El POA permite el seguimiento de las gestiones para determinar su eficiencia y logro; este documento está ligado con el plan estratégico.

Debido a la carencia de un plan estratégico individual, tampoco se ha creado un plan operativo anual pero la información del mismo se encuentra en el documento general que tiene la Institución para poder manejar su funcionamiento. El plan operativo anual es la guía en la que se van a llevar a cabo las cosas para poder cumplir con los objetivos del año y contiene toda la información que se necesita como guía para poder ejecutar las tareas en todas las áreas de la Institución. El plan en el que el Colegio se encuentra trabajando al momento es en la reingeniería total de procesos para poder ser aprobado como un Colegio Técnico Agropecuario y de Informática y así poder brindar un servicio educativo más competitivo y más acorde con las necesidades del país.

4.1.1.5. El proyecto educativo institucional

El proyecto educativo institucional también conocido como (PEI) es un instrumento de planificación estratégica a mediano y largo plazo de una determinada institución educativa y tiene que seguir los parámetros del Proyecto Educativo Nacional, Regional y Local. El PEI es aprobado por los directivos de la institución y su misión es orientar, conducir y definir las principales actividades de la vida institucional.

En el PEI se debe incluir principalmente la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y propuesta de gestión para lograr la certificación de los distintos centros educativos.

El proyecto institucional que se encontró en el Colegio Particular Convento y en el que se está desarrollando al momento tiene como objetivo crear un bachillerato técnico en informática para fortalecer el nivel educativo institucional.

4.1.1.6. Reglamento interno

El reglamento interno es un documento que incluye las normas de conducta escolar en las diferentes actividades del quehacer educativo, incluyen deberes y derechos para los estudiantes así como también las obligaciones de los padres de familia y los representantes.

El reglamento interno si existe en la Institución y es con lo que actualmente se maneja la misma, está realizado bajo los estatutos de una ley de Educación obsoleta pero abarca todos los aspectos que están relacionados con la Institución Educativa. El documento se encuentra dividido por áreas de ejecución y por los componentes de la educación. En la investigación se menciona que no se ha realizado una actualización debido a que la nueva ley de educación no estaba clara ni para los Directivos.

4.1.2. LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA

4.1.2.1. Misión y Visión

Misión

El Colegio Particular Convento tiene la misión de contar con una imagen de competencia para que la niñez alcance logros significativos en la instrucción básica y no tenga dificultades en el desarrollo de su proceso educativo.

Entregar bachilleres técnicos en Informática que tengan el dominio de destrezas y habilidades en el manejo de software, administración de Sistemas desarrollo de redes de comunicación, que tengan una identidad pedagógica determinada que le permita a mediano y largo plazo influir positivamente en el mejoramiento de la realidad socio-económica en la parroquia Convento y su área de influencia.

Aplicar el presente proyecto para que niños y jóvenes se eduquen en una institución que estimule todo su potencial

Visión

Transformar al Colegio Particular Convento en una institución generadora de expectativas de superación y de progreso, donde la comunidad educativa sienta confianza, seguridad y deseo de superación.

Contando con el apoyo de organismos no gubernamentales y con un presupuesto autofinanciado la ejecución de proyectos ambiciosos, implementación de infraestructura física y deportiva, salón Auditorium al servicio de la comunidad.

4.1.2.2. Funciones por áreas y departamentos

En el reglamento interno del Colegio se encuentran estipuladas las funciones de cada una de las áreas del Colegio pero en la investigación de campo se pudo observar que los docentes y El Rector encargado son quienes se encargan de realizar todas las actividades administrativas y de coordinación del Colegio. Se recomendó y se hablo de la creación y aplicación de un plan administrativo estratégico para una mejor administración y control.

Uno de los documentos que se pretende crear como aporte al Colegio es un plan de gestión gerencial para que pueda ser aplicado en la Institución.

4.1.2.3. El clima escolar y convivencia con valores

- Desarrolla valores y principios
- Potencia el liderazgo moral
- Valora la identidad cultural
- Cuida la naturaleza
- Eleva la autoestima
- Fortalece la educación participativa y liberadora.
- Ubicarse como persona en su contexto histórico social relacionándose interpersonal e interpersonalmente.
- Tener una mentalidad abierta al cambio, con respeto y amor a sí mismo como a los demás.
- Ser un ente solidario interesado por el bien colectivo y no en compromisos personalistas o sectarios.
- Desarrollar su pensamiento crítico, respetando la opinión propia y ajena.
- Estar en capacidad de producir y autoabastecerse

- Desarrollar hábitos de trabajo.
- Desarrollar la creatividad artesanal.
- Generar fuentes de trabajo.

4.1.2.4. Dimensión pedagógica curricular y valores

- Estar en capacidad de expresarse demostrando habilidades y destrezas psicomotrices y psicolingüísticas el conocimiento científico y de cultura general que ha potenciado la institución.
- Manipular proyectos de investigación.
- Disponer de una fundamentación teórico práctica, que la pueda enlazar con sus proyectos de vida.
- Desarrolla y analiza problemas en diferentes áreas a través de diagramas de flujos y algoritmos.
- Domina aspectos de programación y programas de computación.
- Desarrolla las destrezas mentales
- Participa en trabajos grupales
- Demuestra habilidad para planificar, organizar, dirigir y controlar negocios.

4.1.2.5. Dimensión organizativa operacional y valores

Los valores corporativos con bajo los cuales el Colegio centra su actividad educativa son los siguientes:

Los principios bajo los cuales el Colegio Particular Convento centra su actividad educativa son en la Calidad, verdad, responsabilidad, autoestima, puntualidad respeto y solidaridad.

4.1.2.6. Dimensión comunitaria y valores

El Colegio aporta con el desarrollo de la comunidad que transmite a los estudiantes una visión del individuo como parte del grupo.

La inducción que el Vicerrector realiza en preparación a los estudiantes para la ayuda a la comunidad se basa en la explicación del proyecto poniendo un especial énfasis en los valores, normas y actitudes que tienen que adoptarse.

Las normas, valores y actitudes que se aplican para el correcto desarrollo del proyecto y para que sirvan de ejemplo a la comunidad en general de la Parroquia son las siguientes:

- La motivación personal frente a situaciones difíciles
- Responsabilizarse de las acciones encomendadas, manifestando rigor en su planificación y desarrollo.
- Tener iniciativa.
- Ser flexible y adaptarse a los cambios.
- Desarrollar una actitud de seguridad y gusto por el trabajo bien hecho en el desarrollo de las actividades emprendidas.
- Tener un claro conocimiento de la normativa vigente sobre seguridad e higiene.
- Tener un claro conocimiento de la normativa de limpieza y orden en el entorno de trabajo y sobre higiene personal

El desarrollo de proyectos de participación a la comunidad es de tipo agrícola, técnico, eventual, ganadero y demás aspectos que se necesiten mejorar o implementar en la parroquia. La participación de los estudiantes del Colegio ha dado origen a que la comunidad se motive con respecto al espíritu de servicio

4.1.3. ANALISIS FODA

De acuerdo a la misión, visión, objetivos, programas, proyectos, códigos de la Institución y haciendo un análisis comparativo de la realidad a la teoría, se detectaron varias fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que hacen que el plantel siga con su operación con tropiezos que a primera instancia pasan desapercibidos o son solamente

solucionados de manera superficial, es decir “apagando incendios” El momento en el cual los estudiantes que se gradúan se encuentran con inconvenientes para poder ingresar a una Universidad o para poder ser útil en la sociedad actual es en donde se puede palpar algunas de las carencias que tiene el Colegio al momento de impartir conocimientos y sobre todo en la formación del estudiante en valores.

Para poder visualizar de una mejor manera la situación real y para poder contrarrestar las falencias mediante la creación de un plan estratégico, es necesario tener en cuenta las variables que están involucradas en la problemática más significativa de la Institución. Este análisis constituye la base para realizar una propuesta que pueda ser ejecutada para obtener una mejora en toda la comunidad.

MATRIZ Nº.1. FODA

| | |
|---|--|
| <p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personal docente con conocimientos sobre lineamientos curriculares del modelo tradicional - El gran porcentaje de adolescentes de la Parroquia asiste a diario a la Institución - El personal docente y administrativo es colaborativo y tiene sentido de pertenencia en cuanto a la institución. - Los Directivos son líderes positivos en la institución y aplican un liderazgo transformacional. | <p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cursos de capacitación para docentes a bajo costo impartidos por el Gobierno - Asesoría de entidades educativas de otras Ciudades y Países. - Aplicación de un taller – Seminario para Directivos, docentes y estudiantes sobre el fortalecimiento de valores sin costo para la institución. |
| <p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de conocimiento en el modelo pedagógico del constructivismo - Los docentes no están capacitados para poder formar a los estudiantes en valores. - Los directivos, docentes y personal administrativo no exigen respeto al alumnado. - Se ofrece una educación en valores pero sin embargo predomina la cultura de la Parroquia en donde el machismo y el poder ejercen autoridad | <p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los estudiantes al graduarse no están listos para poder afrontar todas las situaciones de la sociedad actual en la Capital o en Ciudades del País. - La Nueva ley de Educación no se ajusta a la realidad de la Institución - La realidad que se vive en Convento, no se basa en los valores que forman a una persona para que pueda ser un ente útil en la sociedad actual. - La Institución Educativa del Gobierno que ofrece una educación académica gratis |

Elaborado por: Cristina Álvarez

4.2. RESULTADO DE ENCUESTAS

4.2.1. De la encuesta a los Directivos

Tabla 6

FORMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN EL CENTRO EDUCATIVO.

| Forma de organización | f | % |
|--|---|-----|
| a. El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre | 2 | 100 |
| b. Coordinadores de área. | 2 | 100 |
| c. Por grupos de trabajo | 1 | 50 |
| d. Trabajan individualmente | - | - |
| e. No contestan | - | - |

Fuente: Encuesta directa a Directivos

Elaboración: El autor Cristina Álvarez

El 100% del personal directivo encuestado mantiene reuniones con sus coordinadores de área y el 50% de los coordinadores que realizaron las encuestas realizan grupos de trabajo para sus planificaciones. El 100% de la muestra tiene una buena comunicación, no existe el individualismo y tampoco la indiferencia frente a un problema o una solicitud.

Tabla 7

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

| Aspectos | F | % |
|---|---|-----|
| a. El número de miembros de la institución | | |
| b. Los resultados obtenidos en la institución | 2 | 100 |
| c. Valor y tiempo empleados en la institución | - | - |
| d. Otros | - | - |
| e. No contestan | - | - |

Fuente: Encuesta directa a Directivos

Elaboración: El autor Cristina Álvarez

La variable que se toma en cuenta para medir el tamaño de la Institución, es la que tiene relación con los resultados obtenidos en el plantel. Se refleja una frecuencia del 100% con 2 encuestados. Se puede interpretar este resultado señalado por sus Directivos que a

pesar de los inconvenientes los resultados que se han obtenido hasta la actualidad han sido positivos y esto ha originado el crecimiento del Colegio.

Tabla 8
LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL DE NORMAS.

| Aspectos que se toman en cuenta | f | % |
|---------------------------------|---|-----|
| a. Sí | 2 | 100 |
| b. No | | |
| Total | 2 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a Directivos

Elaboración: El autor Cristina Álvarez

De las tareas de los miembros de la institución se obtuvo un resultado del 100% que afirmo que las mismas se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos.

Tabla 9
EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES

| Aspectos que se toman en cuenta | f | % |
|---------------------------------|---|-----|
| a. Sí | 2 | 100 |
| b. No | | |
| Total | 2 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a Directivos

Elaboración: El autor Cristina Álvarez

El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por el Rector la respuesta es afirmativa con un 100% lo que determina la estructura organizacional del Colegio.

Tabla 10

DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS.

| Aspectos que se toman en cuenta | f | % |
|---------------------------------|---|-----|
| a. Sí | 2 | 100 |
| b. No | | |
| Total | 2 | 100 |

Fuente: Encuesta directa a Directivos

Elaboración: El autor Cristina Álvarez

El resultado en esta variable para medir la delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos es positivo en un 100% es decir que la máxima autoridad delega funciones a sus colaboradores y todos trabajan en equipo para establecer mejoras.

Tabla 11

LA ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE

| Orden | Se promueve | Siempre | | A veces | | Nunca | |
|-------|---|---------|-----|---------|-----|-------|---|
| | | f | % | f | % | f | % |
| a | Excelencia académica | 2 | 100 | | | | |
| b | Desarrollo profesional de los docentes | 2 | 100 | | | | |
| c | La capacitación continua de los docentes | | | 2 | 100 | | |
| d | Trabajo en equipo | 2 | 100 | | | | |
| e | Vivencia de valores institucionales y personales | | | 1 | 100 | | |
| f | Participación de los padres de familia en las actividades programadas | 2 | 100 | | | | |
| g | Delegación de autoridad a los grupos de decisión | 1 | 50 | 1 | 50 | | |

Fuente: Encuesta directa a Directivos

Elaboración: El autor Cristina Álvarez

Del 100% de la muestra, los resultados se dividen a un 50% en donde con un igual porcentaje los encuestados tuvieron criterios divididos en a veces y siempre lo que significa que los directivos del Centro educativo no promueven la excelencia académica, el desarrollo promocional con la frecuencia que lo deberían hacer; no hay una

capacitación continúa de los docentes, todos trabajan en equipo, existe una participación de los padres de familia pero no se practica una formación en valores

Tabla12

HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN

| Orden | Se promueve | Siempre | | A veces | | Nunca | |
|-------|--|---------|-----|---------|-----|-------|---|
| | | f | % | f | % | f | % |
| a | Son innatas | 2 | 100 | | | | |
| b | Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo | 1 | 50 | 1 | 50 | | |
| c | Se adquieren a partir de la experiencia | 2 | 100 | | | | |
| d | Se desarrollan con estudios en gerencia | | | 2 | 100 | | |
| e | Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión | | | 2 | 100 | | |

Fuente: Encuesta directa a Directivos

Elaboración: El autor Cristina Álvarez

El 100% de los encuestados acuerdan que las habilidades de liderazgo requeridas para dirigir una institución son consideradas, innatas y se adquieren por la experiencia y también por los estudios, capacitación y práctica. El 50% indica que el liderazgo siempre se logra estudiando sus teorías mientras que el otro 50% de los encuestados piensan que a veces se logra un liderazgo estudiando sus teorías.

Tabla 13

PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR

| Orden | Se promueve | Siempre | | A veces | | Nunca | |
|-------|---|---------|-----|---------|-----|-------|---|
| | | f | % | f | % | f | % |
| a | El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar. | 2 | 100 | | | | |
| b | La disminución del número de estudiantes por aula. | | | 2 | 100 | | |
| c | La mejora de los mecanismos de control. | 2 | 100 | | | | |
| d | La existencia de ambientes cordiales de trabajo. | 2 | 100 | | | | |

Fuente: Encuesta directa a Directivos

Elaboración: El autor Cristina Álvarez

Según el 100% de los encuestados los Directivos para mejorar el desempeño y progreso de la Institución siempre promueven el uso de la información y mejoran los mecanismos de control creando ambientes ideales para poder trabajar pero al mismo tiempo acuerdan que por no implementar mejoras a veces hay disminución de estudiantes por aula.

Tabla 14

ORGANISMOS QUE INTEGRAN LA INSTITUCIÓN

| Orden | Se promueve | Siempre | | A veces | | Nunca | |
|-------|---|---------|-----|---------|---|-------|---|
| | | f | % | f | % | f | % |
| a | De dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.) | 2 | 100 | | | | |
| b | De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.) | 2 | 100 | | | | |
| c | De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.) | 2 | 100 | | | | |
| d | Técnica (departamentos, equipo docente, etc.) | 2 | 100 | | | | |
| e | Otros (¿cuáles?) | | | | | | |

Fuente: Encuesta directa a Directivo

Elaboración: El autor Cristina Álvarez

El 100% de la muestra es parte de los organismos que siempre realizan sus actividades en la comunidad educativa y que se encuentran en la Institución son: los de dirección al mando del Director, El consejo escolar a cargo de los directivos, los de gestión a cargo del secretario, subdirector y comisión económica. De coordinación al mando del jefe de estudios, y la coordinación técnica que incluye los departamentos académicos y el equipo docente.

Tabla 15
ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO, EQUIPO DIDÁCTICO, JUNTA DE PROFESORES

| Orden | Se promueve | Siempre | | A veces | | Nunca | |
|-------|--|---------|-----|---------|----|-------|---|
| | | f | % | f | % | f | % |
| a | Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos. | 1 | 50 | 1 | 50 | | |
| b | Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo. | 2 | 100 | | | | |
| c | Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos. | 2 | 100 | | | | |
| d | Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos. | 1 | 50 | 1 | 50 | | |

Fuente: Encuesta directa a Directivos

Elaboración: El autor Cristina Álvarez

El 100% de los encuestados acuerdan que siempre el equipo educativo es el encargado de llevar la evaluación, establecer las acciones necesarias para mejorar la convivencia, solucionar conflictos mientras que el 50% siempre se encarga de la coordinación de actividades y el otro 50% lo hace a veces.

Tabla 16
LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES

| Orden | Los departamentos se encargan de: | SI | | NO | |
|-------|--|----|-----|----|-----|
| | | f | % | f | % |
| a | Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia. | 2 | 100 | | |
| b | Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución. | 2 | 100 | | |
| c | Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente. | 2 | 100 | | |
| d | Mantener actualizada la metodología. | 2 | 100 | | |
| e | Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros. | 2 | 100 | | |
| f | Colaborar con el Departamento de Orientación en la detección y prevención de problemas de aprendizaje. | 2 | 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 | 100 |
| h | Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo | 2 | 100 | | |
| i | Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas | | | 2 | 100 |
| j | Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología | 1 | 50 | 1 | 50 |

Fuente: Encuesta directa a Directivos

Elaboración: El autor Cristina Álvarez

El 100 % de los encuestados acuerdan que los departamentos didácticos de la Institución siempre se encargan de organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia, elaboración de proyectos, programación didáctica, actualización de la metodología,

promover la investigación educativa, colaboración con el departamento de Orientación y, formulan propuestas sin embargo acuerdan también que a veces elaboran memoria periódica, elaboran programación didáctica de las asignaturas. Con respecto a la actualización de la metodología el 50% de la muestra establece que siempre se la actualiza y el otro 50% a veces.

Tabla 17
LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES
Orden. ACCIONES

| Orden | ACCIONES | SI | | NO | |
|-------|---|----|-----|----|---|
| | | f | % | f | % |
| a | La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico. | 2 | 100 | | |

Fuente: Encuesta directa a Directivos

Elaboración: El autor Cristina Álvarez

El 50% de los encuestados acuerdan que la gestión pedagógica fomenta la producción diagnóstica y la creación de soluciones con una respuesta afirmativa.

Tabla 18
MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

| Orden | MATERIAL DE PLANIFICACIÓN | SI | | NO | |
|-------|---|----|-----|----|---|
| | | f | % | f | % |
| a | Reingeniería de procesos. | 2 | 100 | | |
| b | Plan estratégico. | | | | |
| c | Plan operativo anual. | 2 | 100 | | |
| d | Proyectos de capacitación dirigida a directivos y docentes. | | | | |

Fuente: Encuesta directa a Directivos

Elaboración: El autor Cristina Álvarez

El 100% de los encuestados confirmaron que en el Colegio Particular Convento en lo referente a la planificación educativa cuenta con material de planificación, reingeniería de procesos y plan operativo anual.

4.2.2. De la encuesta a Docentes

Tabla 19
Resultados De La Encuesta A Docentes

| Orden | Declaraciones | Siempre | | A veces | | Nunca | |
|-------|---|---------|----|---------|----|-------|----|
| | | F | % | f | % | f | % |
| 1 | El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes. | 6 | 60 | 2 | 20 | 2 | 20 |
| 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. | 9 | 90 | 1 | 10 | | |
| 3 | La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante. | 9 | 90 | 1 | 10 | | |
| 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 | 90 | 1 | 10 | | |
| 5 | Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza | 6 | 60 | 4 | 40 | | |
| 6 | Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje. | 9 | 90 | 1 | 10 | | |
| 7 | En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje trasversal de la formación integral del estudiante. | 9 | 90 | 1 | 10 | | |
| 8 | Resistencia en los compañeros o director/ rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza. | 7 | 70 | 2 | 20 | 1 | 10 |
| 9 | Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros. | 1 | 10 | 3 | 30 | 6 | 60 |
| 10 | Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo. | 1 | 10 | 1 | 10 | 80 | 80 |
| 11 | Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas. | 8 | 80 | 2 | 20 | | |
| 12 | Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo. | 6 | 60 | 2 | 20 | 2 | 20 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|----|---|-----|--|--|
| 13 | Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica. | 9 | 90 | 1 | 10 | | |
| 14 | Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera. | 9 | 90 | 1 | 10 | | |
| 15 | Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes. | 9 | 90 | 1 | 10 | | |
| 16 | Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores. | 9 | 90 | 1 | 100 | | |

Fuente: Encuesta directa a Docentes

Elaboración: El autor Cristina Álvarez

La muestra del grupo de docentes está conformada por 10 profesores para lo que el 90% acuerda según el grupo de variables, que el liderazgo en la unidad educativa está ligado a la búsqueda de la innovación, hay un ambiente de trabajo y de convivencia agradable, se trabaja en equipo, se promueve la investigación, se realizan actividades de integración, los padres de familia tienen una participación en el Colegio, los directivos toman siempre las decisiones y manejan todas las áreas de la Institución, los valores son incluidos en la formación del estudiante.

El 80% nunca está en desacuerdo con las decisiones que toma el Director y siempre acepta y admira la labor de los Directivos.

El 70% responde que siempre hay resistencia a cambios en la comunidad educativa del Colegio mientras que el 60% siempre actúa como líder, encuentra resistencia en los padres al cambio de nuevos métodos, se siente comprometido con las decisiones que toma el Director y por el contrario nunca se siente poco integrado en el plantel. Los resultados de esta encuesta reflejan que no existe una organización estructural pero tampoco un descontento con el manera que se está manejando la institución, se puede decir que la comunidad educativa ya está acostumbrada a una rutina y a una manera de trabajar. Si bien es cierto el porcentaje de docentes que dicen siempre utilizar los valores en la formación del estudiante es alto, en la realidad no se observan resultados positivos en el comportamiento y modo de ser de los alumnos.

4.2.3. De la encuesta a Estudiantes

Tabla 20

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES

| Orden | Declaraciones | Siempre | | A veces | | Nunca | |
|-------|--|---------|------|---------|------|-------|------|
| | | f | % | f | % | f | % |
| 1 | El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes | 7 | 58.3 | 3 | 25 | 2 | 16.6 |
| 2 | Las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los estudiantes. | 5 | 41.6 | 7 | 58.3 | | |
| 3 | El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar. | 4 | 33.3 | 8 | 66.6 | | |
| 4 | Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases. | 3 | 25 | 9 | 75 | | |
| 5 | En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo. | 2 | 16.6 | 3 | 25 | 7 | 58.3 |
| 6 | Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes“, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario. | 2 | 16.6 | 5 | 41.6 | 5 | 41.6 |
| 7 | El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen. | 6 | 50 | 2 | 16.6 | 4 | 33.3 |
| 8 | Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes. | 5 | 41.6 | 7 | 58.3 | | |
| 9 | Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes. | 6 | 50 | 5 | 41.6 | 1 | 8.3 |
| 10. | En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión. | 3 | 25 | 9 | 75 | | |
| 11 | Es el profesor es quien decide qué se hace en esta clase | 7 | 58.3 | 5 | 41.6 | | |
| 12 | Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente. | 7 | 58.3 | 5 | 41.6 | | |
| 13 | Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas. | 9 | 75 | 3 | 25 | | |
| 14 | La ética y los valores se enseñan con el ejemplo. | 6 | 50 | 6 | 50 | | |

Fuente: Encuesta directa a Estudiantes

Elaboración: El autor Cristina Álvarez

El 100% de la muestra se compone de 12 estudiantes que llenaron las encuestas. El 75% acuerda que a veces se llevan a cabo nuevas ideas en clases, y de igual manera únicamente a veces las ideas y opiniones de los estudiantes son tomadas en cuenta pero que siempre los Directivos y los docentes tienen el liderazgo y están comprometidos con su labor. El 66.6% menciona que a veces el liderazgo conductual está orientado a la realización de tareas mientras que el 58.3% dice que siempre los directivos tienen en cuenta las opiniones de docentes y estudiantes que el profesor es quien siempre decide que se hace en el aula y que siempre trabajan en equipo, el 50% señala que los docentes no se interesan por sus problemas pero que siempre los docentes propone actividades innovadoras y también que siempre los valores y la ética se enseñan con el ejemplo. El 41.6% afirma que a veces y nunca (esta variable tiene un empate) que los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes“. Estos resultados se obtuvieron de las encuestas realizadas a los estudiantes sin embargo lo que se pudo observar no coincide del todo. Los docentes quieren hacer su labor de una manera eficaz pero se ven resistentes al cambio por lo que los estudiantes no se encuentran motivados y no tienen una buena relación con los mismos. Se puede palpar la necesidad de implementar un proyecto de formación en valores con nuevas metodologías.

Tabla 21
RESULTADOS DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA
DE ACUERDO CON SU CONOCIMIENTO Y RELACIÓN CON LA INSTITUCIÓN

| Orden | Declaraciones | Siempre | | A veces | | Nunca | |
|-------|---|---------|----|---------|----|-------|---|
| | | f | % | f | % | f | % |
| 1 | Los maestros mantienen buena relación con su hijos | 6 | 60 | 4 | 40 | | |
| 2 | Los trabajos y deberes de sus hijos son evaluados cuidadosamente | 8 | 80 | 2 | 20 | | |
| 3 | El profesor se comunica continuamente con Usted para informarle sobre el rendimiento | 7 | 70 | 3 | 30 | | |
| 4 | Participa y colabora en todas las actividades programadas por el Colegio | 7 | 70 | 3 | 30 | | |
| 5 | El Colegio atiende sus sugerencias y comentarios | 1 | 10 | 9 | 90 | | |
| 6 | El Colegio le capacita en cuanto a la formación de sus hijos | 9 | 90 | 1 | 10 | | |
| 7 | La información que el profesor le da coinciden con la información que su hijo le transmite | 5 | 50 | 5 | 50 | | |
| 8 | El horario de atención para los padres de familia es el adecuado. | 5 | 50 | 5 | 50 | | |
| 9 | Se siente satisfecho con la educación que da el Colegio a sus hijos | 8 | 80 | | | | |
| 10. | Además de las enseñanzas académicas el Colegio se ha preocupado por fomentar la formación en valores. | 6 | 60 | 4 | 40 | | |
| 11 | Los conflictos se resuelven con justicia | 7 | 70 | 3 | 30 | | |
| 12 | Esta Usted informado sobre los proyectos que está desarrollando el Colegio | 4 | 40 | 6 | 60 | | |
| 13 | Esta Usted informado de todos los servicios y actividades que presta el Colegio. | 4 | 40 | 6 | 60 | | |
| 14 | La atención del personal directivo, administrativo y docente es el adecuado. | 9 | 90 | - | - | | |
| 15 | Se siente satisfecho y tranquilo al saber que sus hijos se están educando en el Colegio. | 9 | 90 | 1 | 10 | | |

Fuente: Encuesta directa a Padres

Elaboración: El autor Cristina Álvarez

La encuesta a los padres de familia se diseñó en relación al interés de obtener la relación de los mismos con los directivos, docentes e hijos así como también de su participación en el Colegio. El número de padres encuestados es de 10 siendo este el 100% de la muestra. El 90% determina que se encuentra satisfecho con el Colegio en cuanto a lo académico, atención a padres, apertura de diálogo, atención a sus inquietudes y sugerencias y con relación en la comunidad. El 80% menciona que siempre los deberes y evaluaciones de sus hijos son realizados con cuidado, el 70% se comunica con el docente para saber la situación académica y conductual de sus hijos, y a la vez siempre el docente se comunica con los padres para informarle del rendimiento de sus hijos y los padres siempre participan en las actividades de la Institución. El 60% expresa que a veces los conflictos son resueltos con justicia, que a veces las actividades son comunicadas a los padres, que a veces se aplican los valores en la formación del alumno. El 50 % afirma que siempre y a veces (empate) la información que el profesor le da coinciden con la información que el hijo le transmite y que el horario de atención a padres es siempre y a veces (empate) el adecuado. De la misma manera se puede observar que hace falta un programa o proyecto de formación en valores para poder tener otra clase de comportamiento y una comunicación más efectiva entre toda la comunidad educativa.

4.2.4. De la Entrevista a Directivos

Tabla 22
RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS

| N° | Pregunta | Respuesta positiva | f | Respuesta débil | f |
|----|--|--------------------|-----|-----------------|-----|
| 1 | ¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información? | 2 | 100 | | |
| 2 | ¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo? | | | 2 | 100 |
| 3 | ¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado? | 2 | 100 | | |
| 4 | ¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo? | 2 | 100 | | |
| 5 | ¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado? | 1 | 50 | 1 | 50 |
| 6 | ¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo? | 2 | 100 | | |
| 7 | ¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos? | 2 | 100 | | |
| 8 | En el caso de existir antivalores, ¿cuáles son? | | | 2 | 100 |

Fuente: Entrevista directa a Directivos

Elaboración: El autor Cristina Álvarez

El mayor número de preguntas tienen respuestas positivas las relacionadas con comunicación, resolución de conflictos, liderazgo y valores institucionales con una frecuencia del 100%. Las respuestas débiles se relacionan con la existencia de un reglamento, la existencia de antivalores con un porcentaje del 100% se encuentra dividido con un porcentaje del 50%. Los criterios en el tipo de liderazgo existente en los directivos y docentes

5. DISCUSIÓN

En la investigación realizada en el Colegio Particular Convento ubicado en la Parroquia Convento del Cantón Chone en la Provincia de Manabí se pudo observar que el Rector del Colegio es una persona muy abierta a todo tipo de cambio y desarrollo que se proponga, Del análisis de su administración y función se ve una actitud transparente porque la apertura y facilidades que brindo para realizar la investigación, permitiendo el acceso directo a la información que se necesito para hacer el estudio en todo momento estuvo accesible, por el contrario los Directivos de las Instituciones públicas de la Parroquia, no permitieron hacer ningún tipo de estudio.

Los Directivos del Colegio Particular Mixto Convento, están al tanto de todo el funcionamiento de la Institución así como también cumplen con el papel de docentes de algunas materias. Para poder atender a todos los requerimientos se maneja con un horario especial para las diferentes situaciones. Uno de los días del estudio, el Director se encontraba en horario de atención a padres de familia, los horarios se cumplen de manera estricta; razón por la cual para poder hablar con el Director se tuvo que hacer una cita lo que refleja la organización y cumplimiento de las funciones.

Posteriormente a la reunión con el Director, se inicio la visita a las aulas en donde se pudo observar que:

Todavía utilizan el método tradicional y en varias ocasiones los estudiantes no respetaban su profesor y el mismo no podía tener control sobre su comportamiento.

La actitud de los estudiantes demostró que el respeto no existe ni entre alumnos menos aun ante un superior lo anterior mencionado se comprueba con los resultados de las encuestas a los docentes sobre el liderazgo de los docentes ligado a la búsqueda de la innovación siempre con una frecuencia del 90%

En las encuestas a los estudiantes se menciona el liderazgo conductual con porcentaje del 66.6 lo que demuestra que existe liderazgo por parte de los docentes reflejado a los estudiante lo que demuestra es que no existe un aprendizaje significativo en valores, se pudo observar la presencia de antivalores durante las horas de clase.

Se logro observar que en el contexto general existe mucho machismo en todo tipo de comportamiento justificado por las prácticas culturales heredadas de generación en generación.

Por el tamaño de la Institución y por los recursos disponibles, la mayoría del personal docente se dedica a impartir clases y a su vez tienen otras responsabilidades de carácter operativo y administrativo, es decir la licenciada profesora de matemáticas se encarga de abrir y atender el bar al momento del recreo, la licenciada profesora de inglés se hace cargo de la puerta y de registrar quien entra y verificar las citas con el Director, la profesora de sociales se encarga de la parte administrativa de la Institución y así todos se dividen roles para poder optimizar recursos por la falta de presupuesto. Por esta razón no existe un plan estratégico ni un plan administrativo en donde estén definidas las funciones de cada uno de los puestos que se necesita para realizar una gestión educativa eficaz. Esta manera de manejar el plantel se ha venido dando durante años por lo que los actores se han acostumbrado a esa manera de trabajar sin pensar que este tipo de desempeño laboral influye en la falta de organización y a la posibilidad que se aplique un programa de formación en valores.

Las personas que actualmente prestan sus servicios en el Colegio son las mismas con las que se inicio sus labores. Los docentes han tenido capacitación académica, mas no han tenido una formación en valores ni un plan de formación con el que puedan manejar de mejor manera el alumnado que se ve envuelto en cambios constantes de acuerdo a las exigencias de la sociedad por más tradicionalista o cerrada que esta sea.

La falta de respeto y cooperación, la burla, el machismo, y demás actitudes negativas del ser humano, demuestran que las personas no han sido formadas en valores para que la misión principal de todo docente y/o institución educativa de entregar la sociedad seres íntegros, críticos, competentes y con valores esenciales para que pueda desenvolverse de manera correcta y busque una convivencia en armonía en una sociedad consumista, materialista, competitiva, variable y exigente.

Los padres de familia al momento pagan una pensión de 20 dólares mensuales y con este valor el Colegio función y puede cubrir sus gastos sin obtener una utilidad financiera debido a que el restante o lo que se puede recolectar en cualquier actividad

extracurricular, se utiliza para la mejora de la infraestructura del plantel y para la compra de equipos que se necesitan para poder ofrecer una educación acorde con la demanda actual.

La encuesta a los padres de familia se diseño en relación al interés establecido por una educación de calidad que les ofrece el Colegio Particular Convento, la crítica situación económica a causa da separación de los estudiantes, se pudo observar que con la nueva ley de educación en la que todas las personas tienen derecho a la misma y con todo lo que el Gobierno al momento está implementando en las instituciones públicas para mejorar la educación y para poder cumplir con la ley (uniformes, útiles, refrigerios de manera gratuita) la población de la Parroquia prefiere cambiar a sus hijos a estos planteles solamente porque la educación de sus hijos no implicaría un aumento en el costo del ingreso familiar, por esta razón, el Colegio Particular Convento ofrece una educación diferente, técnica basada en el constructivismo y a la vez uno de sus objetivos principales para el próximo año es tener una formación en valores para fortalecer las relaciones personales de acuerdo a la cultura, el pensamiento para permitir competitividad en todo contexto local, regional y mundial.

En el Colegio Particular Convento en lo referente a la planificación educativa cuenta con material de planificación, Reingeniería de procesos. Plan operativo anual. Con un porcentaje del 100% Para realizar un plan estratégico en relación a la gestión educativa se necesita de muchos recursos tales como tiempo, personal, equipo, mobiliario, papelería, insumos, etc. es muy difícil implementar de la noche a la mañana un plan para que cambie la gestión educativa y esta pueda ser manejada siguiendo todos sus parámetros, sobre todo porque el recurso principal para poder ejecutar el plan sería el recurso económico que al momento no se lo puede generar para poderlo invertir en una mejora en cuanto a la administración si la manera como se manejan hasta el día de hoy ha permitido que el plantel siga funcionando.

Lo que sí se puede realizar sin tener que invertir dinero es un proyecto de valores tipo talleres para toda la comunidad educativa en donde sin pretender cambiar una cultura representativa, una manera de ser y de actuar de un lugar pequeño en donde las reglas de convivencia y los patrones de comportamiento se han venido heredando desde las

primeras generaciones que se asentaron en el lugar se pueda enseñar y sobre todo motivar a sus habitantes para que la correcta aplicación de los valores sean parte de su diario vivir, dirigido a través de los estudiantes a sus padres así como también a la comunidad en general.

Los talleres serian impartidos por docentes o profesionales voluntarios o a su vez por fundaciones que realizan este tipo de actividades para toda la comunidad educativa del Colegio Particular Mixto Convento, con esto todos podrán compartir experiencias y aprender lo importante que es llevar una vida en valores para poder sacar provecho a todas las oportunidades que se vayan presentando a lo largo de sus vidas en este mundo que va cambiando a una velocidad inimaginable. Lo que se pretende es mejorar las relaciones humanas, familiares, sociales entre toda la comunidad con la implementación de estos talleres en los cuales no solo se va a impartir el conocimiento de lo que es cada valor y la importancia del mismo sino que se va a dar la oportunidad de practicar en las actividades diarias para que luego estas experiencias de vida sean compartidas y vivenciadas con la demás gente de la Parroquial. La mejor manera de iniciar con el cambio es cambiando el pensamiento de una comunidad que está dispuesta a tener una mejora para poder competir y poder salir adelante fuera de su entorno.

Las raíces de las personas, sus costumbres, cultura y demás rasgos de la personalidad que ya son parte de ellas nunca se podrán cambiar pero si se puede adaptar a una nueva sociedad en un lugar en un entorno diferente.

Las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos, determinando la necesidad de implementar un plan estratégico, en el mismo que se diseñe una estructura institucional para de esta manera ofertar un mejor servicio educativo, centrándose En las encuestas se refleja que en la resolución de conflictos y promover soluciones pertinentes y oportunas en el tiempo se delegan la toma de decisiones a un grupo de colaboradores, la encuesta refleja una repuesta afirmativa que representa el 100% la misma que no se ve resultados en la práctica así por ejemplo en el momento del recreo los alumnos salieron al patio de manera desordenada, utilizando un vocabulario inadecuado entre ellos (mujeres y hombres) y demostrando la falta de respeto y “confianza” con sus superiores. La manera

en la que llevaban sus uniformes también dejaba mucho que decir de su forma de ser y la falta de formación que existe en el entorno,

La administración de los directivos del Centro educativo promueve siempre la excelencia académica, del desarrollo promocional, capacitación continúa de los docentes, trabajo en equipo, participación de los padres de familia lo que representa el 100% en lo relacionado a delegación de autoridad a los grupos de decisión los criterios están divididos en siempre y a veces lo que representa el 50% Los padres de familia no tienen mucha participación en el Colegio, de hecho solamente el 20% de los padres acuden a reuniones o asambleas que realiza el Colegio para hablar de sus hijos o de alguna situación de mejora o de algún inconveniente. También es importante decir que las madres tienen un mayor porcentaje de asistencia a todas las actividades del Colegio. Lamentablemente son muy pocas las familias organizadas de acuerdo a las parámetros de la sociedad, la mayoría son familias disfuncionales, la mayoría de las familias viven en unión libre lo que incrementa el machismo.

Las habilidades de liderazgo requeridas para dirigir una institución son consideradas, innatas, se adquieren por la experiencia siempre con un porcentaje del 100% se logra estudiando teorías sobre el liderazgo 50% siempre y 50% a veces, los estudios y la capacitación a veces permiten alcanzar el liderazgo en un 100% El Colegio no tiene actividades extracurriculares por la falta de recursos como espacio físico, (en la tarde funciona la primaria), dinero o docentes y tampoco ha sido de interés para los padres de familia ya que la mayoría de alumnos tienen obligaciones con las que tienen que cumplir en las casas, fincas o negocios familiares, así como también reuniones sociales en el parque central o en villas con amigos, vecinos, familiares en donde se juega naipes y se toma licor (esta actividad solamente la realizan los hombres a cualquier edad). La mujer se queda encargada de la casa y del negocio. Para recaudar fondos se realiza cualquier actividad a favor del Colegio se organizan bingos, bailes, programas especiales en donde si participan los padres de familia y asiste la mayoría de sus habitantes, se ha dejado de lado el desarrollo del liderazgo en los estudiantes.

Los departamentos didácticos de la Institución siempre se encargan de organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia, elaboración de proyectos, programación didáctica, actualización de la metodología, promover la investigación

educativa, colaboración con el departamento de Orientación, los departamentos formulan propuestas con una frecuencia del 100%. A veces elaboran memoria periódica, elaboran programación didáctica de las asignaturas con un porcentaje del 100%. Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología siempre 50% a veces 50%. Se detecta una ausencia total de capacitación permanente tanto académicamente como en valores y administración educativa.

Los valores son el eje transversal de la formación integral del estudiante siempre 90%. Las encuestas tienen un resultado favorable en la práctica lo se reflejan los mismos pues existe una desorganización total y una falta de respeto, solidaridad, tolerancia entre otros, en la visita realizada al Colegio Particular Convento fue muy notorio la ausencia en la práctica de valores, existe mucha resistencia en compañeros y directivos a nuevos métodos de enseñanza lo que impide una actualización y mejora en la tarea educativa y formativa.

Los estudiantes se sienten integrados en la escuela. Los padres de familia así como los estudiantes se sienten contentos en el Colegio debido a que el hecho de pertenecer a un Colegio privado ya otorgan un nivel de prestigio en la sociedad. El nivel de educación en cuanto al currículo es muy bueno, cubre con todas las exigencias del Ministerio y se la planificación con los parámetros establecidos en la actualización y fortalecimiento curricular de la educación general básica y de bachillerato.

Por todo lo mencionado anteriormente se ve la necesidad de implementar un programa en liderazgo y práctica de valores.

El tema de la educación en valores, en nuestro mundo contemporáneo, es uno de los retos y las tareas más complejas a las que hoy se enfrenta dentro del quehacer pedagógico. Se considera complejo sobre todo, porque se trata de educar en valores que con frecuencia no se reflejan en la realidad social en la que se vive y en la que se desarrolla la experiencia, y las percepciones de los estudiantes. Se trata de educar en valores en unos momentos de incertidumbre y de desasosiego, ante lo que podríamos calificar como una situación social de desconcierto en la que se manifiestan índices preocupantes de un cierto vacío moral.

Ante estos cambios en la sociedad, se invitan a los profesores del Colegio Particular Convento a una reflexión profunda sobre las estrategias educativas que permitan la formación total e integral del estudiante es necesario que los valores se conciben como referentes, pautas o abstracciones que orienté el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona en un sentido integrador en la sociedad.

La oferta educativa del Colegio Particular Convento es muy buena, sin embargo es necesario incrementar el ofrecimiento de una educación integradora en valores, resulta de vital importancia el incluir el saber de conocimientos académicos con las vivencias afectivas para integrarlas en el diario vivir, en otra palabras, no solo es necesario poseer conocimientos y habilidades es saber aplicarlos en forma adecuada, oportuna y responsable, para de esta manera lograr un cambio en el comportamiento humano que en los últimos tiempos vemos los avances tecnológicos y la pérdida continua de valores lo que ha permitido la degradación de la especie humana, lo cual conlleva a la pérdida total de principios que rigen las sociedades contemporáneas.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

6.1. CONCLUSIONES

- El trabajo de investigación que se realizó en el Colegio Particular Convento ubicado en la Parroquia Convento del Cantón Chone en la Provincia de Manabí permite tener una visión clara de la situación real de la educación privada en una Parroquia en donde la cultura de sus habitantes sigue su curso de acuerdo a sus raíces y/o a las costumbres y tradiciones que se han heredado de generaciones pasadas. En las tardes y noches en las que se realizó una investigación de campo del comportamiento de la comunidad se observó que los varones a muy temprana edad en la tarde se reúnen por el parque principal consumiendo alcohol y concentrándose en grupos. Por otro lado se logró conversar con una adolescente que tenía que estar en casa cuidando de sus hermanos y ayudándole en los quehaceres de la casa a su mamá. Con esta breve reseña de lo que ocurre a diario se confirma que en la cultura del lugar prevalece el machismo, el conformismo lo que da lugar a que los jóvenes inicien con vicios que luego se convierten en grandes problemas para la sociedad. Muchas de las familias que habitan en Convento tienen parcelas en donde siembran frutos de autoconsumo y también viven de la crianza de animales como gallinas, cerdos, vacas. Todo esto facilita al hombre y a la mujer a que se quede en un mismo lugar trabajando en la tierra sin dar la importancia que tiene el tener una buena educación académica y una buena formación en valores que una persona necesita para salir adelante y ser útil en la sociedad actual de cualquier lugar del mundo.
- Luego del estudio y de los análisis de los resultados de la investigación del Colegio Particular Mixto Convento en sí, Los Directivos y dueños del plantel, al ser educadores han tenido ciertas falencias en cuanto al manejo administrativo y gerencial del Colegio. Si bien es cierto cumplen con todas las exigencias del Ministerio de Educación del Ecuador y con todos los permisos necesarios, su manejo interno no tiene un plan administrativo ni una estructura gerencial en donde se pueda identificar las diferentes áreas de la administración y peor aun aplicar una gerencia educativa con un plan estratégico adecuado que pueda servir para tener un mejor control y una mayor eficiencia en todas las tareas administrativas. La información que confirma la situación

de manejo administrativo, es la que se observo al momento que en las encuestas y entrevistas los mismos docentes tenían como parte de sus funciones el manejo de la secretaria, colecturía, portería, bar y demás tareas anexas a la docencia.

- Académicamente en el Colegio Particular Convento, se observa que el método para la enseñanza – aprendizaje sigue siendo el tradicional pese a que sus Directivos y personal docente se encuentran trabajando en la implementación de la metodología constructivista. Esta transición para toda la comunidad educativa es de gran impacto ya que la mayoría de sus integrantes no están abiertos a los cambios y es una de las razones por las cuales los estudiantes no tienen un comportamiento óptimo dentro y fuera del Plantel con respecto a su educación y formación.
- Una de las falencias más notables que se observa en el estudio y análisis de los resultados se radicaron en la falta de formación de valores debido a la falta de respeto que tienen los estudiantes hacia los docentes y directivos y se llega a la conclusión que su actitud es inadecuada por la falta de motivación en cuanto al éxito y a la importancia de la educación en el presente y a la vez desconocen la situación real del mundo actual. .
- Es lógico que cambiar la cultura de un lugar es casi imposible, sin embargo lo que sí se puede hacer es iniciar a integrar valores en la formación de los niños y jóvenes del lugar para que en un futuro sean ellos los que puedan liderar un cambio para el bien del país y del mundo en general
- Al finalizar el trabajo de investigación, estudio y análisis, los resultados sirvieron para detectar una falencia abismal en la formación en valores del estudiante debido a muchos factores los cuales el 50% pueden ser modificables y moldeables siempre y cuando se realice a conciencia un proyecto real, ejecutable y medible para poder conseguir que el comportamiento de la persona sea mejor y a la vez se logre que el estudiante se prepare para un futuro comprometedor.
- Debido a que El Colegio ha venido manejando una gerencia educativa deficiente (si se la compara con todos los procesos que esta involucra para conseguir la eficiencia) es recomendable diseñar un proyecto educativo institucional también conocido como (PEI) el mismo que es un instrumento de planificación estratégica a mediano y largo

plazo en el que se incluya principalmente la misión, visión, valores, objetivos estratégicos y propuesta de gestión para lograr la reestructuración del Colegio Particular Convento, sin embargo esta carencia no es lo que afecta directamente a la labor educativa razón por la cual, al momento la propuesta de mejora de este trabajo no se enfoca sobre este particular.

- Es importante y urgente iniciar con la creación y ejecución de un proyecto de formación en valores para que la actitud de las personas de la comunidad educativa del Colegio Particular Mixto Convento, tomen conciencia y empiecen a entender la importancia que cada uno de los valores tiene y de esa manera formen parte de su conducta en el diario vivir.

6.2. RECOMENDACIONES

- Se recomienda y se propone poner en marcha la propuesta de este trabajo de la realización de un taller teórico- práctico para directivos, docentes, estudiantes y padres de familia sobre el fortalecimiento y transversalización de valores en el Colegio Particular Convento de la provincia de Manabí cantón Chone. Cada tema tiene una práctica y una evaluación para poder medir la efectividad y la trascendencia del mismo en las personas involucradas.
- Para que el seminario no quede en las aulas ni en las practicas del momento es recomendable continuar con la formación de valores y la aplicación de los mismos mediante campañas, eventos, charlas, y proyectos que diseñen los mismos estudiantes, docentes o padres de familia para que pueda participar todos los habitantes de la Parroquia y se empiece a ser uso de los valores necesarios en la convivencia pacífica y tolerante.

7. PROPUESTA DE MEJORA

7.1. TITULO DE LA PROPUESTA

Seminario taller dirigido a los /as Directivos Docentes y Estudiantes sobre el fortalecimiento de valores del Colegio Particular Convento de la provincia de Manabí cantón Chone.

7.2. JUSTIFICACIÓN

Considerando que los seres humanos se desarrollan en determinadas etapas con características específicas e influencia de diversos factores individuales, sociales, económicos y culturales, razones por las cuales es difícil precisar el comportamiento humano

Se realiza un breve análisis del comportamiento humano utilizando los conceptos básicos de la filosofía, psicología y sociología ya que estas están muy vinculadas al desarrollo personal de una persona y enfocan su campo de acción. Se necesita orientar el comportamiento humano de acuerdo a la situación actual, su crecimiento espiritual como persona de acuerdo a todo lo que exige la sociedad es decir un análisis en donde se estudien y se comparen los conflictos entre el ser y el deber ser y del saber hacer y el hacer. De igual manera, los conceptos teóricos y científicos hablan de la complejidad del carácter multilateral, sistemático que aportan a la confusión en cuanto a su existencia.

La comprensión de ¿qué son los valores?, ha sido objeto de reflexión y polémica por los más relevantes filósofos hasta la actualidad. El objetivismo y el subjetivismo como corrientes axiológicas son expresión de ello, manifiesto en “si el hombre crea el valor o lo descubre” (Guerrilla, 1994; 31). “El valor como el poliedro posee múltiples caras y puede contemplarse desde variados ángulos y visiones, desde una posición metafísica, los valores son objetivos: valen por sí mismos; desde una visión psicológica, los valores son subjetivos: valen si el sujeto dice que valen; y desde el aspecto sociológico, los valores son circunstanciales: valen según el momento histórico y la situación física en que surgen”

(Guerrilla, 1994, 32). Por supuesto que con ello no se puede concordar, es necesario integrar todas las posiciones científicas en una concepción única y coherente, puesto en cada uno existe una verdad.

En referencia al estudio realizado, en el Colegio Particular Mixto Convento, los resultados reflejan que no existe una estructura organizacional en donde los directivos y docentes no tienen sus funciones definidas por lo que el trato con los estudiantes se vuelve inadecuado.

La falta de interés por parte de los padres de familia en el desempeño académico y comportamiento del estudiante en las aulas y fuera de ellas y por último la falta de respeto que tienen los estudiantes hacia los directivos, docentes, padres de familia y compañeros así como también la incapacidad del docente para manejar y controlar grupos de alumnos irrespetuosos, con actitudes inapropiadas, burlas y demás antivalores refleja que existe una ausencia total en la práctica de valores considerando que la Institución tiene los valores como eje transversal en la formación integral de los estudiantes.

El tema de la educación en valores, en el mundo contemporáneo, es uno de los retos y las tareas más complejas a las que hoy nos enfrentamos dentro del que hacer pedagógico. Complejo sobre todo, porque se trata de educar en valores que con frecuencia no se reflejan en la realidad social en la que vivimos y en la que se desarrolla la experiencia, y las percepciones de los estudiantes. Se trata de educar en valores en unos momentos de incertidumbre y de desasosiego, ante lo que podríamos calificar como una situación social de desconcierto en la que se manifiestan índices preocupantes de un cierto vacío moral.

Es prioritario que los valores se conciban como referentes, pautas o abstracciones que orienté el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona.

Actualmente se ha podido palpar la deficiencia de la educación en valores ya que muchos de los jóvenes carecen de identidad al no tener sentido de pertenencia por lo que no

saben en qué creer, no tienen un conocimiento de la importancia de ser parte de proyectos comunitarios en desarrollo de su entorno sembrando mucha incertidumbre en cuanto a lo que viene, causando daño en su vida afectiva, sentimental y laboral en el futuro.

En base a la investigación se pudo observar que las muestras de estudio están en los valores que antes tenían tanta importancia en la sociedad se han ido perdiendo debido a nuevas tendencias culturales y socio-económicas y también por lo que ahora los valores agrupan muchas cualidades o actitudes de las personas que no necesariamente forman parte del grupo de valores que son los que han hecho que se valore al ser humano su entorno.

Por lo se ha mencionado con anterioridad, y por los resultados obtenidos luego de realizar la investigación, se justifica la elaboración del Proyecto tomando en cuenta que la formación es parte de la educación y que al complementarse de manera correcta logran que las personas educadas se formen para poder convertirse en un aporte para la sociedad.

7.3. Objetivos

7.3.1. Objetivo General

Inculcar en directivos, docentes, padres de familia y estudiantes una formación en valores con la creación, planificación y ejecución de un seminario-taller en las instalaciones del Colegio Particular Mixto Convento de la Provincia de Manabí.

7.3.2. Objetivos Específicos

- Instruir a la comunidad educativa en el tema de valores utilizando conceptos, teoría, conocimientos especiales, análisis de casos, trabajo en equipo, tareas, investigaciones, dinámicas y experiencias.
- Dividir en instancias a la comunidad educativa para poder planificar temas y actividades de los talleres de acuerdo al grupo a ser capacitado.
- Motivar a toda la comunidad educativa para que asista al seminario – taller y/o a su vez establecer con el Colegio un convenio o acuerdo para que se le pueda incluir al seminario-taller como parte de una materia optativa o pueda obtener una calificación extra para el estudiante.
- Realizar el seminario-taller en un año escolar, por trimestres los días establecidos en el cronograma de la planificación general.

7.4. Actividades

Seminario taller dirigido a los /as Directivos, Docentes, Padres de Familia y Estudiantes sobre el fortalecimiento de valores en el Colegio Particular Mixto Convento

Cuadro N. 1

Información General del Seminario-Taller

| | |
|-----------------|--|
| TEMA EN GENERAL | Seminario-Taller sobre el fortalecimiento de valores |
| DICTADO POR | Personal Docente de varias instituciones educativas del país. |
| DIRIGIDO A | La Comunidad educativa del Colegio Particular Mixto Convento |
| LUGAR | Instalaciones del Colegio Particular Mixto Convento en el Cantón Chone, Parroquia Convento en la Provincia de Manabí |
| FECHAS | Marzo, Junio, Noviembre (2013) Los días exactos están por definirse de acuerdo a la planificación anual del Colegio. |
| BLOQUE 1 | Que son los valores? - Directivos y Docentes Educación en valores – Directivos y Docentes |
| BLOQUE 2 | Como educar en valores – Padres de familia |
| BLOQUE 3 | Importancia de los valores – Estudiantes |

Elaborado por: Cristina Álvarez

El seminario-taller se lo dictara durante todo un año escolar en un bloque por trimestre y estarán dirigidos a las diferentes estancias del Colegio. Los primeros participantes serán los directivos y docentes para que sean ellos quienes colaboren en los demás talleres y realicen el seguimiento adecuado de todo lo aprendido y asimilado en los talleres. Un taller está dirigido solamente para los padres de familia y uno a los estudiantes de toda la comunidad educativa del Colegio Particular Mixto Convento. El seminario taller incluye actividades para un máximo de 20 personas, por lo que se plantea realizar el mismo las veces que sean necesarias para poder capacitar a toda la comunidad educativa interesada. La para un determinado número de personas (20) Debido al gran número de participantes, los seminarios se dictaran las veces que sean necesarias.

Se utiliza el constructivismo ya que con la teoría los participantes tendrán que hacer varias actividades relacionadas al tema expuesto.

Todos los bloques (días) incluyen refrigerios de 20 minutos a media mañana y a media tarde y un almuerzo de 60 minutos

PLANIFICACIÓN POR BLOQUES

BLOQUE 1: Que son los valores? – Educación en valores

DIRIGIDO A: Directivos y Docentes

OBJETIVO: Lograr que todo el personal docente pueda impartir una educación-formación en valores mediante la teoría y la aplicación de cada uno de ellos en el aula.

| ANTICIPACION | TEMA ESPECIFICO | HORAS | TAREAS DE APRENDIZAJE | RECURSOS MATERIALES | INDICADORES DE EVALUACION |
|------------------------------------|---|-------|---|---|---|
| 1. Presentación del equipo a cargo | <p>Biografías de los expositores y funciones de las personas a cargo del seminario. Cronograma, instrucciones.</p> <p>La función y vocación del docente.</p> <p>Presentación con fotos (sin sonido) de la situación de la juventud en el mundo.</p> | 5 | <p>Todo el equipo planificador se presenta y explica cual es su función en el seminario y se pone a las ordenes de los participantes.</p> <p>La persona encargada de modelar el seminario, presenta a los expositores y da por inaugurado el seminario</p> <p>Una persona motivadora abre el seminario, con una presentación en power point con el tema "La función y vocación del docente" con la participación de todo el personal.</p> <p>Exposición de fotos alarmantes de la juventud en el mundo. El personal docente tendrá 5 minutos para poder sacar conclusiones.</p> <p>Para entrar ya en la explicación teórica del tema, se entrega a cada uno de los participantes un post it para que escriba una de las conclusiones de su lista. En la parte posterior un papelografo titulado "realidad actual" estará expuesto para que todos los participantes se acerquen a pegar su conclusión leyéndola en voz alta. Se inicia una discusión de 5 minutos entre todos los presentes y se abre la presentación de power point con la gran interrogante "Que son los valores?"</p> | <p>Biografías de expositores</p> <p>Programa, instrucciones</p> <p>Block de notas, esferos y carpetas</p> <p>Computadora, infocus, puntero, power point</p> | <p>Grado de aceptación y motivación de los participantes</p> <p>Participacion de la audiencia</p> <p>Preguntas y respuestas</p> |

| | | | | | |
|--|---|--|---|--|---------------------|
| <p>2. Mensaje motivacional de bienvenida</p> | <p>Concepto de valores Formación en valores</p> | | <p>Entregar a todos los participantes el caso. En grupos de 3 personas leen el caso, analizar, identifican el valor y realizan un plan de clase para poder transmitir el valor con el caso. La clase demostrativa tendrá una duración de 15 minutos.</p> <p>Se exponen 2 papelografos titulados SERVICIO y otro titulado APRENDI QUE para que en los post its los participantes pongan sus ideas.</p> <p>Los participantes tendrán 10 minutos para poder leer todos los comentarios de los 3 papelografos y luego se realiza una conversación-discusión para poder establecer actividades para hacer un seguimiento a lo aprendido.</p> | <p>Pizarra, papelografo, post its, marcadores, computadora, infocus, power point, puntero, microfono</p> | <p>Conclusiones</p> |
|--|---|--|---|--|---------------------|

| | | | | | |
|---------------------------------------|--|--|--|--|---|
| <p>Introducción al tema</p> | <p>La familia de Ariana</p> | | | <p>Fotocopias del caso, papelografos, marcadores, colores, revistas para recortar, material didáctico, pizarra</p> | |
| <p>Analisis y exposición de caso</p> | <p>Comentarios de las exposiciones Ronda de preguntas y respuestas</p> | | | <p>Papelografos, marcadores, post its, esferos</p> | <p>Trabajo en equipo Identificación del valor (servicio) Plan de clase Transmitir la clase</p> |
| <p>Conclusiones y recomendaciones</p> | | | | | <p>Comprensión de la teoría expuesta Elaboración de un plan de clase aplicado a valores. Comentarios positivos, negativos Ideas para poder hacer seguimiento.</p> |

7.4.1. CONTENIDO TEÓRICO – BLOQUE 1

QUE SON LOS VALORES?

Los valores son creencias profundas de los seres humanos que determinan su manera de ser cuyo objetivo principal es orientar la conducta en las actividades del día a día

Los valores son pues el resultado de una comprensión y, mucho menos de una información positiva ni tampoco de actitudes conducidas sin significación propia para el sujeto. Es algo más complejo y multilateral pues se trata de la relación entre la realidad objetiva y los componentes de la personalidad, lo que se expresa a través de conductas y comportamientos, por lo tanto, sólo se puede educar en valores a través de conocimientos, habilidades de valoración, reflexión en la actividad práctica con un significado asumido. Se trata de alcanzar comportamientos como resultado de aprendizajes conscientes y significativos en lo racional y lo emocional.

INTRODUCCIÓN A LA EDUCACIÓN EN VALORES

La educación en valores es fundamental en la formación integral de los seres humanos, los mismos que permitirán una convivencia pacífica dejando de lado la tecnificación, que a lo único que conlleva es la pérdida de la esencia humana, la práctica de valores permite decidir en las acciones correctas, las personas son valiosas de acuerdo a los valores en los que cree, los individuos vale lo que valen sus valores y la manera como los ejecuta

Los valores son manuales que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarse como personas. Son reconocimientos fundamentales que ayudan a preferir, valorar y elegir unas cosas en lugar de otras, así saber cómo actúan correctamente en circunstancias determinadas para de esta manera vivía a plenitud.

Nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o

colectivos. Reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes.

Entender el valor como la significación socialmente positiva (Fabelo, 1989) es verlo contribuir al proceso social, al desarrollo humano. Esto quiere decir, que la significación socialmente positiva del valor está dado por el grado en que éste exprese realmente un redimensionamiento del hombre, de las relaciones en que vive, y no de sujetos aislados, grupos o clases sociales particulares. Esta objetividad del valor trasciende los intereses particulares, para ubicar en el centro al hombre como género. Pero ello no es suficiente, pues su objetividad depende de la subjetividad y su carácter social, de la individualidad, y viceversa, quiere decir, que en el centro de la comprensión de los valores están las relaciones entre lo objetivo y lo subjetivo y entre lo individual y lo social.

- Muchos de los intentos y experimentos por lograr una pedagogía que eduque en valores (entendido el término como educar subrayando los valores, infeccionándolos dentro de las acciones formativas), pueden fracasar cuando no se tiene claridad de lo antes expuesto, ya que podría desvirtuarse el objetivo de la propia educación, ejemplo de ello: Cuando se piensa que explicando hechos históricos y actuales de la realidad, o incorporando nuevas asignaturas por sí sólo, su conocimiento produce valores o cambios en la conducta y personalidad del sujeto, es decir, que sólo mediante saberes se forman y desarrollan los valores.
- Cuando se buscan comportamientos en hechos aislados, como participación en actividades orientadas, sin objetivos bien definidos, ni comprendidos y asumidos por el sujeto tanto en lo racional como en lo emocional.
- Cuando se piensa que formar y desarrollar valores sigue las mismas reglas del aprendizaje de conocimientos y habilidades.
- Cuando se considera que no es necesario incorporarlos como un componente de la labor educativa de manera explícita e intencional en el proceso de formación, pues ellos se forman y desarrollan automáticamente a través de la correcta relación alumno-profesor

El fenómeno de cómo desarrollar y formar valores es un proceso de enculturación (Aguirre, 1995; 498), que dura toda la vida, en el que inciden los cambios sociales que se producen y que provocan transformaciones en las interrelaciones humanas, en las percepciones, y en las condiciones materiales y naturales de vida, es decir, en la calidad y sentido de la vida. Los valores son razones y afectos de la propia vida humana la que no se aísla de la relación de lo material y lo espiritual y, entre lo social y lo individual.

- El ser humano esta es un ser comunicativo, con necesidades materiales y espirituales y que al satisfacer esas necesidades se convierten en valores
- Los valores se identifican con cualquier objeto material o espiritual o sea, productos tangibles, cualidades de la personalidad, concepciones, sentimientos que al satisfacer una necesidad humana, son interiorizados y aprehendidos a través de su propia experiencia vital, esto da un sentido personal a las significaciones del mundo exterior a él.
- Cada ser humano interioriza aquello que satisface sus necesidades personales y, sobre esta base posee intereses (los intereses son las necesidades hechas conciencia), forma convicciones, precisa sus aspiraciones futuras y llega a analizar las posibilidades que tiene de alcanzarlas: así se manifiestan los valores.
- Dirigen y orientan las acciones humanas de forma consciente y a la vez, como proceso individual, permite diferenciar a unos hombres de otros como entes únicos e irrepetibles. Dos personas pueden realizar una misma actividad y estar impulsados por valores diferentes. De ahí que se afirme que son significados subjetivos que poseen un fuerte componente individual. Por ejemplo: dos estudiantes pueden realizar esfuerzos similares por asimilar los contenidos necesarios para ser un buen profesional, pero uno puede hacerlo porque se siente identificado con la profesión, aprecia su función social y otro porque esa profesión puede darle beneficios económicos, prestigio social y otras ventajas.
- Los valores se forman en el proceso de socialización bajo la influencia de diversos factores (familia, escuela, medios masivos de comunicación, organizaciones políticas, sociales, religiosas, etc.)
- No son inmutables ni absolutos, su contenido puede modificarse por circunstancias cambiantes y pueden expresarse de manera diferente en condiciones concretas también diferentes.

Es impreciso y absurdo hablar de una Pedagogía de los valores como algo independiente dado que el valor es parte del contenido y éste es uno de los componentes de la didáctica, pero sí es necesario comprender las particularidades de la formación y el desarrollo de los valores y sus relaciones en el proceso docente-educativo.

Integrar los valores al aprendizaje de manera intencionada y consciente significa no sólo pensar en el contenido como conocimientos y habilidades, sino en la relación que ellos poseen con los valores. El conocimiento posee un contenido valorativo y el valor un significado en la realidad, el que debe saberse interpretar y comprender adecuadamente a través de la cultura y por lo tanto del conocimiento científico y cotidiano, en ese sentido el valor también es conocimiento, pero es algo más, es sentimiento y afectividad en el individuo. Así el aprendizaje de un conocimiento matemático, físico o profesional debe ser tratado en todas sus dimensiones: histórica, política, moral, etc., es decir subrayando la intencionalidad hacia la sociedad, donde se exprese la relación ciencia, tecnología, sociedad, y estén presentes los análisis cualitativos, los enfoques de procesos y la motivación. Del mismo modo que es posible tratar un valor desde el contenido, también lo es desde el saber hacer de éste (la habilidad y la capacidad). Visto así el proceso de enseñanza-aprendizaje adquiere un nuevo contenido por su carácter integral.

La reflexión del profesor sobre el valor educativo de las acciones en el proceso significa de igual modo intencional y valorar el método de aprendizaje no como simple procedimiento sino pensar en la comunicación, las relaciones interpersonales, es analizar el componente socio humanista de la ciencia que se enseña y de cómo hacerlo, lo que representa brindar un enfoque integral, holístico, complejo y dialéctico al aprendizaje, es reconocer que no existen “dos culturas” separadas, sino reflexionar sobre la totalidad de ésta, en su historia, en sus contradicciones, en su actualidad, en sus métodos, en sus consecuencias e impactos y, por supuesto en su ética. Se trata de reflexionar en el valor de la Educación.

Los caminos y vías no pueden justificar los fines, es evidente que un buen uso del diálogo, de los métodos participativos, del ejemplo del profesor, son condiciones

necesarias para una adecuada labor de formación, pero también son condiciones, la precisión en el diseño curricular de las intenciones a través del análisis del contenido, los objetivos propuestos, etc., es decir, tener claro los fines que se proyectan en lo educativo y diseñar la realización del proceso de formación. La formación socio-humanista tiene su propia significación y lógica y, de lo que se trata es de incorporarla como parte del sistema educativo, no separarla de la realidad a que se enfrenta el estudiante como aprendizaje, y en este sentido, el profesor debe prepararse y dirigir el proceso en esa dirección, intención que no depende de la casualidad ni de los criterios particulares de éste, sino de todo el proceso de formación, y de la necesidad que lleva implícita como exigencia de la sociedad.

Alrededor de la educación en valores está la idea de negar la necesidad de una pedagogía propia de los valores, puesto que consideran que los valores están siempre presentes en el proceso de formación, siendo suficiente una buena relación alumno-profesor, el ejemplo de éste, la comunicación eficaz, etc. Es cierto que el proceso de enseñanza-aprendizaje siempre forma y desarrolla valores, el asunto a reflexionar está: ¿en qué valores se quiere incidir en el proceso, para qué, y cómo? La dificultad consiste entonces en eliminar el llamado “currículo oculto” o “contenido oculto”, la cuestión radica en la necesidad de explicitar, sistematizar e interiorizar en el proceso de enseñanza-aprendizaje, “lo educativo”, que por supuesto integra el proceso formativo. Entre las razones para desarrollar una Pedagogía de la Educación en Valores están:

Intencional: Encaminar el proceso docente-educativo hacia el modelo ideal de formación. Desarrollar el vínculo con la realidad a través de lo socialmente significativo de ésta en el proceso docente-educativo, dando sentido a la formación socio-humanista. Determinar estrategias didácticas que involucren a los sujetos del proceso en una actividad consciente, protagónica y comprometida.

Explicitar: Eliminar el currículo oculto, precisando la cualidad orientadora del proceso docente-educativo. Connotar lo socialmente significativo de la realidad hacia el redimensionamiento humano en todos los componentes del proceso, identificando el modelo educativo a alcanzar con la eficacia del proceso. Precisar los contenidos de los sistemas de valores a formar y desarrollar según la aspiración social.

Particularizar: Integrar las particularidades de la formación y el desarrollo de los valores a la didáctica del proceso de formación (conocer las particularidades del sujeto y sus relaciones, y evaluar las condiciones para llevar a cabo el proceso). Enriquecer la didáctica del saber y del saber hacer; del contenido y del método, etc., así como apoyarse en ellas.

Visto de otro modo, es la reflexión del profesor sobre el valor educativo de sus acciones en el proceso, de sus intenciones, de lo valorativo en los contenidos, del valor del método, etc. lo que implica establecer prioridades. “la justificación de los contenidos debe basarse, no sólo en criterios disciplinares, derivados del lugar que esos contenidos ocupan en la estructura de esa disciplina, sino también en las metas educativas fijadas para esa materia en esa etapa (Pozo,1998: 46).

Los caminos y las vías no pueden justificar los fines, es evidente que un buen uso del diálogo, de los métodos participativos, del ejemplo del profesor son condición necesaria para una adecuada labor de formación, pero, es condición también necesaria su precisión en el diseño curricular, en el análisis del contenido, en los objetivos propuestos, etc., es decir, tener claro los fines que se esperan en lo educativo. La formación socio-humanista tiene su propia significación y lógica y, de lo que se trata es de incorporarla como parte del sistema educativo, no separarla de la realidad a que se enfrenta el estudiante como aprendizaje, y en este sentido el profesor debe prepararse y dirigir el proceso en esa dirección, intención que no depende de la casualidad ni de los criterios particulares de éste, sino de todo el proceso de formación, y de la necesidad que lleva implícita por la sociedad.

Intencional izar los valores en el proceso de enseñanza-aprendizaje se refiere a:

- Determinar los sistemas de valores y sus contenidos en el diseño curricular.
- Precisar los principios didácticos que condicionan una manera específica de planificar, ejecutar y evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje, que influyen en un nuevo tratamiento de las relaciones de los componentes de la didáctica.

La dirección pedagógica no puede entenderse como una relación mecánica estímulo-reacción: se trata más bien de la sistematización de las influencias

educativas sobre la base del encargo social que persigue la formación de un modelo de hombre o mujer. (Viciado: 1999).

“La didáctica es la disciplina que explica los procesos de enseñanza-aprendizaje para proponer su realización consecuente con las finalidades educativas.” (Contreras, 1990; 19) Si se acepta dicha definición, entonces, intencionalizar y explicitar a través de la didáctica el proyecto educativo significa definir y profundizar en los valores y por tanto en lo educativo, haciendo que las finalidades educativas expresen el compromiso con la realidad.

Por tanto, la didáctica se desarrolla con una u otra intencionalidad, en dependencia de la práctica educativa que se quiera alcanzar, y del compromiso del profesor. Pero no basta con la claridad de la intencionalidad, sino hay que hacerla explícita y sistematizarla en la propia didáctica, de ahí que deban precisarse un conjunto de principios teórico-metodológicos, para dicha educación comprometida, valorativa, reflexiva y en valores, los que deben tenerse en cuenta en las diferentes estrategias a desplegar.

La educación en valores es un proceso sistémico, pluridimensional, intencional e integrado que garantiza la formación y el desarrollo de la personalidad consciente; se concreta a través de lo curricular, extracurricular y en toda la vida universitaria. La forma de organización es el proyecto educativo.

La personalidad es “un sistema de alto nivel de integración de funciones síquicas del individuo, un complejo de formaciones estructuradas sobre ciertos principios que funcionan dirigidos a un objetivo” (D’Angelo, 1996:1).

El objetivo constituye el sentido fundamental de la actividad del individuo, se expresa en el proyecto de vida que es “el conjunto de representaciones mentales sistematizadas sobre cuya base se configuran las actitudes y disposiciones teóricas del individuo, y que para ejercer una dirección auténtica de la personalidad, este modelo debe tomar una forma determinada en la actividad social del individuo y en las relaciones con las personas. Es decir, la característica directriz de este modelo ideal se expresa no sólo en lo que el individuo quiere ser, sino en su disposición real

y sus posibilidades internas y externas de lograrlo y de darle una forma precisa en el curso de su actividad” (D’Angelo, 1996:3).

Si se quiere incidir a través de la educación en la personalidad es necesario adentrarse en el porqué de los objetivos de la actividad, que lo hacen componer un proyecto de vida. Si la educación concibe el proyecto de vida no como un modelo ideal-individual solamente, sino que lo relaciona a su vez con un modelo real-social, entonces podrá acercarlo a su realización.

La educación en valores debe contribuir a que el proyecto de vida se convierta en “un modelo de vida sobre la base de aquellas orientaciones de la personalidad que definen el sentido fundamental de su vida, y que adquieren una forma concreta de acuerdo con la construcción de un sistema de actividades instrumentadas, las que se vinculan con las posibilidades del individuo y, de otro lado las posibilidades objetivas de la realidad externa para la ejecución de esas orientaciones de la personalidad” (D’Angelo, 1996:3).

La educación debe y puede incidir en el GAP que existe entre *lo que se quiere ser y se quiere hacer* y *lo que se puede ser y se puede hacer en cada momento de la vida o al menos es más factible, lo que al final es decisión del individuo*. La posibilidad de ayudar a adecuar estos dos aspectos, se halla en la comprensión de la relación entre lo individual y lo social en la personalidad, siendo éste uno de los objetivos fundamentales de la educación en valores.

La dinámica y la armonía de la personalidad desarrollada y adulta en una sociedad se hallan en el equilibrio que se alcance entre la satisfacción de los intereses y necesidades y de los deberes sociales. Por tanto deber ser conjugado lo que se quiere y lo que se puede y es objeto de la educación en valores.

La educación debe preparar al individuo para el logro en cada momento de la autorrealización, entendida ésta como: “la orientación de la personalidad que se dirige al desarrollo de las potencialidades, a la realización de valores e intereses fundamentales del individuo en la actividad social” (D’Angelo, 1996:4).

La educación puede ayudar a definir un proyecto de vida efectivo y eficaz, convirtiéndolo en un proyecto real, haciendo corresponder las posibilidades internas del individuo y las del entorno, mediante el desarrollo de los valores, la concepción del mundo, la capacidad de razonamiento, los conocimientos, la motivación y los intereses.

La educación en valores tiene como objetivo el alcance de una personalidad desarrollada o en desarrollo, la que se entiende, “al caracterizar a un individuo concreto donde el sistema de procesos y funciones que la forman se encuentran estructurados de manera armónica, en un proyecto de vida realista, donde predomina la autodirección consciente de los esfuerzos del individuo para lograr el desarrollo de sus potencialidades en forma creadora, así como su participación en la actividad social de acuerdo con valores de contenido progresista” (D’Angelo, 1996:4).

Educar en valores significa contribuir a la función integradora del individuo mediante la valoración de las contradicciones de la motivación, los intereses, etc.

La educación en valores debe coadyuvar a la tendencia interna de la personalidad a integrar y armonizar los factores internos y externos y a la autonomía de ésta, es decir, a la autorregulación sobre la base de fines conscientes, lo que está por supuesto, en interacción y en dependencia de la realidad social.

Los valores interiorizados conforman la esencia del modelo de representaciones personales, constituyen el contenido del sentido de vida, y de la concepción del mundo, permiten la comprensión, la interpretación y la valoración del sujeto y brindan la posibilidad de definir el proyecto de vida, integrado por objetivos y finalidades para la actividad social.

Los valores no se enseñan y aprenden de igual modo que los conocimientos y las habilidades, y la escuela no es la única institución que contribuye a la formación y desarrollo de éstos. Otra peculiaridad de la educación en valores es su carácter intencional, consciente y de voluntad, no sólo por parte del educador, sino también del educando, quien debe asumir dicha influencia a partir de su cultura, y estar

dispuesto al cambio. De ahí la importancia y la necesidad de conocer no sólo el modelo ideal de educación, sino las características del estudiante en cuanto a sus intereses, motivaciones, conocimientos, y actitudes, las que no están aisladas de las influencias del entorno ambiental. Una comprensión clara de los límites objetivos del entorno, del modelo a que aspira la sociedad y de la subjetividad del estudiante permite dirigir mejor las acciones educativas y dar un correcto significado al contenido de los valores a desarrollar.

Son tres las condiciones para la educación en valores:

Primera: conocer al estudiante en cuanto a: determinantes internas de la personalidad (intereses, valores, concepción del mundo, motivación, etc.); actitudes y proyecto de vida (lo que piensa, lo que desea, lo que dice y lo que hace).

Segunda: conocer el entorno ambiental para determinar el contexto de actuación (posibilidades de hacer).

Tercera: definir un modelo ideal de educación.

Incidencias de la educación en valores:

- Desarrolla la capacidad valorativa en el individuo y permite reflejar adecuadamente el sistema objetivo.
- Desarrolla la capacidad transformadora y participativa con significación positiva hacia la sociedad.
- Desarrolla la espiritualidad y la personalidad hacia la integralidad y el perfeccionamiento humano.
- Transforma lo oficialmente instituido a través de las normas morales, los sistemas educativos, el derecho, la política y la ideología.

Los valores no son pues el resultado de una comprensión, y mucho menos de una información pasiva, ni tampoco de actitudes conducidas sin significación propia, por el sujeto. Es algo más complejo y multilateral pues se trata de los componentes de la personalidad, sus contenidos y sus formas de expresión a través de conductas y comportamientos, por lo tanto sólo se puede educar en valores a través de conocimientos, habilidades de valoración-reflexión y la actividad práctica.

La educación en valores en la Universidad está dirigida hacia el desarrollo de la cultura profesional. Los nuevos fenómenos y procesos que la sociedad contemporánea engendra, las interrogantes, expectativas e incertidumbres sobre el futuro de la humanidad, hacen del análisis y la reflexión un imperativo para definir desde una perspectiva estratégica y coyuntural el desarrollo social de cada nación. Ello reclama y exige de una cultura integral en la formación profesional de las futuras generaciones. Es por ello que entre los temas más trascendentes que hoy se analizan en la Educación Superior en el mundo está *el vínculo universidad-sociedad-desarrollo*.

La causa de que promueve este debate, y la búsqueda del perfeccionamiento de las Universidades, se halla en la estrecha relación que existe entre el *nuevo patrón tecnológico*, guía del desarrollo, y la *educación*, cuyo propósito es la *formación*, la recalificación o la capacitación de los recursos humanos que requiere la totalidad del sistema de desarrollo científico-tecnológico para su funcionamiento.

Los cambios científico-tecnológicos determinan que las Universidades transformen sus misiones y objetivos, para poder cumplir responsablemente con la preparación, recalificación y formación continua de los recursos humanos que exige la reestructuración económica de cada país. Es decir, aquella calificación que logre la capacitación para la investigación, el desarrollo, la aplicación y la transferencia de tecnologías adecuadas, por lo tanto una *formación* que responda a la magnitud de los cambios y, permita un rápido accionar con criterio propio y compromiso social.

Las Universidades tienen la responsabilidad de identificar con precisión la dirección del cambio, y la transformación a realizar, para proyectarse prospectivamente hacia el futuro y así promover el cambio necesario en la sociedad, tales como: las nuevas profesiones e investigaciones, *los modelos de formación de los futuros profesionales*, las nuevas formas de colaboración con las empresas, centros de I+D, comunidad, etc., así como, asumir la transformación necesaria de la calificación y la *cultura* de los profesionales del presente para promover los cambios.

Para los países en vías de desarrollo significa el alcance de una mentalidad diferente, que sea capaz de enfrentar la transición hacia el paradigma tecno

económico actual con optimismo, compromiso, creatividad, solidaridad, sentido práctico, desinterés y modestia, que permita ver una oportunidad en dicha ruptura tecnológica para el futuro de estos países

CASO DE ANÁLISIS: La familia de Ariana

La Familia de Ariana

Ariana Tiene una familia grande. En realidad, sólo tiene una hermana pero del lado de su mamá tiene catorce primos. Vive con sus papás y su hermana en casa de su abuela y siempre se junta con todos.

Sus primos tienen edades entre 20 años y el menor de meses. Ariana tiene 16 y quiere estudiar Educación: todos dicen que le va muy bien con su forma de ser.

Los domingos es común que se prepare el almuerzo entre varios: tíos, abuelos, sobrinos... planean qué hacer, salen a hacer las compras y luego... manos a la obra. La pasan muy bien. Siempre hay música, risas, juegos.

Mientras unos cocinan, otros se encargan de los niños: los hacen jugar, les dan de comer o miran que no se metan en problemas. Los primos más grandes conversan mientras tanto, siempre tratando de avanzar con el almuerzo: poner la mesa, preparar la limonada, terminar el postre; pero los más chiquitos también ayudan como pueden.

Claudia, amiga de Ariana, estuvo uno de esos domingos y se quedó muy sorprendida de ver cómo funcionaba esa familia.

-Ari, ¿siempre es así?

-¿Cómo? ¿Tanta gente?

-Bueno, sí, pero... ¿Todos siempre ayudan?

-Sí, tratamos. A veces uno tiene algo especial que hacer. Si alguno está en finales, fácil no hace nada, pero sino sí.

Claudia observaba todo con extrañeza pero disfrutando a la vez. Su familia salía los domingos a almorzar: nadie quería hacer nada. Le sorprendió que a pesar de todo el trabajo (también se turnaron para recoger la mesa, lavar los platos y guardar todo) el buen humor se mantuviera.

Cuando volvió a su casa, Claudia se lo comentó a su mamá.

-Mi, la familia de Ariana es grandota. Creo que éramos casi treinta. Dice que siempre almuerzan juntos.

¡Wau! ¡Qué tal trabajo para la mamá!

-No. Todos hicimos algo.

-¿Tú también? – preguntó la mamá de Claudia con asombro.

-No me iba a quedar mirándolos... ¿Crees que por eso Ariana es así?

-¿A qué te refieres?

-Tú sabes, ella siempre es voluntaria para todo en el colegio. Está metida en mil actividades. Los profesores la adoran porque siempre está dispuesta a ayudar.

-No sólo los profesores. Siempre me dices que ella le cae bien a todo el mundo. ¿Cuántas veces ha hecho cosas por ti?

-Sí, de hecho, pero yo siempre creía que ella era así, buena de nacimiento. ¿Será genético?

-¿Por qué? ¿Todos son iguales?

-No, iguales no. Pero si los vieras riéndose mientras cocinaban o hasta cuando lavaban. Se notaba que se divertían.

-No sé hija. Te veo pensativa. Nosotros no somos así. ¿no?

-De hecho que no y nunca pensé que ese trabajo podría hacer feliz a alguien.

7.4.2. COMO EDUCAR EN VALORES (BLOQUE 2)

DIRIGIDO A: PADRES DE FAMILIA

OBJETIVO: Educar y orientar a los padres de familia de la comunidad educativa del Colegio Particular Mixto Convento para que puedan formar a sus hijos en valores

| ANTICIPACIÓN | TEMA ESPECIFICO | HORAS | TAREAS DE APRENDIZAJE | RECURSOS MATERIALES | INDICADORES DE EVALUACIÓN |
|---|--|----------|---|---|---|
| <p>1. Presentación del equipo a cargo</p> | <p>Biografías de los expositores y funciones de las personas a cargo del seminario. Cronograma, instrucciones.</p> <p>Como educar a tus hijos. .</p> <p>“Somos lo que nuestros padres son”</p> | <p>5</p> | <p>Todo el equipo planificador se presenta y explica cual es su función en el seminario y se pone a las ordenes de los participantes.</p> <p>La persona encargada de modelar el seminario, presenta a los expositores y da por inaugurado el seminario</p> <p>Una persona motivadora abre el seminario, con una presentación en power point con el tema “Como educar a tus hijos”.</p> <p>Se exhibe el video “Somos lo que nuestros padres son”</p> <p>El motivador da un mensaje a los padres de familia poniendo énfasis en el rol del padre y la familia en la formación en valores.</p> <p>En grupos de 5 personas</p> <p>los padres de familia tendrán que crear una historia con el contenido del video; es decir entre todos se tienen que poner de acuerdo en el comportamiento que van a representar y con eso tienen que hacer una obra de teatro. (aquí se pueden intercambiar experiencias de la vida real sin necesidad de identificar a los involucrados). Las instrucciones y reglas se entregaran por escrito a todos los grupos y el expositor junto con un docente estará asesorando a todos los equipos.</p> | <p>Biografías de expositores</p> <p>Programa, instrucciones</p> <p>Block de notas, esferos y carpetas</p> <p>Computadora, internet móvil, infocus, puntero, power point</p> | <p>Grado de aceptación y motivación de los participantes</p> <p>Participación de la audiencia</p> |

CONTENIDO DEL BLOQUE 2

IMPORTANCIA DE LOS VALORES

Los valores son cualidades que benefician a todos por igual, ya que se dan en la medida en que se obtienen y se obtienen en la medida en que se dan. Entre los valores que más se destacan encontramos: La libertad, la honestidad, la responsabilidad, la igualdad, la disciplina, la puntualidad, la lealtad, la humildad, el respeto, la tolerancia y el diálogo; la solidaridad, la justicia, la equidad, la fidelidad, la prudencia, la perseverancia, la integridad; aunque existe una diversidad no menos importantes, todos forman la columna vertebral para regir las acciones de los individuos dentro de la sociedad.

Una sociedad basada en individuos con valores es la llave para una convivencia más sana. Las leyes civiles no son suficientes. En ellas se establece solo lo elemental para asegurar una convivencia medianamente decente, sin embargo no es suficiente con solo "cumplir la ley". Los valores van mucho más allá de cumplir el reglamento de tránsito, van a la raíz de las cosas. Por ejemplo, el reglamento dice que no se puede pasar una luz roja en el semáforo (bastante elemental para no matarse), sin embargo no dice que en un atasco de tráfico el cederle el paso a una persona es algo amable, que hace que todo estén más contentos y que incluso puede ahorrarnos un percance.

Para vivir los valores, lo primero es estar consciente de que son vitales, y que son lo que puede cambiar verdaderamente a una persona, una familia o una nación. Una vez que se ha aceptado la importancia de vivir los valores, hay que analizar claramente qué valores son la base de la vida.

Se puede mencionar dos clases; los que se tienen y los que se quieren s construir. Por otra parte, se debe hacer un esfuerzo y meditar detenidamente cuáles son aquellos principios, normas y comportamientos que son fundamentales para ser mejor, para vivir mejor.

Muchas personas se preguntan, que tan importantes son los valores en sus vidas, por que el practicarlos, y como conocerlos. Todos creen que son personas buenas por el simple

hecho de no hacerles daño a los demás pero no se dan cuenta que inconscientemente están incumpliendo con los valores al no saludar con amabilidad, arrojar basura fuera de los depósitos, conducir con exceso de velocidad, con la consiguiente falta de respeto al derecho de vía de otros conductores, utilizar un lenguaje inadecuado en todo momento, tener en desorden los objetos que están encima de nuestro escritorio o mesa de trabajo, ser impuntuales, interrumpir frecuentemente en las conversaciones, no cuidar los buenos modales al comer, caminar atropelladamente para tener un mejor lugar.

El primer paso para vivir los valores es la conciencia de los importantes que son. Una sociedad basada en individuos con valores es la llave para una convivencia más sana. Las leyes civiles no son suficientes. En ellas se establece solo lo elemental para asegurar una convivencia medianamente decente, sin embargo no es suficiente con solo "cumplir la ley". Los valores van mucho más allá de cumplir el reglamento de tránsito, van a la raíz de las cosas. Para vivir los valores, lo primero es estar consciente de que son vitales, y que son lo que puede cambiar verdaderamente a una persona, una familia o una nación.

Analizar mi conjunto de Valores. Una vez que se ha aceptado la importancia de vivir los valores, hay que analizar claramente qué valores son la base de tu vida. Por otra parte, también debes hacer un esfuerzo y meditar detenidamente en cuáles son aquellos principios, normas y comportamientos que son fundamentales para ser mejor, para vivir mejor.

El valor moral perfecciona al hombre en cuanto a ser hombre, en su voluntad, en su libertad, en su razón. Se puede tener buena o mala salud, más o menos cultura, por ejemplo, pero esto no afecta directamente al ser hombre. Sin embargo vivir en la mentira, el hacer uso de la violencia o el cometer un fraude, degradan a la persona, empeoran al ser humano, lo deshumanizan. Por el contrario las acciones buenas, vivir la verdad, actuar con honestidad, el buscar la justicia, le perfeccionan.

Los valores infrahumanos son aquellos que sí perfeccionan al hombre, pero en aspectos más inferiores, en aspectos que comparte con otros seres, con los animales, por ejemplo, el placer, la fuerza, la agilidad, la salud.

Los valores humanos infra morales son aquellos valores que son exclusivos del hombre, ya no los alcanzan los animales, únicamente el hombre. Aquí encontramos valores como los económicos, la riqueza, el éxito, por ejemplo. La inteligencia y el conocimiento, el arte, el buen gusto. Y socialmente hablando, la prosperidad, el prestigio, la autoridad,

Los Valores Instrumentales: Son comportamientos alternativos mediante los cuales conseguimos los fines deseados.

Valores Terminales: Son estados finales o metas en la vida que al individuo le gustaría conseguir a lo largo de su vida.

¿Qué es la virtud? La virtud es un hábito bueno que hace al hombre capaz de cumplir el bien de un modo fácil y gratificante. ¿Cómo se dividen las virtudes? La distinción fundamental es entre virtudes adquiridas, es decir, que se adquieren con nuestro esfuerzo a través de la repetición de acciones buenas, y virtudes infusas, es decir, recibidas como don de Dios junto con la gracia santificante. ¿Cuáles son las principales virtudes adquiridas? Las virtudes adquiridas, llamadas también virtudes morales, se reagrupan en torno a cuatro virtudes fundamentales, llamadas cardinales, y que son la prudencia, la justicia, la fortaleza y la templanza

LA FAMILIA

La mayor parte de los hijos problemas son consecuencias de padres problemas. Pero los padres no lo reconocen, una familia en donde se vive la confianza, la lealtad, la generosidad, la fidelidad, la sinceridad, le ayuda a los otros y la autoridad servicio, tienden a ser una familia feliz.

El ser humano se siente feliz cuando hace el bien. Queramos o no, vivimos felices o infelices cuando hacemos a los demás felices o infelices. Es como si la felicidad nos rebotase desde fuera. Vale la pena examinar despacio esta verdad. Los hijos deben saberlo y aprenderlo desde muy pequeños.

Las familias, en los momentos de éxito y en los momentos difíciles, se unen y van aumentando su amor y su cariño. La alegría y el dolor se unen a las familias.

La familia debe dar a los hijos sentimiento de seguridad y amor, base para encontrar la confianza en uno mismo, y de esta forma crecerá más fácilmente la personalidad. Cuando se resiente el amor, entre los esposos, los hijos se sienten inseguros. Es misión de la pareja luchar por encontrar el amor nuevamente, aunque sea necesario empezar a enamorarse de nuevo.

La familia es una escuela de humanismo, hay que aprender durante toda la vida a ser mas persona. Cada familia es una escuela donde padres e hijos aprenden a reflexionar juntos.

Ser padre no es una misión ni más ni menos importante que la de ser madre, simplemente es distinta.

Padres, acérquense mas a sus hijos, conversen mucho con ellos. Aprovechen todas las oportunidades que se les presenten. Cuando? A todas las edades? No lo dejen para cuando sean adolescentes, cuanto antes mejor.

LA FORMACIÓN DE LOS PADRES

Educar es un arte y una ciencia. Arte y ciencia deben tener un soporte de conocimientos. El avance de nuevas pedagogías en los últimos años pone al alcance de los padres nuevos conocimientos, verdaderas ayudas que harán más fácil la difícil tarea de educar.

La educación de la voluntad empieza por vivir las virtudes humanas. Se necesita un esfuerzo constante por mejorar. Dar ejemplo continuo de lucha es un buen medio. Los padres mientras son padres están educando. No hay vacaciones ni descansos, estar al día necesita un esfuerzo por una formación permanente.

Cada año los padres se encuentran ante una situación diferente. Los hijos son distintos. El ambiente en que se mueven cambia, los padres necesitan recibir una formación continua.

En educación se deben hacer bien las cosas desde el principio. Adelantarse a los problemas. Resultado: la educación se hace más fácil y es más eficaz. Solo que hay que saber hacerlo.

Es difícil llegar a culminar una gran empresa si no hay antes un proyecto. La familia necesita un proyecto de educación, saber a dónde se quiere llegar y como

La formación de los hijos necesita de un proyecto que tiene tres áreas: un proyecto para el cuerpo, un proyecto para la inteligencia y un proyecto para la voluntad. En el primero entran la salud y los deportes. Un club deportivo puede ayudar. El segundo se desarrolla en la institución educativa básica media y superior. En el proyecto de la voluntad, los padres llevan la iniciativa y la mayor parte de la dirección para su desarrollo.

El buen ejemplo de los padres es algo tan vital como siempre. Es indispensable y necesario pero hoy, hay que añadir y decir algo muy real

EL EJEMPLO NO ES SUFICIENTE

El ejemplo, para que sea educativo, no está en el gesto o en la acción que se hace en un momento determinado, sino en el modo de proceder habitual de una persona. No es fruto de la improvisación, no deja huella el regalo que se hace a la madre el día de su santo. Sino que testimonio del comportamiento diario con ella

El ejemplo tiene que ser natural. Sin la artificiosa intención de querer darlo, algo que sale solo, como la vida misma y un comportamiento correcto.

El ejemplo, cuando es bueno, siempre acaba dando fruto. La religiosidad de los padres parece que solo sirvió para que la vivieran ellos y fue esa religiosidad lo que hizo que el hijo reencontrara la fe perdida. Pero el objetivo es ayudarle a no perderla nunca.

El ejemplo está al alcance de todos. Tan solo pide que en cada momento hagamos bien lo que debemos hacer.

El ejemplo necesita coherencia, se debe vivir primero lo que se exige a los hijos. Hay que recordar: hablar con honestidad, controlar el carácter, tratar bien a los demás, vivir la fe, etc.

El ejemplo como la imagen vale por mil palabras y una conversación confidencial vale como un libro.

Para conocer a los hijos bien no basta con darle buen ejemplo, hay que gastar muchas horas escuchando todo lo que quieren decir.

LOS PADRES TIENEN DERECHO A SER OBEDECIDOS.

Los padres son responsables de la educación de sus hijos, que aunque haya otros atractivos más para obedecerles, nunca deben olvidar el cuarto mandamiento, además este deber es atractivo en sí, si existe amor y cariño en las relaciones.

Este conocimiento puede llevar a los padres a explicar categóricamente la situación en algún momento, y la bronca sin ira en el momento oportuno puede mostrar al hijo que sus padres confían en el porqué tienen derecho a esperar su obediencia siempre que sea razonable y justo. Y además, si existe duda entre la opinión del hijo y la de los padres sobre si una cuestión es justa o no, el hijo debe reconocer que el merito esta en obedecer.

Nada de esto es fácil en la práctica y será mucho menos si los padres no dan ejemplo. El ambiente de exigencia en la familia supone que los padres se están esforzando en mejorar en distintos aspectos relacionados con las virtudes humanas pero el desarrollo de

una virtud crea una cierta prontitud como una facilidad para concluir con los actos. Si los padres cumplen con muchos actos relacionados con alguna virtud, pero han perdido de vista la finalidad, habrán entrado en el terreno de la rutina.

Es lógico que cualquier cosa valiosa siga exigiendo un esfuerzo, y por otra parte, no se trata de quedarse corto, de quedarse satisfecho con un grado de desarrollo inadecuado para las propias posibilidades, aunque aceptable comparado con los demás. Es decir, los padres, aun cumpliendo bien en la vida, siempre tienen la posibilidad de mejorar su actuación, en intensidad o en rectitud.

Para los padres no hay problemas, pero los hijos pueden percibir los logros de sus padres como algo inalcanzable y en consecuencia, desanimarse por eso los padres deben mostrar o explicar el esfuerzo que ha puesto esta mejora, sin orgullo, concretando que el merito esta no solo en lo que uno logra sino también en el esfuerzo que haya supuesto. Por otra parte, si los padres no tienen muy lograda alguna virtud como por ejemplo el orden no deben desanimarse pensando que si ellos mismo no son ordenados no pueden exigir orden de sus hijos.

Si los padres se auto exigen aunque no logren todos los resultados deseados, estarán en condiciones de exigir a sus hijos, con tal de que los hijos se den cuenta de que están luchando por superarse.

El ambiente de exigencia en la familia no supone rigidez, pero si una intencionalidad optimista, llena de humor y alegría, habrá momentos de dolor, de pasarlo mal, pero sabiendo que sirve para algo, que permite a todos los miembros de la familia encontrar la felicidad.

CASO: CLARITA

Clara y Jorge son padres de familia numerosa, cuando los primeros en nacer llegaron a su adolescencia, la vida en familia ya iba tomando la forma que ellos querían para educar a sus hijos. Muy poca televisión, pasatiempos con toda la familia en juegos de siempre,

como la oca para los pequeños, o el trivial, la natación, la guitarra, las sevillanas con los mayores, se invitaban amigos de los hijos para conocerles aunque estos les daba recelo y era muy difícil llegar a saber cómo eran realmente esos amigos.

Un día, su hija mayor empezó a traer a casa como amiga más íntima a una tal Beatriz. Beatriz tenía una apariencia de ángel de cabello rubio, ojos azules y rostro muy agradable, pero en cuanto empezó hablar, le salió una voz no solo ronca sino lo que Clara llamaba vulgar. Para Clara, tanto la apariencia física como la forma de hablar y comportarse eran como reflejos exteriores de la vida íntima de esa persona, la apariencia física no la confundían con la belleza o la fealdad en términos estéticos sino como en algo que se iba transformando con el trato en una belleza interior o en una vulgaridad del alma.

Sin que Clara se hubiese dado cuenta de lo que hacía, había conseguido sin pretenderlo una mentalidad en sus hijos de admiración hacia lo bello, lo estético, a través de los objetos de la casa, exponer sus experiencias en la mesa, su forma de vestir, la apreciación del color y la forma. Clara se alegraba cada día de que así fuera porque para ella Dios había creado la belleza no solo para que disfrutáramos al mirar su inmensa obra, sino también como prueba evidente del bien, que siendo algo más abstracto no parece reconocible si no es por la sensación de plenitud estética y paz interior que hace surgir en nuestra intimidad. Bueno, pues Beatriz iba y venía con su hija y cada vez sus expresiones y sus gestos le hacían más evidentemente desagradable, aclara. Un día, cuando Clarita tenía unos 14 años fue invitada por Beatriz a pasar el fin de semana en su casa, aunque a Clara aquella amistad no le gustaba, Clarita la defendía muchísimo e incluso iba surgiendo una especie de diferencias y rechazo hacia su madre por causa de la amistad. Cuando volvió del fin de semana, Clara había estado dando muchas vueltas a aquello. De que habrían hablado? Se equivocaba en sus juicios sobre Beatriz dándose cuenta que realmente no tenía en que basarse? Había que averiguar algo sobre su familia, su entorno, concluyo Clara. Pero todo dependía de lo que hubiera visto su hija y también de que lo quisiera contar. Cuanto contaría? Cuanto callaría? Solo pudo averiguar que vivía con su madre y un hermano y que sus padres estaban divorciados. Mama, me ha dicho que sus padres están divorciados. Fíjate, la pobre Beatriz no tiene nada más que a mí para contar este tipo de cosas. Qué cosa más triste, Verdad? Le

tengo que ayudar porque fíjate, ¡la pobrecita! Aquella amistad continuo porque Clarita tenía una clarísima vertiente de ayuda a los marginados de todo tipo, lo cual le valió no para conservar lo que había aprendido en casa sino para recibir una serie de experiencias ajenas que hicieron que viera cada vez como más normal lo que nunca debió reconocer hasta tener mayor madurez. Sucedieron una serie de años y una serie de acontecimientos en la vida de Clarita que hicieron que Clara comprendiera, con la fuerza de la evidencia, que el exceso de piedad hacia sus numerosos amigos y su facilidad era increíble para hacerse amigos entre las personas con más problemas familiares, educativos o de medios social le hacían caer mas y mas en una doble vida: la que le contaba a ella y la que vivía fuera de casa.

Su repetidas desobediencias se convirtieron en ocultación sistemática de parte de su vida: una versión educadora de lo que hacía cuando salía para sus padres, y la vida que llevaba en la calle y que acepto como la norma de su generación. Clara y Jorge se fueron dando cuenta de que esta doble vida entre graves disgustos, pero no queriendo rechazarla mientras no influyera a sus hermanos. Clarita también sufría mucho por esta situación, ya que quería muchísimo a sus padres e iba haciéndose cada vez más consciente de lo que sus padres le aguantaban, de que si bien no sabían todo, lo habían intuido que aparentar alegría en casa cuando el corazón le dolía por todo el mal que le estaba haciendo, era cada vez mas fácil pero iba socavando la base de estabilidad que hasta hacia unos años había disfrutado.

Se debatía entre el paraíso perdido y las normas al uso. No podía, no tenía fuerzas para dirigirse en uno u otro sentido. Conoció a muchos chicos pero un día le anuncio a su madre que por fin había conocido a un chico normal y se enamoro perdidamente de él. Clara había reservado la virginidad para aquel momento. Su padre había gastado mucho tiempo en hablar con ella desde el punto de vista moral, así que Clara pensó en el ataque desde el punto de vista de la realidad más cruda. En resumen fue algo así: si este chico verdaderamente, no pondrá ningún reparo a que no os acostéis, aunque la otra gente lo haga. El hombre es diferente de la mujer, en una serie de cosas y en cuanto al sexo, puede separar mentalmente la aventura con cualquiera, del amor hacia lo que va a ser la madre de sus hijos.

Aunque implore y te necesite, solamente demostrara que te ama si se aguanta con la negativa tuyo. Si pasa a otra, no sirve ni para marido ni para padre, si no que significa que no te ama lo que se llama amor en todas las épocas que es el deseo de vivir y compartir todo con esa única persona. Clara sabia que la experiencia no es transmisible, que uno aprende con sus errores pero creyó que sus palabras podrían hacer que su Clarita pusiera a prueba la verdad de los sentimientos del chico. Clara no sabe cuántas veces cayo pero sí que Clarita se levantaba una y otra vez, se confesaba y quería mantearse firme. Ella y su marido contemplaban con tristeza y alegría sus hierros y correcciones. Por fin, cuando ya se había presentado el chico como pretendiente enserio, pasaron Clarita y su madre una época de ilusiones y otra de preocupación porque el chico se mostraba cada vez más raro. Nadie supo jamás lo que llevo al chico a dejar a Clarita. Solo que paso. Clarita lloro mucho con sus padres, se refugió en ellos y sus hermanos pequeños, lucho contra su tristeza inmensa y se fue sacando fuerzas del amor de su familia, de lo estable de lo dulce y cariñoso que es el amor constante de sus padres. Pero ahora, cuando parece que Clarita empieza andar de nuevo, sus padres han hablado con ella y le han dicho que si quiere seguir viviendo la vida de antes, con los amigos e influencias de antes, que se busque un trabajo en otra ciudad, que no piensan continuar protegiéndola y que ya es mayor de edad y que decida de una vez cual va a ser su comportamiento. Como acabara Clarita?, se continúan preguntando con ansiedad sus padres, mientras atienden a todos los otros hijos que van llegando a la adolescencia.

ANÁLISIS

- Los padres especialmente la madre busca contantemente el bien de su hija y, al buscar ese bien termina sufriendo ella, sufre por distintos motivos. Por una parte nota determinados comportamientos que son objetivamente malos. También sufre por qué no quiere juzgar mal a las personas sin contar con una información adecuada. Sufre por la falta de información y sufre porque nota que algo bueno le está siendo quitado a su hija. SUS VALORES, su sensatez, su alegría. Sufre por que se da cuenta de distintas influencias externas perniciosas y sufre porque nota un deterioro en las

relaciones con su hija. Y sufre por todo el esfuerzo que su actuación de ayuda supone.

- No hubiera sido más sencillo dejar a Clarita hacer lo que quisiera y no preocuparse tanto? Indudablemente más sencillo sí, pero una madre que sabe lo que es bueno no puede ni debe sacrificarlo por la comodidad o por relaciones superficiales de paz o de bienestar. Pero no debemos olvidarnos del sufrimiento en Clarita que también sabe lo que es bueno en algún grado aunque su voluntad no lo permita seguirlo. Sufre con su doble vida. Realmente lo peor para Clarita sería que no sufriese porque significaría que no estaría reconociendo que su comportamiento iba en contra del bien.
- Lo que pasa con Clara y Jorge es lo que sucede cuando se busca el bien para los hijos. Los padres, si buscan el bien de sus hijos, descubrirán que ese bien es un bien arduo. Por eso hace falta estudiar, pensar, reflexionar para ver cada vez, con mayor claridad, lo que es bueno, y así aceptar el riesgo de tener que sufrir porque vale la pena.

| ANTICIPACION | TEMA ESPECIFICO | HORAS | TAREAS DE APRENDIZAJE | RECURSOS MATERIALES | INDICADORES DE EVALUACION |
|-----------------------------------|---|-------|---|---|---|
| 1.Presentacion del equipo a cargo | <p>Biografías de los expositores y funciones de las personas a cargo del seminario. Cronograma, instrucciones.</p> <p>“Confía en ti mismo y cree en tu capacidad”</p> | 6 | <p>Todo el equipo planificador se presenta y explica cual es su función en el seminario y se pone a las ordenes de los participantes.</p> <p>La persona encargada de modelar el seminario, presenta a los expositores y da por inaugurado el seminario</p> <p>Una persona motivadora abre el seminario, con una presentación en power point con el tema “Confía en ti mismo y cree en tu capacidad” con la participación de todo el personal.</p> <p>Exposición del video “motivación para la vida” Los estudiantes van a recibir globos y post its y primero van a escribir el nombre y apellido en el globo, luego van a escribir lo que han dejado inconcluso por alguna razón sin sentido o van a escribir algún mal comportamiento que hayan tenido en los últimos meses y van a poner en el interior del globo, una persona recogerá los mismos para luego hacer una actividad.</p> <p>El expositor explica el concepto de la confianza como valor en forma de mensaje.</p> | <p>Biografías de expositores</p> <p>Programa, instrucciones</p> <p>Block de notas, esferos y carpetas</p> | Grado de aceptación y motivación de los participantes |

| | | | | | |
|--|---|--|--|--|-------------------------------|
| | Presentación del video "Motivacion para la vida" | | Se entrega el caso a todos los participantes y se forma grupos de 4 personas. A cada grupo se le entrega las preguntas de análisis para el caso, papelografo, marcadores y 50 papeles reciclables. Comentan el caso, responden las preguntas, escriben en el papelografo. Cuando todos los grupos acaben el expositor dara la partida para que cada grupo haga barcos de papel en 10 minutos. El grupo que mas barcos haga gana siempre y cuando estén perfectamente elaborados. Para esta dinámica se entregara la lista de instrucciones y regulaciones. | Computadora, infocus, puntero, power point | Participacion de la audiencia |
| | | | Se cuentan los barcos (solamente los que estan bien hechos) y luego de las exposiciones se anuncia el ganador y se explica que todos tenemos la capacidad de hacer todo y cuando juntamos todas nuestras capacidades y aplicamos las destrezas que mas desarrolladas tenemos obtenemos un muy buen resultado. Aplicaron la confianza en uno mismo y en los compañeros. | | Preguntas y respuestas |

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|--|
| <p>2. Mensaje motivacional de bienvenida</p> | | | <p>Se inicia con un mensaje-explicacion del valor.</p> <p>Se entrega una lectura a cada uno de los participantes, se hacen grupos de 5 personas y luego de responder las interrogantes de la lectura y escribirles en el papelografo, los integrantes de cada equipo deberán crear, escribir y ejecutar una obra de teatro que tenga</p> <p>que ver con la lectura y en la que la idea principal sea la lealtad.</p> <p>(Puede ser un caso de la vida real sin tener que identificar a los actores).</p> <p>Se presentan las obras y se sacan conclusiones</p> <p>El expositor expone su mensaje final.</p> <p>El expositor explica el valor con un mensaje relacionado al tema.</p> | <p>Pizarra, papelografo, post its, marcadores, computadora, infocus, power point, puntero, micrófono, globos, helio</p> | |
|--|--|--|--|---|--|

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>Se entrega el caso titulado Alicia y Santiago y en grupos de 4 personas se analiza el mismo y se responden las preguntas en un papelografo. Cuando esta actividad termine, en otro papelografo los estudiantes van hacer un collage con fotos que representen al respeto y responsabilidad con las revistas y fotos que se les va a entregar.</p> <p>Exponen los collages y se hace una sesión de preguntas y respuestas, comentarios y sugerencias.</p> <p>El expositor explica el tema con un mensaje.</p> <p>Se entrega la lectura "Arbol de Pañuelos" a todos los participantes.</p> <p>Mientras que los estudiantes estan leyendo, los colaboradores entregan a cada persona, la hoja de instrucciones de la actividad, una cartulina en forma de corazón y un pañuelo pequeño blanco.</p> <p>Al momento de terminar la lectura los participantes deben escribir una carta de perdón dirigida a alguien a quien ofendieron la tienen que doblar y envolver en el pañuelo blanco para que la ofrenda sea entregada a su destinatario luego del seminario. Los estudiantes tendrán que entregar a sus dirigentes un relato de cómo les fue con la carta del perdón.</p> | | |
|--|--|---|--|--|

7.4.3. LA CONFIANZA (BLOQUE 3)

El contenido de este bloque no será teórico, toda la explicación se la realizara mediante actividades, dinámicas y análisis de casos.

LA CONFIANZA

La confianza es un valor porque te permite creer en tus capacidades y en todo lo que puedes llegar a ser. Recuerda que somos un proyecto de excelencia humana. Quien no cree en sí mismo, tampoco podrá creer en los demás.

El primer caso que se va analizar es:

CONFIANZA

Mariana aprende a descubrirse

Todos están nerviosos. Bernarda, como siempre, escribe en el diario que tan celosamente guarda. Guillermo, Mariana, Patricio, Ricardo y María Ángela conversan mientras las profesoras entregan el examen de matemáticas, al resto de alumnos. El cuarto bimestre es decisivo para todos. El temor al supletorio es absoluto.

Empezar bien el año desde el inicio. El resultado final depende de nuestro esfuerzo. Guillermo tiene grabada esta frase. La escucho no bien empezando el año escolar. Y si no estudias, Como descubrirás que eres inteligente? Así le decía Miss Anita y el entendió que el problema no estaba en los números o en las letras, sino en querer estudiar, aunque no tuviera ganas. Y ahora Mariana que va hacer? Pregunto alarmada María Ángela, cuando vio el 07 en el examen de su amiga.

No lo sé, tengo miedo. Es la tercera mala nota que saco en matemáticas, si desapruobo el curso, no sé que me hará mi mama.

No te preocupes amiga, yo te voy ayudar. Ya fui con este curso. Esto me pasa por no estudiar desde el principio, por no entregar los trabajos y la Miss Anita me lo había advertido, y le dije que no servía para las matemáticas y ya veo que no sirvo.

No digas eso, tu sirves para muchas cosas, incluso para las matemáticas, solo tienes que practicar mas. Seguro? La verdad es que no se para que sirvo.

Preguntas de análisis

Que le pasa a Mariana? Porque no tuvo éxito en el curso de matemáticas?

Cual crees que es la mejor solución?

Que harías tu si estuvieras en su lugar?

Cuál es el camino del éxito en el estudio?

PUNTOS CLAVE PARA TENER CONFIANZA EN SI MISMO (Análisis de la confianza)

1. Confía en ti mismo ¡Eres inteligente!
2. No hagas dudar a otros de tus capacidades ¡Esfuézate!
3. Todas las personas hemos nacido para tener éxito ¡Aprende a ser feliz!
4. Concéntrate en clase ¡Los conocimientos te sirven!
5. Nadie hará las cosas por ti ¡Se responsable!
6. Eres una persona valiosa ¡Ten personalidad!
7. De los errores uno aprende ¡Comienza de nuevo!
8. No sigas la corriente de la moda ¡Busca tu identidad!
9. Da lo mejor de ti ¡Ten mente positiva!
10. Eres alguien especial ¡Descúbrete!

LA LEALTAD

Ser leal es ser congruente entre lo que se tiene como valor humano y lo que se hace en la vida diaria, es mantener en absoluta consonancia lo que se dice, se ofrece, se promete o se jura, y lo que se hace en la práctica. Ser leal es no solamente la ante-tesis de la traición sino de la falla de conducta por debilidad de carácter.

Lectura para la reflexión

Quien es leal, respeta sus compromisos con Dios, su gente y consigo mismo. Si digo amar, la lealtad me obliga con el ser amado a mantener ese amor en hechos cotidianos (obras son amores, no buenas razones) pero me obliga también ante mí, para ser leal conmigo mismo. La lealtad es un cumplimiento de la simple palabra dada. Un ser leal sella compromisos con un abrazo o apretón de manos que valen más que cualquier documento porque sobre todo es leal a su palabra. La lealtad es un primer lugar con los principios morales y legales y luego con las personas. Hay quienes confunden la lealtad con la sumisión, y así, por lealtad a un jefe o aún amigo, actúan en contra de la ley o la moral. Esto no debe ser; quien pide lealtad acostado de principio no la merece, pues contradice la propia escala de valores. Moralmente hablando con éxito la neutralidad, todo acto de la voluntad sobre los deberes adquiridos (como el amor) o asumidos (como la ciudadanía) o está bien o está mal hecho. La lealtad es el valor, la virtud que más admiro, y la deslealtad es la falla humana que más tristeza me provoca: cuando alguien en quien confiamos nos hace trampa, nos engaña, nos traiciona, saca provecho de nosotros, entonces la frustración, el enojo que puede llegar a la rabia que esa deslealtad nos causa, es la mayor desilusión humana “ Confíe en ti y me fallaste” cuando damos lealtad y le esperamos basamos todo en la confianza, y como dice un viejo principio, tan difícil es de ganar, tan fácil de perder y tanto más difícil de recuperar. Hay que ser leales, cumplidos en todo, para conservar la confianza y el respeto y hasta admiración, si se quiere de los demás. Debemos llevar la lealtad a los detalles pequeños, ya que quien es leal en lo poco lo será en lo mucho; si nos permitimos pequeñas debilidades, fallarles a los amigos, poco a poco nos diremos, justificando con cualquier excusa y luego a fallas e infidelidades más grandes, mayores traiciones. Si me permito pequeñas fallas de lealtad y soy consciente de ello, y de cómo voy traicionando la confianza ajena de menos a más, termino por devaluarme y desconfiar de mí mismo. Por eso debo aprender de mis debilidades y evitarlas, mantener y enriquecer la confianza, más que en otros, en mí mismo, como persona confiable, leal a mis compromisos, respetable ante mí mismo y ante los demás.

Preguntas para desarrollo

1. Con quien o con que debemos ser leales? Haz una lista en orden de importancia
2. Cuando la lealtad a una persona es mala?
3. Que origina en las otras personas que seamos leales?
4. Porque la lealtad en lo pequeño se convertirá en lealtad en lo importante?

PUNTOS CLAVE PARA SER LEALES (Power Point)

1. Comparte tiempo con las personas que quieres ¡Es la manera de cultivar las relaciones humanas!
2. Cumple con tu palabra ¡Demuestra tu fidelidad!
3. Respeta tu dignidad y la de los otros ¡Es la manera de acertar
4. Se siempre tu ¡Que no te convenza de que eres otra persona
5. Preocúpate por hacer las cosas bien ¡Lucha por lo que crees y esfuérzate por lo bueno!
6. Al obrar, guíate por tu consciencia y deseo del bien ¡Se integro!

RESPONSABILIDAD Y RESPETO

La responsabilidad es un valor porque te hace capaz de vivir en libertad, de comprometer tu vida con la verdad y el bien es un proyecto propio, con todas sus consecuencias, un joven actúa responsablemente cuando decide que hacer y se motiva a sí mismo para llevarlo a cabo, para auto dirigirse.

CASO: Santiago y Alicia

Cuanto tiempo tienes con Santiago? Pregunto Lucia.

Vamos a cumplir 8 meses ¡No puedo creerlo!

Allí, y tus papas no te han dicho nada? Mi mama no quiere que este mucho tiempo con alguien. Dice que estoy en la mejor etapa de mi vida y no me conviene centrar mi vida en una sola persona. Según ella, es momento para estar con los amigos.

Claro, es fácil decirlo cuando no estás enamorada, pero yo estoy muy enamorada. Si te enamoraras de alguien no creo que le harías mucho caso a tu mamá. Tal vez, pero ya sabes que los chicos que me gustan siempre se vuelven mis amores y nunca pasa nada, creo que es mi destino. El otro día escuché como molestaban a Santiago; le decían que si ya había pasado algo entre Ustedes. Que dijo él?

Pregunto ansiosa Alicia. Se quedo callado y ya te imaginas todo lo que dijeron. Alicia se despidió de Lucia y se marchó preocupada, este tema la estaba matando.

Sus papas le han advertido que debe cuidarse mucho y le han hablado sobre sexualidad varias veces últimamente, insistiendo en que debe esperar. En el colegio siempre le han hablado de lo mismo, pero Santi la presiona, luego se disculpa y vuelve después a lo mismo. La verdad es que ya no sabe qué hacer porque siente que un día de estos no se va a aguantar el instinto la va a ganar.

Ninguna de sus amigas le entiende porque ninguna está enamorada, por eso cuando ha intentado contarles, lo único que ha recibido son muestras de curiosidad, solo quieren saber hasta dónde han llegado. Lo único que le queda es hablar con Santi una vez más, porque hasta miedo le está dando de quedarse sola con él en su casa, sabe que en una de esas algo va a pasar. Al día siguiente abordó el tema. Tu sabes que yo te quiero y por eso te respeto, fue la respuesta de Santi. Si tú no quieres no va a pasar nada, pero entiende que para mí es tenaz aguantarme. Para mí también lo es y eso me asusta replico Alicia. No quiero que pase algo y que después me arrepienta y todo cambie entre nosotros. ¿Qué hacemos? Creo que si vemos otra película en mi casa.

¿Qué planteas? ¿Que ya no nos veamos? No tonto, pero por un tiempo no estemos solos, hasta que se nos pase. Yo creo que a mí no se me va a pasar. De hecho, tu eres más racional y puedes parar, yo no y no es porque no te quiera...

Analizar:

1. ¿Qué pasa en este momento en la relación de Santiago y Alicia? ¿Crees que se quieren? ¿Cómo se lo demuestran?
2. ¿Qué acuerdo toman?

3. Qué diferencia, que se desprenden de la historia, existen en un chico y una chica?
4. Que virtudes están poniendo ambos chicos en práctica? Explica con fundamentos.

MENSAJE (power point)

Tú, si sabes respetarte a ti y a quien te rodea procura mantenerte así y trata de arrastrar a tu grupo hacer lo mismo, los buenos líderes logran mucho.

Tienes la intención de vivir el respeto contigo mismo pero muchas veces esto se queda en buenas intenciones. Te dejas llevar por las situaciones, proponte ser más firme en tus decisiones y reflexionar antes de actuar.

Eres un ejemplo de desenfreno tal vez te parezca que estas actuando como adolescente pero te equivocas también existe la sensatez en esta edad y la cosecha del futuro depende, muchas veces, de cómo te comportas ahora.

EL PERDON Y LA AMISTAD

La familia, los amigos y las personas que nos rodean son personas especiales, con ellos compartimos de todo un poco, ellos nos conocen y nos perdonan por que nos aprecian de verdad. Doméstícame significa crecer juntos, compartir, perdonar las veces que haga falta, reír juntos y también, felicitarnos por nuestros logros.

EXPERIENCIAS: EL ARBOL DE PAÑUELOS

Raúl andaba lentamente por las calles de la Ciudad. A menudo, miraba atrás por si alguien le seguía, tenía miedo de todo de encontrarse con alguien conocido, con la policía o con algún ladrón. Diciembre avanzaba y pronto seria Navidad. Que podía hacer? En el bolsillo no tenía ninguna moneda. Había entrado a un restaurante para ofrecerse como lavaplatos a cambio de un plato de comida, pero cuando lo vieron con el pelo sucio y la barba sin afeitarse le dijeron que no lo necesitaban. Raúl llegó a la ciudad con mucho dinero, pensó que no se le acabaría nunca y se lo gasto sin control. No faltaron amigos, pero cuando lo vieron sin nada y medio enfermo le dieron la espalda. Recordaba a sus

padres y hermanos ¡Que felices deberían estar en su pueblo! Pero el los había ignorado desde que llego a la Ciudad. Lo recibirían si se lo pedía? Nunca les había enviado ni una carta. Una carta? A Raúl se le ocurrió una idea, escribir. Les diría como vivía y que dormía en la calle pero seguro que no lo perdonarían. El padre de Raúl volvía rendido del campo ya empezaba a notar los años y se cansaba mucho. Su mujer en la cocina, preparaba la comida. Al rato llegaron los hijos a la casa. ¡Papa ha llegado esta carta para ti! Dijo Julio. El padre se sentó, abrió la carta y empezó a leerla. A mitad de la lectura levanto los ojos hacia la cocina, llamo a su mujer. Isabel, Isabel Que pasa? Pregunto Isabel al ver a su marido tan agitado. Raúl esta carta es de Raúl. Léela en voz alta Julio.

Queridos padres y hermanos: Les pido perdón por todos los disgustos que les he dado, por el olvido que he tenido hacia ustedes. Por no haber cumplido ni un solo día con mi obligación de estudiante, por haber malgastado el dinero que me dieron. Estoy enfermo, sin dinero y nadie cree en mi. Julio dejo de leer, miro por la ventana y vio que los arboles no tenían hojas. Volvió la mirada sobre la carta y siguió la lectura: si ustedes me perdonan y están dispuestos acogerme, pongan un pañuelo blanco en el árbol que hay entre la casa y la vía del tren. Yo pasare la víspera de navidad en el tren. Si veo el pañuelo en el árbol, bajare e iré a casa. Si no, lo entenderé y continuare mi viaje. A medida que el tren se acercaba a su pueblo, Raúl se ponía nervioso Estaría colgado el pañuelo en el árbol? Lo perdonarían sus padres? Y sus hermanos? Pronto lo sabría. El tren paso rápido pero Raúl lo vio: El árbol estaba repleto de pañuelos blancos. El tren se detuvo, Raúl bajo de prisa y aquella navidad fue muy diferente. En el corazón de cada uno anido el perdón. Los padres recuperaron al hijo perdido

MENSAJE (power point)

NUESTRA VIDA ES NUESTRO MENSAJE

“Si hay rectitud en el corazón,
 Habrá belleza en el carácter,
 Si hay belleza en el carácter,
 Habrá armonía en el hogar,
 Si hay armonía en el hogar,

Habrá orden en la nación,
Si hay orden en la nación,
Habrá PAZ en el mundo.

7.5. Evaluación del resultado de la propuesta

Para evaluar los resultados de la propuesta se tomará en consideración las principales actividades y sus características tanto directivos, docentes, padres de familia y estudiantes.

Se aplicará la siguiente guía de evaluación

Cuadro N° 2

| N° | PROCEDIMIENTOS ACTIVIDADES Y CARACTERISTICAS | ESCALAS | | | | N° de participantes |
|-----|--|-----------------|-------------|---------------|------------------|---------------------|
| | | Excelente -5 | Bueno -4 | Regular -3 | Malo (- de 3) | |
| 1. | Coordinación y logística | | | | | |
| 2. | Desempeño de las actividades | | | | | |
| 3. | Aplicación de las estrategias metodológicas planteadas | | | | | |
| 4. | Eficacia de las estrategias orientadas y aplicadas a los estudiantes con relación a los contenidos | | | | | |
| 5. | Actividades de aplicación Dinámicas, talleres, fábulas | | | | | |
| 6. | Instrumentos de evaluación | | | | | |
| 7. | Organizar un club de veedores de la práctica de valores | | | | | |
| 8. | Creación de organizadores gráficos , resúmenes | | | | | |
| 9. | Aplicación del liderazgo y los valores | | | | | |
| 10. | Apoyo Bibliográfico | | | | | |
| 11. | Infraestructura | | | | | |
| 12. | Aplicación de la metodología | | | | | |

Elaborado por: Cristina Álvarez

Al finalizar la aplicación de la propuesta de mejora se evaluará considerando cada una de las actividades Siguiendo los aspectos señalados en la tabla

Evaluación del desarrollo del programa de capacitación

Cuadro N° 3

| N° | PROCEDIMIENTOS ACTIVIDADES Y CARACTERISTICAS | ESCALAS | | | | N° de participantes |
|----|---|-----------------|-------------|---------------|----------------------------|---------------------|
| | | Excelente -5 | Bueno -4 | Regular -3 | Deficiente (menos de 3) | |
| 1. | Pedagogía y didáctica: formación permanente | | | | | |
| 2. | Gestión de liderazgo y valores | | | | | |
| 3. | Competencias generales y competencias específicas de Administración | | | | | |
| 4. | Competencias generales y competencias específicas de Administración | | | | | |
| 5. | Planeación y evaluación por competencias | | | | | |

Elaborado por: Cristina Álvarez

7.6. Localización y cobertura espacial

La propuesta, de ser aceptada, se aplicará en las instalaciones del Colegio Particular Mixto Convento ubicado en la Parroquia Convento, Cantón Chone en la Provincia Manabí.

7.7. Población objetivo

La propuesta de mejora será implementada específicamente en el Colegio Particular Convento a Directivos, Docentes, Padres de Familia y Estudiantes

7.8. Sostenibilidad de la propuesta

Para la aplicación de la propuesta se han considerado los siguientes recursos

- **Humanos**

El recurso fundamental en la aplicación de valores es sin duda alguna el recurso humano que en este caso se divide en dos grupos: los protagonistas (directivos, docentes, padres de familia y estudiantes) y los docentes y personal voluntario que crean, planifican, dictan y patrocinan el Seminario Taller de fortalecimiento de valores.

- **Tecnológicos**

Se utilizara las TICS para la ejecución del taller debido a las actividades que se proponen realizar durante el seminario. Los equipos y instrumentos a utilizarse son: computadora, parlantes, in focus, micrófono, internet, software

- **Materiales**

Para dictar el taller se utilizara una de las aulas más grandes y habilitadas del Colegio así como también se utilizara pizarras, marcadores de tinta liquida, marcadores permanentes y de escritura, paleógrafos, masking, goma, revistas, artículos para recortar, tijeras, post its o notas pega y pon, cartulinas, globos, maquina de helio, papel reciclable, material

didáctico, pañuelos esferas, carpetas, block de notas, recuerdo, alimentación (dos refrigerios y un almuerzo completo).

- **Económicos**

La totalidad del presupuesto será cubierta por un grupo de docentes voluntarios interesados en fortalecer una educación en valores a lo largo del país. El seminario-taller para el fortalecimiento de valores no tendrá costo para su personal docente, padres de familia y estudiantes. En caso de que surja un interés por parte de los habitantes de la Parroquia que no tengan relación con el Colegio, el mismo tendrá un costo básico para cubrir los gastos.

- **Organizacionales**

Para la organización de la propuesta se designara una persona que será el líder o responsable del grupo de participantes durante y después del seminario-taller. El representante o líder tendrá que ser vocero o intermediario entre los docentes voluntarios que ejecutan la capacitación y el grupo representado.

7.9. Presupuesto del programa de capacitación (3 días)

Cuadro N° 4

| ÍTEM | CANTIDAD | VALOR UNITARIO | VALOR TOTAL |
|-----------------------|----------|----------------|--------------|
| Fotocopias | 1160 | 0.02 | \$100 |
| Materiales de Oficina | varios | | \$ 200 |
| Equipos | 5 | varia | 500 |
| Alimentación | 30 | 8 | \$240 |
| Hospedaje | 5 | 10 | 150 |
| Transporte | 5 | 10 | 50 |
| Subtotal | | | 1.240 |
| Imprevistos 10% | | | 124 |
| TOTAL | | | 1.364 |

Elaborado por: Cristina Álvarez

7.10 Resultados esperados

Debido a la dinámica del taller se espera que todos los grupos de la comunidad educativa del Colegio Particular Mixto Convento apliquen una formación en valores en sus hogares, trabajos, entorno. Se espera que se haya logrado motivar a toda los participantes para que empiecen a demostrar interés en todo lo que tenga que ver con la formación en valores. Se espera que el seminario haya sido un inicio de un cambio en cuanto al comportamiento.

1. Durante el proceso:

a. Cambio de actitud de los participantes

b. Que el aprendizaje sea el resultado de la acción individual e integradora en el proceso enseñanza-aprendizaje con aplicación del constructivismo y la interacción.

c. Los participantes disfruten, se interesen y participen de/en todas las actividades del seminario-taller.

2. Al final y posterior al programa de capacitación

a. Que los participantes tomen conciencia que el vivir una vida en valores no es ni nuevo ni difícil.

b. Que se sigan haciendo este tipo de capacitaciones, y sobre todo que los docentes y representantes de cada instancia sean quienes hagan el seguimiento de la aplicación de lo aprendido en el taller.

c. Que los docentes se empoderen de la formación de valores

d. Participación activa de estudiantes, docentes y directivos en la búsqueda de un mejor ambiente de convivencia.

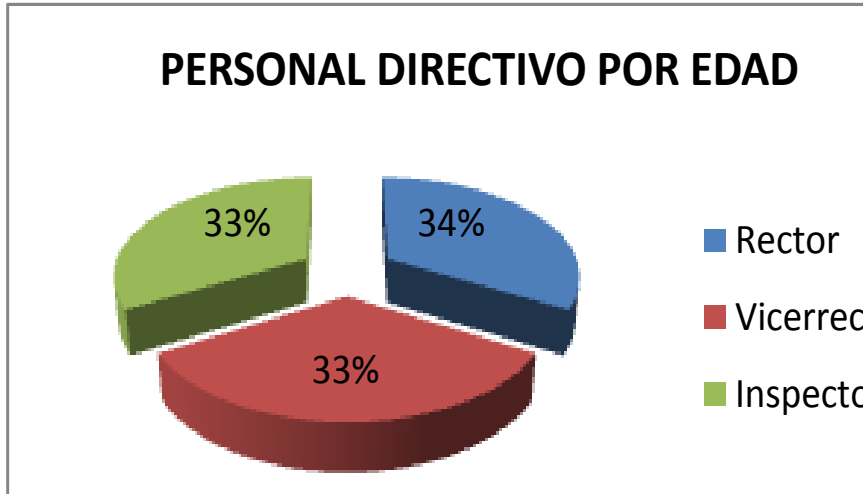
8. Bibliografía

- AGUERRONDO, Inés (1991) *Evaluación de la calidad de la educación*, Jornadas de Discusión de Metodologías para la Evaluación de la Calidad de la Educación. Buenos Aires.
- ÁLVAREZ, C. (1999). *La Escuela en la vida*. Ed. Pueblo y Educación. La Habana. Cuba.
- ÁLVAREZ, Luz (2011) *Toma de decisiones*, guía didáctica, Editorial Universidad Técnica Particular de Loja, Loja
- ARANA, M. (1995) Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. ISPJAE.
- BATISTA, N (1997). *La integralidad en la formación del egresado: un imperativo universitario*. Revista Contactos No. 22 UAM, México.
- BENNIS (1999) *Líderes prominentes* Editorial Merlín Libros, México
- BROWNE, C. G., y Cohe, Thomas (compiladores) (1999) *El Estudio del Liderazgo*. Buenos Aires: Paidós
- CARRERAS, Ll. y otros (1997). *¿Cómo educar en valores?* Ed. Colección Educación. Madrid.
- CASANOVA, María Antonia (1992) *La evaluación, garantía de calidad para el centro educativo*. Edelvives, Aula Reforma, España.
- Ciencias Sociales, Universidad de la Laguna. Islas Canarias España.
- Colectivo de Autores (1995). *Investigaciones de la personalidad en Cuba*. Ed. Ciencias Sociales. La Habana.
- COLLAO Montañéz, Oscar (1999) *Administración y Gestión Educativa*. UNMSM.
- Corporación de estudios y publicaciones (2010) *Legislación Educativa*, tomo 1, Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito Ecuador.
- Corporación de estudios y publicaciones (2010) *Legislación Educativa*, tomo 2, Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones, Quito Ecuador.
- CORTINA, A. (1998). *El mundo de los valores*. Ética mínima y educación. Ed. El Buho. Sta. Fe de Bogotá.
- CRUZ, Ramírez (1997) *J. Administración de la Educación*. México D.F.

- CORBACHO Vargas, Marife, AUTOESTIMA Y MADUREZ, peru 2008, tercer milenio
- BARCO Alicia, Descubrimiento y Autonomia, colombia 2010, tercer milenio.
- COROMINAS, Fernando, COMO EDUCAR A TUS HIJOS, Madrid 1994, Ediciones Palabra.
-
- D' Angelo, O. (1996). *Próvida. Autorrealización de la personalidad*. Ed. Academia. La Habana.
- FABELO, J. (1989). *Práctica, conocimiento y valoración*. Ed. Ciencias Sociales, La Habana.
- GALVÁN, P. (1998). Una alternativa axiológica en el campo del Marxismo. Revista Canaria de Filosofía y Ciencias Sociales Universidad de La Laguna Islas Canarias España.
- GERVILLA, E. (1994). *Valores y contravalores*. Revista Vela Mayor. Año 1, No. 2, Anaya Educación, España.
- GIL villegas Francisco (1999) *Liderazgo*, Ed. Instituto de Capacitación Política, México D.F.
- GONZÁLEZ, María T (2008) *Organización y Gestión de Centros Escolares, Dimensiones y Procesos*, Pearson, Madrid
- GONZÁLEZ, V (2003) *Construcción de Nuevos modelos de gestión práctica docente y participación social*, Educare, México,
- HUBER P., George (2010) *Toma de decisiones en la Gerencia*, Editorial Trillas, México.
- JARAMILLO, Fabián (2010) *Guía didáctica Tecnología Educativa para la gestión*, Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja, 2010
- LEONTIEV, A. (1983). *Actividad, conciencia personalidad*. Ed. Pueblo y Educación, La Habana.
- LUCINI, F. (1994). *Educación en valores y reforma educativa*. Revista Vela Mayor. Año 1, No. 2, Anaya Educación, España.
- MARTÍNEZ Sánchez Francisco (2008) *Nuevas tecnologías y educación*, Pearson Prentice Hall, España, 2008.

- MAVILO, Calero, Pérez (1982) *Administración de la Educación*, Administración Gerencial del Centro Educativo, Ed. Ibesa
- MES. (1997). *Documentos de trabajo político ideológico*.
- MUNCH Lourdes et al (2010) *Administración y Planeación de Instituciones Educativas*, Editorial Trillas, México.
- ORTEGA Jaramillo, Rubén (1999) *Introducción al Derecho*, Universidad Técnica Particular de Loja
- PLASENCIA, U. (1994). *Los valores como condición para la significación en el aprendizaje*. Revista Didad No. 13.
- POZO, J. (1998). Aprendizaje de contenido y desarrollo de capacidades en la educación secundaria, en *Psicología de la instrucción: la enseñanza del aprendizaje en la educación secundaria*. Ed. Horsori Barcelona España.
- RALLPH M, STOGDILL (1999) *Teorías de Investigación del Liderazgo* Ediciones Gestión
- RODRÍGUEZ, Néstor (2004) *La administración dentro de las institución educativa*
- RODRÍGUEZ, Rosales (2010) *Administración de la Educación*. Consorcio de Centros Educativos Católicos del Perú
- RUBENSTEIN, J. (1967). *Principios de psicología general*. Ed. Revolucionaria. Instituto del Libro, La Habana.
- RUÍZ, J. (1996). *Teoría del curriculum: diseño y desarrollo curricular*. Ed. Universitas, Madrid.
- STEINER, C. (1998). *Educación emocional*. Javier Vergara Editor. Buenos Aires Argentina.
- STONER James, Freeman Edward (1994) *Administration*, 5ta. Edición, Prentice Hall Hispanoamericana SA, México Swieringa, J y Wierdsma, A. (1995). *La organización que aprende*. Ed. Addison-Wesley. EUA.
- TAYLOR, Frederick (1966) *Principios de la administración pública*. Costa Rica.
- VENEGAS, Pedro (2001) *Retos y perspectivas de la administración educativa*
- VRD, ISPJAE. (1995). *“La integralidad de la formación de egresados: la formación de valores”*.
- David Isaacs, Abril Maria Luisa, FAMILIAS CONTRACORRIENTE, Madrid 1994, Ediciones Palabra

Gráfico No. 1
PERSONAL DIRECTIVO POR EDAD



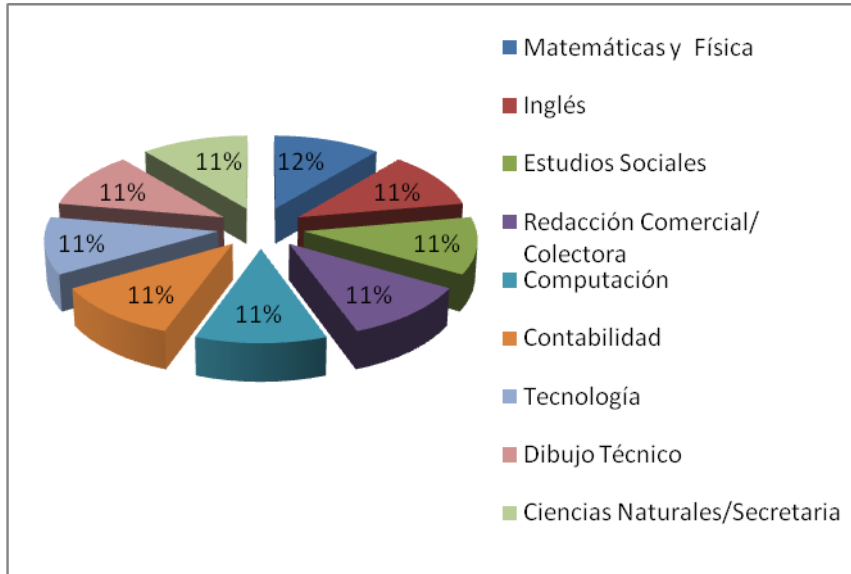
Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

Gráfico No. 2



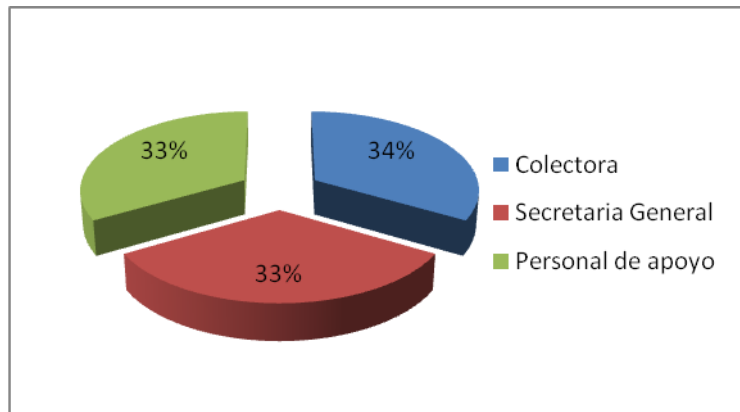
Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

Gráfico No.3.
PERSONAL DOCENTE POR SEXO Y EDAD



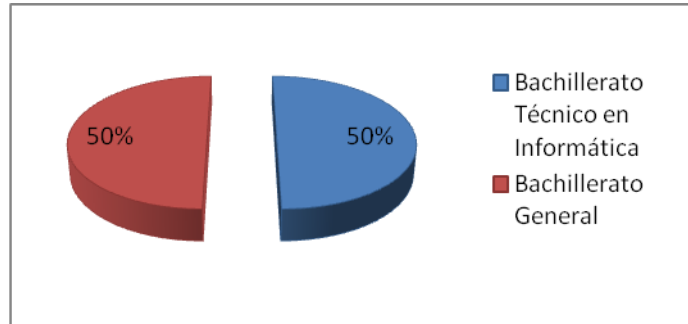
Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

Gráfico No.4.
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS



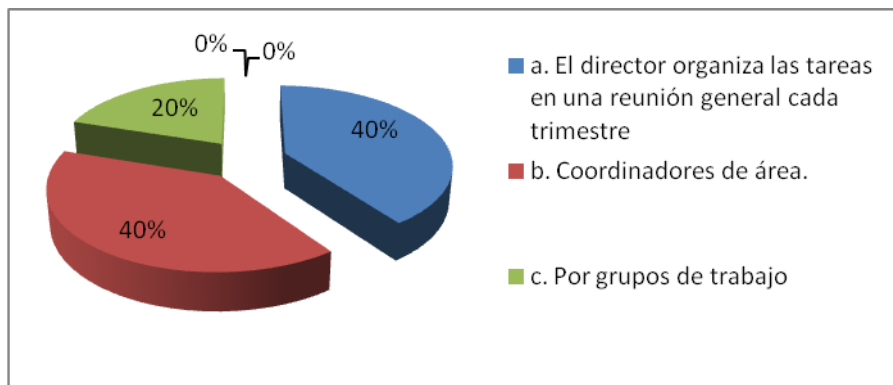
Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

Gráfico No.5.
POBLACIÓN ESTUDIANTIL POR ESPECIALIZACIÓN EDAD Y SEXO



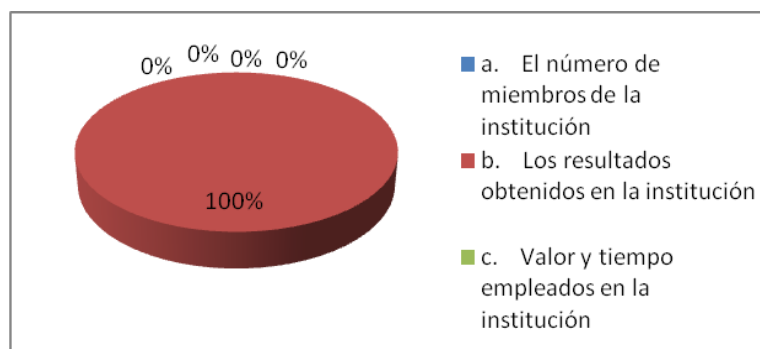
Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

Gráfico No.6.
FORMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN EL CENTRO EDUCATIVO.



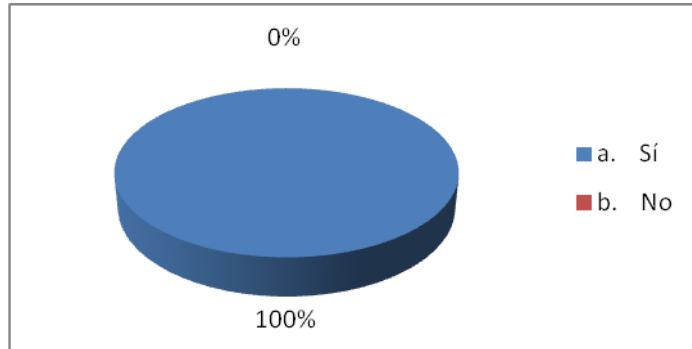
Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

Gráfico No.7.
ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN



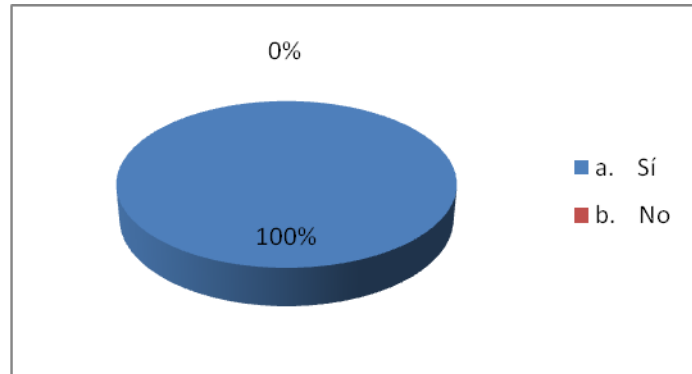
Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

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



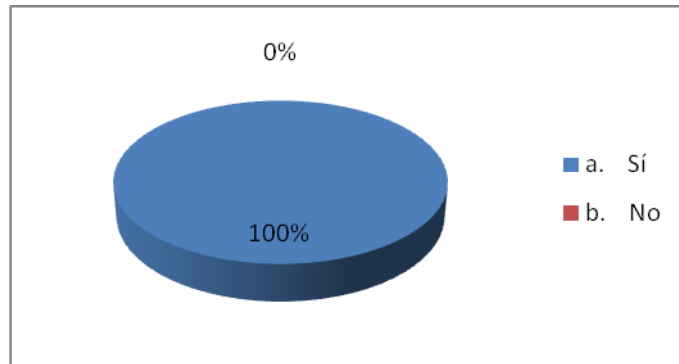
Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

Gráfico No.9.
EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES



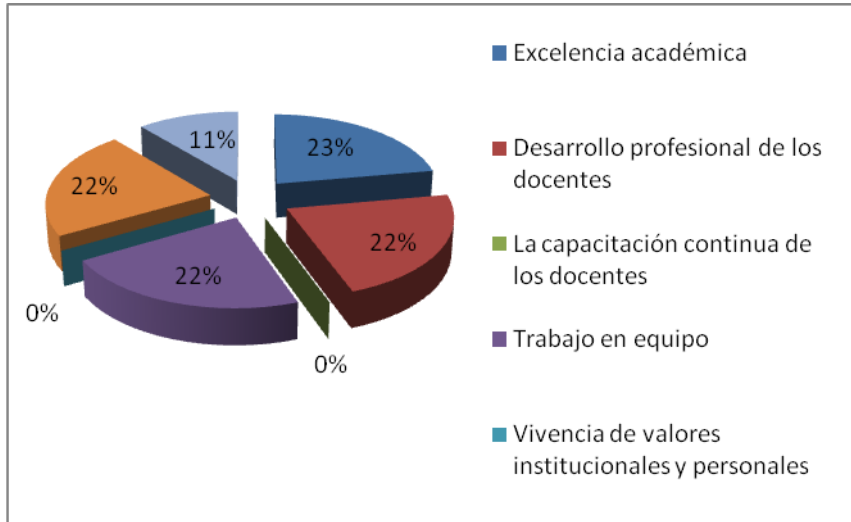
Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

Gráfico No.10.
DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS.



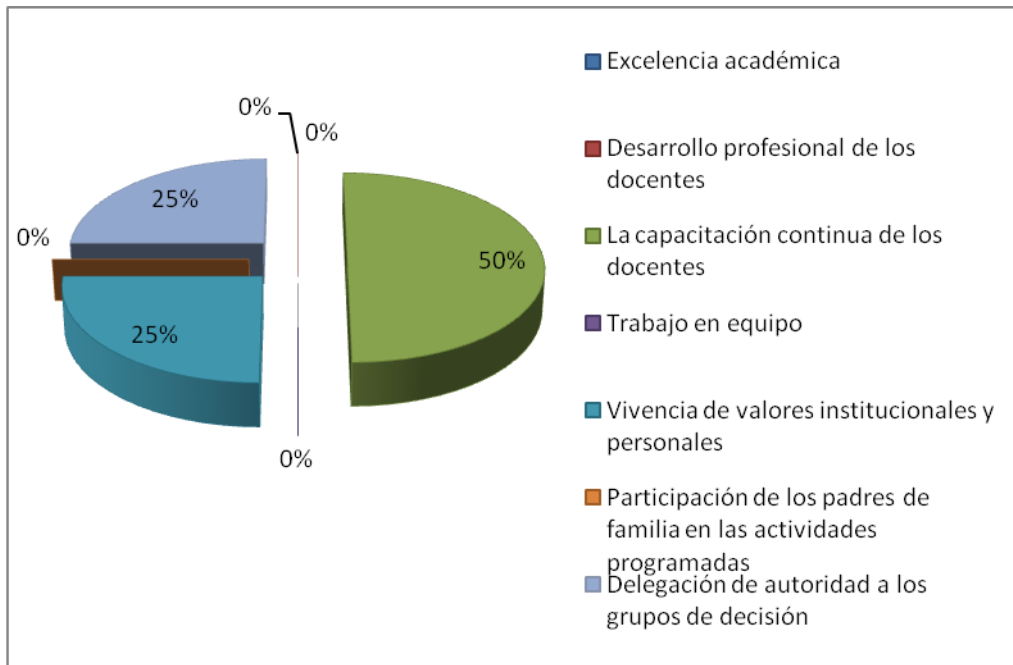
Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

Gráfico No.11.a.
LA ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE



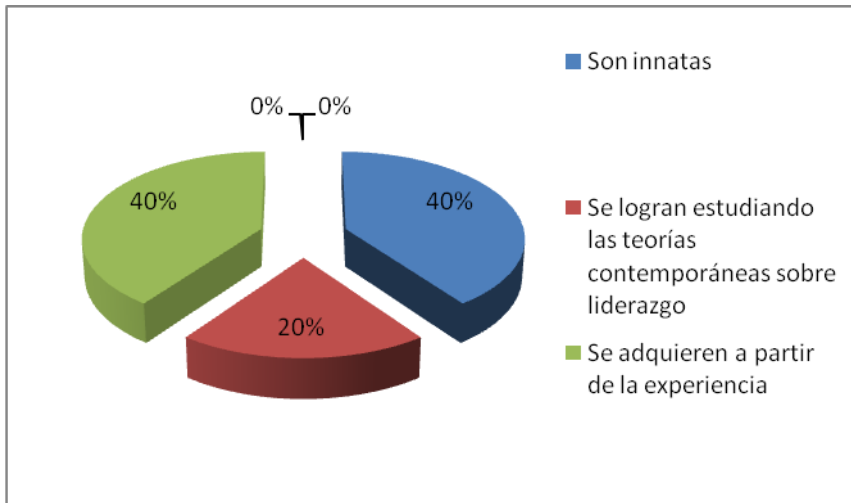
Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

Gráfico No.11.b.
LA ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE



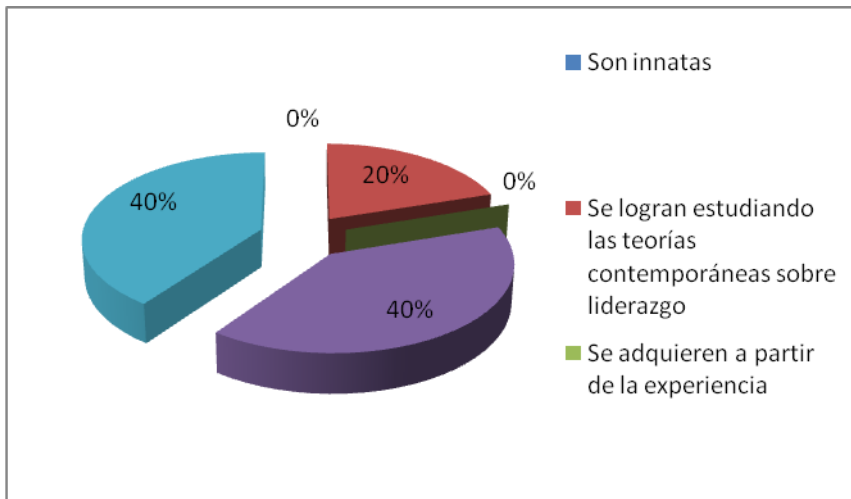
Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

Gráfico No.12.a.
HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN



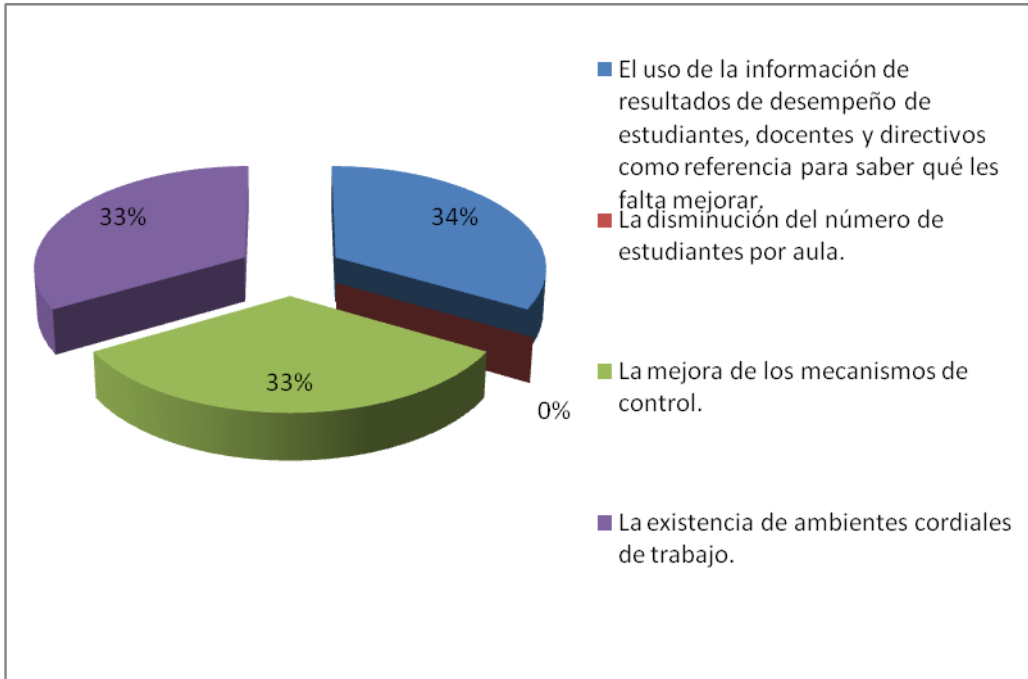
Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

Gráfico No.12.b.
HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN



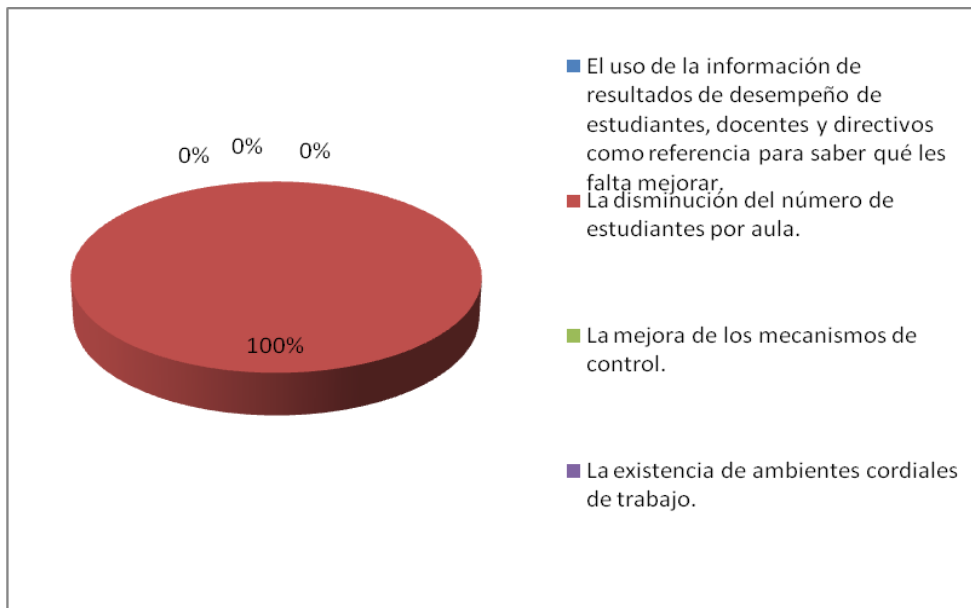
Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

Gráfico No.13.a.
PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR



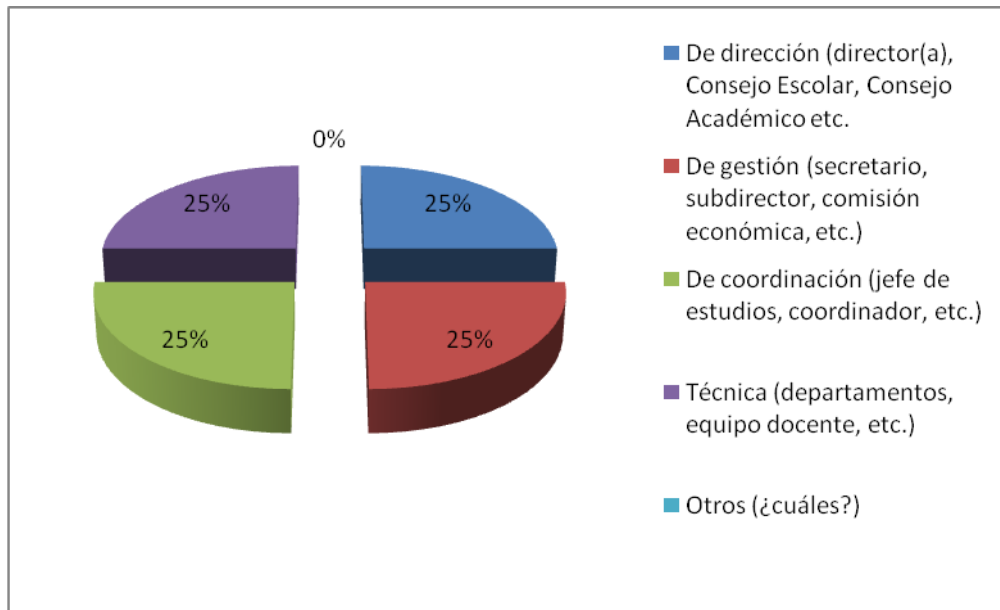
Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

Gráfico No.13.b.
PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR



Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

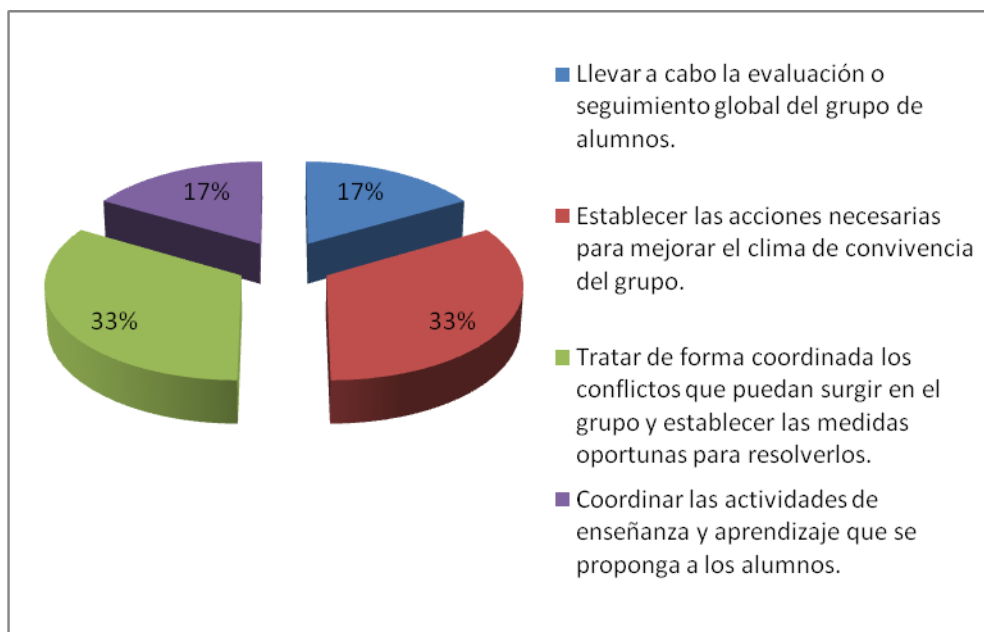
Gráfico No.14.
ORGANISMOS QUE INTEGRAN LA INSTITUCIÓN



Fuente: Investigación de mercado

Elaborado: Cristina Álvarez

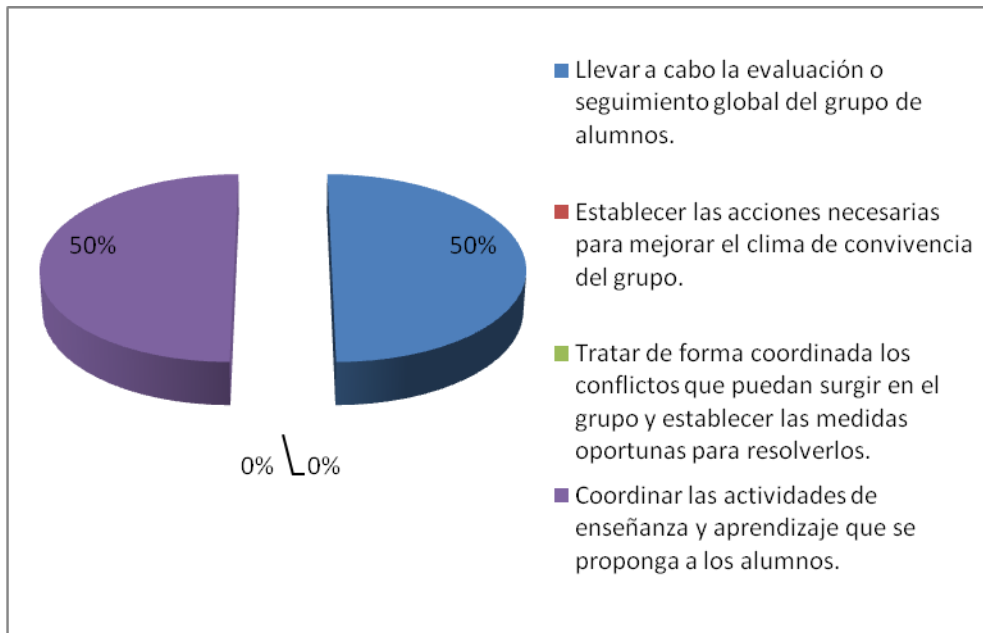
Gráfico No.15.a.
ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO, EQUIPO DIDÁCTICO, JUNTA DE PROFESORES



Fuente: Investigación de mercado

Elaborado: Cristina Álvarez

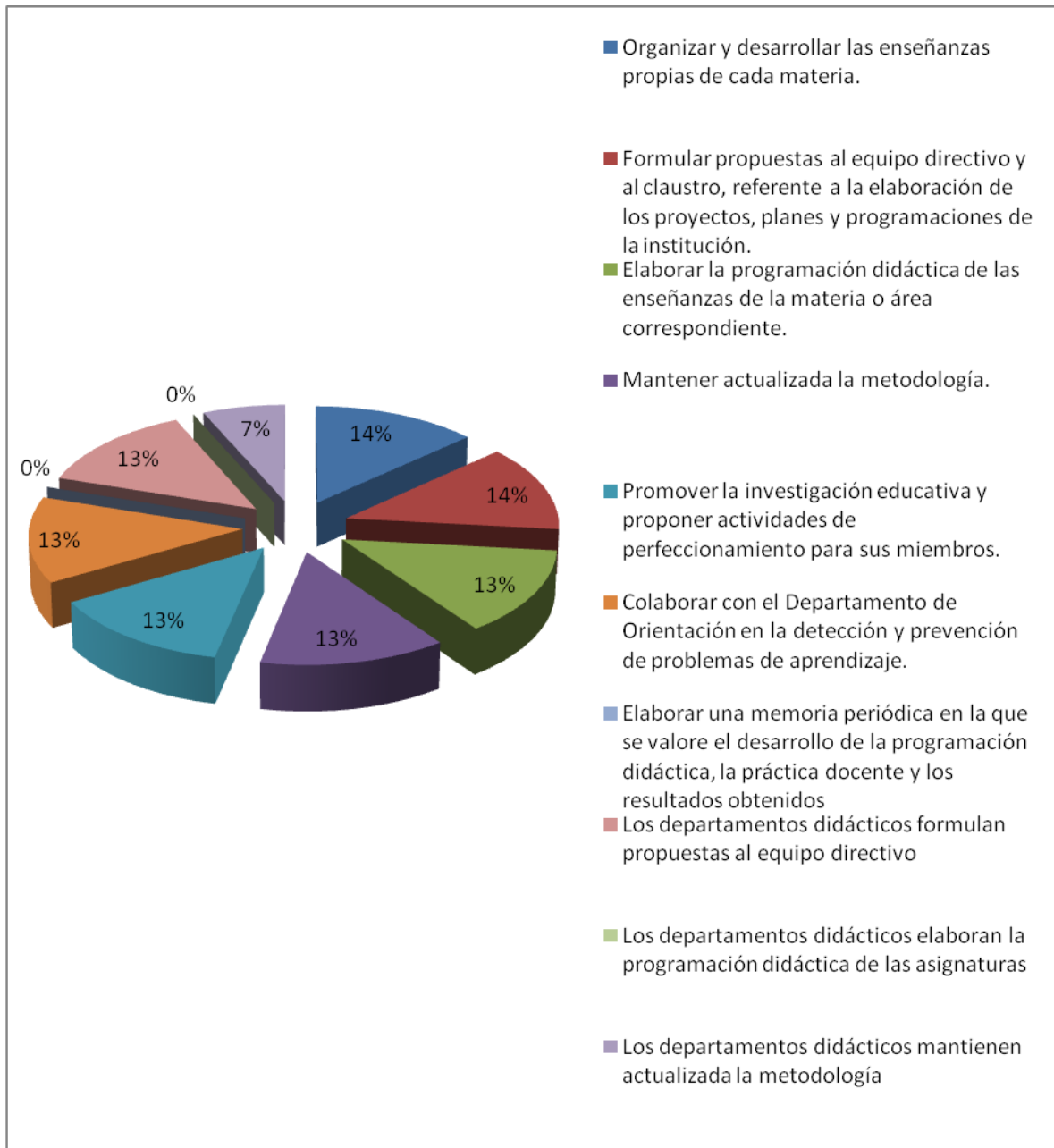
Gráfico No.15.b.
ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO, EQUIPO DIDÁCTICO, JUNTA DE PROFESORES



Fuente: Investigación de mercado

Elaborado: Cristina Álvarez

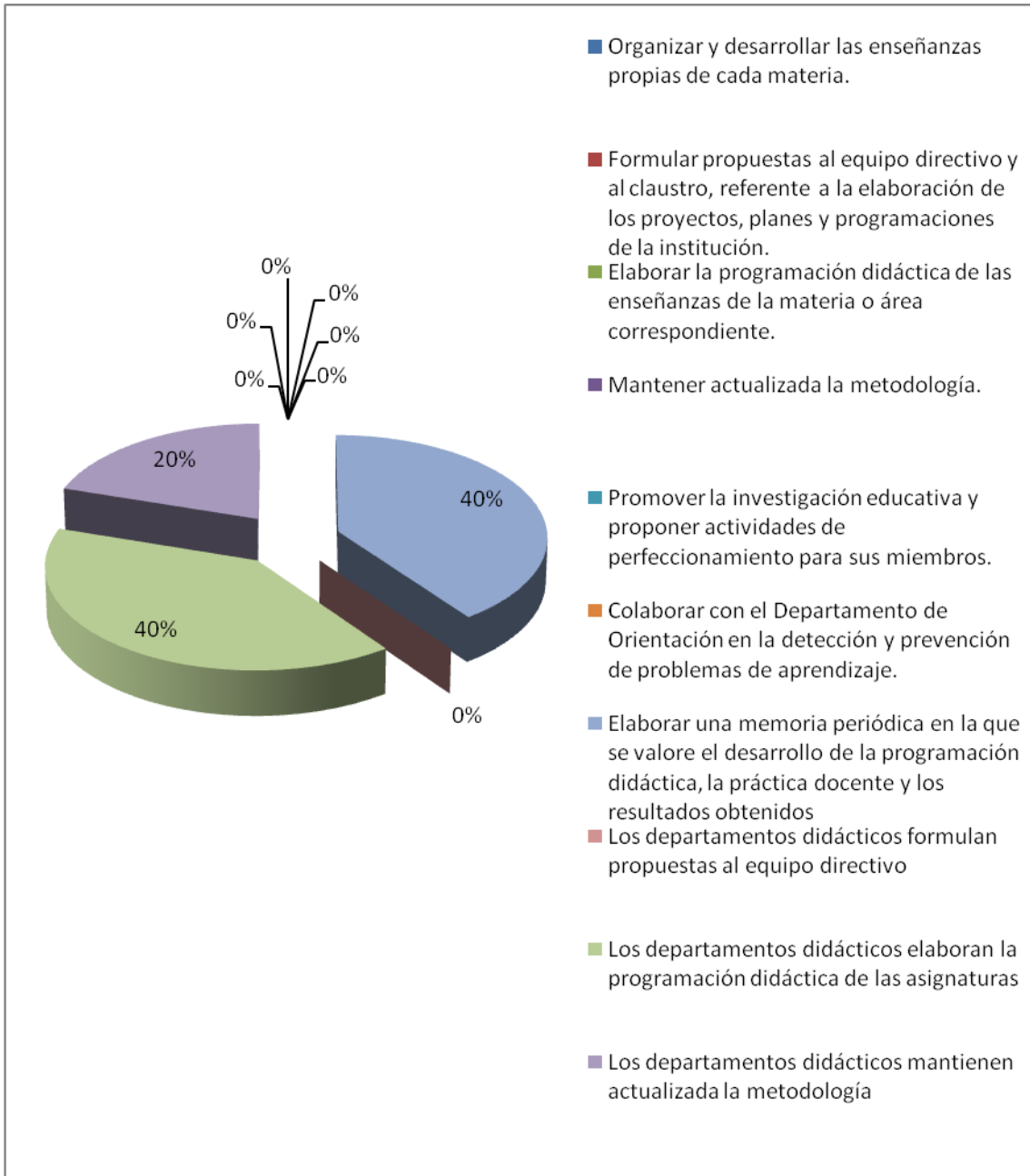
Gráfico No.16.a.
LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES



Fuente: Investigación de mercado

Elaborado: Cristina Álvarez

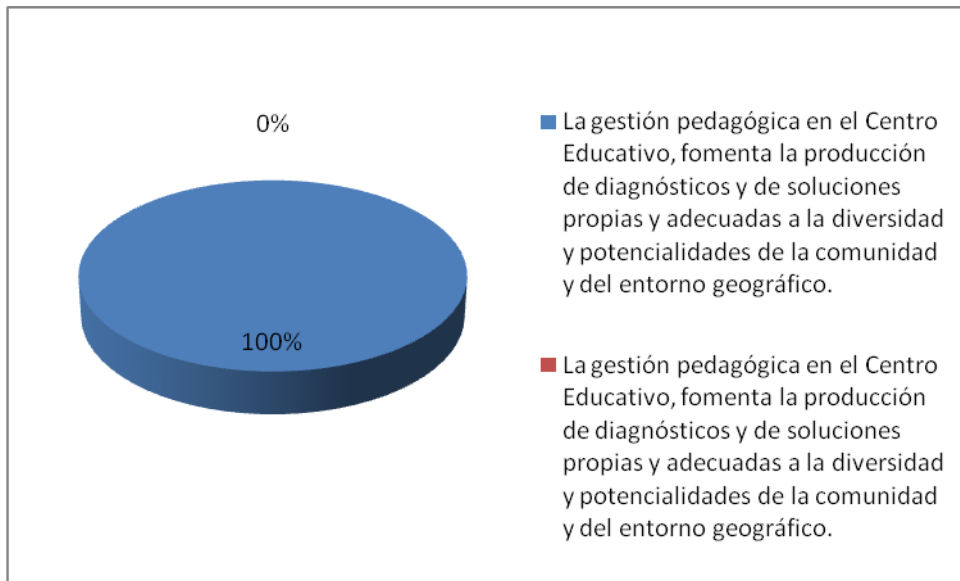
Gráfico No.16.b.
LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES



Fuente: Investigación de mercado

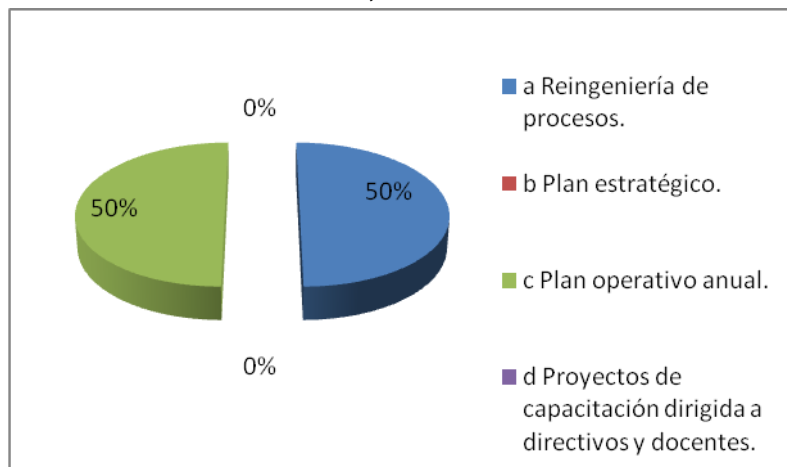
Elaborado: Cristina Álvarez

Gráfico No.17.
LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES



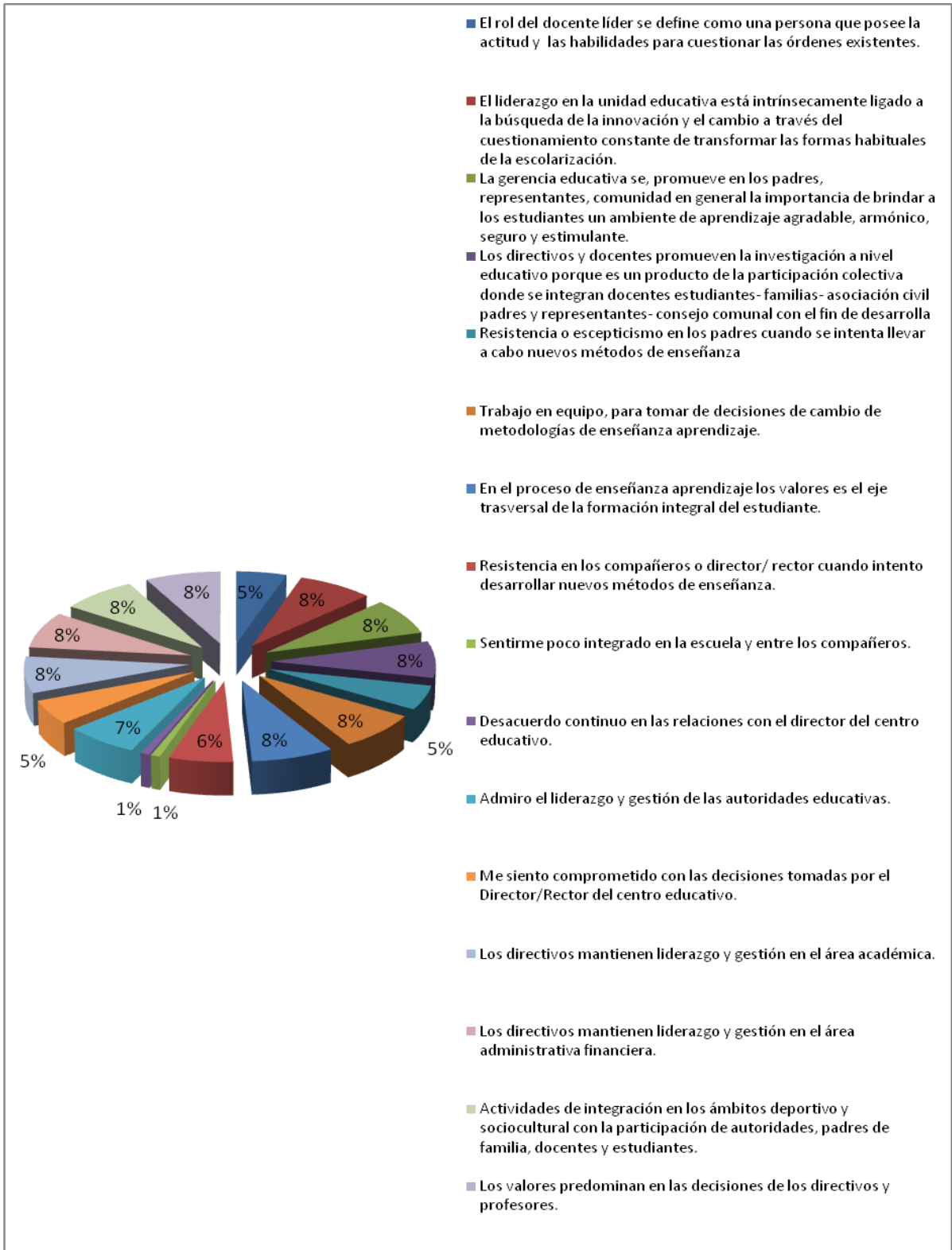
Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

Gráfico No.18.
LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES



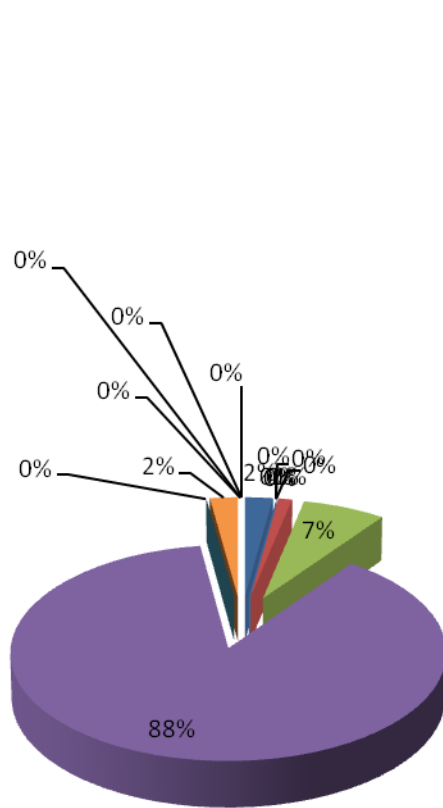
Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

Gráfico No.19.a.
RESULTADOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES



Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

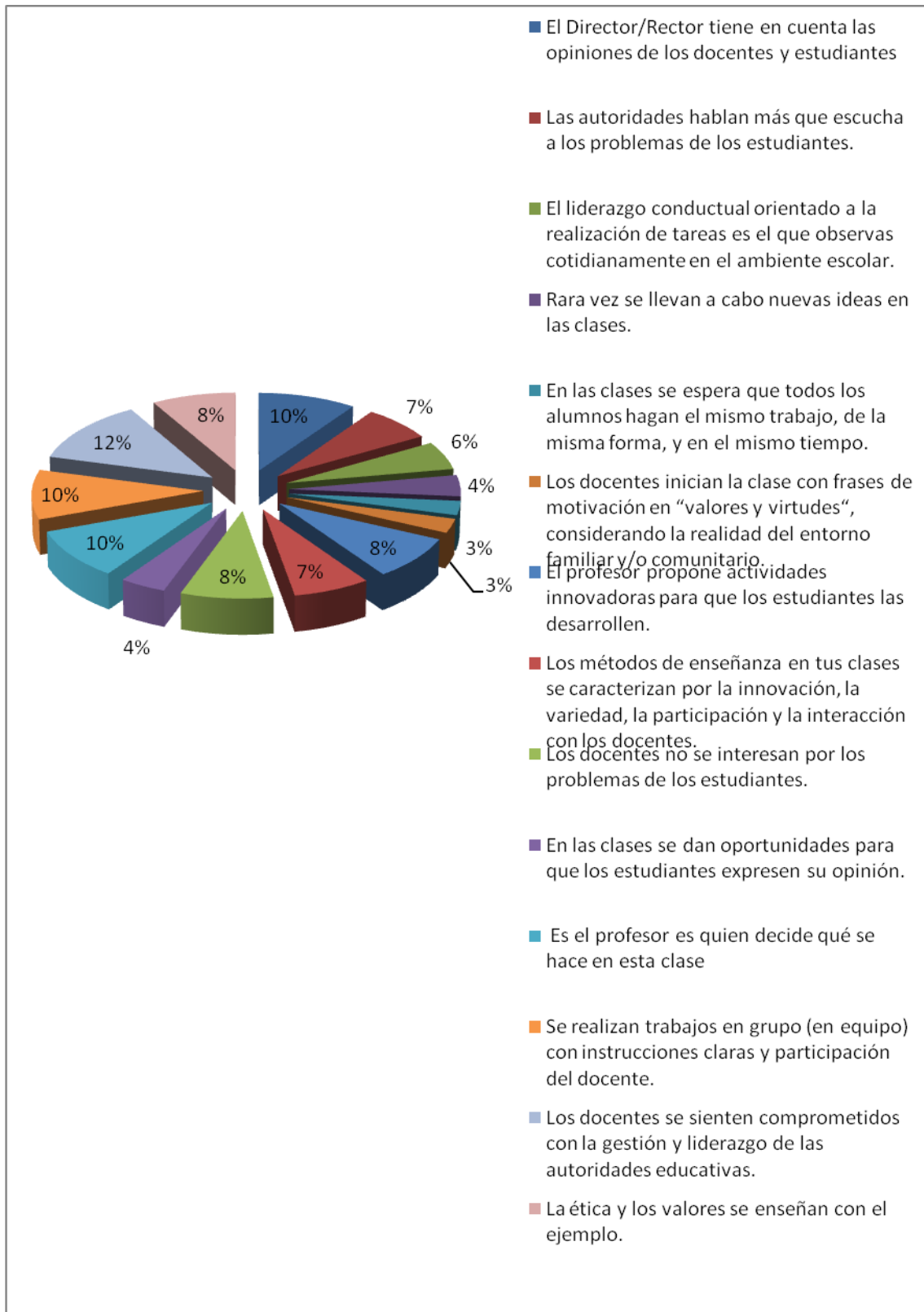
Gráfico No.19.c.
RESULTADOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES



- El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.
- 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.
- La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.
- 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 desarrolla
- Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza
- Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.
- En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje trasversal de la formación integral del estudiante.
- Resistencia en los compañeros o director/ rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.
- Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.
- Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.
- Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.
- Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.
- Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.
- Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera.
- Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.
- Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.

Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

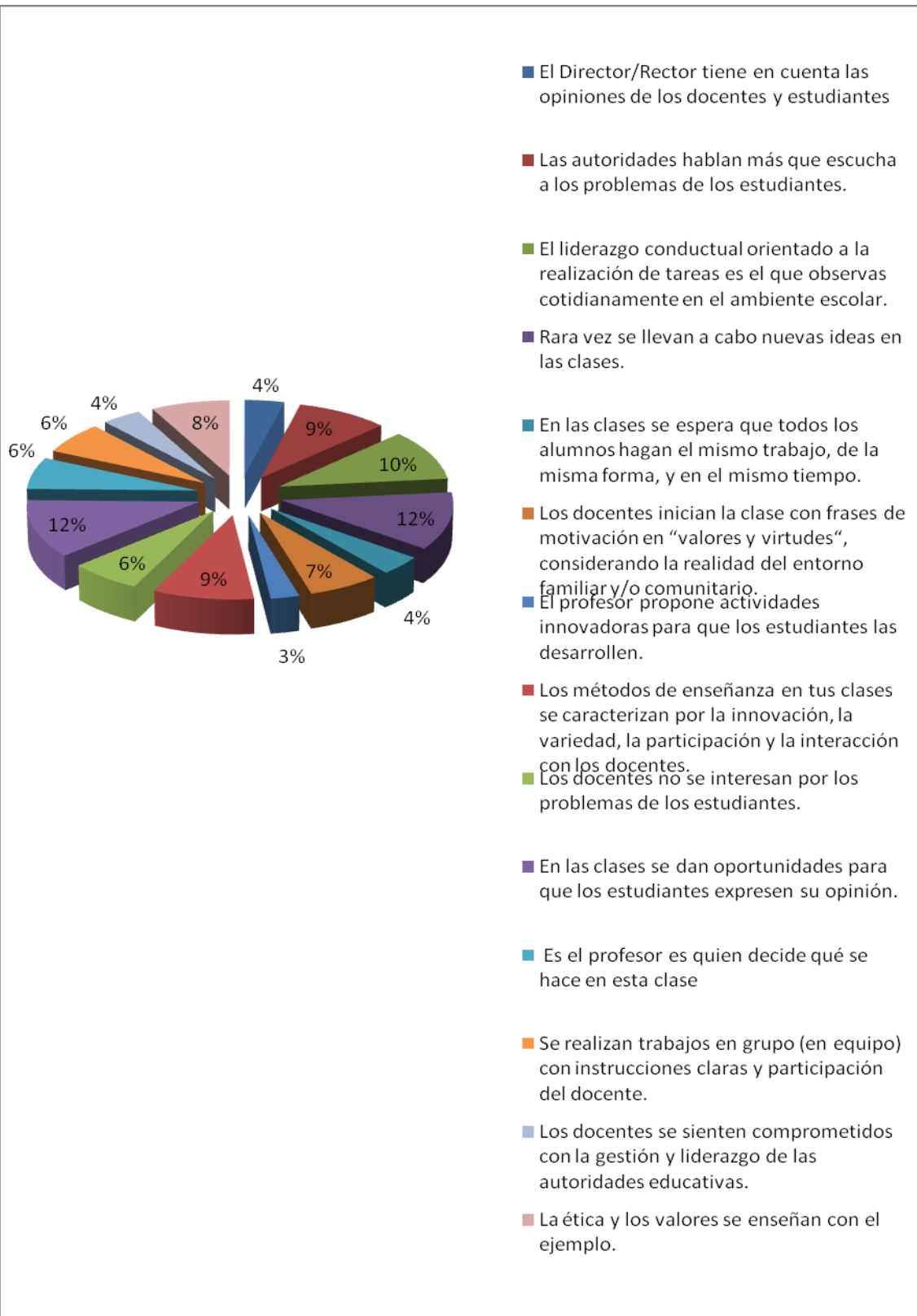
Gráfico No.20.a.
RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES



Fuente: Investigación de mercado

Elaborado: Cristina Álvarez

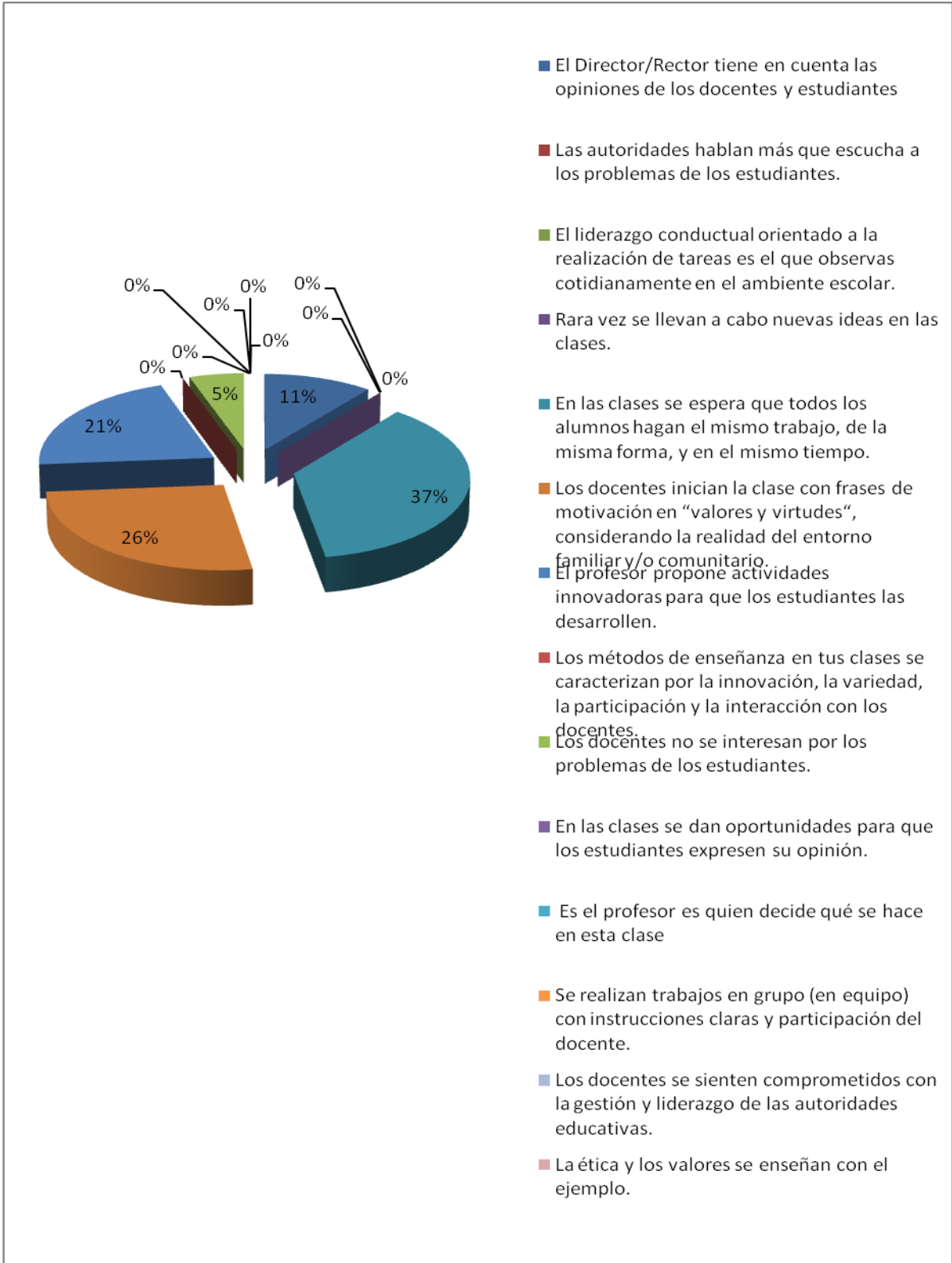
Gráfico No.20.b.
RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES



Fuente: Investigación de mercado

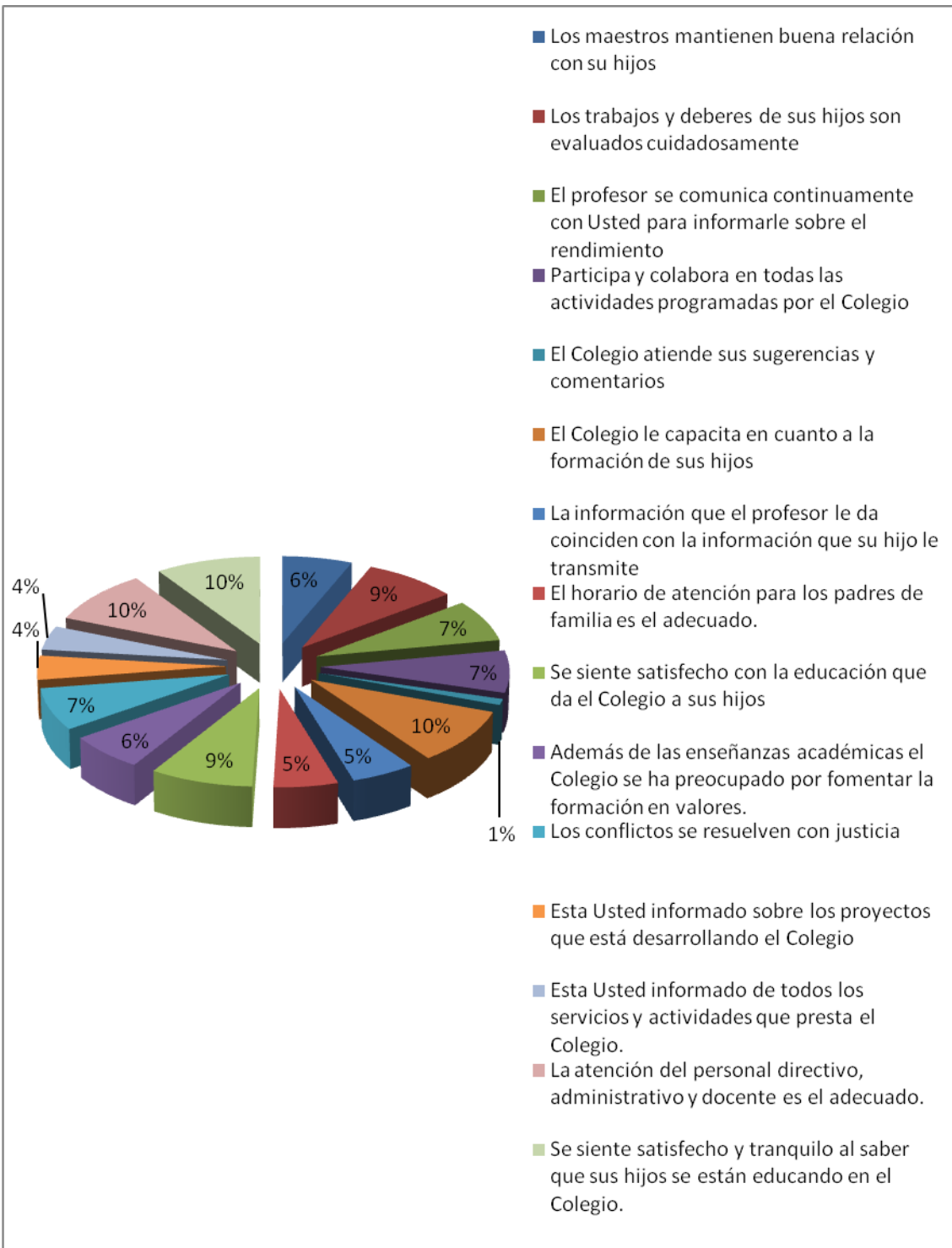
Elaborado: Cristina Álvarez

Gráfico No.20.c.
RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES



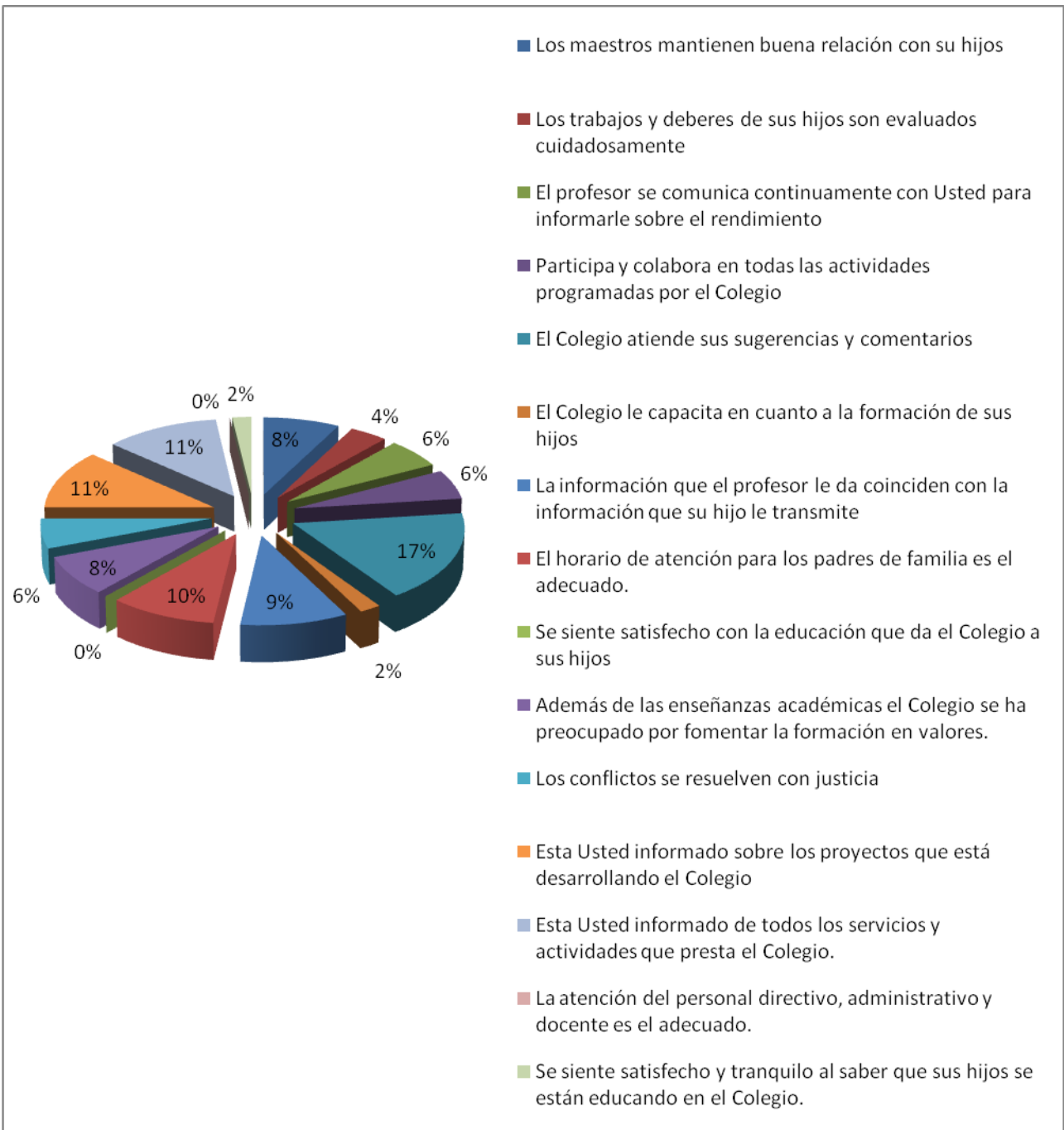
Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

Gráfico No.21.a.
RESULTADOS DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA
DE ACUERDO CON SU CONOCIMIENTO Y RELACIÓN CON LA INSTITUCIÓN



Fuente: Investigación de mercado
Elaborado: Cristina Álvarez

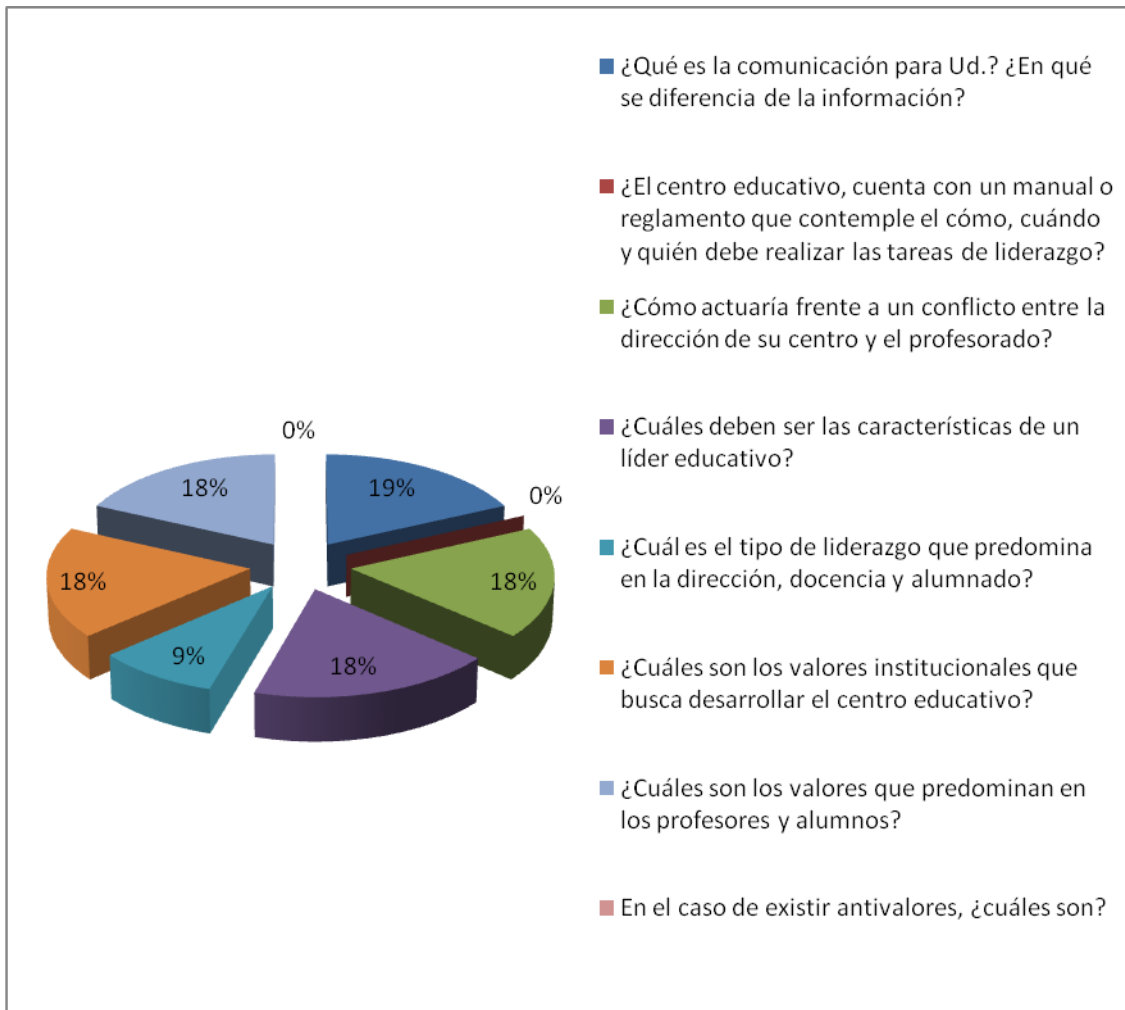
**Gráfico No.21.b.
RESULTADOS DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA
DE ACUERDO CON SU CONOCIMIENTO Y RELACIÓN CON LA INSTITUCIÓN**



Fuente: Investigación de mercado

Elaborado: Cristina Álvarez

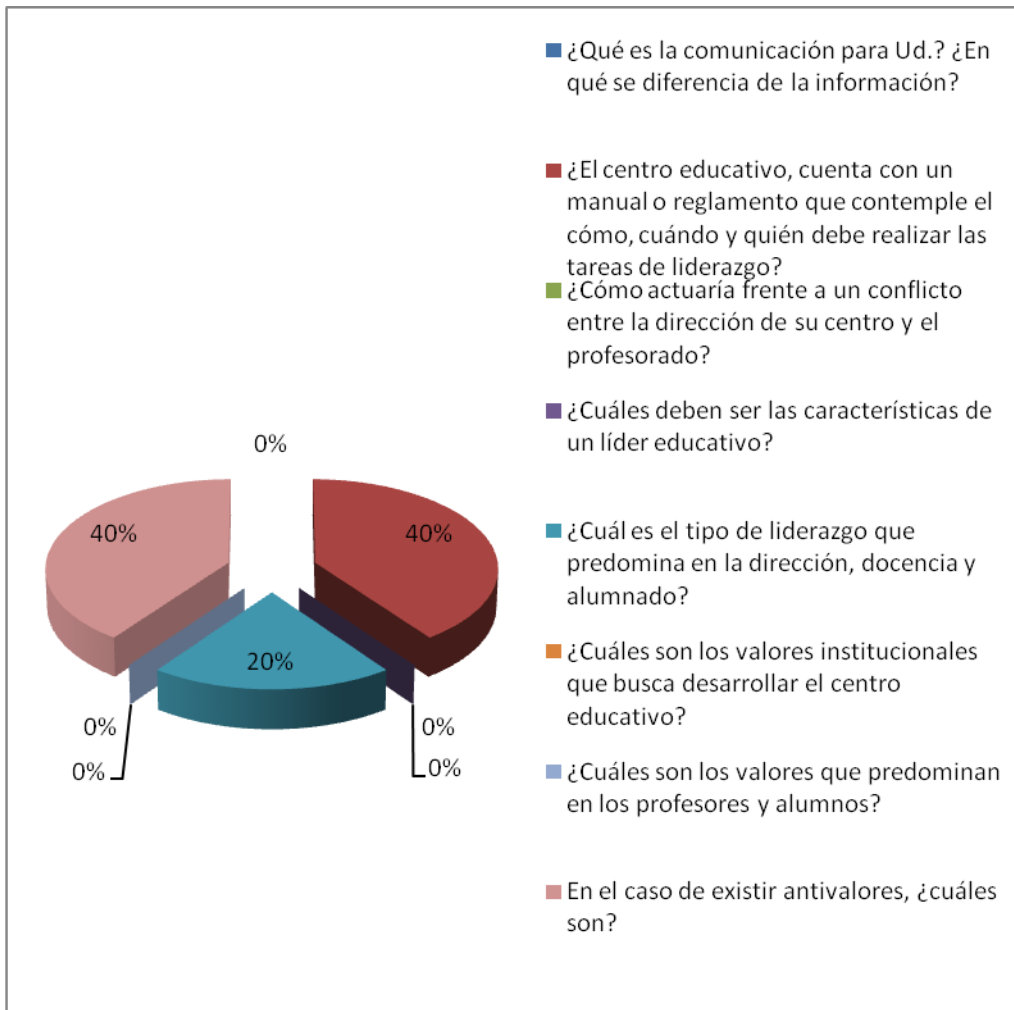
Gráfico No.22.
RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS



Fuente: Investigación de mercado

Elaborado: Cristina Álvarez

Gráfico No.22.
RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS



Fuente: Investigación de mercado

Elaborado: Cristina Álvarez

ANEXO N. 02



Desfile del alumnado en las fiestas patronales



Una tarde de semana





Colegio Particular Mixto Convento y Centro Artesanal



Convento – Vista del mirador Convento



Una noche en la Parroquia de Convento