



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL ECUADOR
SEDE IBARRA

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO

*Tema: "Gestión, liderazgo y valores en la administración de
La Unidad Educativa Francisco E. Tamariz del cantón Cuenca de la provincia
del Azuay, durante el período 2011-2012"*

Tesis de Grado

AUTOR:

Llivipuma Salcedo Blanca Celina, Ing. Com.

DIRECTOR:

Carrión Ríos Flora Narcisa, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2013

CERTIFICACIÓN

Loja, enero 2013

Mgs
Flora Carrión
DIRECTORA DE TESIS

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de investigación realizado por la estudiante: Blanca Celina Llivipuma Salcedo, 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. Flora Carrión
DIRECTORA DE TESIS

AUTORÍA:

Yo, Blanca Celina Llivipuma Salcedo, como autora del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el mismo.

f.....

Blanca C. Llivipuma S.

C.I. 0102939402

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS

Yo Blanca Celina Llivipuma Salcedo, declaro ser autora del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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”.

Cuenca, enero 2013

Blanca C. Llivipuma S.
AUTOR DE LA TESIS
C.I. 0102939402

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi profunda gratitud:

- A Nuestro Dios, por ser mi mejor padre, mejor amigo, y la fuente de mi fortaleza, pues es Él, quien me anima a continuar y ser valiente y afrontar nuevos desafíos a mi vida.
- A la Universidad Técnica Particular de Loja- Modalidad Abierta, la cual da la oportunidad de continuar nuestros estudios y de progresar día a día.
- A mi asesora de tesis Máster Flora Carrión que con sus oportunas correcciones, motivación, tutela, tiempo y paciencia, pude llegar a la culminación de este trabajo investigativo.
- A la Unidad Educativa “Francisco Tamariz” de Challuabamba - Nulti, en la persona de la Sra. Lcda. Cristina Salinas, Directora (E) de la Unidad, que me abrió las puertas, a los docentes de la Unidad Educativa, que me dieron la oportunidad de realizar mi trabajo de tesis en la Institución.
- A los Padres de Familia y estudiantes de la Unidad Educativa, mismos que me permitieron realizar el presente trabajo de investigación.

A ustedes Gracias, una y mil veces Gracias.

DEDICATORIA

El presente trabajo lo quiero dedicar primeramente a Dios, mi padre y amigo inseparable que me ha dado la fuerza para seguir adelante este sueño, que muchas veces pensé tan lejano y difícil de alcanzar.

A mi esposo, mi gran amor, compañero de luchas, mi apoyo incondicional, el cual me ha animado a seguir adelante y no renunciar.

A mis hijos David Andrés y Elías Josué, la sucesión de mi existencia, motivo por el cual salir adelante, los amores de mamá.

A mi Abuelita Celina +, “mi preciosa Nenita”, compañera de mis años juveniles, madre, amiga, hermana, confidente, compañera de juegos, de tristezas y alegrías, que me enseñó a ser una mujer valiente y de bien.

A mis Ñaños Teresa y Julio, amigos infalibles, ejemplos vivientes de vida, de esfuerzo y dedicación.

ACTA COMPROMISO

En la oficina de Dirección a los seis días del mes de septiembre del 2011, comparece por una parte la Licenciada. Cristiana Salinas, en calidad de Directora encargada de la Institución Educativa Francisco Eugenio Tamariz, y por otra parte la Ing. Com. Blanca Celina Llivipuma Salcedo, con C.I. 0102939402, en calidad de alumna maestrante de Gerencia y Liderazgo Educacional, de la Universidad Técnica Particular de Loja, para dejar constancia en el presente documento los siguientes compromisos:

INSTITUCION EDUCATIVA FRANCISCO EUGENIO TAMARIZ

1. Facilitar el acceso a la documentación e información que requiera la alumna maestrante.
2. Informar y motivar al personal docente que labora en plantel a que sea participe de las encuestas, entrevistas, y otros para la recolección de información.
3. Facilitar el espacio físico adecuado para el desarrollo de los talleres, seminario o charlas que la maestrante realice.

Alumna Maestrante:

1. Utilizar la documentación e información del plantel, única y exclusivamente para la investigación.
2. Cuidar, proteger y devolver la documentación física o magnética que me sea facilitada.
3. Desarrollar una propuesta enfocada en Liderazgo y Valores, con el fin de mejorar una situación inicial.
4. Ejecutar la propuesta más conveniente para lograr los objetivos propuestos, previo análisis de los resultados esperados.
5. Entregar una copia de investigación, propuesta y ejecución del proyecto.

Para constancia de lo actuado firman las partes.


Lic. Cristiana Salinas
POR LA INST. EDUC. FRANCISCO TAMARIZ




Ing. Com. Blanca Llivipuma S
ALUMNA MAESTRANTE.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN	II
AUTORÍA:	III
ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS	IV
AGRADECIMIENTO	V
DEDICATORIA	VI
RESUMEN	XI
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	3
2.1. Definición de Gestión.	3
2.2. Liderazgo Educativo.	15
2.2.1 Concepto.-	15
2.2.2. Tipos de Liderazgo Educativo	16
2.3. Importancia del liderazgo.	19
2.3.1. Diferencias entre directivo y líder	19
2.3.2. Características de un líder	20
2.3.3.- Características de un liderazgo efectivo	21
2.4 ¿Qué es un valor?	24
3. METODOLOGÍA	34
3.1. Participantes:	34
3.2. Materiales e instrumentos de Investigación	37
3.3.- Métodos y procedimientos.	38
4. RESULTADOS	41
4.1.- Diagnostico	41
4.2.- Resultados de encuestas y entrevistas	57
5. DISCUSIÓN	74
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83

6.1. CONCLUSIONES	83
6.2. RECOMENDACIONES:	85
7. PROPUESTA DE MEJORA	87
7.1.- TITULO DE LA PROPUESTA:	87
7.2.- JUSTIFICACIÓN.	87
7.3.- OBJETIVOS	90
7.5.- LOCALIZACION Y COBERTURA ESPACIAL	92
7.6.- POBLACION OBJETIVO	92
7.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA	92
7.8. PRESUPUESTO	93
7.10.- CRONOGRAMA:	96
8. BIBLIOGRAFÍA	97
9. APÉNDICES	101

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 DIRECTIVOS QUE CONFORMAN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANCISCO EUGENIO TAMARIZ CLASIFICADOS POR SEXO Y EDAD.....	35
TABLA 2 PERSONAL DOCENTE DE QUE CONFORMAN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANCISCO EUGENIO TAMARIZ CLASIFICADOS POR SEXO Y EDAD.....	35
TABLA 3 PERSONAL DOCENTE DE QUE CONFORMAN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANCISCO EUGENIO TAMARIZ CLASIFICADOS POR SU TÍTULO ACADÉMICO.....	36
TABLA 4 ESTUDIANTES LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANCISCO EUGENIO TAMARIZ CLASIFICADOS POR SEXO Y EDAD.....	37
TABLA 5 LAS MUESTRAS ESTADÍSTICAS	40
TABLA 6 FORMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN EL CENTRO EDUCATIVO.	57
TABLA 7 ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA PARA MEDIR EL TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN.....	58
TABLA 8 LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL DE NORMAS.	58
TABLA 9 LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL DE NORMAS.	59
TABLA 10 DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS.....	59
TABLA 11 LA ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE	60
TABLA 12 HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN.	61
TABLA 13 PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR.	61
TABLA 14 ORGANISMOS QUE INTEGRAN LA INSTITUCIÓN.	62
TABLA 15 ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO, EQUIPO DIDÁCTICO, JUNTA DE PROFESORES.....	63
TABLA 16 LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES.	64
TABLA 17 LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES ORDEN. ACCIONES.	65
TABLA 18 MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA.	65
TABLA 19 RESULTADOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES.	67
TABLA 20 RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES	69
TABLA 21 RESULTADOS DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA.	70

RESUMEN

La presente Investigación sobre "Gestión, liderazgo y valores" se realizó para desarrollar la capacidad de gestión, análisis y juicio crítico sobre el desarrollo de proyectos y la planificación de propuestas alternativas a la mediación y solución de los problemas en el ámbito del liderazgo y que posibiliten el mejoramiento de la calidad de la educación en las instituciones educativas.

En este trabajo investigativo se encuentra una breve descripción de las diferentes posturas existentes sobre la gestión educativa, liderazgo y valores; en los cuales se ha cotejado con el diagnóstico realizado, para lo cual se tomó en cuenta el análisis de los documentos de planificación educativa, la estructura organizativa del centro educativo, el clima y la convivencia en los valores.

Los participantes en la presente investigación son los estudiantes, padres de familia, docentes y autoridades de un establecimiento muy reconocido en el medio, de los cuales se obtuvieron muestras para realizar una exploración de campo, mediante entrevistas, observación y encuestas. La información que se obtuvo del sondeo sirvió para emitir este documento como una propuesta dirigida a incrementar las fortalezas del establecimiento.

1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación sobre “Gestión, Liderazgo y Valores”, fue llevada a cabo en la Unidad Educativa “Francisco E. Tamariz” de la comunidad de Challuabamba, Cantón Cuenca, Provincia del Azuay, que ha pasado por una reciente transición de administración, en estos últimos años no se ha realizado los documentos de planificación educativa para realizar una correcta administración (P.E.I., P.O.A., código de convivencia, etc.); desde el año 2010 se convierte en unidad educativa e ingresan a él docentes para completar el ciclo básico, sin crear las áreas específicas, ni el área pedagógica, claves en un centro educativo.

La omisión de estas áreas trae como consecuencia, cumplimiento parcial pedagógico de la administración, falta de compromiso de algunos docentes en la gestión educativa, deshonestidad de los educandos, carencia de interacción entre estudiantes-docentes y estudiantes-padres de familia; que influye en forma negativa en el proceso de aprendizaje.

A pesar de ser la Gestión, liderazgo y valores un tema importante en un centro educativo, la administración y la localidad no han realizado ningún estudio sobre el mismo; razón por la cual es trascendental el estudio, el cual permitirá dar las directrices apropiadas mediante fundamentos científicos que orientarán la obtención de una buena gestión administrativa, al igual que liderazgo, que influirá en los diferentes actores de la comunidad, involucrándose activamente en el desarrollo de los planes y programas propuestos con objetivos trazados.

Para la realización de este trabajo investigativo se contó con la buena voluntad y disposición del personal docente, directivos, estudiantes y padres de familia para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, proporcionando acceso a la información de los documentos que posee la institución.

En este trabajo investigativo se ha cumplido con los objetivos trazados como son:

1. Analizar la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores personales e institucionales y que fundamentalmente permitan contribuir a elevar la calidad de la educación en los centros educativos
2. Desarrollar la capacidad de gestión, análisis y juicio crítico sobre el desarrollo de proyectos de investigación y planificación de propuestas alternativas a la mediación y solución de los problemas en el ámbito del liderazgo, que posibiliten el mejoramiento de la calidad de la educación en las instituciones educativas.
3. Elaborar la capacitación para establecer los lineamientos que deberán seguirse para lograr una adecuada comunicación y aplicación de valores, para mejorar la estabilidad emocional y la autoestima.

Se pone a disposición de los interesados esta propuesta, para ser considerada según los requerimientos administrativos y/o de la comunidad, según lo creyeren conveniente.

2. MARCO TEÓRICO

En vista de la serie de cambios que esta afrontando la educación Ecuatoriana, es menester realizar este cambio primero internamente y luego a nivel de sociedad, por ello el presente tema es muy importante, pues hay que trabajar desde el interior de las instituciones educativas, para ello analizaremos conceptos que tienen gran importancia en el desarrollo del presente trabajo.

2.1. Definición de Gestión.

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2009) anota que el término gestión se refiere al “acción y afecto de gestionar o efecto de administrar”, así como gestionar es el “acto de hacer diligencias conducentes al logro de un negocio o deseo cualquiera” (Real Academia Española, 2009)

La palabra gestión viene del latín gestio, gestionis, compuesta de gestus (hecho, concluido), participio del verbo gerere (llevar a cabo) y el sufijo-tio (acción). De ahí también la palabra gestionar (Origen de las palabras, 2012)

“Gestión es el conjunto de operaciones que se realizan para dirigir y administrar un negocio o una empresa” (Dictionary, 2012) .

Para Juan Casassus (2000 P. 4) “la gestión trata de la acción humana, por ello, la gestión está siempre sustentada en una teoría – explícita o implícita - de la acción humana”

Barrios Ríos (2007) dice: “es el proceso mediante el cual el directivo o equipo directivo determinan las acciones a seguir (planificación), según los objetivos institucionales, necesidades detectadas, cambios deseados o necesarios y la forma como se realizarán estas acciones (estrategias, acción) y los resultados que se lograrán”.

Por lo tanto puedo decir que gestionar es el conjunto de operaciones y actividades destinadas a obtener los objetivos propuestos por ella, mediante la administración de la empresa.

Concepto de gestión educativa

Para el Ministerio de educación nacional de la republica de Colombia “La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales” (Ministerio Educación Nacional República de Colombia, 2010).

“La gestión escolar es, en este contexto, el conjunto de acciones realizadas por los actores escolares en relación con la tarea fundamental que le ha sido asignada a la escuela: generar las condiciones, ambientes y procesos necesarios para que los alumnos aprendan conforme a los fines, objetivos y propósitos de la educación básica” (SEB-DGDGIE-PEC, 2009, p. 8)

En el artículo “Cinco Tendencias” de Carlos Botero “La gestión educativa, se concibe como el conjunto de proceso, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo las prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación”

Para el Dr. Luis Alberto García Leiva, en su art. Gestión Educativa. “La Gestión Educativa, debe tender al logro de los objetivos y metas educacionales, atendiendo las necesidades básicas de los alumnos, de los padres, de los docentes y de la comunidad toda, en pos de un modelo de país solidario, ético y participativo”. (Garcia L., 2010)

Entonces puedo expresar que Gestión educativa es una serie de procesos que se dan dentro de la administración, los mismos que son planeación, organización, ejecución y control, que permite atender las necesidades de los integrantes de la comunidad educativa.

GESTION EDUCATIVA ES EL PROCESO FORMADO POR:



Elaborado por: Blanca Llivipuma S

2.1.1 ¿Qué es la administración educativa?

Partiré de la definición de Administración que nos dan algunos autores.

Para George R. Terry la define como: “La administración consiste en lograr que se hagan las cosas mediante otras personas” (Stephen P. R., y De Cenzo D, 2009, p. 4)

Koontz y O'Donnell nos da la siguiente definición: “La dirección de un organismo social y su efectividad en alcanzar objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes”. (Rodríguez V., 2003, p. 122)

Según V. Clushkov: “Es un dispositivo que organiza y realiza la transformación ordenada de la información, recibe la información del objeto de dirección, la procesa y la transmite bajo la forma necesaria para la gestión, realizando este proceso continuamente”. (Rodríguez V., 2003, p. 123).

Para E. F. L. Brech: “Es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado”. (Reyes Ponce, 1978, p. 16).

De acuerdo con J. D. Mooney: “Es el arte o técnica de dirigir e inspirar a los demás, con base en un profundo y claro conocimiento de la naturaleza humana”. Y contrapone esta definición con la que da sobre la organización como: “la técnica de relacionar los deberes o funciones específicas en un todo coordinado”. (Reyes Ponce, 1978, p. 16).

Para Peterson and Plowman: “Una técnica por medio de la cual se determinan, clarifican y realizan los propósitos y objetivos de un grupo humano particular” (Reyes Ponce, 1978, p. 16).

F. Tannenbaum dice: “El empleo de la autoridad para organizar, dirigir, y controlar a subordinados responsables (y consiguientemente, a los grupos que ellos comandan), con el fin de que todos los servicios que se prestan sean debidamente coordinados en el logro del fin de la empresa”. (Reyes Ponce, 1978, p. 16).

Según Henry Fayol (considerado como el verdadero padre de la moderna Administración), dice que “administrar es preveer, organizar, mandar, coordinar y controlar”. (Reyes Ponce, 1978, p. 17).

F. Morstein Marx la concibe como: “Toda acción encaminada a convertir un propósito en realidad positiva...”es un ordenamiento sistemático de medios y el uso calculado de recursos aplicados a la realización de un propósito”. (Rodriguez V., 2003, p. 122).

Por lo cual puedo decir que la Administración es el arte de alcanzar los objetivos propuestos por una empresa a través de la planificación, organización, mando, coordinación y control, las mismas que son ejecutadas por un grupo de personas.

Ahora podemos hablar de la Administración Educativa como el arte de planificar, organizar, controlar, manejar, coordinar y controlar los recursos existentes en la institución, con el fin de obtener los objetivos planteados en el campo educativo, siempre basándonos en lo establecido en la Ley Orgánica de Educación vigente.

2.1.2. Importancia de la gestión educativa

Rito Terán Olguín dice: “La gestión educativa necesita desarrollar ciertas capacidades como manejo de información, conocimiento de los procesos de gestión, trabajo en equipos y liderazgo. En un mundo que avanza vertiginosamente en los campos científico y tecnológicos que dan a la sociedad una serie de cambios y expectativas en los diversos campos en los

cuales nos desenvolvamos, han hecho que la gestión educativa sienta la necesidad de dar una respuesta de forma y contenido a este desarrollo; como una enseñanza efectiva con estructuras curriculares flexibles, incorporación de sistemas de información, evaluaciones oportunas. Permitirá hacer eficiente el quehacer escolar, tomando como base el proceso administrativo, el cual permitirá tener otra percepción acerca de cómo conducir y organizar estos centros”.

La gestión educativa necesita desarrollar ciertas capacidades como manejo de información, conocimiento de los procesos de gestión, trabajo en equipos y liderazgo. Pues como es de recordar nuestros directivos no fueron capacitados en el área administrativa, pero se encuentran al frente de centros educativos que tienen una serie de problemas que se debe enfrentar como lograr un entorno adecuado para que convivan los docentes y alumnos, que los centros educativos cuenten con laboratorios, equipos apropiado, material didáctico e infraestructura adecuada, la misma que beneficiará la calidad de la enseñanza y aprendizaje.

2.1.3. Tipos de Gestión

Existen algunas áreas de gestión educativa que merecen ser descritas

2.1.3.1. La gestión directiva

La gestión directiva esta orientada al proceso administrativo (planificación, organización, dirección, ejecución y control), las mismas que están orientadas a la consecución del cumplimiento de la misión, visión y de los objetivos trazadas en el PEI y POA.

Dentro de nuestro país, la gestión directiva se encuentra regulada por el reglamento general a la ley orgánica de educación intercultural en su art. 44, 45 y 46 en los cuales se dan las atribuciones que tienen los directivos de los centros escolares, los mismos que son los siguientes

Art. 44.- Atribuciones del Director o Rector. Son atribuciones del Rector o Director las

siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones de sus actores;
2. Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes;
3. Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial del establecimiento;
4. Administrar la institución educativa y responder por su funcionamiento;
5. Fomentar y controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución educativa por parte de los miembros de la comunidad educativa, y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes;
6. Autorizar las matrículas ordinarias y extraordinarias, y los pases de los estudiantes;
7. Legalizar los documentos estudiantiles y responsabilizarse, junto con el Secretario del plantel, de la custodia del expediente académico de los estudiantes;
8. Promover la conformación y adecuada participación de los organismos escolares;
9. Dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados;
10. Fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes;
11. Controlar la disciplina de los estudiantes y aplicar las acciones educativas disciplinarias por las faltas previstas en el Código de Convivencia y el presente reglamento;
12. Aprobar el distributivo de trabajo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su planificación y trabajo, y controlar la puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes;
13. Elaborar, antes de iniciar el año lectivo, el cronograma de actividades, el calendario académico y el calendario anual de vacaciones del personal administrativo y de los trabajadores;

14. Aprobar los horarios de clases, de exámenes, de sesiones de juntas de docentes de curso o grado y de la junta académica;
 15. Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos;
 16. Ejecutar acciones para la seguridad de los estudiantes durante la jornada educativa que garanticen la protección de su integridad física y controlar su cumplimiento;
 17. Remitir oportunamente los datos estadísticos veraces, informes y más documentos solicitados por la Autoridad Educativa Nacional, en todos sus niveles;
 18. Asumir las funciones del Vicerrector, Subdirector o Inspector general en el caso de que la institución no contare con estas autoridades;
 19. Recibir a asesores educativos, auditores educativos y funcionarios de regulación educativa, proporcionar la información que necesitaren para el cumplimiento de sus funciones e implementar sus recomendaciones;
 20. Encargar el rectorado o la dirección en caso de ausencia temporal, previa autorización del Nivel Distrital, a una de las autoridades de la institución, o a un docente si no existiere otro directivo en el establecimiento; y,
 21. Las demás que contemple el presente reglamento y la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.
- En los establecimientos fiscomisionales y particulares, los directivos y docentes deben cumplir con los mismos requisitos de los directivos y docentes fiscales, establecidos en el presente reglamento.

Art. 45.- Atribuciones del Subdirector o Vicerrector. Cuando por el número de estudiantes en una institución educativa exista el cargo directivo de Subdirector o Vicerrector, son sus deberes y atribuciones las siguientes:

1. Presidir la Comisión Técnico Pedagógica de la Institución;
2. Dirigir el proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes;

3. Dirigir los diferentes niveles, subniveles, departamentos, áreas y comisiones, y mantener contacto permanente con sus responsables;
4. Proponer ante el Consejo Ejecutivo la nómina de directores de área y docentes tutores de grado o curso;
5. Asesorar y supervisar el trabajo docente;
6. Revisar y aprobar los instrumentos de evaluación preparados por los docentes;
7. Elaborar y presentar periódicamente informes al Rector o Director del establecimiento y al Consejo Ejecutivo sobre el rendimiento académico por áreas de estudio y sobre la vida académica institucional;
8. Implementar el apoyo pedagógico y tutorías académicas para los estudiantes, de acuerdo con sus necesidades;
9. Asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad educativa emitidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional;
10. Las demás que le delegue el Rector o Director; y,
11. Las demás previstas en el presente reglamento o la normativa específica que expida para el efecto el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 46.- Atribuciones del Inspector general. Son atribuciones del Inspector general de las instituciones educativas las siguientes:

1. Coordinar a los inspectores de grado o curso;
2. Registrar la asistencia y puntualidad de docentes y estudiantes;
3. Gestionar el clima organizacional, y promover y controlar el cumplimiento de las normas de convivencia y de la disciplina en el plantel;
4. Publicar los horarios de clases y exámenes;
5. Organizar la presentación del estudiantado en actos sociales, culturales, deportivos y de otra índole;
6. Conceder el permiso de salida a los estudiantes para ausentarse del plantel durante la jornada educativa;
7. Aprobar la justificación de la inasistencia de los estudiantes, cuando sea de dos (2) a siete (7) días consecutivos;

8. Llevar los siguientes registros: archivo documental de cada docente, distributivo de trabajo docente, horarios de clase, asistencia de estudiantes, solicitudes de justificación

por inasistencia a clases de los estudiantes debidamente firmada por su representante legal, control de días laborados y novedades en caso de que las hubiere, calificaciones de disciplina de los estudiantes, comunicaciones enviadas y recibidas, control de comisiones y actividades docentes y estudiantiles que se llevan a cabo dentro y fuera del plantel, y otros de similar naturaleza;

9. Asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad educativa emitidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional; y,

10. Las demás que le delegue el Rector o Director.

En las instituciones educativas particulares, el Inspector general, en su calidad de

responsable del talento humano, debe velar por el cumplimiento de las disposiciones

laborales y remunerativas fijadas por el Ministerio de Relaciones Laborales.

La gestión directiva debe enfocar: el liderazgo gerencial, la toma de decisiones y el clima organizacional.

Liderazgo Gerencial.- el líder debe buscar espacios en el mercado, buscar nuevas oportunidades para crecer, pero igualmente debe basarse en el proceso administrativo para la consecución de los mismos

Toma de decisiones.- Para ello será necesario realizar un análisis minucioso de lo causas y las consecuencias, los pro y contra de proyectos a emprender, esta toma de decisiones debe contarse con la participación activa de los diferentes actores de la institución.

clima organizacional.- es menester que el directivo busque estrategias, para mantener buenas relaciones laborales, lograr que los subalternos se sientan identificados con los objetivos de la institución, al igual que con la misión y visión de la misma. Así mismo es fundamental que la institución cuente con una

cultura organizacional en la cual se expresen los valores y creencias de los miembros de la comunidad educativa.

2.1.3.2. La gestión pedagógica.- es el eje central de toda institución educativa, pues es a través de ella, los estudiantes adquieren y desarrollan las competencias necesarias para la formación de seres humanos críticos, emprendedores y dispuestos en aportar en forma positiva a la sociedad. Es por ello que el docente necesita capacitarse permanentemente, el desarrollo del trabajo en equipo a través de las áreas y de los cursos de capacitación que brinda el ministerio de educación.

Los currículos nacionales que son expedidos por el ministerio se encuentran regulados por el reglamento general a la ley orgánica de educación intercultural en su art.11 el cual dice:

Art. 11.- Contenido. El currículo nacional contiene los conocimientos básicos obligatorios para los estudiantes del Sistema Nacional de Educación y los lineamientos técnicos y pedagógicos para su aplicación en el aula, así como los ejes transversales, objetivos de cada asignatura y el perfil de salida de cada nivel y modalidad.

En el art. 10 del reglamento podemos encontrar que no es un currículo inflexible sino permite adaptaciones y propuestas innovadoras que vayan en beneficio de los estudiantes. Por ello “La tendencia es plantear una nueva forma de organización escolar donde exista una redefinición de papeles; esta es una perspectiva innovadora que reconoce el valor de las actividades que cada sujeto desarrolla en la escuela, en su articulación a un fin común: mejorar la calidad de la educación que se imparte en cada escuela” (Gimeno Sacristán y Ezpeleta, 1992).

Toda institución educativa enfrenta una serie de cambios en miras de tener una educación eficiente y eficaz. El reto es para los directivos, y docentes de buscar métodos innovadores que fomenten el interés de los estudiantes por aprender.

2.1.3.3. La gestión administrativa y financiera.- El área financiera es en la cual sus esfuerzos y recursos son aprovechados con la máxima eficiencia para la

consecución de los objetivos trazados por la Institución, esta es realizada por el colector, mismo que se encargará junto con el director de analizar los resultados y buscar alternativas para con el menor grado de riesgo obtener los mejores resultados.

Con respecto a la gestión administrativa se encuentra regido por el reglamento general a la ley orgánica de educación intercultural en su art.88 y 89, en la cual nos dan los documentos necesarios para poder guiar el funcionamiento de la institución, a, mediano y largo plazo el cual dice:

Art. 88.- Proyecto Educativo Institucional. El Proyecto Educativo Institucional de un establecimiento educativo es el documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones estratégicas a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes estudiantiles y una vinculación propositiva con el entorno escolar.

El Proyecto Educativo Institucional debe explicitar las características diferenciadoras de la oferta educativa que marquen la identidad institucional de cada establecimiento. Se elabora de acuerdo a la normativa que expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, y no debe ser sometido a aprobación de instancias externas a cada institución; sin embargo, estas lo deben remitir al Nivel Distrital para su registro.

En las instituciones públicas, el Proyecto Educativo Institucional se debe construir con la participación del Gobierno escolar; en las instituciones particulares y fiscomisionales, se debe construir con la participación de los promotores y las autoridades de los establecimientos.

Las propuestas de innovación curricular que fueren incluidas en el Proyecto Educativo Institucional deben ser aprobadas por el Nivel Zonal.

La Autoridad Educativa Nacional, a través de los auditores educativos, debe hacer la evaluación del cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional.

2.1.3.4. La gestión de la comunidad.- destinada a la participación activa con su entorno a través de proyectos que sean aportes significativos y útiles para el desarrollo de la misma. Así mismo que permitan darse a conocer sus

potenciales facilitando de esta manera su aceptación, permanencia y crecimiento. Dentro de los diferentes instrumentos de gestión con que cuenta la Institución (Misión, visión, PEI, POA, Reglamento Interno, etc.) se encuentran la relación de la institución con su entorno en el art. 89 del reglamento general a la ley orgánica de educación intercultural dice:

Art. 89.- Código de Convivencia. El Código de Convivencia es el documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa. En este se deben detallar los principios, objetivos y políticas institucionales que regulen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa; para ello, se deben definir métodos y procedimientos dirigidos a producir, en el marco de un proceso democrático, las acciones indispensables para lograr los fines propios de cada institución.

Participan en la construcción del Código de Convivencia los siguientes miembros de la comunidad educativa:

1. El Rector, Director o líder del establecimiento;
2. Las demás autoridades de la institución educativa, si las hubiere;
3. Tres (3) docentes delegados por la Junta General de Directivos y Docentes;
4. Dos (2) delegados de los Padres y Madres de Familia; y,
5. El Presidente del Consejo Estudiantil. La responsabilidad de la aplicación del Código de Convivencia le corresponde al equipo directivo en estricto respeto de la legislación vigente. Este documento debe entrar en vigencia, una vez que haya sido ratificado por el Nivel Distrital, de conformidad con la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

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

Gestión de Conocimiento: se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de

conocimiento puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización.

Gestión Administrativo: es uno de los temas más importantes a la hora de tener un negocio ya que de ella va depender el éxito fracaso de la empresa. En los años hay mucha competencia por lo tanto hay que retroalimentarse en cuanto al tema.

Gestión Financiera: se enfoca en la obtención y uso eficiente de los recursos financieros.

Gestión Pública: no más que modalidad menos eficiente de la gestión empresarial.”

2.1.4. Organización.

2.1.4.1 Definición.

Organización es “el propósito de la organización es simplificar el trabajo, así como el coordinar y optimizar funciones y registros (Mûnch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F. y Pedronni F., 2010, p. 100).

Una organización es una unidad viva (conjunto de personas proveedoras) que pretende sobrevivir en un determinado entorno. Para ello, a partir del análisis del mismo, lleva a cabo una serie de actividades (procesos) dirigidas a añadir valor a recursos propios y ajenos, transformándolos así en recursos requeridos por otras organizaciones (conjunto de personas cliente). La voluntad y capacidad de adaptarse a las necesidades de los clientes y la voluntad y capacidad de añadir valor, son las bases conceptuales a partir de las cuales la mejora continua se convierte en una forma de hacer las cosas, en un estilo. (Ministerio de Fomento del Gobierno de España, 2005)

2.2. Liderazgo Educativo.

2.2.1 Concepto.-

Para poder dar un concepto personal, es necesario que nos basemos en algunos aportes que son muy valiosos como:

Según Chiavenato Idalberto (1993), destaca lo siguiente: “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida través del proceso comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”

El liderazgo como un proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta en común a fin de transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella (Chávez, 2006)

Entonces el liderazgo educativo es un arte de motivar, impulsar y desarrollar las diferentes capacidades que las personas poseen para realizar el logro de objetivos trazados por la entidad educativa con una participación libre y voluntaria de sus seguidores.

Al hablar un poco más sobre el liderazgo educacional se puede decir que va más allá del simple hecho de estimular a los estudiantes a tomar en serio su desarrollo académico, sino más bien desarrollar en el alumno como seres humanos críticos y capaces de tomar decisiones correctas en las diferentes etapas de su vida, participar en la formación integral de los seres humanos a nuestro cargo, es decir a más de impartir conocimientos es imperioso que se hable de los principios y valores que rigen al ser humano y por que no hablarles del amor de Dios, de donde emana todos los valores a través de su Santa Ley.

2.2.2. Tipos de Liderazgo Educativo.

De acuerdo a Psicología y Empresa (2010) “Aunque en algunas circunstancias puede haber mínimas variaciones por lo general estos tipos se mantienen estables y son:

a) **Democrático**, es aquel que se caracteriza porque en la toma de decisiones acerca de las actividades del grupo, es el grupo quien interviene, siendo el líder un conductor de la discusión del grupo. Participa activamente sin menospreciar la participación de los demás miembros, así como actuando dentro de las normas establecidas por el mismo grupo.

b) **Líder liberal**, donde el liderazgo no se asume completamente quedando el grupo a su mando en completa libertad y albedrío.

c) **Autoritario**, Donde el líder toma todas las decisiones y supervisa las actividades de los sujetos a su cargo o mando". (Psicología y Empresa, 2010, p. s/n)

El tratadista Cyril Levicki, en su libro El gen del liderazgo, propone la existencia de

Siete tipos de líder:

Líder carismático: Consigue grandes avances estratégicos en la consecución de los objetivos organizativos ante una situación óptima, mientras que ante situaciones más críticas administra soluciones consistentes, tendiendo a detenerse mucho tiempo en una planificación de alta calidad. Los líderes que poseen este estilo tienen mucha dificultad para interactuar con personas con motivación para el logro muy elevada.

Líder autocrático: Especialmente eficiente en momentos de crisis, puesto que no siente la necesidad de hacer demasiadas preguntas. Le cuesta adaptarse a los escenarios organizacionales cuando los actores de los mismos poseen altos niveles educativos y están muy calificados. Sin embargo actúan exitosamente en diferentes situaciones. En los países que aceptan las diferencias sociales se sienten muy cómodos.

Líder pastor: muy solvente en las organizaciones con una evolución altamente consistente pero son ineficaces ante las crisis emergencias para las que se requieren decisiones rápidas. Este tipo de líderes se sienten muy cómodos en las organizaciones mercantiles de máxima estabilidad.

General en jefe o general del ejército: llevan a cabo sus mejores actuaciones ante la necesidad de prepararse para la guerra. En cambio, tienen sus peores momentos cuando perciben que esta guerra no resulta beneficiosa. Son altamente competentes para la preparación pero no para llegar a conclusiones. Piensan que no tienen necesidad de llegar a concluir, dada su creencia de que su preparación es tan buena que siempre ganaran las batallas.

Líderes de la realeza: tienen sus mejores oportunidades cuando se encuentran trabajando en organizaciones muy antiguas y son líderes en el mercado y no se adaptan a aquellas organizaciones cuyos productos tienen una demanda masiva, Este estilo no es recomendable para las organizaciones, debido a la dificultad de desligarlos de su papel como consecuencia de que a ellos mismos les cuesta en exceso aceptar que su actuación no es la mejor.

Líder natural: es aquel que la gente le sigue, esta de acuerdo con sus decisiones y en las cuales les apoya incondicionalmente

Existen una gran variedad de concepciones sobre los tipos de liderazgo pero podríamos clasificarlos en 3 grandes grupos en los cuales se encuentran incluidos muchos de ellos.

Líder carismático: Este liderazgo son aquellos que contagian a sus seguidores de entusiasmo, de esta forma logra obtener los objetivos trazados por la institución dejando en sus colaboradores la satisfacción de la tarea realizada, este líder escucha y se preocupa por cada uno de sus empleados, Logra que se sientan identificados con la institución.

Líder autocrático: para este líder su palabra y decisiones es lo único que cuenta. Ejerce un poder basado en su jerarquía a través de la coerción. No escucha las opiniones de sus subalternos, por ello dentro de su liderazgo se puede dar muchos resentimientos. No motiva al personal.

Líder natural: Este líder practica con su ejemplo y logra ser el mediador, no necesariamente tiene que estar formando parte de la directiva de la institución, pues él siempre estará liderando algún plan o actividad dentro de la misma, se preocupa por satisfacer las necesidades de los demás, antes que sus necesidades, es democrático pues siempre pedirá opiniones para la toma de decisiones.



<http://comoserunlider-marli.blogspot.com/>

2.3. Importancia del liderazgo.

El liderazgo es importante ya que es vital para la supervivencia de cualquier organización. Es importante, por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir. Una organización puede tener una planeación adecuada, control etc. y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado, incluso dicha organización puede carecer de planeación y control, pero, teniendo un buen líder puede salir adelante (Koontz, H., Weihrich H., 2004)

En toda empresa ya sea comercial, de producción o de servicio como es el caso de las entidades educativas es necesario que cuenten con una persona capaz de dirigir a sus integrantes, hacia la obtención de los objetivos establecidos, mediante al planeación, organización, ejecución y control. Pues de no ser así cada uno ira en pos de sus intereses llevando a la institución a un caos, y pudiendo así sucumbir.

2.3.1. Diferencias entre directivo y líder

DIRECTIVO
<ul style="list-style-type: none">• Se preocupa de obtener los objetivos trazados por la institución a la cual se debe, sin importarle el recurso humano existente en el mismo.• Impone su autoridad.• Indica las acciones a realizar.• Su función es la de dirigir.• Cuando las cosas salen mal, busca al culpable.

VS. LIDER
<ul style="list-style-type: none">• Para un líder es importante el bienestar del las personas a su cargo y luego la obtención de los objetivos de la institución.• Se gana su autoridad.• crean nuevas ideas.• inspiran y motivan• Enseña las acciones a realizarse y ¿por qué? Hacerlas.• El líder guía.• En cambio el líder busca donde fueron los errores y la forma de solucionarlos

Elaborado por: Blanca Llivipuma S.

Hablar de líder no es simplemente aquella persona importante en alguna organización. Es aquella que no asume responsabilidades que no le corresponde dentro de las líneas de mando, es aquella que permite la participación del grupo e individual de los empleados, siempre buscando el bien del grupo, no solo el suyo. El líder dirige, influye y motiva a sus seguidores.

El director es aquel cuyas funciones son: la diseñar e implementar los planes o programas, organizar el trabajo, distribuir y asignar los recursos, conducir al personal a su cargo e influenciar sobre el mismo, coordinar el trabajo, controlar y evaluar los resultados obtenidos, tomar decisiones de corrección si es necesario para la obtención del objetivo trazado. Son elegidos de acuerdo a su mérito, capacidad e idoneidad, esta sujeto a evaluaciones del cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos fijados. Impone su autoridad misma que a sido dada con su cargo.

2.3.2. Características de un líder:

“Un líder se distingue porque sus colaboradores reconocen en él no sólo la autoridad que emana de su puesto, sino la que deriva de sus conocimientos, experiencia, competencias y cualidades, de tal forma que inspira confianza, respeto y lealtad suficientes para conducir y guiar a los subordinados hacia el logro de las metas de la institución educativa. El líder es aquel que: alienta, enseña, escucha y facilita la ejecución de los planes”. (Mûnch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F. y Pedronni F., 2010)

Un líder tiene que tener una serie de características entre las cuales pueden estar las siguientes:

Visión a largo plazo (visionario), que le permita adelantarse a los posibles acontecimientos, así como detectar y proponer soluciones a los problemas. Un líder visionario sabe a donde quiere ir y se enfoca en ese fin.

Es humilde, reconoce su equivocaciones y errores. Y busca la forma de corregirlos. No se vanagloria de sus aciertos, ni se enorgullece de ello, sino que reconoce el trabajo de sus subalternos.

Todo líder debe respetar para ser respetado, el cual lo demuestre a sus superiores y sus subordinados, creando un apropiado ambiente laboral, permitiendo de esta manera ser aceptado, querido y reconocido en el campo laboral en el cual se desarrolle.

El líder debe ganarse la confianza de sus colegas y seguidores, esta se obtiene gracias a la constancia que este tenga en sus objetivos, congruencia en su proyectos, confiabilidad que de a sus seguidores o colegas que encuentren su apoyo en los momentos críticos, e integridad.

El líder debe conocer a las personas trabaja, interesarse por ellos, integrarse con la gente, tratarles para poder comprometerse con ellos, para obtener su confianza y y poderlos dirigir. El líder no se convierte en el hombre orquesta, sino que aprovecha de las capacidades, habilidades y destrezas de sus subalternos y delega funciones y responsabilidades.

Es innovador, trae nuevas cosas que permitirán revitalizar a la empresa que dirija, si es necesario tomará riesgos y contagia su entusiasmo, motivando a empleados a seguirle y apoyarle en sus proyectos.

Es una persona confiable, que cuando da su palabra la cumple es poseedor de credibilidad ante los demás, es coherente en su decir y hacer. No es contradictorio.

Persona comunicadora, que es abierta con todos permitiendo de esta manera vender su visión y sus planes. Excelente negociador, pues en muchos casos será necesario desempeñarse como tal.

Poseedora de don de gentes, la cual permitirá atraer a los demás y conseguir el apoyo para cumplir los proyectos trazados.

2.3.3.- Características de un liderazgo efectivo.

Para poder llevar a cabo las funciones de líder este debe poseer las habilidades necesarias para su efectivo desempeño, entre ellas tenemos.

a) Capacidad de argumentación.- Un líder debe ser capaz de poder argumentar con un vocabulario adecuado y fluido. En su vocabulario esta prohibido decir:

“No tengo palabras para describirlo”. Es poder defender y exponer claramente la postura que defienden.

b) Control emocional.- Un líder debe ser capaz de controlar sus emociones (ira, amor, Pánico, etc.). Tiene que aprender a exaltarse cuando sea necesario y no ante todos

c) Confianza y seguridad.-El líder tiene que tener confianza en si mismo y seguridad

d) Humildad y sinceridad.- Para mi una de las principales características que tiene que poseer un líder es la sinceridad y también la humildad. Pues si pierde la confianza de su equipo de trabajo no podrá liderar, ni sus subalternos podrán trabajar como equipo. Muchos lideres han caído en el orgullo, sintiendo que el éxito alcanzado es por su esfuerzo sin olvidar que todo ello se debe al trabajo en equipo.

f) Cuidar la imagen.-Debemos recordar que el líder o gerente es la cabeza de la empresa y es necesario dar una buena imagen, pues esta proyectando además de la suya la imagen de la empresa.

2.3.4. ¿Qué es un Gerente?

Es el profesional que es contratado para ser el representante legal de la empresa, y es el encargado de planificar, organizar, ejecutar y controlar en forma eficaz y eficiente los recursos existentes en la institución para la obtención de los objetivos trazados por la misma, mediante la participación de las personas que bajo su mando están.

2.3.4.1. Tipos de gerentes

Me he referido como gerente a la persona que es responsable de cumplir las cuatro actividades básicas de la administración...

Gerentes de primera línea.

Son los supervisores que dirigen al personal, se le conoce también como gerente de primer nivel o primera línea, pudiendo ser como dije el supervisor de una planta, de un departamento, etc.

Gerentes Medios

Estos son aquellos que como su nombre mismo lo indica están a cargo de dirigir los niveles medios de la empresa, a los gerentes de niveles de primera línea y a veces los empleados de operaciones, Estos gerentes son los encargados de coordinar, dirigir y ejecutar las políticas de la organización y equilibrar las demandas de sus gerentes y la de sus patrones.

La Alta Gerencia.

Son aquellas bajo las cuales cae la responsabilidad de administrar la organización reciben el nombre de ejecutivos, los mismos que son el gerente, director, subgerente o subdirector y entre sus funciones esta la de establecer políticas, las mismas que servirán para obtención de objetivos.

Pero ya haciendo referencia a nuestro ámbito que es la educación es necesario recordar que las escuelas han existido como una institución desde la misma aparición del hombre, pero que ha ido evolucionando a través del tiempo y es así que entre una de formar a seres humanos integrales, mediante la aplicación de una serie de métodos y técnicas activas que permiten al estudiante ser parte activa del aprendizaje y no mero receptor del conocimiento.

2.3.5. Delegación de funciones

“La toma de decisiones es el proceso sistemático y racional a través del cual se selecciona entre varias alternativas el curso de acción óptimo” (Mûnch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F. y Pedronni F., 2010, p. 136).

Entonces podemos decir que delegar es encomendar a un colaborador o subalternos un determinado grado de autoridad y responsabilidad en la toma de decisiones y en la realización de un trabajo.

Para delegar se debería tomar en cuenta lo siguiente:

- ✓ Que se puede delegar actividades que sean fáciles, repetitivas que pueden ser realizadas por otros.
- ✓ Incentivar la aceptación de responsabilidades.

- ✓ Formar y preparar para asumir responsabilidades.
- ✓ Supervisar el trabajo, realizar crítica constructiva que permita superar los errores.
- ✓ Ayuda oportuna cuando lo necesiten.

2.3.6. Ventajas de la delegación de funciones:

- ✓ Motiva a los trabajadores
- ✓ Forma líderes.
- ✓ Desarrolla la capacidad de toma de decisiones y el de asumir responsabilidades por parte de los trabajadores.
- ✓ Fortalece el personal el sentirse parte de la empresa, logrando de esta manera personalizarse con los objetivos de la misma.
- ✓ Permite al directivo, dedicarse a funciones de mayor importancia.

2.4 ¿Qué es un valor?

Podemos encontrar varias definiciones de valores de acuerdo al ámbito que se los considere, pero al referirnos al ser humano, la definición sería la siguiente:

“Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud” (Jimenez, 2009).

En nuestra sociedad actual vivimos un grave problema de decadencia moral, pues nos vemos invadidos por medio de las noticias (impresos, radio, televisión, internet) de una sociedad carente de valores, y tristemente nuestros establecimientos educativos se ven invadidos por esta falta de ética, mismo que se ve en la presentación de trabajos que son mera copia de trabajos encontrados en varias páginas de internet, o cuando nuestros estudiantes en las evaluaciones escritas, recurren a reducciones de la materia, a copiar de las/os compañeros/as, cuadernos o las vulgarmente conocidas polla; o cuando no realizamos un trabajo de calidad, también faltamos a las tres e (ética, eficiencia y eficacia) y a la regla de oro (haz con los demás como

quisieras que hicieren contigo), igual podemos hablar referente a la parte administrativa de los establecimientos que muchas veces realizan actos que atentan contra la ética, para lograr los objetivos trazados. Por ello me parece imprescindible analizar los valores que debemos practicar para vivir mejor en sociedad.

2.4.1. Valores universales.- Los mismos que son los siguientes:

RESPECTO.-Cuando hablamos de respeto, nos referimos a los límites de nuestros derechos, y el de los demás, pues nuestros derechos terminan cuando empiezan el de los demás.

INTEGRIDAD.- se refiere a rectitud, bondad, honestidad, responsabilidad, es decir la practica de todos los valores en un individuo, pudiendo este ser una persona digna de confianza, a la cual acudir en busca de un buen consejo.

TOLERANCIA.- Aprender a aceptarnos en nuestras limitaciones, defectos y diferencias. Es aceptar a los demás como son, sin objetar sus debilidades y sin juzgarles.

CONFIANZA.- es la certeza o seguridad que alguien tiene en otro individuo.

HONESTIDAD.- Una persona honesta es una persona real, genuina autentico. La honestidad expresa respeto por uno mismo y por los demás. Esta actitud siembra confianza en uno mismo y en aquellos quienes están en contacto con la persona honesta.

COMPROMISO.- es una obligación que se ha contraído, es también la palabra dada que se realizará una determinada acción.

PUNTUALIDAD.-Es aquel valor que nos enseña estar a tiempo para cumplir nuestras obligaciones: una cita del trabajo, una reunión de amigos, un compromiso de la oficina, un trabajo pendiente por entregar. Este valor nos enseña a nuestra personalidad de carácter el orden y eficiencia.

RESPONSABILIDAD.-La responsabilidad es una obligación, en la cual se cumple lo que ha prometido pudiendo este ser de carácter moral o incluso legal.

AMISTAD.-Este es un regalo de Dios, pues conocidos hay muchos, pero amigos muy pocos. Amistad es el sentimientos de cariño, respeto, sinceridad, fidelidad, bueno un verdadero amigo acumula una serie de valores indispensables para vivir en armonía.

AMOR A DIOS.- Para mi la base de todos los valores se basa en este, pues Dios es amor, y si nosotros le amamos, también amaremos a los demás y trataremos de no lastimarlos, hacerles daño. Recordemos que la Ley de Dios se resume en dos mandamientos, el de amar a Dios por sobre todas las cosas y la de amar al prójimo como a mi mismo.

Silvia Schmelkes, define que: “Los valores son principios que dirigen y regulan el actuar de los seres humanos en cualquier momento o situación. Son dinámicos debido a que tienen un origen históricos y cambian según las circunstancias o el contexto”

En consideración a la importancia que tiene los valores, es menester como docentes y como administradores de instituciones educativas, trabajar para que nuestra niñez y juventud, puedan ser formados en forma integral, pues no es la función del docente solo dar conocimientos, sino preparar a estos seres humanos para enfrentar las diferentes situaciones que les presente la vida. Por ello podemos decir que la escuela es también la formadora de valores en los niños y jóvenes, por lo que es necesario tomar en cuenta algunos puntos que serán necesarios para esta formación:

- Mejorar la convivencia escolar por medio del fomento y práctica de valores.
- Crear un ambiente de trabajo en el aula organizado, positivo y agradable, en el que se respete la diversidad de gustos, intereses, sentimientos y deseos.
- Establecer vínculos afectivos cada vez más sólidos entre el grupo de alumnos y alumnas, que les permita sentirse seguros, aceptados, escuchados y reconocidos.
- Potenciar la cooperación, amistad, compañerismo, respeto y responsabilidad.
- Trabajar los aspectos afectivos del lenguaje.

- Lograr establecer relaciones de respeto, comunicación y confianza.



<http://icxitec.com/pages/quienes-somos/valores.php>

2.4.2.-importancia de los valores en la escuela.-

Lamentablemente nuestro país, como el mundo entero esta pasando una crisis de valores. Un ejemplo claro es como en nuestro país desde las mas altas esferas gubernamentales, la sociedad, la escuela, el hogar presenta una serie de signos preocupantes en el comportamiento que tienen, es por ello que vemos tanta violencia, delitos a la orden del día, sicariato, asesinatos, robos, estafas, etc. Que nos hacen ver cuan degradante se ha vuelto nuestra sociedad.

Claro esta que los valores son aquellos que recibos de casa, y que son reforzados en las instituciones educativas. Debemos recordar que la personalidad del individuo se forma desde sus primeros años, es por ello que es necesario pedir a los padres que se refuerce los valores dados y en los centros educativos es necesario trabajar con el ejemplo. Es nuestro deber con la sociedad, ofertar jóvenes con principios morales y éticos que puedan aportar cosas buenas a esta sociedad en crisis.

2.4.3.- Tipos de valores.- los valores son universales, ya que el ser humano que es un ser sociable por naturaleza ha necesitado establecer principios que dirijan su comportamiento con los demás. Los valores se pueden clasificar de acuerdo con los siguientes criterios:

Valores familiares.- son los lineamientos que se han establecido en el núcleo familiar y que se establece como el bien y el mal, son generalmente aquellos que se fundamentan en los principios religiosos, con los cuales se educa a sus hijos. Estos son transmitidos a través de las diferentes acciones que se dan en el día a día del hogar, pudiendo estos ser actividades sencilla hasta las más complejas circunstancias. En el interior de la célula de la sociedad que son los hogares, es donde se recibe las bases de nuestros valores individuales.

Valores Espirituales.- Son aquellos que dan sentido y fundamento a nuestras vidas, creencias que gobiernan nuestra vida y que nos hace sentir que no estamos solos en este mundo, que existe un ser superior que nos ama y esta pendiente de nuestros actos y que por amor a nosotros vino a morir, para redimirnos. Este ser supremo, nos da su ley basada en el amor y que sustenta cada uno de los valores existentes, pues si le amamos a Él, debemos amar al prójimo, y no les haremos daño, respetaremos sus criterios, seremos honestos, responsables, comprometidos, puntuales, etc.



http://www.4the10.net/los_10_mandamientos_de_dios.html

Valores socio-culturales.- lamentablemente no son los que practicamos en familia, espirituales o personales, pues estos han ido cambiando y que son una combinación de distintos valores que en muchos casos pueden contraponerse y encontrar en la sociedad actual antivalores como irresponsabilidad en los trabajos, falta de ética, irresponsabilidad, deshonestidad , etc. Estos son promovidos por frases como “el fin no justifica los medios”, que sirven de pretexto para irnos en contra de los valores preestablecidos por la sociedad.

Valores personales: Es una combinación de los valores familiares, espirituales, socioculturales y los que como individuo vamos adicionando a nuestras vivencias. Estas son las bases que regirán nuestra actuación en la vida.

Valores morales – Son aquellas que son determinadas por la sociedad e indispensables para mantener el orden, el bien general, y la convivencia

2.4.4. La tarea de la escuela en el ámbito de los valores.

Como venimos diciendo la escuela es el segundo hogar de los niños, pues en ella pasan la mayor parte del tiempo, y es donde van a reforzar los valores adquiridos por los niños y jóvenes en sus hogares. Es nuestro deber moral trabajar arduamente con ellos para la adquisición de valores positivos, mismos que serán puestos en práctica en el transcurso de toda su vida.

Cada valor asimilado por el niño o joven, orientará en forma positiva o negativamente en la consecución y resolución de las diferentes situaciones, problemas que se les presenten en la vida diaria.

Este trabajo que tienen las instituciones educativas es de carácter social pues es una gran responsabilidad que se tiene con la sociedad, pero no debemos trabajar en forma aislada, sino en conjunto con los padres de familia para entregar a la sociedad hombres y mujeres de bien, los cuales participen en forma activa, positiva a la sociedad que tanto lo necesita.

Como docente es triste ver en nuestras instituciones educativas que se está perdiendo el civismo, el amor por nuestros símbolos patrios, el sentido de la

amistad, la carencia de amor pues muchos de nuestros niños y jóvenes vienen de hogares disfuncionales, de hogares de migrantes en los cuales han reemplazado su presencia y amor por las cosas materiales, el respeto a los mayores, compañeros y amigos, falta de honestidad en el cumplimiento de sus deberes escolares, etc. Hay veces que nos sentimos que estamos arando en el mar cuando vemos que a pesar del dialogo, amistad y cariño que exista con nuestros estudiantes, les vemos caer en grandes abismos, pero hay también gratas alegrías que nos demuestran nuestro error y nos da ánimos para continuar en nuestra lucha solitaria de inculcar valores y principios en los jóvenes.

Si trabajáremos en conjunto podríamos obtener valiosas conclusiones que son muy enriquecedoras

- 1.** El área de educación parece estar más fortalecida en la educación básica que en la educación media, ya que en los planes de estudio generales, se ha observado una presencia más significativa a través de los ejes transversales y las asignaturas relacionadas con esta área.
- 2.** Las universidades a pesar de ofrecer una mayor variedad de especialidades para la educación media, presentan pocas asignaturas relacionadas con la educación en valores.
- 3.** Tristemente en las Instituciones Educativas Públicas, no se trabaja como materia, lo cual no ocurre en otras instituciones educativas particulares en las cuales es una asignatura y poseen los textos actualizados, atractivos y motivadores para el estudiante, con talleres que permiten asimilar más los conocimientos.
- 4.** Los demás valores, dignidad, justicia, libertad y solidaridad, son vistos en forma superficial en los textos dotados por el ministerio, por ello es necesario que el docente dialogue con los estudiantes de la importancia de practicar los valores.

2.4.5. Técnicas para trabajar valores en la escuela

Para poder trabajar con los niños y jóvenes sobre valores es necesario captar su atención, y para ello es necesario conocer el medio ambiente que rodean a nuestros jóvenes, es decir si existe machismo, migración, madres adolescentes, alcoholismo, violencia familiar, etc.

Luego será necesario ver la postura de los jóvenes con respecto a estos casos, su forma de enfrentarlos, entenderlos, pero la forma de sacar información es a través del juego, dialogo, dramas, etc.

El siguiente paso es el de dialogo, análisis, toma de decisiones.

2.4.6. Los valores en el currículo actual.

Las instituciones educativas deben trabajar en conjunto para fomentar los valores en los estudiantes, lo cual deberá ser reflejado en el PEI, y en el Código de Convivencia. Mismo que son elaborados por la comunidad educativa, planeado, analizados, realizados, y controlados por la Institución.

“El plan estratégico o plan maestro es el documento en el que se plasman los elementos del proceso de planeación” (Mûnch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F. y Pedronni F., 2010)

Recordemos que los Ejes Transversales no son únicamente para ser registrados en los PCI, o PUDAS, sino para ser aprovechados y utilizados en la obtención de valores por parte de los educandos, pues reflejan la realidad o las necesidades de la población estudiantil y en la sociedad.

Podemos decir que el papel de la escuela consiste en acoger y tratar en las aulas aquellos conflictos que en el momento actual constituyen ámbitos prioritarios de preocupación social.

Los temas transversales permiten trabajar la educación en valores, debe estar expresado en el PEI como los objetivos generales de la etapa, estos temas transversales van a responder a problemas en el ámbito social y requieren una respuesta educativa.

- Constituyen ejes de valores de contenidos actitudinales.

- Están presentes en las áreas integradas dentro de ellas.
- Es una responsabilidad de toda la comunidad educativa (especialmente docentes)
- Deben estar integrados por el PEI, en el proyecto curricular y en las programaciones de aula.
- En el currículo ecuatoriano encontramos los siguientes temas de buen vivir:
 - El buen vivir
 - Ética y cultura de paz.
 - Conciencia ambiental y calidad de vida.
 - Conciencia cívica y sentimiento patriótico
 - Seguridad ciudadana.

2.4.7 Formas como se pueden desarrollar los valores en la escuela

Educación formal.- Los valores están incorporados en la eficiencia del Servicio Educativo, el cumplimiento, la exigencia con que se instrumentan las actividades formales en la educación.

Educación Informal.- Los valores se brindan de una manera casual y no deliberada, no parte del programa, ni del contenido, ni de la materia es un estilo personal de enseñar y la convivencia maestro-alumno (manera de asesorar, motivar, entusiasmar) es la singularidad del profesor.

Actividades extraacadémicas.-Tareas deportivas, sociales, culturales; en esta convivencia se imparte valores; forman parte de un programa intencional y deliberado; las tareas disciplinarias incorporan orden, respeto, tolerancia; se lleva a de una manera significativa.

Participación cívica.- La escuela tiene la responsabilidad de prolongar fuera de escuela la educación moral y propiciar actividades que tengan trascendencia social, como por ejemplo implicarse en proyectos sociales que asuman responsabilidades como ONG, programas asistenciales, animaciones socioculturales, campañas; celebraciones de semanas temáticas que intentan potenciar el compromiso social del centro (solidaridad, paz, etc.) Organización

de talleres, debates, conciertos, campañas para recoger ayuda económica o material destinado a zonas marginales.

Función tutorial.- Es un carácter personalizado de la educación, busca facilitar la integración de los alumnos en el grupo, el desarrollo de su personalidad, auto respeto y respeto hacia los demás, lo realiza a través de actividades, las entrevistas individuales con los alumnos y sus familias; la forma más colectiva es la organización de actividades que fomenta la convivencia y participación (excursiones, campañas o visitas culturales).



<http://elafectoescolar.blogspot.com/p/los-valores-en-casa-y-escuela.html>

3. METODOLOGÍA

La institución Educativa “Francisco E. Tamariz”, su inicio tiene más de 80 años de vida; se creó en 1927 como escuela unitaria, en septiembre de 1955 donan un terreno al Ministerio de Educación y se construye un local propio de dos tramos con el apoyo del Consejo Provincial, el Municipio y las mingas y funcionaron dos escuelas de niños y de niñas.

Desde 1959, con el incremento del alumnado, vienen más profesores y se convierte en escuela mixta con el nombre de “Francisco Tamariz” y como escuela completa.

Finalmente, se crea como Unidad Educativa “FRANCISCO EUGENIO TAMARIZ”, mediante ACUERDO No. 0146 por la Dirección Provincial de Educación del Azuay el 24 de julio del año 2000. Se halla ubicada a 15 km. de la ciudad de Cuenca, margen derecha, puente sobre el río, Autopista sobre la vía .Cuenca – Azogues, se continúa hasta la Iglesia y a la derecha, parte baja se halla el plantel con su nombre. Challuabamba de Nulti se utiliza para diferenciar del “Challuabamba” de Llacao y su significado es laguna de peces o pampa quebradiza de acuerdo al idioma cañari. Es una escuela fiscal, tipo hispano de siete años de Básica, completa. Ahora es una Institución de Diez Años de Básica por Disposición del Ministerio de Educación.

3.1. Participantes:

Para la presente investigación se tomó en cuenta la población total y una muestra de los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia de la Institución.

TABLA 1

Directivos que conforman la Institución Educativa Francisco Eugenio Tamariz clasifica dos por sexo y edad.

Rango de edad	Hombres		Mujeres	
	F	%	F	%
De 30 a 40	-	-	1	33%
De 40 a 50	-	-	2	67%
De 50 a 60	-	-	-	-
Total	-	-	3	100%

Fuente: Dirección del establecimiento

Elaborado por: Blanca Llivipuma

Tabla 1 Directivos que conforman la Institución Educativa Francisco Eugenio Tamariz clasifica dos por sexo y edad.

La Institución Educativa esta integrada por tres personas que forman la directiva, La señora Director, la señora Subdirectora y la Inspectora, las cuales son mujeres; cabe resaltar que la institución esta conformada por personal mixto. Y se puede apreciar que la directiva esta conformada completamente por mujeres, de edad comprendida entre 30 a 50 años.

TABLA 2

Personal docente de que conforman la Institución Educativa Francisco Eugenio Tamariz clasificados por sexo y edad.

Rango de edad	F	%	F	%
De 60 a 50	4	33%	-	-
De 50 a 40	3	25%	3	30%
De 40 a 30	3	25%	4	40%
De 30 a 20	2	17%	3	30%
Total	12	100	10	100

Fuente: Dirección del establecimiento

Elaborado por: Blanca Llivipuma

Tabla 2 Personal docente de que conforman la Institución Educativa Francisco Eugenio Tamariz clasificados por sexo y edad.

Es necesario indicar que al observar el presente cuadro, podemos encontrar que el número de docentes masculinos y femeninos son equivalentes. El personal joven de la institución a nivel general es el 52% y la mayor parte de ellas es mujeres. Y los de mayor edad son los varones de la institución. Se aprecia que hay innovación con la gente joven y experiencia con los docentes de más edad, los cuales pueden intercambiar sus conocimientos y experiencias y de esa manera beneficiar al aprendizaje de los estudiantes.

TABLA 3

Personal docente de que conforman la Institución Educativa Francisco Eugenio Tamariz clasificados por su título Académico.

Rango título Académico	F	%
Profesores	3	14%
Licenciados en Educación	16	73%
Profesionales con ramas afines a Educación	3	14%
Total	22	100

Fuente: Dirección del establecimiento

Elaborado por: Blanca Llivipuma,

Tabla 3 Personal docente de que conforman la Institución Educativa Francisco Eugenio Tamariz clasificados por su título Académico

Como se ve en la tabla, el 73% de docentes titulados, el 14% son profesionales en rama de la educación y el otro 14% son profesores sin título de tercer nivel. Se puede apreciar que es una fortaleza para la institución contar con un alto porcentaje de profesionales, dentro de la institución, lo cual beneficia el aprendizaje a través de la utilización de metodología apropiada, como conocimiento y experiencia en las asignaturas a su cargo.

TABLA 4.

Estudiantes la Institución Educativa Francisco Eugenio Tamariz clasifica dos por sexo edad.

Rango de edad.	Hombres		Mujeres	
	F	%	F	%
5 - 6 años	17	16.04	28	27.44
7 - 8 años	28	26.41	19	18.62
9 - 10 años	27	25.47	24	23.53
11 - 12 años	17	16.04	22	21.57
13 - 14 años	15	14.15	8	7.84
15 - 16 años	2	1.89	1	1
Total	106	100%	102	100%

Fuente: Dirección del establecimiento

Elaborado por: Blanca Llivipuma

Tabla 4 Estudiantes la Institución Educativa Francisco Eugenio Tamariz clasifica dos por sexo edad.

La Institución Educativa Francisco Eugenio Tamariz tiene una población estudiantil de 208 estudiantes de los cuales. Se aprecia que son equidad de género en el alumnado. Igualmente se puede apreciar que el 69% del alumnado, esta comprendido en edades de 5 a 12 años que podríamos decir edades del primero al séptimo año de básica. Este dato es comprensible puesto que se formo recién el octavo, noveno y décimo año de educación básica,

La Población de los Padres de Familia es de 145, entre los cuales se tomará una muestra representativa de 10 padres de familia.

3.2. Materiales e instrumentos de Investigación:

Para la investigación se utilizaron los siguientes instrumentos y materiales de trabajo:

Recursos Humanos

Las experiencias del personal directivo, docente, administrativo, estudiantes y padres de familia de la institución, a través de entrevistas, encuestas, las mismas que aportaron significativamente a la presente investigación.

Recursos Materiales

Entre los recursos materiales utilizados en esta investigación, son las encuestas a los diferentes estamentos de la institución, los cuales aportaran a la investigación, información directa de primera mano, a través de la contestación de preguntas que han sido elaboradas con un objetivos específicos, después serán tabulados, graficados y analizados. Es así que las encuestas aplicadas tienen los siguientes objetivos.

Las encuestas a directivos de la institución educativa con tienen el objetivo de conocer la gestión administrativa, la gestión pedagógica, el liderazgo y la estructura del establecimiento educativo.

Las encuestas a docentes permiten conocer el grado de involucramiento en la gestión, valores y liderazgo de la institución educativa.

Las encuestas a estudiantes facilita determinar el grado de organización social, la práctica de valores y su relación con los demás miembros de la institución educativa.

La aplicación de encuestas a los padres de familia tuvo como fin determinar la relación existente con la comunidad educativa y la práctica de valores.

La entrevista estructurada: Esta entrevista fue aplicada a los directivos de la Institución, cuya finalidad es la de obtener referencias y conocer con mayor profundidad la gestión que se realiza en la institución y poder acrecentar el referente teórico de la investigación que se realiza.

La observación directa: por medio de esta, se obtiene contacto directo con los integrantes de la comunidad educativa con el objetivo de conseguir información necesaria, la misma que será analizada y los resultados serán relacionados con los objetivos planteados en la investigación.

3.3.- Métodos y procedimientos.

Método Descriptivo operativo.- por medio de este método se explicará y conocerá la realidad de la gestión de liderazgo educativo, al igual que la difusión y fomento de los valores al interior de la institución.

Método Analítico.- Por medio de este método se logrará realizar el estudio y análisis de los componentes del objeto de estudio, lo cual permitirá conocer la realidad de la investigación.

Método sintético.- permitirá realizar el planteamiento de la hipótesis, a través del estudio de los componentes aislados del conocimiento de la realidad.

La Inducción y deducción.- el método inductivo permitirá ir del conocimiento ya existente de la realidad del problema, para ir generalizaciones y el deductivo es desde las generalizaciones de los hechos particulares a través de la comparación de hipótesis que fueron utilizadas en la investigación.

Método cuantitativo.- En las encuestas realizadas a los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, es necesario realizar la tabulación, interpretación y análisis de los datos obtenidos.

Método cualitativo.- este método permitirá conocer la gestión pedagógica de la actividad de los docentes en su trabajo diario, con respecto a los directivos apreciar la gestión administrativa, pudiendo apreciar la calidad de sus acciones.

Método estadístico.- Este método será de gran apoyo a la presente investigación, pues a través de este se organizará, graficará, analizar e interpretar, la información obtenida a través de las encuestas.

Método hermenéutico.- Este método permitió en la interpretación bibliográfica utilizada para la construcción del marco teórico.

Procedimiento.- Para realizar la presente investigación de campo acudí a la institución educativa "Francisco Tamariz" del cantón Cuenca, de la provincia del Azuay, el mismo en el cual se realizó la gestión, gracias a la autorización dada por las autoridades del mismo para la investigación del presente tema de estudio, posteriormente se procedió a recolectar información sobre el tema de gestión educativa y liderazgo Institucional, al igual que valores, con estos conocimientos se logró profundizar en el desarrollo del presente tema de investigación.

Para la obtención de información se realizó a través de la aplicación de encuestas, entrevista, realizadas a los directivos, docentes, estudiantes y

padre de familia, los cuales facilitaron la información necesaria, sobre la gestión educativa y del liderazgo y valores

En la obtención de información se realizó mediante la aplicación de encuestas, entrevistas en una muestra de los diferentes estamentos que conforman la comunidad educativa que facilitaron la información necesaria referente al tema de gestión educativa y liderazgo. Otro método utilizado fue la observación directa, de la cual se pudo realizar un diagnóstico personal.

Las muestras estadísticas se tomaron de la siguiente forma:

CARGO	TOTAL POBLACION	MUESTRA ESTADISTICA
DIRECTIVOS	3	3
DOCENTES	22	22
PADRES DE FAMILIA	145	10
ESTUDIANTES	208	20

Fuente: Dirección del establecimiento

Elaborado por: Blanca Llivipuma

Tabla 5 Las muestras estadísticas

4. RESULTADOS

4.1.- Diagnostico

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

Es el documento en el cual se describe los requisitos necesario, para desempeñar un determinado puesto, en este se encontraran detallados los deberes y obligaciones que tienen que realizar en un puesto determinado. Este manual permite incorporar, orientar a un miembro nuevo a la institución. Este debe elaborarse en conformidad con las disposiciones emitidas por el Ministerio de Educación. en la cual constaran los parámetros y normas aplicables a las instituciones del sector público y se la utiliza como un manual de funciones pues contienen los deberes y atribuciones que tienen en cada puesto

La Unidad Educativa “Francisco Tamariz”, no cuenta con un manual de Organización, se basa en el reglamento interno que posee desde 26 de febrero del 2008, en el cual se encuentra descritas las funciones y actividades de los directivos y docentes. Se utilizaba también la Ley y reglamento de educación anterior, y ahora la LOEI y su reglamento.

4.1.1.2. El código de ética.- es aquel en el cual se encuentran detallados los comportamientos éticos que han de regir al centro educativo. El mismo que evitara y permitirá resolver conflictos éticos que puedan presentarse.

El código de ética variará de acuerdo al tipo de organización, pero seguirá siempre parámetros que definirán los comportamientos, estos parámetros pueden ser:

- ✓ El código de ética debe ser aplicado a toda la comunidad educativa
- ✓ Debe ser realizado en un lenguaje claro, concreto y de fácil comprensión.
- ✓ Para su elaboración es necesario contar con la participación de un representante de cada uno de los estamentos de la comunidad educativa. Los mismos que deben poseer conocimientos del tema

- ✓ Se debe tomar en cuenta el código de convivencia y el reglamento interno del establecimiento .

Igualmente la Unidad Educativa tampoco posee este instrumento de gestión educativa, pero es necesario realizar una pequeña descripción de este; En el código de ética tiene como objetivo mejorar la calidad de la educación utilizando el PEI, manual de convivencia, POA, etc.

4.1.1.3. El plan estratégico

Es un documento institucional regulado por el reglamento general a la ley orgánica de educación intercultural en su art.88 .el cual permite visualizar su misión y visión, del establecimiento, es decir hacia donde quieren que vaya en el futuro, trazarse objetivos que van a ser obtenidos mediano y largo plazo, desarrollando estrategia para alcanzarlos, buscando los recursos que van a ser utilizados en forma eficiente y eficaz.

A pesar de que la Unidad educativa tiene más de 80 años, no se han elaborado los instrumentos antes mencionados incluyendo el presente, por administraciones que no vieron importante realizarlos, o por falta de conocimiento de su importancia en la administración de la misma Recordemos que el Plan estratégico nos permite ver las acciones que seguirá a mediano plazo, pudiendo ser de 1 a 5 años, este nos guiará para obtener los objetivos trazados por la misma

4.1.1.4. El plan operativo anual POA

Para tener un conocimiento más claro de que es el POA, diremos que es un documento en el cual los directivos de una institución establecen los objetivos a los cuales desean llegar, tanto en lo pedagógico como también en lo organizacional y para ello establecen las directrices a emprender. Este POA tiene la duración de un año, y será constantemente analizado para realizar las medidas correctivas si este se aleja de los objetivos educacionales trazados, tanto a nivel institucional como individual del docente en el aula. En la actualidad la institución tiene avanzado en un 80% de este documento.

4.1.1.5. El proyecto educativo institucional PEI

El PEI es un instrumento valioso de planificación que debe ser elaborado por la institución educativa, la cual debe ser participativo, integral, coherente, flexible. Se encuentra regulado por el reglamento de la LOEI en el art. 88 . Pero para su puesta en práctica necesita del compromiso y participación activa de los miembros de la comunidad educativa. A través de este se podrá llegar a cumplir la misión del establecimiento, el PEI permitirá a la institución:

- ✓ Permite conocer la realidad de la institución
- ✓ Establecer en orden de jerarquía los problemas que tenga la institución
- ✓ Definir con claridad los objetivos y metas que se desea alcanzar; pudiendo ser a mediano o largo plazo.
- ✓ Conocer las debilidades y amenazas que cuenta el centro
- ✓ Conocer y aprovechar las fortalezas y oportunidades, mismas que nos servirán para obtener los objetivos trazados.
- ✓ Elaborar planes estratégicos a corto, mediano y largo plazo
- ✓ Facilitar la toma de decisiones
- ✓ Orienta el desarrollo del Centro Educativo

La Unidad Educativa “Francisco Tamariz”, si tiene PEI, mismo que se realizo en el período lectivo 2008-2009 y tiene un tiempo de duración de cinco años, es decir que este fue el último año de vigencia de este PEI, y es necesario hacer uno nuevo de acuerdo a las nuevas exigencias de la educación actual

4.1.1.6. El reglamento interno y otras regulaciones

Es un instrumento de apoyo que permite regir al centro educativo, contiene una serie de normativas que mostrarán los deberes y derechos que posee cada uno de los integrantes de la institución y del compromiso que deben tener con los objetivos trazados. Deben responde a los propósitos de la institución Este documento debe ser conocido por todos los miembros de la comunidad educativa y se eñabpra e base al reglamento de la LOEI

En la Institución, utilizan para la descripción de tareas y como manual de normas, el reglamento interno de la institución misma que fue realizada en el 2009, al igual que la Ley y el Reglamento de Educación, que estaba en vigencia, hasta el mes de julio del presente año. En la Institución, utilizan para

la descripción de tareas y como manual de normas, el reglamento interno de la institución misma que fue realizada en el 2009, al igual que la Ley y el Reglamento de Educación, que estaba en vigencia, hasta el mes de julio del presente año. El reglamento interno de la Unidad Educativa “Francisco Tamariz”, tiene como objetivos generales:

- a) Tener una conciencia clara y profunda del ser ecuatoriano, en el marco del reconocimiento de la diversidad cultural, étnica y de género del país.
- b) disponer de una base normativa que fundamente la organización como el funcionamiento administrativo, técnico, y operacional del sistema educativo de la institución.
- c) concienciar a la comunidad educativa en sus deberes y derechos consigo mismo, la familia, la comunidad y la nación.

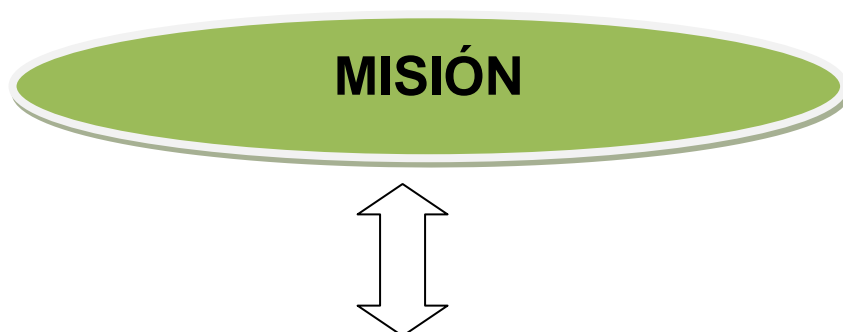
Este reglamento tiene también autoridades, estudiantes, padres de familia, representantes de la comunidad a una labor coordinada con el propósito de alcanzar la formación integral de los alumnos.

Determinar las funciones y obligaciones de las personas que integran la Unidad Educativa, a más de las constantes en las leyes educativas, mismas que permitirán el mejor desarrollo del quehacer educativo.

4.1.2. La estructura organizativa de la Unidad Educativa

La institución educativa “Francisco Tamariz” desde 2009, mediante el estudio de las nuevas tendencias educacionales del país ha planteado un cambio referente a la calidad educativa que oferta, es así que en su misión y visión plasmo el rumbo al cual quieren dirigir sus esfuerzos.

4.1.2.1. Misión y Visión

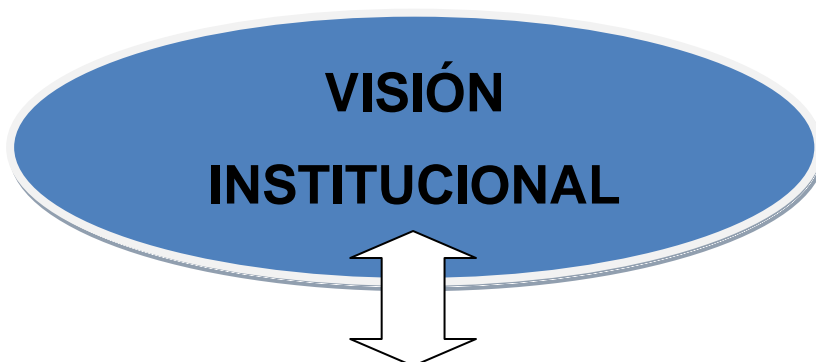


Formar “Somos una Institución Educativa, al servicio de los estudiantes que formamos seres humanos con valores éticos, morales y cívico en el campo científico y humanos, considerando las necesidades, intereses y problemas a través de un enfoque constructivista en forma integral”

La Institución fue creada con el objetivo de formar seres humanos capaces de desarrollarse con valores morales (amigos sinceros, veraces, honestos, íntegros, agradecidos, respetuosos, dignos justos, trabajadores, leales, libres, prudentes, responsables, etc.)Que rijan sus vidas, formando personas cívicas (con alto sentido patriótico) las cuales puedan desarrollarse en el campo científico y humano, tomando en cuenta las diferentes necesidades y dificultades que enfrenten los estudiantes por medio del modelo constructivista, en forma completa.

Recordemos que la misión de toda institución educativa debe contestar las preguntas ¿para qué y por qué existe la institución?, ¿cuál es su propósito?, ¿a quien sirve?, ¿a qué se dedica la institución?, ¿cuales deben ser los servicios presentes, futuros?, ¿cuales son sus ventajas constitutivas? Al analizar la misión se puede apreciar claramente a quien sirve, pero no esta claramente definida para que se esta preparando seres humanos éticos y morales en el campo científico y humano. Tampoco se especifica a que se dedica la Institución, los servicios futuros y las ventajas constitutivas. Lastimosamente no es lo suficientemente específica, no es inspiradora, ni completamente alcanzable a corto plazo. Claro esta que podrá guiar a los miembros en su ciclo de vida, dentro de la institución. Falta congruencia en lo que se plantea. Por todo ello se puede decir que la misión esta incompleta y que se debería

reestructurar tomando en cuenta las preguntas que sirven de directrices para su elaboración.



“Contar con estudiantes capaces de resolver problemas con puntualidad, colaboración y solidaridad, con la dirección de un equipo de docentes capacitados, comprometidos y motivados al cambio educativo, con el apoyo de Padres de Familia consientes de sus obligaciones, que generen un ambiente propicio de trabajo para el desarrollo de las actividades educativas”.

de resolver problemas con valores, con la dirección del personal docente, el cual esta capacitado, motivado y comprometido al cambio educativo también se manifiesta que se cuenta con el apoyo de los padres de familia, hace referencia al ambiente escolar que es el idóneo para realizar estas actividades.

Al realizar un análisis de la visión, podemos ver que no esta especificado el nivel de estudio en el cual se desenvuelve, tampoco hace referencia cual es la contribución que desean dar a la sociedad, falta plantear los factores que necesitan cambiar en la institución dentro de un lapso de cinco años, falta establecer como buscaran superar a la competencia es necesario realizar una reformulación de la visión institucional.

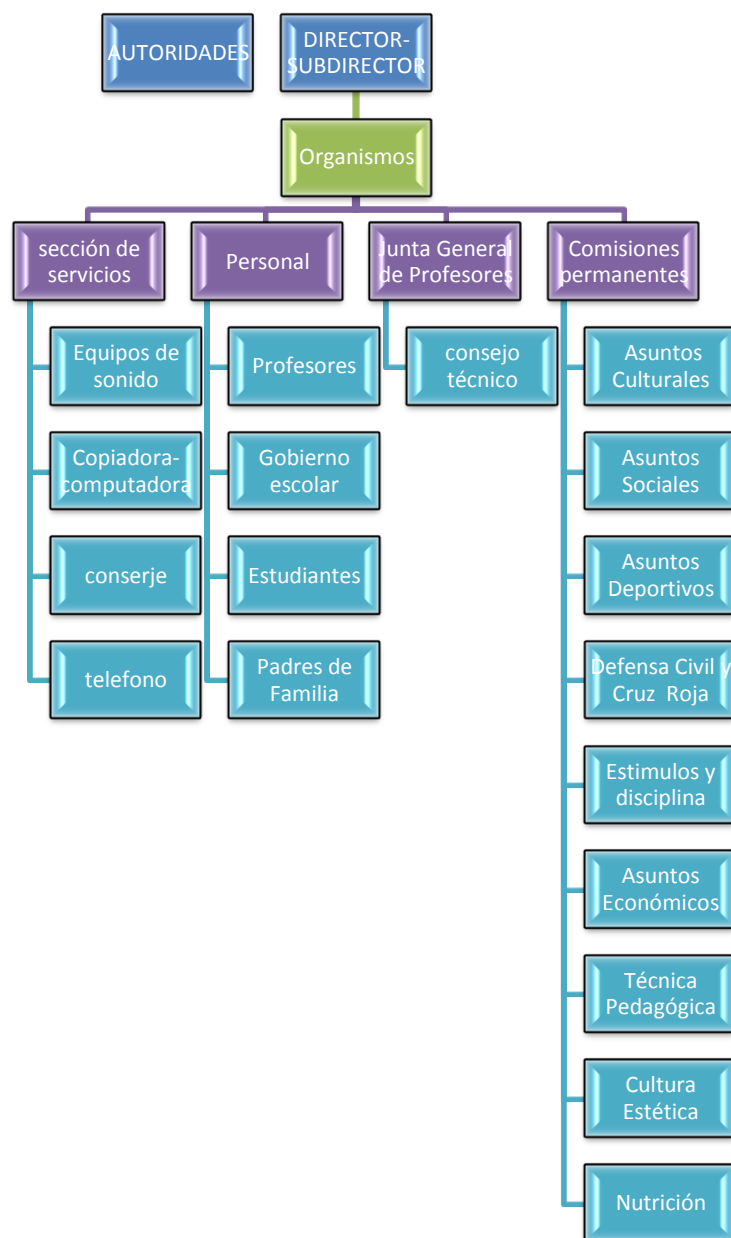
4.1.2.2. El organigrama de la Unidad Educativa “Francisco Tamariz”

El organigrama es la representación grafica de la estructura representativa de la escuela, se presenta en forma objetiva que conlleva los siguientes aspectos:

La jerarquía, a división de las funciones, las líneas de autoridad y de responsabilidad.

Participación de padres de familia y gobierno escolar.

ORGANIGRAMA DE LA UNIDAD EDUCATIVA “FRANCISCO TAMARIZ”



Fuente: Dirección del establecimiento
 Elaborado por: Blanca Llivipuma

El organigrama está estructurado en forma vertical, elaborado en función del objeto es decir nos muestra la organización como esta estructurada la parte administrativa, las áreas y departamentos que lo conforman.

Este organigrama debería ser reestructurado, eliminar las comisiones permanentes, la sección de servicios, los cuales no tiene sentido de costar en el tal es el caso de la fotocopiadora, teléfono, equipos de sonido, que no son

departamentos ni tienen nada que ver con la organización del institución Incluir a los docentes y estudiantes. Se sugiere reestructurar el organigrama de acuerdo a los componentes y el grado de jerarquía que lo conforman.

4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos

La Unidad Educativa “Francisco Tamariz”, funciona actualmente con los diez años de Educación Básica. De primero a sexto año cuenta con una maestra, encargada del aprendizaje, pero también cuenta con maestros asignados para las áreas especiales como son inglés, cultura física y computación. En los años de séptimo a décimo se cuenta con docentes para cada asignatura.

La unidad educativa se encuentra organizada su trabajo en área y comisiones que se conforman de acuerdo a la autoridad y a la comisión de distributivos y horarios. En las áreas se encuentran divididas de acuerdo a la asignatura y al área que corresponde teniendo el área científica (matemáticas, computación), áreas sociales (estudios sociales, dibujo), área lengua (lenguaje y comunicación, inglés). Las comisiones se encuentran divididos todos los docentes de la institución siendo estas: culturales, deportivos, defensa civil y cruz roja, estímulos y disciplina, asuntos económicos, pedagógicos. En cada área y comisión se eligen presidente y secretario, se realiza su POA, FODA y plan de trabajo para el año lectivo, mismo que es presentado ante las autoridades para su respectiva aprobación. Se realizan reuniones una vez al mes o de acuerdo a las necesidades de la institución. Al final del año se envía a la directora el informe final de actividades en la cual se registrara el avance porcentual de lo planificado al inicio del año.

Dentro de este ítem podemos también señalar lo que dice el reglamento de la LOEI en el **Art. 87.- Junta Académica**. Es el organismo de la institución educativa encargado de asegurar el cumplimiento del currículo nacional y los estándares de calidad educativa desde todas las áreas académicas, y hacer propuestas relacionadas con aspectos pedagógicos de cada área académica, de acuerdo al Proyecto Educativo Institucional. La Junta Académica se integrará de acuerdo con la normativa que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional y responderá a las exigencias de los establecimientos en razón de número de estudiantes y docentes. Deben

reunirse, de forma ordinaria, una vez por mes, y de forma extraordinaria, por convocatoria expresa del Presidente de la Junta.

Como podemos apreciar no existe una normativa que regule las acciones que las áreas y departamentos deben realizar. Tal vez se deba a su reciente aprobación (en este mes). Pero si se debe registrar los que las áreas deben trabajarse en equipo y presentarse ayuda u orientación oportuna a los nuevos docentes, y asesoramientos a los integrantes de la misma, pues en ella se deberá referir a estudiantes con bajo rendimiento, analizar el porcentaje de estudiantes con bajas calificaciones y de acuerdo a ello buscar nuevos métodos que sean aplicables a la asignatura, pudiendo mejorar el nivel académico de los estudiantes, analizar los estudiantes que a pesar de cambio de métodos siguen con problemas, y trabajar con el equipo de orientación para detectar el problema del estudiante y poder superarlo y no esperar hasta el final. Actualización permanente y conocimiento de la LOEI y su reglamento.

4.1.2.4. El clima escolar y convivencia con valores.

El clima escolar de la institución se encuentra regulado por el código de convivencia y de acuerdo al reglamento de la LOEI en el capítulo 6 hace referencia a esto en los **Art. 89.- Código de Convivencia**. El Código de Convivencia es el documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa. En este se deben detallar los principios, objetivos y políticas institucionales que regulen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa; para ello, se deben definir métodos y procedimientos dirigidos a producir, en el marco de un proceso democrático, las acciones indispensables para lograr los fines propios de cada institución. Participan en la construcción del Código de Convivencia los siguientes miembros de la comunidad educativa:

1. El Rector, Director o líder del establecimiento;
2. Las demás autoridades de la institución educativa, si las hubiere;
3. Tres (3) docentes delegados por la Junta General de Directivos y Docentes;
4. Dos (2) delegados de los Padres y Madres de Familia; y,

5. El Presidente del Consejo Estudiantil.

La responsabilidad de la aplicación del Código de Convivencia le corresponde al equipo directivo en estricto respeto de la legislación vigente. Este documento debe entrar en vigencia, una vez que haya sido ratificado por el Nivel Distrital, de conformidad con la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Art. 90.- Regulaciones. Cada institución educativa debe contar con un Código de Convivencia, en el que obligatoriamente se deben observar y cumplir los siguientes preceptos:

1. Desarrollo de valores éticos integrales y de respeto a la diferencia y a la identidad cultural de cada persona y colectivo, como fundamentos de una convivencia sana, solidaria, equitativa, justa, incluyente, participativa e integradora, para el desarrollo intercultural del tejido social;
2. Respeto a la dignidad humana, a la honra y los derechos de las personas, a las libertades ciudadanas, a la igualdad de todos los seres humanos dentro de la diversidad, al libre desarrollo de la personalidad y al derecho de ser diferente;
3. Promoción de la cultura de paz y de no agresión entre todos los miembros de la comunidad educativa y de la comunidad en general;
4. Consolidación de una política institucional educativa de convivencia basada en derechos, valores, disciplina, razonabilidad, justicia, pluralismo, solidaridad y relación intercultural;
5. Legitimación del quehacer educativo del plantel a través de un sistema de diálogo, discusión democrática y consensos; de reconocimiento y respeto a los disensos; y de participación activa de los miembros de su comunidad educativa;
6. Integración, sin ningún tipo o forma de discriminación o inequidad, de todos los miembros de la comunidad de la institución educativa como factor clave para el mejoramiento continuo y progresivo de los procesos de enseñanza, aprendizaje e inter-aprendizaje;

7. Legitimación de los procedimientos regulatorios internos del plantel a través de procesos participativos, equitativos e incluyentes;

8. Precautela de la integridad de cada una de las personas que hacen parte de la institución y de la comunidad educativa, así como de los bienes, recursos, valores culturales y patrimoniales del plantel; y,

9. Promoción de la resolución alternativa de conflictos.

4.1.2.5. Dimensión pedagógica curricular y valores

Esta dimensión pedagógica permite analizar sobre los diferentes procesos básicos en el quehacer educativo, de esta manera satisfaciendo las exigencias curriculares de los cambios actuales.

En la Unidad Educativa “Francisco Tamariz”, se puede apreciar que los docentes de los diferentes años, se encuentran comprometidos con su cargo de enseñanza, lo establecido, siendo ellos los responsables de dar crear un ambiente favorable para el aprendizaje significativo del estudiantado. Aplicado los planes y programas actualizados como pide la nueva legislación de educación vigente LOEI, pero claro esta tomando en cuenta la realidad y las necesidades que cada estudiante posee, permitiendo la inclusión educativa.

En la institución educativa se da un clima de amistad con un poco de limitaciones y compañerismo entre estudiantes - docentes, padres de familia - docentes, docentes - autoridades y entre docentes - docentes, basándose en el respeto y consideración. Facilitando de esta manera el trabajo y la práctica de valores.

4.1.2.6. Dimensión organizativa operacional y valores

Esta dimensión nos indica la forma como esta organizada la Unidad Educativa, podríamos hablar de su organigrama y su reglamento interno en el que se puede encontrar una descripción de cada una de las funciones que existen en la institución, a más de la ley de educación que anteriormente estaba en vigencia.

En la Unidad Educativa “Francisco Tamariz”, se tiene siempre presente el ideal educativo, pues cuenta con profesionales en las áreas, mismas que se encuentran comprometidos con entregar a la sociedad jóvenes capacitados, emprendedores y críticos que puedan aportar positivamente a la sociedad.

Como hemos podido apreciar en lo expuesto anteriormente la institución desarrolla la practica de valores, pudiéndolo apreciar en el clima organizacional regular, presentando dos grupos existentes en la misma, docentes se encuentran involucrados en su función establecidas en el reglamento interno, con actitud de liderazgo , el cual lo demuestra en su actitud y forma de desenvolverse en el aula, padres de familia comprometidos en el aprendizaje de sus hijos, estudiantes motivados a los procesos de aprendizaje.

4.1.2.7. Dimensión administrativa y financiera y valores

Esta dimensión hace referencia a las diversas normas establecidas en la ley y reglamento, el supervisor del área, las reuniones de capacitación, talleres pedagógicos.

La administración interna, realizada por la Directora de la Unidad Educativa, misma que se basa en la Ley de Educación y el reglamento interno, coordina las diferentes actividades de la institución, realizando constantes reuniones para dar sugerencias y recomendaciones de cómo llevar a cabo hijos las planificaciones de aula y su desarrollo.

4.1.2.8. Dimensión comunitaria y valores

La Unidad Educativa, trabaja permanentemente con el comité de padres de familia de esta manera involucra a los padres en los procesos educativos del plantel, tanto en las actividades sociales como es en navidad, día de la madre, familia, en la inauguración de las nuevas aulas, en las jornadas deportivas, en las mingas, reuniones de familia , contando con su participación activa, a más de trabajar con ellos en el desarrollo del aprendizaje de sus hijos en una manera oportuna, en los talleres de padres en la cual se comparten las experiencias y necesidades para enmendar errores y fortalecer las habilidades y valores.

Es importante mencionar que el trabajo sobre la práctica de valores es permanente, iniciando en el hogar como primera escuela y paralelamente en la institución educativa, pues la practica de buenos valores es fundamental en la formación integral de los estudiantes.

Vale destacar que la Unidad Educativa, cuenta con el apoyo del subcentro de salud, que constantemente se encuentra trabajando con la institución en el área de salud, estando siempre a la par con las campañas de vacunación y prevención de enfermedades y el servicio de odontología.

4.1.3. Análisis FODA

4.1.3.1. Fortalezas /Debilidades; Oportunidades/ Amenazas

En todo ámbito de trabajo es necesario analizar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA), en función del desarrollo de la institución y de la realidad de su entorno, considerando la información disponible del establecimiento (apéndice # 9.5) y la información obtenida como resultado de la aplicación de los instrumentos de investigación de campo y entrevistas.

TABLA 5
MATRIZ FODA.

FORTALEZAS

- Maestros con título profesional en docencia.
- La gran mayoría de docentes son titulares
- Puntualidad y regularidad en la asistencia del personal a la institución.
- Infraestructura adecuadas.
- Sala de computación con acceso internet.

OPORTUNIDADES

- Buenas relaciones con autoridades Provinciales: Gobierno Provincial, FISE, DINSE.
- Fortalecimiento y capacitación Pedagógica permanente.
- Buena credibilidad Institucional.
- Participación estudiantil a nivel interinstitucional en los aspectos deportivo, cultural, social, artístico.

DEBILIDADES

- Falta de puntualidad a las reuniones de trabajo .
- Existe una resistencia al cambio por parte de algunos docentes.
- Poca responsabilidad de los alumnos en el cumplimiento de deberes y trabajos.
- Poca motivación de los docentes para la practica de valores.
- Falta de sentido de pertenencia de los estudiantes y docentes a la Institución.
- Poco compromiso de los padres de familia y/o representantes de los estudiantes con problemas de aprendizaje.
- Falta de desarrollo de destrezas y de aplicación de nuevos metodos de aprendizaje.
- Carencia de área pedagógica, la cual vele por el cumplimiento de los contenidos por parte de docentes con relación al currículo del área.
- Falta de un plan de capacitación docente permanente y actualizado a temas concernientes a Gestión, Liderazgo y valores

AMENAZAS

- Deficiente comunicación con la Junta de Pro mejoras y la junta parroquial.
- Interferencia negativa de la junta Pro mejoras ante los Padres de Familia.
- Falta de coordinación entre autoridades educativa.
- Alto índice migratorio de los padres de familia.
- Influencia de culturas extranjeras.
- Falta de orientación y control de los representantes en las horas extra clase.
- Sociedad carente de valores.
- Sobreprotección en los hogares.
- Programas de tv indiscriminados al alcance de personas sin criterio formado.
- Inasistencia de los representantes al centro educativo.ra

FORTALEZAS.

El establecimiento cuenta con docentes con títulos de tercer nivel, mismo que asiste en forma regular y poseen nombramiento del ministerio de educación, dando estabilidad a la institución. Cuenta con una infraestructura adecuada, la que permite al estudiante aprender en un lugar cómodo y apropiado para ello. Así mismo tienen una sala de cómputo en la que los estudiantes pueden desarrollar el proceso del aprendizaje utilizando el avance tecnológico que permite las computadoras y el acceso a internet.

OPORTUNIDADES.

Las buenas relaciones con las autoridades provinciales como Gobierno Provincial, FISE, DINSE., ha permitido y permitirá que la institución pueda contar con más avances con respecto a la infraestructura institucional, que ira en beneficio del Centro Educativo.

Los docentes se encuentran dispuestos a capacitarse permanentemente, aprovechando los cursos que brindan la dirección de educación, para ser transmitida en forma apropiada a los estudiantes que son los beneficiarios de esta capacitación.

Se aplica las reformas educativas en vigencia, aprovechando los recursos bibliográficos que el ministerio provee a los estudiantes y a los docentes. Que están de acuerdo a las nuevas reformas.

Los estudiantes participan activamente en los concursos o competencias que se dan en los ámbitos deportivos, culturales, sociales y artísticos.

DEBILIDADES.

Existe dentro de la institución una falta de puntualidad a las reuniones de trabajo que organizan los directivos, situación que molesta a los demás docentes, puede ser como resultado de la resistencia que tienen algunos docentes a los cambios que se han dado, desde su formación como unidad educativa (elaboración de documentos necesarios para la administración de la institución, horario, evaluación de la institución, etc.

Poca aplicación de valores en los educandos, el cual se puede apreciar en el incumplimiento de sus tareas y trabajos, fallando en la aplicación de los valores de respeto, puntualidad, responsabilidad, y compromiso; lo que afecta en su proceso de aprendizaje. No se da motivación por parte de los docentes a la práctica de valores de los estudiantes en su vida escolar como en la social.

Otra debilidad es el de no contar con un área pedagógica en la institución, misma que analice los diferentes planificaciones y la metodología a emplear por parte de los docentes y que de las sugerencias necesarias para mantener motivado a los estudiantes.

Falta de compromiso y pertenencia en los docentes, padres de familia, estudiantes en los planes y objetivos de la institución entre los cuales estará el avance pedagógico

AMENAZAS

La falta de una buena comunicación entre la junta promeoras, la junta parroquial y la institución, provoca que no exista el suficiente apoyo de estos organismos a la unidad educativa.

La migración es un mal general en nuestra sociedad, especialmente a su núcleo que es la familia, que se ve desmembrado, provocando en los niños el sentir de abandono y cayendo muchas veces en problemas conductuales que afectan su vida y la de los demás, pues lastimosamente los padres ausentes tratan de compensar su tiempo y amor con el envío de regalos, que en muchos casos son celulares, ipods, tablets, lcd, etc., que llevan a los jóvenes a estar pendientes de estos y descargando programas no tan apropiados para sus edades.

Los padres de familia, sobreprotegen a sus hijos, colaborando de esta manera a que ellos no cumplan las tareas que deben ser realizadas en casa, o en algunos casos por darles demasiada libertad y como resultado de esto los estudiantes no son responsables en sus tareas académicas. Y su rendimiento es bajo. Pero lastimosamente los padres no están dispuestos acudir a la institución cuando son llamados por el incumplimiento de sus hijos.

4.2.- Resultados de encuestas y entrevistas

4.2.1. De la encuesta a Directivos

La institución Francisco E. Tamariz, es una entidad pública, que tiene los diez años completos de Educación básica, desde el año lectivo 2010-2011, cubre las necesidades de educación de la población de chaullabamba, pueblo y de sus alrededores, cuenta con una buena infraestructura y la participación activa de los miembros de la comunidad educativa .

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	1	33%
a. b. Coordinadores de área.	-	-
c. Por grupos de trabajo	2	67%
d. Trabajan individualmente	-	-
e. No contestan	-	-

Fuente: Encuestas a directivos
Elaborado por: Blanca Llivipuma

Tabla 6 Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo.

Se aprecia que dentro de la organización de la Institución se realiza a través de grupos de trabajo que corresponde al 67%, la cual es delegada por parte de la dirección y el otro método utilizado es por medio de socialización en reunión general con un 33% y no existe un trabajo individualista y autoritario. Podríamos hablar de un liderazgo carismático

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	1	33%
b. Los resultados obtenidos en la institución	2	67%
c. Valor y tiempo empleados en la institución	-	-
d. Otros	-	-
e. No contestan	-	-

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Blanca Llivipuma

Tabla 7 Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización.

De acuerdo a la encuesta establecida se puede apreciar que la institución mide el tamaño de organización, a través de los objetivos obtenidos, lo demuestra el 67%, de la encuesta aplicada, pero tienen también como forma de medir el tamaño de la organización es el número de miembros de la institución que tiene un porcentaje de 33%.

TABLA 8

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

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
Sí	3	100%
No	-	-
Total	-	-

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Blanca Llivipuma

Tabla 8 Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas.

Las tareas asignadas a los miembros de la institución son aquellas que se encuentran establecidas en el reglamento interno y que se realizo basándose en la ley de educación vigente hasta marzo del 2011. Se puede apreciar que todos conocen y aplican este manual

TABLA 9

El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
Sí	2	67%
No	1	33%
Total	-	-

Fuente: Encuestas a directivos
Elaborado por: Blanca Llivipuma

Tabla 9 Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas.

Por medio de este ítem, los directivos expresan que existe respeto y consenso en la toma de decisiones. Pero también podemos apreciar que existe un 33% que no esta de acuerdo con las decisiones tomadas por la dirección del establecimiento. Por lo cual sería apropiado socializar las decisiones antes de ponerlas en práctica o integrar para que estas personas se sientan comprometidos en la toma decisiones

TABLA 10

Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos.

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
Sí	2	67%
No	1	33%
Total	-	-

Fuente: Encuestas a directivos
Elaborado por: Blanca Llivipuma

Tabla 10 Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos

Se puede apreciar que el 67% de las veces para la resolver los conflictos existentes dentro de la institución, se lo realiza mediante la toma de decisiones, que lo realizan responsablemente. Pero hay un porcentaje del 33% que no están de acuerdo a realizarlo de esta manera y que no quieren asumir esta responsabilidad

TABLA 11

La administración y liderazgo del centro educativo promueve

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
A	Excelencia académica	1	33	2	67	-	-
B	Desarrollo profesional de los docentes	2	67	-	-	1	33
C	La capacitación continua de los docentes	2	67	-	-	1	33
D	Trabajo en equipo	3	100	-	-	-	-
E	Vivencia de valores institucionales y personales	2	67	1	33	-	-
F	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	3	100	-	-	-	-
G	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	1	33,33	1	33,33	1	33,33

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Blanca Llivipuma

Tabla 11 La administración y liderazgo del centro educativo promueve

La Institución educativa promueve la administración y liderazgo, a través del trabajo en equipo, lo demuestra el alto porcentaje correspondiente al 100% de aceptación, igualmente se puede apreciar que fomenta la participación activa de los padres de familia en las actividades programadas por la institución que igualmente tiene un 100%. Se el alto porcentaje del 67% demuestra el apoyo al desarrollo profesional y la capacitación continúa de los docentes, se fomenta que los integrantes de la comunidad se sientan identificados con los valores institucionales y a su vez la institución se sienta identificada con los valores personales de los integrantes.

TABLA 12

Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución.

Orde	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
A	Son innatas	1	33	2	67	-	-
B	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	1	33	2	67	-	-
C	Se adquieren a partir de la experiencia	1	33	2	67	-	-
D	Se desarrollan con estudios en gerencia	1	33,33	1	33,33	1	33,34
E	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión	1	33	2	67	-	-

Fuente: Encuestas a directivos
Elaborado por: Blanca Llivipuma

Tabla 12 Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución.

Se puede apreciar que los directivos de la institución creen que las habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir a una institución es una combinación de habilidades innatas, a más del estudio de nuevas teorías, la capacitación, y la experiencia.

TABLA 13

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

Orde	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	67	1	33	-	-
B	La disminución del número de estudiantes por aula.	-	-	3	100	-	-
C	La mejora de los mecanismos de control.	3	100	-	-	-	-
D	La existencia de ambientes cordiales de trabajo.	2	67	1	33	-	-

Fuente: Encuestas a directivos
Elaborado por: Blanca Llivipuma

Tabla 13 Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la Institución escolar.

Los directivos unánimemente creen la necesidad de mejorar los mecanismos de control y la mayoría coinciden en el uso de la información de resultados de desempeño de los diferentes estamentos del centro, como referencia de cómo mejorar.

TABLA 14

Organismos que integran la institución.

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca		No contesta	
		f	%	f	%	f	%	f	%
A	De dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.	2	67	1	33,33	-	-	-	-
B	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	-	-	2	67	-	-	1	33
C	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	-	-	1	33,33	1	33,3	1	33,34
D	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	-	-	1	33,33	1	33,3	1	33,34
E	Otros (¿cuáles?)	-	-	-	-	1	33,4	2	67

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Blanca Llivipuma.

Tabla 14 Organismos que integran la institución.

Los organismos que integran la institución se consideran la dirección, consejo escolar y el consejo académico, que se encuentran siempre al frente de la institución y que de acuerdo al porcentaje del 67%, que tiene aceptación. respecto a la gestión podemos encontrar que no esta definido el cargo de secretario y subdirector, pero mediante la observación directa se puede indicar que si existen, pero que no fueron nombrados por la dirección de educación, sino por los integrantes de la junta de profesores; las cuales funcionan para apoyar a la directora de acuerdo a las necesidades de la institución.

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	33	2	67	-	-
B	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.	2	67	-	-	1	33
C	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.	2	67	1	33	-	-
D	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.	2	67	1	33	-	-

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Blanca Llivipuma

Tabla 15 Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores.

Entre las principales actividades que el equipo educativo, didáctico y de profesores debe desempeñar de acuerdo a esta encuesta es la de buscar acciones para un buen clima institucional, buscando las medidas apropiadas para solucionarlos y coordinar las actividades de enseñanza.

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	67	1	33
B	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	2	67	1	33
C	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.	3	100	-	-
D	Mantener actualizada la metodología.	3	100	-	-
E	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.	3	100	-	-
F	Colaborar con el Departamento de Orientación en la detección y prevención de problemas de aprendizaje.	-	-	3	100
G	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos	-	-	3	100
H	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo	-	-	3	100
I	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas	-	-	3	100
J	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología	2	67	1	100

Fuente: Encuestas a directivos

Elaborado por: Blanca Llivipuma

Tabla 16 Los departamentos didácticos y sus acciones.

Se puede apreciar de que los directivos opinan, que deberían ser los departamentos didácticos los encargados de realizar elaboración de la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente, mantener actualizada la metodología aplicada en clase, aplicar la actualización curricular propuesta por el ministerio, facilitar la capacitación y la investigación. Pero de acuerdo con la observación, la unidad

educativa no cuenta con cuenta con departamento de orientación y el departamento didácticos

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.	3	100	-	-

Fuente: Encuestas a directivos
Elaborado por: Blanca Llivipuma

Tabla 17 La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones orden. Acciones.

Se cuenta con todo el apoyo de los docentes respecto a las actividades pedagógicas de la institución, se respeta e integra las diversidades y potencialidades del medio en el cual se desarrollan los estudiantes, los cuales facilitará la búsqueda de soluciones.

TABLA 18

Material de planificación educativa.

Orden	MATERIAL DE PLANIFICACIÓN	SI		NO	
		f	%	f	%
A	Reingeniería de procesos.	-	-	3	100
B	Plan estratégico.	3	100	-	-
C	Plan operativo anual.	3	100	-	-
D	Proyectos de capacitación dirigida a directivos y docentes.	-	-	3	100

Fuente: Encuestas a directivos
Elaborado por: Blanca Llivipuma

Tabla 18 Material de planificación educativa.

Se puede apreciar que no se da reingeniería de procesos, pero si se realiza el material que utilizan para la planificación educativa son el plan estratégico que lo tiene desde el 2009 y el plan operativo anual el cual tienen que terminar, falta fomentar proyectos de capacitación dirigida a los directivos y docentes.

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.	10	45	10	45	2	10
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.	15	68	7	32	-	-
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.	17	77	5	23	-	-
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.	10	45	12	55	-	-
5	Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza	5	23	13	59	4	18

6	Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	17	77	5	23	-	-
7	En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.	17	77	5	23	-	-
8	Resistencia en los compañeros o director/ rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	-	-	9	41	13	59
9	Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.	-	-	10	45	12	55
10	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	-	-	9	41	13	59
11	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	-	-	9	41	13	59
12	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.	15	68	7	32	-	-
13	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	10	45	12	55	-	-
14	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera.	11	50	8	36	3	14
15	Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	14	64	8	36	-	-
16	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	13	59	9	41	-	-

Fuente: Encuestas a docentes

Elaborado por: Blanca Llivipuma

Tabla 19 Resultados de la encuesta a docentes.

Los docentes opinan que la gerencia educativa se promueve en los padres, representantes, comunidad en general y la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante. También opinan que los trabajo en equipo es importante para

tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje, igualmente deben considerar los valores como el eje transversal de la formación integral del estudiante.

4.2.3. De la encuesta a Estudiantes

TABLA 20

Resultados de la encuesta a estudiantes

Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca		No cont.	
		f	%	f	%	f	%	F	%
1	El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes	15	75	5	25	-	-	-	-
2	Las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los estudiantes.	8	40	8	40	3	15	1	5
3	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	14	70	5	25	-	-	1	5
4	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	15	75	4	20	-	-	1	5
5	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	13	65	2	10	4	20	1	5
6	Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes“, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	-	-	13	65	7	35	-	-

7	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	14	70	6	30	-	-	-	-
8	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	14	70	6	30	-	-	-	-
9	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	7	35	6	30	6	30	1	5
10.	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	16	80	4	20	-	-	-	-
11	Es el profesor es quien decide qué se hace en esta clase	13	65	7	35	-	-	-	-
12	Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	15	75	5	25	-	-	-	-
13	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	13	65	7	35	-	-	-	-
14	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	20	100	-	-	-	-	-	-

Fuente: Encuestas a estudiantes

Elaborado por: Blanca Llivipuma

Tabla 20 Resultados de la encuesta a estudiantes

Los estudiantes expresan que la ética y los valores se enseñan con el ejemplo, y que los docentes dan oportunidades a los estudiantes para expresar sus opiniones. También se puede apreciar que en las aulas se da oportunidad a los estudiantes de expresar sus criterios.

4.2.4. De los padres de familia

TABLA 21

Resultados de la encuesta a padres de familia.

Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	F	%	f	%
1	Mantiene usted comunicación abierta con sus hijos.	2	20	6	60	2	20
2	Tiene usted comunicación directa con los docentes y directivos del centro educativo.	6	60	3	30	1	10
3	Su hijo/a o representado esta cumpliendo con el reglamento realizado por la comisión de disciplina	6	60	4	40	1	10
4	Han existido conflictos entre padres de familia y docentes.	2	20	3	30	5	50
5	Cree Ud. Que las autoridades del establecimiento practican el liderazgo en sus actividades.	8	80	1	10	1	10
6	En casa se desarrolla y practica valores	7	70	2	20	1	10
7	La educación que recibe su hijo/a le conduce al liderazgo personal y social.	6	60	4	40	-	-
8	Se desarrollan y practican valores dentro de la institución.	6	60	4	40	1	10

Fuente: Encuestas a padres de familia

Elaborado por: Blanca Llivipuma

Tabla 21 Resultados de la encuesta a padres de familia.

Un porcentaje del 60%, nos indican que existe poca comunicación entre los padres e hijos. Un 80% indican que las autoridades del establecimiento si están ejercitando el liderazgo en sus actividades, y expresan que un 70% si

desarrolla en casa la practica de valores, pero hay que buscar la forma de que se trabaje el 100% con la práctica de valores que es tan necesaria en el área estudiantil como en la vida .

4.2.5 DE LA ENTREVISTA A LOS DIRECTIVOS.

Resultados de la entrevista a directivos.

Nro.	Pregunta	Respuesta Positiva	F	Respuesta débil	F
1	¿Qué es la comunicación para Ud.?¿En que se diferencia de la información?	La comunicación es un intercambio de ideas, entre dos o más personas. En cambio información es dar a conocer un determinado evento en una sola dirección	3		
2	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	La institución cuenta con un reglamento interno en el que se encuentra detallado las tareas que deben desempeñarse pero lamentablemente esta desactualizado.	2	Se cuenta con un reglamento interno	1
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y su profesorado?	Se buscaría mediante el dialogo lograr a un consenso	3		
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	Debe ser democrático, delegar funciones, tomar decisiones con el apoyo de los miembros de la institución.	2	No contesta	
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina la dirección, docencia y el alumnado?	En la dirección existe un liderazgo democrático. En la docencia un liderazgo participativo y en el alumnado no existe.	2	Existe un liderazgo débil, Liderazgo autocrático en el docente y no hay	1

				en liderazgo en los estudiantes	
6	¿Cuáles son los valores institucionales que buscan desarrollar el centro educativo?	Buscamos desarrollar la honestidad, compañerismo, trabajo , compromiso,	2	Los valores inculcados en el hogar y reforzados en las aulas	1
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	Los valores que predominan en la institución son la del compromiso, trabajo, esfuerzo, amistad	3		
8	En el caso de existir antivalores ¿cuáles son?			La falta de honestidad (COPIA) de parte de los estudiantes en su vida estudiantil.	3

Fuente: Entrevistas a directivos
Elaborado por: Blanca Llivipuma

Matriz de problemáticas

Problemas observados	Causas	Efectos
Problema 1 No se cuenta con todos los instrumentos de gestión educativa	Poco interés de las autoridades en la elaboración y utilización de estos recursos	Disminución y poco interés en el nivel académico
	Desconocimiento de la importancia de un manual de organización.	Un organigrama mal estructurado No existe un manual de organización
	Falta de involucramiento de los integrantes del gobierno escolar para la elaboración del código de convivencia	Falta de establecer los principios, objetivos y políticas institucionales, que guiaran el quehacer institucional
Problema 2 Falta de definición de tipo de liderazgo	Carencia de conocimientos sobre liderazgo	Falta de compromiso por parte de los integrantes de la comunidad educativa
Problema 3 Falta de práctica de valores morales, en estudiantes y docentes de la institución.	Falta de motivación académica	Atrasos o falta de entrega en la presentación de trabajos,
	Falta de honestidad en las evaluaciones	Bajas notas en evaluaciones.
Problema 4 Falta de interés en los problemas de los estudiantes	Falta de Consejero Estudiantil	Falta de apoyo a estudiantes con dificultades en el aprendizaje
	No contar con consejero o DOBE	Desconocimiento total de los problemas que afectan de los alumnos.

Fuente: Dirección del establecimiento
Elaborado por: Blanca Llivipuma

5. DISCUSIÓN

La gestión educativa es una serie de procesos que se deben realizar en el plano de la administración, para el logro de los objetivos propuestos, con la participación activa de los miembros de comunidad educativa.

Las actividades de un líder, deben siempre estar orientadas a desarrollar un buen ambiente de trabajo, en el que puedan sentirse comprometidos con la delegación de funciones, toma de decisiones y en general la obtención de los objetivos propuestos.

Después del análisis de las encuestas aplicadas en la Unidad Educativa "Francisco E. Tamariz", podemos apreciar lo siguiente:

GESTION.- la gestión de los directivos del centro, es aceptable, pero sería apropiado contar con los instrumentos de gestión educativa, que les de las orientaciones hacia donde se dirige el centro. Es muy bueno que este interesado en la capacitación en el campo de gestión.

- ✓ La forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo a través de grupos de trabajo, la cual es delegadas por parte de la dirección y el otro método utilizado es por medio de socialización en reunión general no existe un trabajo individualista y autoritario. Podríamos hablar de un liderazgo carismático. Esta delegación de funciones, permite a los directivos realizar actividades de mayor trascendencia, y a los docentes participar activamente en la toma de decisiones y en la obtención de los objetivos planteado por la institución.
- ✓ La Institución tiene una gran fortaleza, que es la de trabajar en equipo, en las diferentes circunstancias que se presenten, esta colaboración no solo es con los docentes, sino también el comité de padres de familia.
- ✓ Entre los aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización es mediante los objetivos obtenidos, a más de ella lo realizan con el tamaño de la organización es el número de miembros de la organización.
- ✓ Las tareas asignadas a los miembros de la institución son aquellas que se encuentran establecidas en el reglamento interno y que se realizo

basándose en la ley de educación vigente hasta marzo del 2011. Todos conocen y aplican este manual

- ✓ Existe un aceptable clima de respeto y consenso en la toma de decisiones, pero como en toda agrupación humana existe un porcentaje que no se siente respetado y tomado en cuenta para la toma de decisiones. Los directivos han comprendido que “esencia de la dirección y el ejercicio de la autoridad, ya que administrar es hacer a través de otros” (Mûnch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F. y Pedronni F., 2010, pág. 157)
- ✓ Los miembros directivos de la institución piensan que la promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar es a través de los mecanismos de control, que los directivos establecen para evaluar cada actividad o estrategia para la obtención de los objetivos trazados. Pero algo preocupante es el hecho que se tiene un alto porcentaje para esta promoción de mejorar y progreso este la disminución de estudiantes al plantel. Cuando este es un resultado negativo, ya que la deserción puede ser por disconformidad con la institución, por falta de infraestructura, o por su deterioro, no tener la cantidad apropiada de docentes. Y no se debe esperar que esto suceda pues los porcentajes de deserción sería un problema alarmante, y que se deben obtener estrategias urgentes para evitar que sigan sucediendo.
- ✓ Se puede apreciar que no se utiliza la reingeniería de procesos, y que no existen proyectos de capacitación dirigida a directivos y docentes.
- ✓ Dentro de la Institución se considera que el equipo directivo, esta conformado por la dirección, consejo escolar y el consejo académico, pero que también se debe considerar a la subdirectora y la secretaria estos cargos fueron recién establecidos en la institución este año. Aunque a la luz del actual reglamento de Educación, dice que para el número de estudiantes que posee la Institución Francisco Tamariz, es solamente la directora.

Art. 43 del Reglamento de la LOEI: “... los cargos directivos por tipo y número de estudiantes educativos fiscales son los siguientes:

TIPO DE ESTABLECIMIENTO	NÚMERO DE ESTUDIANTES	CARGOS DIRECTIVOS
Todos	Menos de ciento veinte (120)	No tiene cargos directivos
Centro de Educación Inicial	Más de ciento veinte (120)	Director
Escuela de Educación Básica	Entre ciento veintiuno (121) y quinientos (500)	Director
Escuela de Educación Básica	Más de quinientos (500)	Director Subdirector Inspector general

Fuente: art. 43 del Reglamento de la LOEI pág. 8

LIDERAZGO.- los directivos ejercen un liderazgo democrático, carismático. Es necesario que se capaciten más sobre liderazgo, clases de líder, características de un líder, pues tienen una confusión de orígenes de las habilidades del liderazgo. Fomentan la delegación de funciones y el trabajo en equipo. Pero se aprecia que hay docentes que no están de acuerdo con ello.

- ✓ La forma de liderar es carismática pues promueve el trabajo en equipo, y cuenta con una gran aceptación, igualmente se puede apreciar que fomenta la participación activa de los padres de familia en las actividades programadas por la institución de esta manera se fomenta que los integrantes de la comunidad se sientan identificados con los valores institucionales y a su vez la institución se sienta identificada con los valores personales de los integrantes.
- ✓ Dentro de la Institución, se distingue la misma controversia de no saber si un líder se hace o nace, lo cual se demuestra a través de la respuesta que dieron a la encuesta, pues ellos exponen que es la combinación de habilidades innatas, a más del estudio de nuevas teorías la capacitación y la experiencia. De acuerdo a (Mûnch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F. y Pedronni F., 2010, pág. 149) "Un líder se distingue porque sus colaboradores reconocen en él no sólo la autoridad que emana de su puesto, sino la que deriva de sus conocimientos, experiencia, competencias y cualidades, de tal forma que inspira confianza, respeto y lealtad suficientes para conducir y guiar a los subordinados hacia el logro de las metas de la institución educativa. El líder es aquel que: alienta, enseña, escucha y facilita la ejecución de los planes". Entonces un líder es la

combinación de toda una serie de factores innatos y aprendidos, los cuales darán origen al líder

- ✓ Se puede apreciar de que los directivos opinan, que deberían ser los departamentos didácticos los encargados de realizar elaboración de la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente, mantener actualizada la metodología aplicada en clase, aplicar la actualización curricular propuesta por el ministerio, facilitar la capacitación y la investigación. Pero de acuerdo con la observación, la unidad educativa no cuenta con departamento de orientación y el departamento didácticos. Aún así se respeta e integra las diversidades y potencialidades del medio en el cual se desarrollan los estudiantes, los cuales facilitará la búsqueda de soluciones. El equipo directivo da apertura a los docentes a desarrollarse en las áreas en las cuales ellos tienen sus especialidades, aunque existan ocasiones en las que tendrán asignaturas que deberán ser cubiertas, a pesar de que no sea de la especialidad del docente. Esta apertura también es a la capacitación docente, permitiéndoles asistir a cursos de capacitación, o efectuando cursos en la institución, Pues si se permite que los docentes estén capacitados, el resultado de este debe ser demostrado en el nivel académico de los estudiantes.
- ✓ se realiza el material que utilizan para la planificación educativa son el plan estratégico que lo tienen desde el 2009 y el plan operativo anual el cual tienen que terminar, falta fomentar proyectos de capacitación dirigida a los directivos y docentes.

VALORES.- se aprecia que están preocupados por mantener un buen clima institucional, el cual permitirá que se sigan realizando la participación individual y grupal. Claro esta que se tiene que superar la inconformidad de algunos de los miembros de la institución

- ✓ Entre las principales actividades que el equipo educativo, didáctico y de profesores debe desempeñar de acuerdo a esta encuesta es la de buscar acciones para un buen clima institucional, buscando las medidas apropiadas para solucionarlos y coordinar las actividades de enseñanza.

DOCENTES

GESTION.- Se cuenta con el apoyo de los directivos, en todos los intentos innovación de métodos de enseñanza,

Existe un porcentaje alto de docentes que consideran que el cambio de metodológico es fundamental en la formación del estudiante y por lo cual lo realizan siempre en equipo. En el ítem 8 se ve que existe a veces una resistencia para aplicar nuevos métodos de enseñanza. Este se da por que se encuentran renuentes al cambio.

LIDERAZGO.- se encuentran interesados en la innovación de métodos de aprendizaje, integrar y desarrollar las potencialidades de los estudiantes, pero no se cuenta con el equipo pedagógico que esta a cargo de estas funciones. Y poseen un buen liderazgo en el aula

- ✓ 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 actividad pedagógica de la institución respeta e integra las diversidades y potencialidades del medio en el cual se desarrollan los estudiantes. Y se les pide a los docentes que tomen en cuenta al realizar sus planificaciones, y en el momento de dar clase. El material que deben utilizar y se encuentra regulado por el reglamento en el art 88 “el cual dice que PEI de un establecimiento educativo es el documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones estratégicas a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes estudiantiles y una vinculación propositiva con entrono escolar ... “

El material que utilizan para la planificación educativa son el plan estratégico que lo tienen desde el 2009 y el plan operativo anual el cual tienen que terminar, no realizan un análisis de los procesos y su corrección de los mismos, falta fomentar proyectos de capacitación dirigida a los directivos y docentes.

- ✓ Los docentes observan el liderazgo dentro del aula, el mismo que considera que es algo intrínseco a la búsqueda de la innovación en la pedagogía aplicada. La mayor divergencia existente en el rol de docente líder radica

en la diversidad de edades y experiencia que tiene, pues hay parte de los docentes los cuales se formaron y mantuvieron laborando en el método tradicional en el cual el docente ejercía un liderazgo autocrático, y el otro grupo en el cual se sienten identificados el método constructivista que promueve el desarrollo de la mente de los estudiantes y un liderazgo flexible.

VALORES.- Los docentes buscan que los padres de familia se involucren y nuevamente vuelvan a participar activamente en el desarrollo de los valores que debe venir desde casa. Dentro del cuerpo docente existe una división.

- ✓ .La institución muestra que los docentes promueven en la comunidad educativa la importancia de que los estudiantes se desenvuelvan en un ambiente agradable. Al igual se incentiva el desarrollo de la investigación por parte de los docentes con la finalidad de integrar a los padres de familia y estudiantes en este proceso. Hay que considerar que la institución cuenta de a décimo año y los padres participan activamente en el proceso de aprendizaje en la mayor parte de veces.
- ✓ El clima institucional es relativamente bueno, pues existen dos grupos bien definidos aquel formado por algunos docentes de primero de básica hasta 6 de básica y el otro grupo los docentes de octavo a décimo, docentes que se integraron hace dos años a la institución cuando se formó la unidad educativa. La brecha existente entre ellos es que los docentes nuevos que vienen de trabajar en colegio están familiarizados con todos los documentos de planificación a los cuales los docentes de 1 a 7, les cuesta acostumbrarse y aceptar esta nueva forma de trabajo. Por otra parte el liderazgo es aceptado por la mayoría de los docentes de la institución. Lo que hay que resaltar es que los docentes se sienten identificados con objetivos y se esfuerzan por cumplirlo a pesar de las diferencias existentes entre ellos.
- ✓ Se promueve la aplicación de valores en los hogares que permitirán que los estudiantes se desarrollen mejor en un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.

ESTUDIANTES

GESTION.- Existe una dualidad en sus respuestas, pues primero afirman que son tomados en cuenta sus criterios y luego dicen que las autoridades hablan más que escuchar sus problemas, se sienten abandonados

- ✓ Existe una ambigüedad de criterios respecto a lo que exponen los estudiantes, pues ellos opinan que sus opiniones son tomadas en cuenta por los directivos. Y luego dicen que los directivos no escuchan los problemas de los estudiantes.
- ✓ Expresan que no se llevan a cabo ideas nuevas en clase.

LIDERAZGO.- el liderazgo es llevado por los docentes e indican que es necesario que se realice una innovación

- ✓ Existe un buen liderazgo conductual, al realizar las tareas normales en el aula, pero opinan que no hay ideas nuevas que realizar en clase, se aprecia que existe una monotonía en las actividades de clase y que ellos desean tener una mayor participación en el proceso aprendizaje.
- ✓ Se da oportunidades a los estudiantes para que expresen sus opiniones.

VALORES.- dicen que se sienten desmotivados, por parte de los docentes , y expresen que ellos deben enseñar con el ejemplo.

- ✓ Los estudiantes expresan que la ética y los valores se enseñan con el ejemplo, pero también expresan que no son motivados al iniciar clases y en ellas no existen demostración neta por parte de los docentes de inculcar valores como es debido más bien se sienten desmotivados, mas bien hay maestros que bajan la autoestima de los estudiantes, al decirle por ejemplo “tú eres un candidato para perder el año, si sigues así ..., tú no eres bueno para esta materia”, o frases desmotivadoras oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.
- ✓ Los estudiantes expresan que los docentes no motivan a los estudiantes en los valores y virtudes de acuerdo a su entorno. Recordemos la importancia que tiene estos en la formación de seres humanos y que al no hacerlo estarían en oposición a la misión y visión que tiene la institución, y a la constitución de la República en el art. 26 referente a la educación “... que constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal

garantía de a igualdad e inclusión social y condición indispensable para el Buen Vivir”.

- ✓ Es necesario trabajar más en los valores de responsabilidad y honestidad académica de los estudiantes, pues es un mal general en todas las instituciones educativas, y que incluso en el reglamento de la LOEI, capítulo VII desde el art 223 al 226 hace referencia a la Deshonestidad académica, se encuentra ahora penalizado de acuerdo a la gravedad del mismo. Por lo que es necesario reforzar los valores dados en casa ya sea a través de seminarios, trabajo en el aula, etc.

PADRES DE FAMILIA

GESTION.- indican que la gestión es buena, pues no ha existido problemas disciplinarios

- ✓ Los padres de familia indican que sus hijos cumplen el reglamento interno (disciplina), no ha existido muchas dificultades con los docentes

LIDERAZGO.- se aprecia que los padres de familia han perdido el liderazgo con respecto a sus hijos, pues tienen no existe una buena comunicación.

- ✓ Existe una buena relación entre padres de familia y docentes
- ✓ No mantienen comunicación a abierta con sus hijos-

VALORES.- se nota que es necesario mejorar la comunicación entre padres e hijos, pues a pesar de fomentar la practica de valores sus hijos no lo hacen. .

- ✓ En la encuesta a los padres indican que los valores son inculcados en casa y que la institución los refuerza pero sucede que los estudiantes no demuestran los valores dados en casa.

ENTREVISTAS A LOS DIRECTIVOS

GESTION

- ✓ El Establecimientos cuenta con un reglamento interno en el que se encuentra detallado las tareas que deben desempeñarse pero lamentablemente esta desactualizado.

LIDERAZGO

- ✓ Utilizan el dialogo para lograr los consenso y solucionar los conflictos entre la dirección del centro y los docentes.
- ✓ Afirman que existe un liderazgo democrático la toma de decisiones es con el apoyo de los miembros de la intsitución, delegación de funciones

VALORES

- ✓ En la entrevista realizada a los directivos ellos dicen que “Buscamos desarrollar la honestidad, compañerismo, trabajo, compromiso” y es estas son los valores que predominan son el trabajo, esfuerzo y amistad.
- ✓ Los valores que predominan en la institución son las de compromiso, trabajo esfuerzo y amistad
- ✓ Afirman que el gran problema que tienen con los estudiantes es la falta de honestidad (COPIA), en su vida estudiantil, su poco interés en realizar los deberes y desmotivación.

.

.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Luego del análisis se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1.- Al revisar los documentos de planificación educativa como el PEI correspondiente al período 2008-2009, y el reglamento interno de la institución aprobado el 26 de febrero del 2008, el cual tuvo como base la ley y reglamento de educación que estuvo en vigencia hasta mediados del 2012, Se puede indicar que estos dos instrumentos de gestión ya no están en vigencia.

2.- De acuerdo a las encuestas realizadas a los estudiantes, se puede detectar la falta de desarrollo de destrezas y de aplicación de nuevos métodos de aprendizaje, por parte de los docentes.

3.- No cuenta con el área pedagógica, indispensable en la institución para observar y corregir la programación didáctica por áreas, mantener actualizada la metodología y la promoción de la investigación educativa. Área fundamental dentro de la institución que supervisa el proceso de enseñanza-aprendizaje.

4.- De acuerdo a la encuesta realizada a los estudiantes, indican la falta de interés en los problemas, por parte de los docentes, y la situación empeora, pues la institución no cuenta con un orientador consejero, que pueda abordar los diferentes circunstancias que afrontan los jóvenes, tales como dificultades de aprendizaje, hijos de migrantes, embarazo en al adolescencia, etc.

5.- Mediante el proceso investigativo se ha podido apreciar que a la Unidad Educativa Francisco E. Tamariz, adolece como muchas otras instituciones la falta de práctica de valores por parte de los estudiantes, ya sea en los ámbitos académicos, sociales y éticos. Lo cual se demuestra en su falta de puntualidad, responsabilidad, en la entrega de trabajos académicos. Esta carencia influye negativamente en el aprovechamiento escolar. Por lo cual es necesario tomar en cuenta para dar alternativas de solución, que deben ser afrontados por los docentes y autoridades, con el apoyo de los padres de familia del establecimiento escolar.

6.- A través de las encuestas se detectó la mala comunicación que existe entre padres e hijos, la cual impide la colaboración de ellos en el proceso aprendizaje.

7.- En las encuestas a los padres se expresa que a pesar de fomentar la práctica de valores en sus hijos, estos no son aplicados en su quehacer estudiantil.

6.2. RECOMENDACIONES:

1.- Las autoridades, del establecimiento deben convocar a los representantes de cada estamento del centro educativo, para la elaboración de los instrumentos de gestión, tales como: PEI, POA, código de convivencia; código de ética, etc., pues les darán las herramientas necesarias para encaminar correctamente el destino de la Institución.

2.- Elaborar en el mínimo tiempo posible un manual de organización, en la que se detallará los deberes y obligaciones de los diferentes miembros del establecimiento, elaborar el organigrama, basándose en el manual de organización.

3.- Sugerir a las autoridades de la Unidad Educativa, que se reformule la misión y visión de la institución, para que se determine claramente cual es su horizonte y cuales son los medios que dispone para alcanzarlos.

4.- Promover la capacitación administrativa de los directores, personal docentes, para que ellos conozcan el proceso de gestión y liderazgo.

5.- Se recomienda que la dirección de la institución educativa, designe a los docentes que van a formar parte de la junta académica, a fin de que trabajaré con los docentes para orientarles en los nuevos cambios pedagógicos que se presentan actualmente, dando orientaciones para aplicar nuevos métodos de aprendizaje, con los que los estudiantes se encuentren motivados al aprendizaje y mejorar el nivel académico de los alumnos que debe ser el objetivo fundamental de la institución y no dejarle relegado. La formación de esta se encuentra regulado por el reglamento de la ley en el art. 87 el cual dice: "Junta Académica es el organismo de la institución educativa encargado de asegurar el cumplimiento del currículo nacional y los estándares de calidad educativa desde todas las áreas académicas, y hacer propuestas relacionadas con aspectos pedagógicos de cada área académica, de acuerdo pedagógicos de cada área académica, de acuerdo al Proyecto Educativo Institucional"

6.- Sería ideal que la institución, realice los trámites necesarios ante las autoridades competentes, para que provean un orientador, que trabaje con los adolescentes en los diferentes problemas que tenga y que este afectando el

desenvolvimiento académico. Y la necesidad de escuchar a nuestros niños y jóvenes que buscan ser escuchado y porque no decir buscan la sabiduría y experiencia de un adulto.

7.- Se sugiere realizar un taller de capacitación sobre valores a los docentes, padres de familia y sobre todo estudiantes referente a una educación de calidad, calidez y con valores, mismo buscará dar solución a esta necesidad imperiosa de la institución educativa, referente a la práctica de valores de los estudiantes y a la falta de unidad y trabajo en equipo. Hay que recordar siempre lo que dicen los estudiantes que con el ejemplo es el medio por el cual más podemos llegar a ellos.

8.- efectuar talleres para padres, en los cuales se puedan buscar mecanismos para mejorar la comunicación entre padres e hijos, contar con la participación de los padres de familia en actividades socio culturales. Los cuales permitan desarrollar los lazos de afectividad y comunicación.

7. PROPUESTA DE MEJORA

7.1.- TITULO DE LA PROPUESTA:

CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA COMUNICACIÓN Y VALORES DIRIGIDO A L PADRES DE FAMILIA Y DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA “FRANCISCO E. TAMARIZ”

7.2.- JUSTIFICACIÓN.

La propuesta de capacitación para el desarrollo de la comunicación y valores dirigido a los padres de familia y docentes de la institución educativa “Francisco Tamariz “. Se ha planteado en respuesta a las encuestas realizadas.

De acuerdo a los resultados obtenidos en las encuestas podemos apreciar que los estudiantes reclaman el poco interés que los docentes tiene con respecto a escuchar sus problemas, lastimosamente en el centro no se cuenta con un orientador o consejero que pueda dar espacio a los jóvenes para que puedan expresar sus emociones y problemas. Los padres de familia expresan que no tienen una buena comunicación con sus hijos y por lo cual no pueden apoyarlos en su proceso de aprendizaje.

Algunos padres afirman que se trabaja con valores, a nivel del hogar, pero que sus hijos no ponen en práctica en su vida escolar y vida social, este hecho se puede confirmar, pues en a nivel escolar nos encontramos con estudiantes que no se responsabilizan con sus obligaciones escolares, copian tareas, deberes o conocimientos en la horas de evaluaciones, recuren a la mentira para justificar su irresponsabilidad.

En vista de estas dificultades que se presentan en la institución educativa, se ve la necesidad de una capacitación para el desarrollo de la comunicación, los cuales puedan disminuir la brecha que se ha generado entre los docentes y estudiantes, y entre los padres de familia y sus hijos.

Al analizar un poco más a fondo podemos ver que la falta de interés por parte de los docentes, es debido a varios factores, entre ellos el poco tiempo que en este momento poseen los docentes, pues tienen que llenar una serie de

formatos necesarios para el cumplimiento de su labor pedagógica, por que no desea verse involucrado en problemas de estudiantes o simplemente no le interesa.

Al indagar más sobre la brecha existente entre padres e hijos, podemos ver que por la situación económica, los padres y madres de familia tienen que trabajar los dos, quedando los hijos solos, con el un pésimo niño la televisión, cuando regresan llegan cansados a continuar con las tareas del hogar, y a veces del trabajo, quedando muy poco tiempo para poder conversar o disfrutar de su compañía, en otros casos es la idiosincrasia, que hace que los padres sean poco afectivos como sus hijos.

Otro inconveniente es la falta de practica de valores por lo que es necesario retomar las formas de inculcar los valores que tenían nuestros abuelos en la que el valor de la palabra tenía tanta importancia, en la que nos inculcaban el respeto, la cortesía, caballerosidad, gentileza, verdad, honestidad, sinceridad, y que tristemente para los jóvenes actuales eso paso de moda, o piensan que eso es anticuado o ridículo. Y por ello nuestra sociedad va en decadencia. Por ello creo de mucha validez dar esta capacitación dirigidos a los padres de familia (guías en sus hogares) y a los docentes (guías en la institución educativa).

La falta de aplicación de las nomas morales que rigen nuestra vida en comunidad, como por ejemplo que mis derechos terminan cuando empiezan los derechos de los demás y aplicando la regla de oro en la cual no hacer lo que no nos gustaría que nos hagan. Todo esto lo aplicamos en los principios de valores AMOR, AMISTAD, COMPAÑERISMO, RESPETO, HONESTIDAD, SINCERIDAD, RESPONSABILIDAD, etc. Hace que muchas veces nos encontremos en una lucha interna entre lo correcto y lo incorrecto, pero es la voz de un amoroso Dios, que nos lleva a escoger la actitud correcta, pero tristemente en nuestra realidad hemos cerrado nuestros oídos a ese llamado a lo correcto y nos vemos envueltos en circunstancias que nos avergüenzan y hacen sentir mal, pero tanto repetirlo se puede convertir en algo normal y lo correcto lo vemos como incorrecto, un ejemplo de esto es cuando por ejemplo nos dan un vuelto equivocado(superior al que deberíamos recibir), nuestra

conciencia y el uso de los valores y principios no lleva a devolver este dinero que no es nuestro, y nos sentimos aliviados, pero cuando lo comentamos con algún amigo este nos dice que estamos locos y que debimos habernos quedado con el vuelto, y quedamos como tontos(perdón por la expresión), y es allí donde nuestro manual de vida (Biblia) tiene razón cuando vemos que en los tiempos finales lo bueno será visto como malo y lo malo como bueno.

Otra causa para esta falta de comunicación y de aplicación de valores sería la de la migración que tanto daño causa, pues es tal vez una de las que más heridas profundas causa en los adolescentes pues se sienten abandonados, se sienten culpables, y los padres creen que pueden reemplazar su presencia o su amor con dinero, y los chicos para demostrar su inconformidad con esta situación o su falta de cariño se recurren a formar grupos de “amigos”, que se encuentran también desorientados y realizan una serie de actos indisciplinados para llamar a gritos la atención, aun que sea en forma negativa pero pidiéndoles que les ayuden y que se preocupen por ellos, pero lastimosamente estos actos van contra los principios y valores dados a conocer desde pequeños.

Por todo lo expuesto anteriormente creo firmemente que el lugar de solución a este problema de falta de comunicación y valores, éticos debe ser solucionado en el interior de la célula de la sociedad como lo es el hogar y reforzado en las instituciones educativas.

7.3.- OBJETIVOS.

GENERAL

- Elaborar la capacitación para establecer los lineamientos que deberán seguirse para lograr una adecuada comunicación y aplicación de valores, para mejorar la estabilidad emocional y la autoestima.

ESPECIFICOS

- Establecer una comunicación adecuada entre docentes, autoridades, padres de familia y estudiantes
- Capacitar a los padres de familia y docentes de la institución en el desarrollo de la comunicación, que deberán ser transmitidos a los estudiantes
- Conocer y aplicar valores éticos y ponerlos en la práctica en el convivir diario del hogar y de la Institución.

7.4. ACTIVIDADES

7.4.1 ACTIVIDADES DE INICIACION O PREVIAS A LA EJECUCION

Conversaciones con autoridades de la Institución para autorización de la capacitación y escuela para padres

Envío de solicitud para las capacitaciones

Motivación al personal docente, padres de familia

7.4.2. ACTIVIDAD DE SOLUCION O DE EJECUCION

Elaborar la capacitación en el desarrollo de la comunicación y valores en donde se dialogará, reflexionará y realizará compromisos tanto con los docentes, como con los padres de familia para retomar y fortalecer la práctica de valores por parte de los estudiantes, a través de las clases dadas por los docentes, mismos que con su ejemplo fomentará practica de los principios morales y mejorar la comunicación entre estudiante – padres y estudiantes-docentes

Fase 1. PLANIFICACIÓN

- Búsqueda de los temas a ser tratados en la capacitación de comunicación y en valores
- Invitar a profesionales en el área de relaciones humanas
- Enviar oficios a las autoridades del plantel para aprobación de la capacitación
- Difusión de la propuesta.

FASE 2. ORGANIZACIÓN

- Búsqueda de material para los temas a tratarse.
- elabora el material didáctico para el taller
- invitaciones a los padre de familia y docentes

FASE 3. EJECUCIÓN

- Realización de la capacitación

7.4.3. ACTIVIDADES DE CONTROL O EVALUACION O DE PROST-EJECUCIÓN

- mediante entrevistas establecer si existe una comunicación adecuada entre docentes, autoridades, padres de familia y estudiantes
- Seguimiento del proceso de capacitación a los padres de familia y docentes de la institución en el desarrollo de la comunicación
- Evaluación de resultados Valoración de aplicación de valores, mediante la calificación actitudinal, honestidad, respeto entre compañeros, amistad, sinceridad.

Se espera al final de la capacitación, obtener padres y docentes motivados a fomentar la comunicación y aplicación de los valores en sus actividades diarias con su ejemplo, el cual influirá en la vida de sus hijos o de los estudiantes a su cargo.

7.5.- LOCALIZACION Y COBERTURA ESPACIAL

La Unidad Educativa “Francisco E. Tamariz”, se encuentra localizada en el pueblo de Chaullabamba, de la parroquia Nulti, del Cantón Cuenca de la provincia del Azuay.

7.6.- POBLACION OBJETIVO

La Institución Educativa Francisco Eugenio Tamariz tiene una población estudiantil de 208 estudiantes de los cuales. Se aprecia que son equidad de género en el alumnado pues esta conformado por 106 hombres y 102 mujeres. Los mismos que están distribuidos en los diez años de educación general básica. La población de los padres de familia es de 145, y 22 docentes.

7.7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

RECURSOS HUMANOS

- ✓ Director
- ✓ Subdirector
- ✓ Inspector
- ✓ Comité de Padres de Familia
- ✓ Padres de Familia
- ✓ Gobierno Estudiantil
- ✓ Estudiantes

RECURSO MATERIAL

- ✓ Libros referentes a valores
- ✓ Copiados
- ✓ Cartulinas
- ✓ Papelógrafos
- ✓ marcadores

RECURSOS TECNICOS

- ✓ Reproductor de multimedia
- ✓ Computador
- ✓ Parlantes
- ✓ Dvd

7.8. PRESUPUESTO

DESCRIPCION	CANT.	P. Unitario	Valor Total
Uso de internet y uso de computador Horas	70	0,6	42
Impresiones	100	0,15	15
Papelógrafos	10	0,15	1,5
Marcadores	10	0,6	6
Papel bond	100	0,03	3
Carpetas de cartón	22	0,15	3,3
Lápices	25	0,25	6,25
Copias	460	0,02	9,2
Anillados	23	1	23
TOTAL		480,00	109,25

7.9. MATRIZ DE OPERATIVIDAD DE LA PROPUESTA

Lugar	Fecha y Hora	Taller	Temas	Objetivos	Estrategias metodológicas	Recursos	Evaluación	Responsables
Aula de Computación	4 de marzo 2013 De 13h:30 a 14h:45	“Socialización de los resultados de la Investigación sobre Gestión, Liderazgo y Valores en la Unidad Educativa “Francisco E, Tamariz”	-Diagnóstico Institucional -Propuesta de Mejora de la Gestión, Liderazgo y Valores en la Institución	Conocer los resultados de la investigación sobre Gestión, Liderazgo y Valores y sensibilizarlos para impulsar procesos de mejora	- Exposición -Análisis Reflexivo observación de tablas estadísticas y su interpretación	Técnicos: Computador Proyector Materiales: Copias, papelotes marcadores cinta adhesiva	Participación Socialización Compromisos	Blanca Llivipuma Alumna Maestrante
Aula de Computación	5 de marzo 2013 De 13h:30 a 14h:45	comunicación: Herramienta esencial para el éxito	- Las relaciones interpersonales y la comunicación efectiva. - Elementos de la comunicación efectiva.Las relaciones interpersonales y la comunicación efectiva. - Elementos de la comunicación efectiva.	Conocer y aplicar los elementos de la comunicación efectiva	-Ciclo del Aprendizaje -Experiencias del grupo -Trabajo en Grupos -Plenarias	Técnicos: Computador Proyector Materiales: Copias, marcadores Cinta adhesiva papelotes	Participación Reflexión Compromiso	Blanca Llivipuma Alumna Maestrante

Aula de Computación	6 de marzo 2013 De 13h:30 a 14h:45	Como mejorar la comunicación a todos los niveles	- Como mejorar la comunicación a todos los niveles - El lenguaje corporal y su importancia en la comunicación.	Desarrollar una buena comunicación.	-Ciclo del Aprendizaje del grupo en -Experiencias del grupo en -Trabajo en Grupos -Plenarias	Técnicos: Computador Proyector Materiales: Copias, marcadores Cinta adhesiva papelotes	Participación Reflexión Compromiso	Blanca Llivipuma Alumna Maestrante
Aula de Computación	7 de marzo 2013 De 13h:30 a 14h:45	“VALORES” ¿Qué son? ¿Desde cuando lo aprendimos? ¿Quién nos enseño? ¿Por qué es valioso para la sociedad?	Concepto de valor Clases de valores El núcleo familiar como célula de la sociedad	Valorar y aplicar las enseñanzas de valores, aprendidas en el núcleo familiar	-Ciclo del Aprendizaje del grupo en -Experiencias del grupo en -Trabajo en Grupos -Plenarias	Técnicos: Computador Proyector Materiales: Copias, marcadores Cinta adhesiva papelotes	Participación Reflexión Compromiso	Blanca Llivipuma Alumna Maestrante
Aula de Computación	8 de marzo 2013 De 13h:30 a 14h:45	“Los Valores en la Educación”	Los valores necesarios en la educación	Asumir un compromiso de reforzar y fortalecer los valores en el ámbito educativo	-Ciclo del Aprendizaje de Exposición en -Trabajo en Grupos -Plenarias	Técnicos: Computador Proyector Materiales: Copias, marcadores Cinta adhesiva, papelotes	Participación Socialización Compromisos	Blanca Llivipuma Alumna Maestrante

7.10.- CRONOGRAMA:

MESES	Oct. 2012				Nov. -12				Dic. 12				Ene. 12				Feb 13				Marz.13				abril			
	1s	2s	3s	4s	1s	2s	3s	4s	1s	2s	3s	4s	1s	2s	3s	4s	1s	2s	3s	4s	1s	2s	3s	4s	1s	2s	3s	
Elaboración del proyecto	x	x	x	x	x																							
Presentación del proyecto para su aprobación						x	x																					
Preparación de materiales para socialización del proyecto								x	x																			
Socialización del proyecto a los Docentes, Comité de Padres de Familia y Gobierno Estudiantil										x	x																	
Festividades Navideñas y de fin de año												x	x															
Preparación de materiales para taller de socialización del proyecto a comunidad educativa														x	x	x												
Evaluaciones del I quimestre, juntas de curso, feriado carnaval y descanso estudiantes																	x	x	x	x								
Capacitación de desarrollo de la comunicación y valores dirigidos a los docentes																				x								
Trabajos en aula por los docentes																					x	x						
Monitoreo del tema Comunicación y Valores (entrevistas y encuestas a estudiantes)																								x				
Seguimiento del procesos de capacitación																									x	x		
Evalaución de resultados																												x

8. BIBLIOGRAFÍA

Barrios R, O. (2007). Gestión Educacional. Revista Pedagogía.Universidad Metropolitana de Ciencia de la Educación No. 13 , 13.

Barrios Ríos, O. (2007). Gestión Educacional. Revista Pedagogía.Universidad Metropolitana de Ciencia de la Educación No. 13 , 13.

Botero, C. A. (s.f.). Cinco tendencias de la gestión educativa. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos60/tendencias-gestion-educativa/tendencias-gestion-educativa2.shtml>

Casassus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina. Unesco , 27.

Casassus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina. Unesco , 27.

Chávez, G. (2006). La importancia del liderazgo en las organizaciones de hoy. Administrate Hoy , 20.

Chávez, M. G. (2006). La importancia del liderazgo en las organizaciones de hoy. Administrate Hoy , 20.

Definición de . (s.f.). Obtenido de <http://definicion.de/gestion/>

Definición de... (15 de 07 de 2012). Obtenido de <http://definicion.de/gestion/>

Dictionary, T. F. (31 de enero de 2012). <http://es.thefreedictionary.com>. Obtenido de <http://es.thefreedictionary.com/gesti%C3%B3n>

Educación, I. I. (s.f.). Obtenido de http://www.lie.upn.mx/docs/DiplomadoPEC/Pozner_M2.pdf

Educación, M. d. (2012). Reglamento de la LOEI. Quito.

España, M. d. (2005). la mejora continua y la organización. Revista del ministerio de fomento , 18.

Farlex. (s.f.). The free dictionary . Obtenido de <http://es.thefreedictionary.com/gesti%C3%B3n>

García L. (s.f.). Gestión Educativa. Prismas Educativos , s/n.

García L. (16 de 04 de 2010). www.prismaseducativos.com.ar. Obtenido de www.prismaseducativos.com.ar/gestion.htm

García, D. L. (s.f.). Gestión Educativa. Obtenido de <http://www.prismaseducativos.com.ar/gestion.htm>.

García, L. A. (16 de 04 de 2010). www.prismaseducativos.com.ar. Obtenido de www.prismaseducativos.com.ar/gestion.htm

Guillén M. (2006). Ética en las Organizaciones Construyendo Confianza. Madrid: PEARSON EDUCACION S.A.

<http://definicion.de>. (15 de 07 de 2012). Obtenido de <http://definicion.de/gestion/>

<http://etimologias.dechile.net>. (22 de 08 de 2012). Obtenido de <http://etimologias.dechile.net/?gestio.n>

<http://www.colombiaaprende.edu.co>. (14 de 10 de 2010). Obtenido de <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-129664.html>

Jimenez, J. C. (2009). El valor de los valores en las organizaciones. Caracas: COGRAF.

Koontz, H., Weihrich H. (2004). Administración: Una perspectiva global. México: Mcgrawhill.

Koontz, Harold, Weihrich Heinz. (2004). Administración: Una perspectiva global. México: Mcgrawhill.

libre, w. e. (23 de 08 de 2012). <http://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo>. Obtenido de <http://es.wikipedia.org>

Manuel, G. P. (2006). Ética en las Organizaciones Construyendo Confianza. Madrid: PEARSON EDUCACION S.A.

Ministerio de Educación de la República de Colombia . (s.f.). Obtenido de <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-129664.html>

Ministerio de Educación Ecuador. (2012). Reglamento de la LOEI. Quito.

Ministerio de Fomento del Gobierno de España. (2005). la mejora continua y la organización. Revista del ministerio de fomento , 18.

Ministerio Educación Nacional República de Colombia. (14 de 10 de 2010). <http://www.colombiaaprende.edu.co>. Obtenido de <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-129664.html>

Mûnch Lourdes, Galicia Emma, Jiménez Susana, Patiño Félix y Pedronni Francisco. (2010). Administración y Planeación de Insituciones Educativas. Mèxico: Trillas.

Mûnch, L., Galicia, E., Jiménez, S., Patiño, F. y Pedronni F. (2010). Administración y Planeación de Insituciones Educativas. Mèxico: Trillas.

Origen de las palabras. (22 de 08 de 2012). Obtenido de <http://etimologias.dechile.net/?gestion>

Portal de la educación inicial. La gestión educativa. . (s.f.). Obtenido de <http://www.educacioninicial.com/ei/contenidos/00/1850/1895.asp>

Psicología y Empresa. (18 de mayo de 2010). Psicología y Empresa. Recuperado el 30 de octubre de 2012, de <http://psicologiayempresa.com/tipos-de-liderazgo.html>

Real Academia Española. (2009). Diccionario de la Lengua Española, s/p. Obtenido de <http://lema.rae.es/drae/>

Reyes Ponce, A. (1978). Administración de empresas: Teoría y práctica. México: Limusa.

Reyes, A. P. (1978). Administración de empresas: Teoría y práctica. México: Limusa.

Rodriguez V., J. (2003). Introducción a la Administración Con Enfoque de Sistemas. México: C.A.DE C.V.

Rodriguez, J. V. (2003). Introducción a la Administración Con Enfoque de Sistemas. México: C.A.DE C.V.

SEB-DGDGIE-PEC, S. D. (2009). Modelo de Gestión Educativa Estratégica. México: D.R © Secretaría de Educación Pública.

Stephen P. R., y De Cenzo D. (2009). Fundamentos de Administración: Conceptos esenciales y aplicaciones. México: Pearson Educación.

Stephen P. Robbins, David A. de Cenzo. (2009). Fundamentos de Administración: Conceptos esenciales y aplicaciones. México: Pearson Educación.

Tamariz, U. E. (20 de abril de 2009). PEI. cuenca, Azuay, Ecuador.

TheFreeDictionary. (31 de enero de 2012). <http://es.thefreedictionary.com>. Obtenido de <http://es.thefreedictionary.com/gesti%C3%B3n>

Unidad Educativa Francisco Tamariz. (20 de abril de 2009). PEI. cuenca, Azuay, Ecuador.

Wikipedia enciclopedia libre. (23 de 08 de 2012). Wikipedia. Enciclopedia Libre. Obtenido de <http://es.wikipedia.org>

9. APÉNDICES

Formatos de encuestas y entrevistas

9.1. ENCUESTA A DIRECTIVOS

Sr.(a) Gestores Educativo

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino () femenino ()

Edad: 25 -30 anos () 31-35 años () 36-40 años ()
41-45 años ()

46-50 años () 51-55 años () 56-60 años ()
61 y más ()

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo.....

Unidad Educativa “Francisco E. Tamariz”

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia..... Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

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

1 TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

a. Fiscal ()

b. Fiscomisional ()

c. Municipal ()

d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

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

a. El Director (Rector) organiza tareas en una reunión general cada

Trimestre ()

b. Coordinadores de área ()

c. Por grupos de trabajo ()

d. Trabajan individualmente ()

e. Otros (indique cuáles)

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

a. El número de miembros en la institución ()

b. Los resultados obtenidos en la institución ()

c. El valor y tiempo empleados en la institución ()

d. Otros (especifique)

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

SI (_____)

NO (_____)

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

a) Director ()

b) Rector ()

c) Consejo Directivo ()

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

SI (_____)

NO (_____)

7. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
A	Excelencia académica			
B	El desarrollo profesional de los docentes			
C	La capacitación continua de los docentes			
D	Trabajo en equipo			
E	Vivencia de valores institucionales y personales			
F	Participación de los padres de familia en las actividades programadas			
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión			

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

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

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

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

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

Orden	Se promueve	Siempre	A veces	Nunca
A	De dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.			
B	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)			
C	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)			
D	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)			
E	Otros (¿cuáles?)			

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

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

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

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

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

y los resultados obtenidos

h. (____) Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.

i. (____) Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.

j. (____) Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.

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

SI (____)

NO (____)

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

a. Un reingeniería de procesos

(____)

b. Plan estratégico

(____)

c. Plan operativo Anual

(____)

d. Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes.

(____)

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

9.2 ENCUESTA A DOCENTES:

Sr Profesor:

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

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. SIEMPRE
2. A VECES
3. NUNCA

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

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo Unidad Educativa “Francisco E. Tamariz”

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano ()

Rural ()

1 TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

a. Fiscal ()

b. Fiscomisional ()

c. Municipal ()

d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino () femenino ()

Edad: 25 -30 anos () 31-35 años () 36-40 años ()

41-45 años ()

46-50 años ()

51-55 años ()

56-60 años ()

61 y más ()

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	Siempre	A veces	Nunca
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.			
2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.			
3. La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.			
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes estudiantes familias asociación civil- padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.			
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza			
6. Trabajo en equipo, para tomar de			

decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje			
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante			
8. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.			
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros			
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.			
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.			
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/ Rector del centro educativo.			
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica			
14. Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa financiera			
15 Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.			
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

9.3 ENCUESTA A ESTUDIANTES

Sr. Estudiante:

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

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

CA Si está COMPLETAMENTE DE ACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.

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

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

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

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo” Unidad Educativa “Francisco E. Tamariz”

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano ()

Rural ()

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

1 TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

a. Fiscal ()

b. Fiscomisional ()

c. Municipal ()

d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino ()

femenino ()

Edad: _____

2. CUESTIONARIO

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

educativas.			
14. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo			

.

.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

9.4 Cuestionario de Entrevista.

ENTREVISTAS A DIRECTIVOS: Rector/ Vicerrector/Director/Supervisor

La información que le sea suministrada a través de este medio, le servirá como aporte para fundamentar su informe de tesis y para potenciar su propuesta de innovación para la Gestión de la Organización sustentada en valores y liderazgo.

Las preguntas pueden cambiarse en su contenido o en el orden de aplicación.

¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?

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

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

¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?,

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

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

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

8. En el caso de existir antivalores, ¿cuáles son?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

9.5 MATRIZ FODA.

FORTALEZAS

- Aplica disposiciones ministeriales
- Eficiente desempeño institucional.
- Profesionales de cuarto nivel.
- Maestros con título profesional
- Dispuestos al cambio
- Apoyo económico del MEC
- Puntualidad y regularidad en la asistencia del personal a la institución.
- Manejo adecuado de los fondos de la institución por parte del comité de padres de familia.
- Infraestructura adecuadas.
- Sala de computación.
- con acceso internet.

OPORTUNIDADES

- Buenas relaciones con autoridades Provinciales: Gobierno Provincial, FISE, DINSE.
- Fortalecimiento y capacitación Pedagógica permanente.
- aplicación de las reformas educativas en vigencia.
- Buena credibilidad Institucional.
- Participación estudiantil a nivel interinstitucional en los aspectos deportivo, cultural, social, artístico.

DEBILIDADES

- Falta de puntualidad a las reuniones de trabajo.
- Falata de conserje y guardiania.
- fondos del MEC, no llegan a tiempo.
- Deficiencia en la lectura.
- Falta de desarrollo de las desrezas.
- Falta de colaboración económica de los padres de familia.
- Falta de práctica de valores humanos.
- No existe apoyo para el desarrollo sociocultural.
- Falta de mobiliario para maestros y alumnos
- Falta de medicinas para el botiquín

AMENAZAS

- Poca relaciones con las autoridades de la junta parroquial.
- Cambios constantes de autoridades Ministeriales .
- Deficiente comunicación con la Junta de Pro mejoras y la junta parroquial.
- Interferencia negativa de la junta Pro mejoras ante los Padres de Familia.
- Falta de coordinación entre autoridades educativa.
- Alto índice migratorio de los padres de familia.
- Influencia de culturas extranjeras.
- Falta de orientación y control de los representantes en las horas extra clase.
- Sociedad carente de valores.
- Sobreprotección en los hogares.
- Programas de tv indiscriminados al alcance de personas sin criterio formado.
- Inasistencia de los representantes al centro educativo.ra

Fuente: Dirección de la Institución Educativa.

10.- ANEXOS



Ilustración 1 Unidad Educativa "Francisco E. Tamariz"

Ilustración 2 Estudiantes de quinto año de educación básica





Ilustración 3 Estudiantes del 8 años de educación básica



Ilustración 4 docentes de la Unidad Educativa



Ilustración 5 Directora de la institución y alumna maestrante