



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA.

*TEMA: "GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES EN LA ADMINISTRACIÓN
DEL COLEGIO LUIS MANUEL GONZÁLEZ DE LA PARROQUIA
SAN MIGUEL DEL CANTÓN AZOGUES MARZO-DICIEMBRE 2010"*

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

AUTORA:

Fanny C. Palomeque Vargas.

DIRECTOR DE TESIS:

Mgs. Hernán S. Bustillos Ronquillo.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2011

CERTIFICACIÓN

Loja, 21 de abril del 2011.

Mgs.

Hernán S. Bustillos Ronquillo.

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

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

Mgs. Hernán S. Bustillos Ronquillo.

CI.0100911395

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Fanny C. Palomeque Vargas, declaro conocer y aceptar la disposición del artículo 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”.

Loja, abril 21 del 2011

Lcda. Fanny C. Palomeque Vargas

CI.0300645793

AUTORÍA:

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

Lcda. Fanny C. Palomeque Vargas.

CI. 0300645793

DEDICATORIA

Este trabajo fruto del esfuerzo y superación, lo dedico en primer lugar a Dios por ser la luz que siempre guía y acompaña mi camino y por permitirme culminar una faceta más en mi vida.

A mi esposo Efrén Gustavo e hijos, Efrén Esteban y Pablo Andrés que siempre me brindaron su apoyo incondicional y comprensión para lograr mi propósito.

AGRADECIMIENTO

El reconocimiento y agradecimiento a los Directivos del Colegio Nacional Mixto “Luis Manuel González”, en las personas del Abg. César Vallejo O. y Profesor Miguel Espinosa, Rector y Vicerrector respectivamente por su apertura para la realización del presente trabajo.

De una manera especial expreso el reconocimiento al Magíster Hernán S. Bustillos Ronquillo por su abnegación y por compartir sus conocimientos y experiencia en el asesoramiento, conducción, revisión y conclusión de la presente tesis.

CERTIFICADO INSTITUCIONAL



COLEGIO
“DR. LUIS MANUEL GONZÁLEZ RODAS”
SAN MIGUEL
 TELF-FAX 2290-127 3021473

Oficio N° CLMGR-136 -R
San Miguel, septiembre 16 de 2010.

Lcda.
Fanny Palomeque
ETUDIANTE DE MAESTRIA DE LA UTPL.
Presente.-

De mi consideración:

En atención a la solicitud remitida por Ud., con la finalidad de colaborar con el desarrollo y progreso de la Educación Nacional, conociendo que se está preparando en pro y beneficio de la cultura de nuestra Ciudad y del País en general, se le autoriza realizar el Proyecto de Investigación sobre “Gestión, Liderazgo y Valores en la Administración”

Augurándole el mejor de los éxitos y comprometiéndole a facilitarnos una copia del informe final, me despido de Ud.

Atentamente,
DIOS, PATRIA Y LIBERTAD

Ab. César Vallejo O.
RECTOR.



ÍNDICE DE CONTENIDOS.

	Página
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE CESIÓN	iii
AUTORIA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
CERTIFICADO INSTITUCIONAL	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
1. RESUMEN	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. METODOLOGÍA	5
3.1 Participantes	5
3.2 Materiales e instrumentos	8
3.3 Método y procedimiento	9
4. MARCO TEÓRICO	11
4.1 La gestión	11
4.2 Liderazgo educacional: concepto, tipos, características de cada tipo.	19
4.3 Diferencias entre directivo y líder.	23
4.4 Los valores y la educación.	26
5. DIAGNÓSTICO	30
5.1. Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión del liderazgo y valores	30
5.1.1. El manual de organización.	30
5.1.2. El código de ética.	32
5.1.3. El plan estratégico.	33
5.1.4. El plan operativo anual (POA)	35
5.1.5. El proyecto educativo institucional (PEI)	35

5.1.6. Reglamento interno y otras regulaciones.	36
5.2. LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA.	37
5.2.1. Misión y visión.	37
5.2.2. El organigrama.	38
5.2.3. Funciones por áreas y departamentos.	40
5.3. EL CLIMA ESCOLAR Y CONVIVENCIA CON VALORES.	42
5.3.1. Dimensión pedagógica curricular y valores.	44
5.3.2. Dimensión organizativa operacional y valores.	46
5.3.3. Dimensión administrativa financiera y valores.	47
5.3.4. Dimensión comunitaria y valores.	47
5.4. ANÁLISIS FODA.	50
5.4.1. Fortalezas y debilidades.	50
5.4.2. Oportunidades y amenazas.	51
5.4.3. Matriz FODA.	52
5.5. RESULTADOS	53
5.5.1. De los directivos.	53
5.5.2. De los profesores.	64
5.5.3. De los estudiantes.	68
5.5.4. De los padres de familia.	71
5.6. DISCUSIÓN.	76
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	81
7. PROPUESTA DE MEJORA.	85
8. BIBLIOGRAFÍA.	93
9. ANEXOS	97

1.- RESUMEN.

El presente estudio sobre gestión y liderazgo en la administración, se realizó en el Colegio Mixto “Luís Manuel González Rodas” de la parroquia San Miguel del Cantón Azogues; periodo 2010, cuyos resultados permiten evidenciar la gestión del Directivo al interior de la institución educativa.

La investigación se efectuó basándose en la amplia literatura que para el efecto existe y se obtuvo a partir de los diferentes recursos disponibles: documentos de gestión administrativa, financiera, diagnóstico institucional que sirvieron de guía al proporcionar información sobre el desarrollo de la práctica educacional e identificar el tipo de liderazgo que se practica al interior del Colegio.

Se aplicaron instrumentos de recolección de datos tipo encuesta, entrevista semiestructurada elaborada en la coordinación del pos-grado a los Directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

Los resultados revelaron que la capacidad de gestión, el ejercicio del liderazgo por parte del Directivo tiene sus limitaciones en el estudio diagnóstico permitió establecer que una de las debilidades que enfrenta la institución es el bajo grado de aceptación de los miembros de la comunidad como primera elección para que sus hijos estudien en el Colegio de la localidad y sobre esa situación se plantea la propuesta de mejoramiento en la que consta actividades a desarrollarse según cronograma propuesto.

El objetivo general de la propuesta es fortalecer el Liderazgo del Directivo mediante la capacitación en gestión y marketing de los servicios educativos, con la finalidad de generar cambios de conducta en la comunidad e incrementar el número de estudiantes para el próximo año lectivo.

2.- INTRODUCCIÓN.

Las instituciones de hoy no son las mismas de ayer, han evolucionado acorde al desarrollo tecnológico y en donde la competitividad por alcanzar la excelencia se ha convertido en una necesidad prioritaria, para lograrlo se requiere de personas con cualidades y habilidades que se enmarquen dentro del proceso de gestión organizacional, con capacidad probada para planificar su trabajo, conducir, orientar, dirigir y evaluar a los colaboradores que participan en el proceso educativo.

Las organizaciones educativas actuales requieren no solamente personas comprometidas con el cambio, sino líderes capaces de responder a las necesidades de la sociedad por medio del ejercicio de la gestión, la práctica de un verdadero liderazgo dentro de la gestión educativa así como la implementación de valores considerados pilares fundamentales y herramientas básicas para alcanzar el desarrollo del proceso educativo. En este contexto fue necesario realizar el estudio para conocer como se desarrolla y se aplica la gestión, liderazgo y valores en el Colegio “Luís Manuel González “de la parroquia San Miguel del Cantón Azogues.

Partiendo del principio que establece el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación, Capítulo II, literal b): *“Todos los ecuatorianos tienen derecho a la educación integral y la obligación de participar activamente en el proceso educativo nacional”* y si se revisa lo concerniente a lo que establece la mencionada Ley en lo que se refiere a un modelo de currículo nacional que rige de manera obligatoria, con el fin de preparar ciudadanos competentes, el mismo articula los tres niveles de enseñanza; educación básica, bachillerato y superior.

El Gobierno Nacional planteó la ejecución del Plan Decenal para el período 2006-2015 con lo cual pretende lograr una profunda transformación del sistema educativo y resolver deficiencias acumuladas, la política tres y seis consideran la necesidad de impulsar la capacidad de compensar las desigualdades en equidad y calidad, al modificar los modelos pedagógicos, de gestión institucional y articularlo con el sistema educativo así como vincularlo con las demandas de la comunidad para lo cual propone un proyecto sobre bachillerato de calidad para la vida y el trabajo mediante la implementación de un nuevo modelo educativo para el bachillerato general y técnico tomando en cuenta la diversidad, la inclusión educativa, desarrollo, difusión cultural, identidad y preservación del medio ambiente.

Es necesario revisar la política número siete relacionada con la revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida de los docentes, resalta además la importancia del talento humano como parte del proceso de mejoramiento de la calidad institucional.

En relación al cumplimiento de lo que establece la Ley, el Colegio estudiado se enmarca y se fundamenta dentro de lo que rige la misma, se fortalecen en su accionar apoyándose en los documentos de gestión administrativa, financiera; al ser el currículo flexible hace posible incluir en la planificación estratégica institucional temas relacionados con sus requerimientos, los mismos que no debilitan el sistema sino por el contrario lo fortalecen.

Uno de los objetivos del Colegio según consta en el PEI es trabajar en valores básicos que guían y regulan la vida de las personas y que constituyen los ejes transversales del currículo sobre todo lo relacionado con el ámbito socio cultural, cada uno de los cuales contiene amplios temas orientadores.

Luego de haber revisado la información pertinente sobre el tema liderazgo, gestión educativa y valores, a nivel local no existen estudios al respecto, éste trabajo será un referente para aplicar los correctivos necesarios y tratar de mejorar la realidad encontrada, mejorando el desarrollo institucional.

Fue importante realizar el presente estudio por que se involucró a los miembros de la comunidad educativa, docentes, estudiantes, padres de familia al proporcionar información relacionada con el desarrollo del tema. La observación e información permitió conocer una realidad que si bien al inicio no se identificó claramente en la primera fase; sin embargo durante la revisión de documentos de gestión del Directivo se evidenció que los padres de familia de los estudiantes de la localidad no le dan la debida importancia al hecho de que sus hijos estudien en el Colegio de la localidad, situación que determina un bajo ingreso de estudiantes a pesar de la gestión del Directivo por mejorarla y sobre éste problema se plantea la propuesta de mejoramiento.

El estudio si fue factible realizarlo a pesar de la resistencia que al inicio se encontró en otras instituciones, las mismas que no permitieron ejecutarlo en primer lugar al no existir relación laboral y el tema a investigar lo consideraban no apropiado, por el temor a que las opiniones vertidas afectarían su imagen. Posteriormente luego de realizar algunas solicitudes en otras instituciones, fue aceptada la realización del estudio en el Colegio “Luís Manuel González”.

Al tener una participación activa de los miembros de la comunidad educativa se cumple con el objetivo general planteado, fue posible analizar la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores en la administración en la Institución estudiada al conocer la realidad del Colegio, así como los objetivos específicos se fueron cumpliendo en las diferentes fases, se obtuvo información importante, se realizó el procesamiento y análisis de esta información a través de cuadros estadísticos aplicando técnica cuantitativa, se determinó los roles y liderazgo de directivos y otros departamentos que funcionan al interior de la institución a través de los planes estratégicos y operativos que dispone la institución y en los que se basan para el desarrollo de su gestión.

El análisis del liderazgo y gestión permitió identificar en el FODA institucional debilidades y amenazas, en base a los resultados obtenidos se elabora una propuesta de mejoramiento que contiene actividades diseñadas para cumplirse a corto y largo plazo, cuyo objetivo es capacitar en gestión y marketing de los servicios educativos a los directivos y docentes del Colegio tendientes a incrementar el número de estudiantes para el próximo año lectivo.

Con la ejecución del trabajo se determinó que el liderazgo si se encuentra presente aunque con limitaciones en la gestión del Directivo y es la persona que tiene la responsabilidad de conducir, orientar la labor docente y administrativa, mantener una relación eficaz con el entorno, tomar decisiones e impulsar la participación de todos en el proyecto educativo con la finalidad de ofrecer un servicio de calidad a sus educandos.

A continuación se presenta los datos más importantes obtenidos en la investigación en una manera sencilla y clara, a fin de que permita una mejor comprensión sobre el tema tratado por lo que invito al lector a informarse de su contenido.

3.- METODOLOGÍA.

3.1. PARTICIPANTES.

En el estudio participaron 16 talentos humanos que laboran en el Colegio entre el personal docente, administrativo y de servicio; para la ejecución fue necesaria la participación de la siguiente población.

UNIVERSO.

Constituyen 98 estudiantes matriculados en el año lectivo 2010-2011, docentes en número de 15 en los que se incluyen los 2 Directivos, 15 padres de familia a los que se aplicaron encuestas previamente elaboradas desde la coordinación del postgrado de la Maestría de Gerencia y Liderazgo Educacional.

TABLA Nº 1
PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO “LUIS MANUEL GONZÁLEZ” POR
EDAD.

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
20-30 años	1	6.68.
30-40 años	3	20.00
40-50 años	6	40.00
50-60 años	4	26.66
60 años y mas	1	6.66
TOTAL	15	100.00

Fuente: Secretaría del Establecimiento.
Elaborado: Fanny Palomeque V.

En el análisis de la presente tabla se determina que el 40% de los docentes se encuentra entre los 40 y 50 años de edad y el 26.66% en el rango entre 50 y 60 años, sumados constituyen casi el 70% de personal docente con más edad, así como existe una sola persona en el rango entre 20 y 30 años.

El promedio aritmético de la edad de los docentes corresponde a 46.66 años. Situación que puede influir en la gestión desde dos puntos de vista; de una manera positiva en donde la experiencia puede ser catalogada como el medio para potencializar sus competencias o negativamente para mantenerse estancado con sus prácticas pedagógicas tradicionalistas.

TABLA N° 2
PERSONAL DOCENTE Y DIRECTIVO DISTRIBUIDO POR SEXO

PERSONAL	DIRECTIVOS	FRECUENCIA	%
Hombres	5	5	33.34
Mujeres	10	10	66.66.
TOTAL	15	15	100.00

Fuente: Secretaría del Establecimiento.
Elaborado: Fanny Palomeque V.

La mayor parte de los docentes son mujeres, en ésta Institución la inserción laboral de éste grupo de población cumple con la equidad de género y aplican el proceso educativo de acuerdo a normas, reglamentos vigentes y demuestran que están capacitadas para enrolarse y prestar sus servicios en cualquier institución educativa.

TABLA N° 3
TITULO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES

TÍTULO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Bachillerato en Ciencias	1	6.67
Bachillerato Técnico	1	6.67
Superior Economista	1	6.67
Superior Ingeniero	2	13.33
Superior Asistente Pedagógico	2	13.33
Superior Lcdo en Ciencias de la Educación	5	33.33
Superior Profesor de Segunda enseñanza	3	20.00
TOTAL	15	100.00

Fuente: Secretaría del Establecimiento.
Elaborado: Fanny Palomeque V.

La preparación académica de todos los profesionales constituye uno de los retos y prioridades en este mundo competitivo, el desarrollo tecnológico ha incidido en todas las esferas lo que ha conducido a que las Universidades oferten carreras de posgrado en diversas especialidades y modalidades de las que los docentes deberían beneficiarse.

En la actualidad el Gobierno Nacional impulsa la formación académica en cuarto nivel para todas las profesiones así como los procesos de capacitación continua tendientes a elevar la calidad de los educandos, oportunidades que deberían ser aprovechadas por los docentes del Colegio ya que el 50% poseen preparación académica de tercer nivel y especialidad en relación a las diferentes cátedras. No existen docentes con título de cuarto nivel, de lo que se deduce que existe una limitación en cuanto a capacitación académica se refiere.

TABLA Nº 4

POBLACIÓN TOTAL DE ESTUDIANTES POR SEXO

SEXO	E DUCACIÓN BASICA	BACHILLERATO	TOTAL	%
MASCULINO	38	31	69	70
FEMENINO	13	16	29	30
TOTAL	51	47	98	100%

Fuente: Secretaría del Establecimiento.
Elaborado: Fanny Palomeque V.

El 30% del total de alumnos matriculados en el Colegio corresponde al sexo femenino, San Miguel es una parroquia del área rural donde aún prevalecen posiciones tradicionalistas y la mujer todavía es relegada a un segundo plano, en la mayoría de estudiantes mujeres su objetivo es terminar la primaria y dedicarse a actividades laborales tanto en el servicio doméstico o en la agricultura.

TABLA Nº 5
POBLACIÓN GRUPO DE ESTUDIO: ESTUDIANTES

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Especialidad
17- 20 años	6	30	II año Bachillerato General
17-20 años	14	70	III Año Bachillerato General
TOTAL	20	100%	

Fuente: Secretaría del Establecimiento.
Elaborado: Fanny Palomeque V.

Se puede evidenciar que casi las tres cuartas partes (70%) de la población estudiada corresponden al III año de bachillerato general y una parte (30%) al II año de ésta especialidad por cuanto los estudiantes del sexto año constituyen un reducido número.

MUESTRA.

Se procedió a seleccionar la muestra siguiendo los lineamientos establecidos en la guía didáctica por lo que no se aplicó las técnicas del método descriptivo para definirla.

La muestra lo integraron 2 directivos, 15 docentes, 20 estudiantes y 15 padres de familia, es de señalar que los directivos además cumplen funciones de docencia.

3.2 MATERIALES E INSTRUMENTOS.

Para la realización del presente estudio fue necesario utilizar técnicas cuantitativas para la recolección de datos como la entrevista y la encuesta previamente estructurada con el objetivo de conocer el tipo de gestión liderazgo y valores que se practican en el Colegio “Luís Manuel González”, instrumentos que se implantaron

desde la coordinación de la Maestría en 4 tipos de formato: a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

El objetivo de la encuesta aplicada a los directivos fue medir su capacidad de gestión en la institución educativa aplicando 12 preguntas con diferentes opciones y de fácil respuesta relacionadas con la administración, el liderazgo, comportamiento organizacional, y desempeño. Esta se aplicó a dos directivos que también cumplen funciones de docencia.

La encuesta aplicada a docentes permitió conocer como perciben la administración del Directivo y consta de 16 declaraciones relacionadas con el rol del docente, liderazgo, innovación educativa, vínculo con la comunidad, investigación, metodología de la enseñanza, trabajo en equipo, entre otras y respondieron en base a tres opciones siempre, a veces y nunca.

A los estudiantes se aplicó la encuesta elaborada con preguntas que permitieron recopilar información sobre la gestión de directivos y docentes en la práctica diaria, al interior del aula, así como la práctica de valores.

A los padres de familia con la finalidad de conocer aspectos relevantes de la gestión de los directivos, su relación con la comunidad; se les aplicó una entrevista estructurada, mediante encuesta previamente elaborada con preguntas claras, cortas, fáciles y flexibles.

3.3 MÉTODO Y PROCEDIMIENTO.

El método descriptivo es una modalidad de investigación cuantitativa no experimental *“se refiere simplemente a un fenómeno existente utilizando números para caracterizar individuos o un grupo, su fin es caracterizar algo como es”* (MacMillan,2008: 42). El mismo autor señala que la investigación aplicada es aquella que *“incrementa el conocimiento obtenido mediante la investigación en un campo concreto. Los efectos se notan indirectamente a largo plazo”* (Pág. 24).

En este estudio se aplicó los métodos antes enunciados; la investigación es aplicada por su propósito, y por la profundidad es descriptiva, la misma que

permitió detallar el escenario en el que se desenvuelve el líder en el campo educativo así como conocer la realidad de su gestión al interior de la institución y plantear una propuesta para mejorar o cambiar esa realidad, lo cual constituye una característica de este tipo de estudio.

El estudio es cuantitativo porque analizamos los números para cuantificar los hechos por lo que la utilización de instrumentos de recolección de datos tipo encuesta, entrevista semiestructurada encuadra dentro de este enfoque.

En la primera fase de acercamiento se realizó la recolección de datos con entrevistas semiestructuradas a Directivos del Colegio a quienes se les explicó el objetivo de la investigación y demostraron su sentido de colaboración para la realización del estudio. Posteriormente se obtuvo información de docentes estudiantes y padres de familia.

Para el estudio se recurrió a la revisión inicial de la literatura y bibliografía que existe sobre la temática, información en internet, sondeos de documentación de gestión directiva y administrativa del Colegio: planificación estratégica, plan operativo anual, normas, reglamentos, currículo.

Se utilizó material de escritorio, encuestas estructuradas y semiestructuradas, formularios.

Recursos electrónicos: equipo de computación, cámara fotográfica, grabadora y otros como transporte.

4. MARCO TEÓRICO.

La educación constituye el proceso de construcción de conocimientos y desarrollo personal, la misma que ha tomado una nueva dirección por efecto de la globalización, proceso que ha influido en el aspecto social, económico, político y cultural lo cual exige una transformación de la gestión educativa en la que el rol del directivo sea la de impulsar la innovación y el cambio permanente a través del ejercicio y desarrollo de un verdadero liderazgo que le conduzca al cumplimiento de logros y metas institucionales en base a la visión, misión, estrategias y que respondan a esta nueva manera de enfrentar el futuro.

Los educandos son los que determinan el potencial y reconocimiento de un País permitiendo el desarrollo individual y colectivo y por ende la transformación social, que conlleve a la excelencia y calidad educativa en todos sus niveles, situación que se logrará como consecuencia de una aplicación efectiva de la forma de gestionar por parte de quien se encuentra al frente de la institución.

4.1. LA GESTIÓN: concepto, importancia y tipos.

4.1.1 CONCEPTO.

Existen numerosos aportes en lo que se refiere a la conceptualización del término gestión, es *"el conjunto de acciones integradas para el logro de un objetivo a cierto plazo. Y en éste sentido es la acción principal de la administración, siendo un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretendan alcanzar"* (Villarreal, 2005: 2)

Según Casasús gestión *"es la capacidad de articular los recursos que se disponen de manera de lograr lo que se desea"*. (Casasús. 1998); el mismo autor nombrado por Amanda Correa y otros autores (2000) en su artículo La gestión educativa un nuevo paradigma señala *"que gestión es la comprensión e interpretación de los procesos de la acción humana en una organización"*.

De acuerdo con lo enunciado el término gestión incluye la participación de los colaboradores para lograr mediante la aplicación sus diferentes mecanismos y acciones la consecución de los objetivos de la institución. La gestión, implica un

fuerte compromiso de los miembros para el logro de la eficacia y eficiencia de las acciones emprendidas.

En el ámbito educativo la gestión educativa *“se concibe como un conjunto de procesos, de toma de decisiones y realización de acciones que permiten llevar a cabo prácticas pedagógicas, su ejecución y evaluación”* (Botero, 2010:2).

“La gestión institucional es un proceso que ayuda a una buena conducción de los proyectos del conjunto de acciones relacionadas entre sí que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en, con y para la oportunidad educativa (Villarreal, 2005:1).

Desde este punto de vista se entiende que la conducción de las organizaciones educativas al constituir un proceso, supone implementar metodología efectiva de gestión para el desarrollo de sus acciones y alcanzar metas u objetivos propuestos en relación con la misión y visión institucional; característica importante que deben considerar los directivos al momento de planificar, organizar, ejecutar y evaluar.

A la gestión educativa se la concibe como *“una disciplina aplicada, un campo de acción cuyo objetivo es la organización del trabajo en instituciones que cumplen una función educativa”* (Correa, 2000: 3) por lo que es importante que quien gestiona debe definir el rol para responder a los retos y lograr transformar las instituciones.

4.1.2 IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN.

En éstos últimos tiempos de cambios y modificaciones la gestión educativa ha recibido la influencia de factores internos y externos, situación que ha demandado, a que las instituciones educativas por la importancia que reviste, realicen intensos intentos de superación al aplicar competencias eficaces en la conducción de las Instituciones con la finalidad de mejorar la calidad de la educación.

La gestión de las instituciones educativas comprende entre otras las siguientes competencias: *“administrativas, gerenciales, de política, de personal, económicos (presupuesto) planificación, programación, de control, de orientación”* (E Villarreal, 2005:1).

En éste contexto la gestión tiene su importancia por que constituye la parte medular del sistema educativo, una forma efectiva de administrar los recursos de la institución tomando en consideración su entorno, direccionados al logro de objetivos institucionales que le permita alcanzar una transformación educativa, donde el papel del directivo sea la de ser visionario y se involucre en la verdadera razón que sea la de educar para el futuro y el educando encuentre el espacio para desarrollar sus habilidades y competencias.

Cuando la aplicación de la gestión es a nivel de la institución escolar, el interés principal de quienes lo integran es obtener determinados resultados, lo que se entiende por actividad educativa escolar, llevada a cabo por cada entidad. En éste sentido *“Todos los miembros de la institución escolar implementan diariamente decisiones de política educativa cuando organizan equipos de trabajo en el aula y en la institución, cuando toman medidas administrativas y de gestión del establecimiento, cuando definen los mecanismos de inscripción de los estudiantes, las modalidades de evaluación de sus aprendizajes, “etc. (Aguerrondo, 1990: 12).*

Por lo expuesto la gestión orientada a los resultados educativos que demanda el contexto socioeconómico actual implica que quien esté al frente de conducir la institución escolar hacia el cumplimiento de determinadas metas consideradas dentro de la planificación educativa, requiere conocimientos, habilidades y experiencias sobre lo que se pretende operar, las prácticas y mecanismos utilizados por las personas involucradas en lograr el cumplimiento de la tarea educativa.

Hay que recalcar que quién gestiona las instituciones u organizaciones educativas serán personas que tengan habilidad para el liderazgo y la comunicación, en la actualidad en las organizaciones educativas se esta introduciendo la denominación de gerentes a los gestores que son *“individuos que persiguen algo a través de otras personas , toman decisiones, asignan recursos, dirigen actividades y realizan su trabajo en la organización que es una unidad social coordinada en forma consciente que se compone de dos o más personas que funciona con relativa continuidad sobre una base de unidad relativa para lograr una meta común o un conjunto de ellas”. (Robins, 2009: 6).*

Desde esta perspectiva muchas son las cualidades y competencias que fortalecen la acción de gestionar de los directivos y son las que determinan la forma de

administrar, conducir la institución educativa al cumplimiento de objetivos y metas de la organización.

Uno de los objetivos de la gestión educativa como disciplina es el estudio de la organización del trabajo en el campo educativo que durante mucho tiempo recibió la influencia de la teoría del Norteamericano Taylor y posteriormente *“Fayol que analizo el contexto organizativo-directivo desde una perspectiva más amplia estableciendo mecanismos para diferenciar las funciones administrativas de las técnicas, propuso 14 principios “ (Martín, 2006:87) que hoy se han reducido a: planeación que comprende definición de metas, establecimiento de estrategias, coordinación de actividades; organización a través de la determinación y asignación específica de tareas; dirección que es la función que incluye una actividad muy importante como es la motivación, aplicación de un sistema de comunicación efectiva, resolución de conflictos y por último el control en base al monitoreo con el cumplimiento de metas y aplicación de correctivos necesarios.*

Por lo tanto todas las empresas, instituciones de gobierno son organizaciones y en este caso la educación; la gerencia educativa es un instrumento que busca la excelencia y la calidad del proceso enseñanza - aprendizaje en sus diferentes niveles y modalidades, e *“incluye planificación, diseño, implantación, control, evaluación y revisión, desde éste punto de vista se puede concebir la gerencia educativa como una herramienta verdaderamente útil para los gerentes educativos ya que tienen injerencia directa en la formación del recurso humano como agentes de transformación al interior de las organizaciones” (Martins, 2009:14).*

En tal virtud es importante que el Directivo promueva e implemente nuevas formas eficaces de gestión, se desprenda de actitudes tradicionales repetitivas mantenidas por largos años, para introducirse en la aplicación de los nuevos enfoques de la gestión organizacional y transformar la institución en un centro de interacción constructiva con el fin de elevar la calidad educativa.

Entre las características o cualidades que debe poseer un gestor educativo se considera: la innovación, capacitación, actualización en docencia, creatividad facilidad de manejo de recursos, capacidad de convocatoria, toma de decisiones, con conocimientos y competencias apropiadas para enfrentar las transformaciones producto de la globalización, en forma eficiente y sobre todo con el manejo de un

valioso instrumento de gestión: la comunicación, que se conceptualiza como *"la esencia misma de la vida del hombre no se puede vivir sin ella y en sus constantes intercambios, para ello utiliza tres niveles de comunicación intrapersonal, interpersonal y la comunicación social"* (Rodríguez, 1993:37).

Sobre el mismo significado *"comunicar es" ejercer la calidad del ser humano, es interactuar es intercambiar ideas, es insertarse en un mundo más humano, es afirmar el propio ser, es relacionarse, gozar, es encontrar placer ,es la parte esencial de la vida y si éste acto de comunicar se pone en práctica en el aula para relacionarse con el alumnado creando un ambiente libre de tensiones de tal manera que favorezca el proceso de enseñanza aprendizaje , y que para lograrlo debe recurrir a la utilización de diferente tipo de metodología y de las estrategias de aprendizaje"* (Prieto, 1999:17).

Otro autor conceptualiza la *comunicación "como la relación comunitaria humana consistente en la emisión y recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento determinante de las formas que asume la sociabilidad del hombre "*(Pasquali, 2003:53).

De los conceptos citados se deduce que necesariamente la comunicación es un acto humano en el que intervienen y se relacionan personas que interactúan para lograr sus objetivos, indispensable dentro del nivel de convivencia, es una herramienta primordial dentro del proceso de gestión educacional, permitiendo consolidar la acción del directivo, fortalecer su liderazgo y lograr la integración de todos los responsables: directivos, docentes, familia y comunidad.

Hoy en día los Directivos requieren estar preparados técnica y científicamente para enfrentar las nuevas tendencias y paradigmas del proceso de gestión educativa, el Directivo necesita contar con información del modelo de gestión que está ejecutando, aplicar la metodología adecuada para dirigir al grupo hacia la construcción de un proyecto institucional mediante la implementación del trabajo en equipo, sus fines debe contemplar, incentivar la actualización y capacitación permanente de los docentes, promover la transformación de la realidad institucional, mejorando las condiciones de enseñanza- aprendizaje hasta llegar a la consecución de sus objetivos y metas propuestas.

4,1.3. TIPOS DE GESTIÓN.

LA GESTIÓN ESCOLAR.- Se define como *“el conjunto de acciones articuladas entre sí, que emprende el equipo directivo en una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa”* (Pozner, 2000:175).

La gestión escolar por lo tanto comprende las acciones que promueve la dirección de un establecimiento educativo en particular como una nueva forma de conducir la institución encaminada al logro del mejoramiento de las prácticas educativas, basado en las necesidades reales de aprendizaje de los educandos y la comunidad.

Una característica de la gestión educativa es que reconoce que las organizaciones son complejas, cada una de ellas tiene sus características especiales que la diferencia unas de otras, requiere de Directivos que se involucren en la construcción participativa de un futuro mejor para todos los miembros que lo integran.

Dentro de la gestión escolar se puede identificar cuatro tipos de gestión: directiva, pedagógica y académica, de la comunidad, administrativa y financiera.

LA GESTIÓN DIRECTIVA.- Constituye *“la misión orientadora, requiere de un liderazgo claro y compartido para dirigir al equipo humano en el diseño implementación y apropiación del horizonte institucional: visión, misión, valores y principios institucionales. Para la formulación de las metas; la articulación de planes, programas y proyectos. Para la definición de una cultura organizacional que incida en el logro de los objetivos institucionales y para lograr la apropiación del direccionamiento estratégico y el horizonte institucional por parte de la comunidad educativa”* (Correa, 2000:14).

Analizada en este sentido la gestión directiva es la parte central de la gestión su accionar se orienta a cumplir con los objetivos y metas institucionales, considera el quehacer administrativo, académico pedagógico y comunitario, potencia las competencias de sus colaboradores, propende al trabajo en equipo y se compromete con la convivencia mediante la intervención del gobierno escolar con la finalidad de garantizar la participación activa en la toma de decisiones.

GESTIÓN PEDAGÓGICA Y ACADÉMICA.- *Es la que “Visibiliza el logro del horizonte institucional, mediante el diseño de currículos pertinentes, flexibles y dinámicos que aseguren la formación integral del ser humano en el ser y el hacer, el tener, el convivir, y el trascender expresados en planes de estudio contextualizados” (Correa, 2000:15).*

Por lo mencionado, éste tipo de gestión contempla la formación de competencias básicas que le permitirá al estudiante obtener un buen nivel de desempeño, contempla dentro del currículo la implementación de metodologías de la enseñanza –aprendizaje, investigación, indicadores de logros, acuerdos pedagógicos, integración curricular, seleccionar el mejor contenido que produzca en el estudiante aprendizajes significativos de manera que en un futuro se convierta en el protagonista de su propio triunfo y logre insertarse de una manera positiva en éste mundo competitivo.

Esta gestión además considera la labor del docente, como guía en la consecución de sus metas; valora al docente, su formación, nivel de competencia, relación pedagógica con los alumnos, trabajo en equipo con padres de familia y otros actores, encaminado a lograr la misión de la organización.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.- Esta gestión *“comprende la planeación operalización y flexibilización de las estructuras organizativas, los sistemas, reglas, presupuestos e inversiones”.*(Correa, 2000:16).

Se la denomina también a ésta gestión de soporte o apoyo, es otra de las competencias que ejerce el directivo dentro de: la planeación, organización, dirección, coordinación y control, contempla las actividades propias del proceso: administrar y disponer los recursos físicos, materiales y financieros de la institución, tiene como objetivo definir una política en el manejo de recursos que garantice un proceso transparente y la práctica de un proceso de rendición de cuentas.

GESTIÓN DE LA COMUNIDAD.- Considerada la misión fundamental de las organizaciones, su función es” *definir, mantener, y hacer seguimiento a la interacción existente entre los miembros de la comunidad educativa y de la institución en su conjunto con el medio social y productivo en el que se desenvuelve”* (Correa, 2000:17).

Por lo expuesto éste tipo de gestión permite mantener una relación directa del colegio con su entorno, identificar necesidades, aplicar mecanismos de solución con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas.

Por intermedio de éste tipo de gestión se fortalece los vínculos culturales, sociales, afectivos con los padres de familia, egresados, líderes comunitarios característica indispensable para lograr la convivencia armónica de sus miembros.

GESTIÓN POR PROCESOS.- En el ámbito administrativo la gestión por procesos se ha logrado insertar en la mayoría de las organizaciones con la finalidad de mejorar la eficacia, eficiencia y elevar el nivel de competitividad con buenos resultados.

A nivel educativo constituye una *“herramienta para direccionar y gestionar los procesos educativos en función de las necesidades, expectativas e intereses de las necesidades de los estudiantes y la comunidad educativa y articula temas como la calidad, productividad, eficiencia y eficacia e introduce el valor agregado al proceso educativo”* (Correa, 2000:19).

De acuerdo a lo expuesto la gestión por procesos engloba la realización de un conjunto de actividades orientadas a proporcionar un valor agregado en la prestación de servicios en este caso, potenciar el conocimiento por medio del aprendizaje significativo de los estudiantes utilizando todos los recursos o medios innovadores, creativos, capaces de despertar interés por aprender a aprender.

Con la aplicación de éste tipo de gestión el directivo y docentes están obligados a prepararse para enfrentar los posibles problemas que pueden encontrarse en cada una de las fases del proceso e inicien y apliquen de manera inmediatamente las posibles soluciones a través de la toma de decisiones oportunas.

La aplicación de la gestión por procesos en organizaciones educativas conduce a los miembros de la comunidad educativa a enfrentar los cambios con decisión, responder oportunamente a la comunidad, desarrollar la capacidad de adaptación del entorno, uso efectivo de recursos, estimular el desarrollo de competencias, posibilitar procesos de innovación de la función directiva, académica-pedagógica, administrativa financiera y de convivencia con la comunidad, liderar la organización de los procesos de gestión integral de los sistemas de aseguramiento de calidad.

4.2. LIDERAZGO EDUCACIONAL: tipos, características de cada tipo.

4.2.1. CONCEPTO.

“El liderazgo educativo es un arte de conducir escuelas, colegios, liceos, centros educativos desde las dimensiones de lo humano hacia el futuro” (Rojas 2006 Pág. 25).

En este sentido el liderazgo constituye uno de los ejes fundamentales sobre los que gira el proceso administrativo, para una mejor conducción, en la que el talento humano tiene un rol importante, es la base donde se sustenta y se forja la personalidad del estudiante.

El liderazgo educativo es el que ejercen los Directivos centrados en el proceso de enseñanza-aprendizaje mediante el asesoramiento, orientación, dotación de recursos, capacitación y evaluación de docentes orientados a obtener resultados de calidad con relación al éxito académico de los alumnos de la institución.

“El liderazgo educacional, elabora presentaciones sistemáticas de hechos, ideas, habilidades, y técnicas para transferir elementos cognoscitivos de manera eficaz a los estudiantes. (Semprum, 2007:352)

En consecuencia el liderazgo educativo conduce a otra concepción más global de la enseñanza orientada hacia el desarrollo de todas las capacidades del alumnado, contemplando no solo el aprendizaje, sino la formación integral.

Lo ideal sería que los Directivos que ejercen el liderazgo educativo promuevan la interrelación con la familia para incentivar la convivencia armónica, con los docentes para dialogar de los alumnos, del trabajo que se efectúa al interior del aula, de los problemas y progresos que encuentran los estudiantes, de la relación de docentes y padres de familia, situación que en el quehacer diario de las organizaciones educativas de nuestro medio no se practica y se encuentran muy lejos de convertirse en una realidad.

La competencia del liderazgo se manifiesta a través de la gestión efectiva, el manejo y solución de conflictos y en su capacidad para generar visión compartida y procesos participativos en los diferentes ámbitos y componentes del proyecto educativo institucional.

Las instituciones educativas requieren gestores con amplia visión del liderazgo con capacidad de dirigir, manejo eficaz del sistema comunicacional, con metas y objetivos claros, aplicación de nuevos roles con habilidad para manejar los sentimientos que asuman la proyección moderna y amplia de la dirección educacional.

4.2.2 TIPOS DE LIDERAZGO.

Dentro del ámbito educativo el liderazgo que ejerza el directivo constituirá el principal medio para conducir a la institución educativa a una verdadera transformación y logro de objetivos y metas propuestas; de allí que se han identificado algunos tipos de liderazgo o enfoques tal como propone Guillén Parra en su libro *Ética en las Organizaciones* que menciona dentro del enfoque relacional al liderazgo transformacional, transaccional y servidor.

4.2.3 CARACTERÍSTICAS DE LOS TIPOS DE LIDERAZGO EDUCATIVO.

Liderazgo Transformacional.- Constituye el enfoque dominante, que ha alcanzado gran popularidad su objetivo es transfigurar a la gente y es concebido como el modelo de liderazgo del futuro *“Se define como una relación de influencia en la que el papel del líder consiste en provocar cambios en convicciones y actitudes para generar compromiso y adhesión” (Guillén, 2006:173).*

En éste sentido se desprende que el líder debe dirigir su accionar hacia la consecución de la visión, a través de lograr el compromiso de los miembros a la consecución de metas de la institución orientado a transformar creencias, actitudes de los colaboradores influyendo en la cultura de las mismas y la aplicación de toma de decisiones oportunas y eficaces.

“El liderazgo transformacional se sitúa dentro de los nuevos enfoques sobre el liderazgo, con una connotación orientada a la participación y flexibilidad en la organización” (Bryman, 2006:5). Según ésta conceptualización toma en consideración involucrar a todos los miembros con la finalidad de lograr una transformación del contexto con la participación de todos los miembros en éste caso de la comunidad educativa.

El mismo documento según Bass refiere que *“el liderazgo transformacional se distingue por características básicas: carisma, inspiración, consideración individualizada, estimulación individual, tolerancia psicológica”*.

- El carisma hace relación a que el líder desarrolle la capacidad de entusiasmar y comparta la visión.
- La inspiración siendo el líder motivador con la finalidad de obtener altas expectativas.
- Consideración individualizada proporcionando atención a cada uno de sus integrantes haciéndolos sentir parte importante de la organización, demostrando responsabilidad hacia el grupo de seguidores.
- Estimulación intelectual aportando nuevas y prácticas ideas enfoques y solución oportuna de problemas.
- Tolerancia psicológica que le permita controlar sus emociones de una manera coherente para resolver conflictos.

Dentro de la gestión educativa el líder transformacional según refiere Amada Correa y otros autores en el artículo publicado en la revista de la Fundación Universitaria Luis Amigó debe ser poseedor de las siguientes características:

- *“Capacidad de construir un liderazgo compartido basado en la participación a través de la colaboración de los integrantes en la definición de la misión, visión, valores que dan sentido a la organización.*
- *Trabajo en equipo como habilidad para integrar al grupo y obtener buenos resultados.*
- *Propiciar e incentivar y participar en la formación continua de los integrantes con la finalidad de elevar el nivel de conocimientos como agentes de cambio y crecimiento personal”*

Lo anterior señalado constituye elementos indispensables que ostenta quien lidera las organizaciones y que al aplicarlas en las instituciones escolares lo conduciría a una transformación social y educativa. El liderazgo que ejerza el educador debe ser trascendental y reflejarse en el mejoramiento de la institución donde desarrolla su acción educativa y consecuentemente en la generación de cambios profundos y

estables que tanta falta hace en nuestro medio en donde aún predomina rezagos del liderazgo tradicional centrado en el autoritarismo, abuso del poder e inequidad.

La función del líder en las organizaciones educativas se enmarca dentro del *“diseño de manera creativa de los procesos de aprendizaje con los cuales los actores de la comunidad pueden abordar de manera solidaria y productivamente situaciones críticas y conflictivas. Es su responsabilidad la integración de la misión, visión, los valores y principios de la institución con una visión sistémica reconociendo la institución en su totalidad y en sus interacciones y relaciones”* (Correa, 2000: 7).

En éste contexto el liderazgo se hace en la acción como consecuencia de la interacción con los actores educativos, el Directivo docente demostrará su liderazgo en la medida que logre soluciones efectivas y equitativas a los múltiples problemas propios de su quehacer mediante la gestión, y construya nuevos escenarios, considere intereses expectativas y bienestar de los colaboradores, seleccione las mejores estrategias para alcanzar sus metas, y aumenten el nivel de confianza por la satisfacción del trabajo realizado .

La acción es el ámbito propio para la proyección del líder para la construcción del conocimiento práctico; la acción reflexiva y crítica del directivo conducirá a un crecimiento y desarrollo personal. Cuando el líder se perfeccione en su forma de actuar y realice los procesos educativos, administrativos coherentes con la finalidad educativa y social, con la misión y visión institucional se logrará elevar el nivel de calidad en las organizaciones educativas.

El liderazgo y el reconocimiento social del educador surge como el resultado del conocimiento que posee, se sustenta en el saber teórico y práctico, en el carácter adquirido mediante el ejercicio transparente de su accionar, autonomía, práctica responsable y de una buena interacción.

En conclusión el liderazgo transformacional se concibe, como el modelo de liderazgo del futuro en donde el líder desarrolla habilidades en la comunicación, toma de decisiones, sea un motivador por excelencia, aplique un manejo eficaz de conflictos, delegación de funciones lo cual le va a permitir conducir las organizaciones a la consecución de la visión y que las mismas se adapten permanentemente a los cambios, se capacite para enfrentar el desarrollo

tecnológico, prepare a sus seguidores para que se conviertan en los nuevos líderes que facilite su gestión a través de la aplicación de la toma de decisiones eficaces.

Liderazgo Transaccional.- *“se define como una relación de influencia entendida como el intercambio, en la que el seguidor cede su comportamiento adhiriéndose al líder a cambio de recibir algo”*(Guillén, 2006:173).

Del concepto anterior se desprende que éste tipo de liderazgo comprende acciones que realice el líder condicionado a dar a cambio algo que beneficie a su seguidor o en la mayor parte de las veces hacia los dos. La característica del líder es que es capaz de alcanzar objetivos, criterios de desempeño, de recompensa; se trata de un liderazgo que en la actualidad en el ámbito educativo esta siendo desplazado por otro tipo de liderazgo.

Líder Servidor.- Es *“la relación de influencia en la que el líder arrastra a los demás a través del servicio que presta, sin siquiera pretenderlo, logrando adhesión mediante la generación de confianza”*(Guillén, 2006:174).

Este liderazgo caracteriza al seguidor como servicial y el líder logra en la dimensión psico-afectiva su adhesión al fomentar el compromiso y desarrollo de las personas, en la dimensión técnico científica logra su adhesión por ser capaz de escuchar entender.

4.3. DIFERENCIAS ENTRE DIRECTIVO Y LÍDER.

Amanda Correa y otros autores en su artículo de contextos de la gestión educativa, resalta que la función directiva es *“ un proceso dinámico de acción de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción al logro de metas y objetivos compartidos de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”* (Correa,2000:1) los mismos autores en otro párrafo expresan que un directivo *“sabe que dirigir es organizar, es decir sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado, definir perfiles y roles, facilitar recursos para que las personas trabajen con sentido de logro. Además controla procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para conducir las acciones”*.

En este sentido se entiende que la capacidad del directivo se centra en orientar la acción de las instituciones educativas con el trabajo en equipo y para lograrlo debe

poseer características, habilidades, competencias que le proporcionan la capacidad de influir en el grupo de colaboradores, así como delegación del poder y responsabilidad en los equipos de trabajo que conforman la comunidad educativa.

Entre las competencias que debe poseer el directivo se puede mencionar: generación de ambiente colaborativo, resolución de problemas, gestión eficiente de recursos, practica de relaciones y creación de un buen ambiente laboral, sentido de negociación, trabajo en equipo, clima organizacional agradable, comunicación e información efectiva, desarrollo de capacidades de los miembros de la comunidad educativa.

En este contexto los Directivos poseen características que los diferencian de los líderes; los directivos surgen de la organización cuando logran que sus colaboradores se comprometan de manera voluntaria con la acción cumpliendo eficientemente sus funciones y contribuyendo al logro de objetivos institucionales.

Frente a los retos de esta nueva era, las características que los líderes educacionales deben tener presente están: *"Establecer los valores y la cultura institucional como base del desarrollo de la institución educativa con un amplio compromiso ético, visión, pasión, integridad, laboriosidad, coherencia, compatibilidad, integrar a todos los miembros, además debe comprender la importancia para el desarrollo individual y colectivo y conocer sus limitaciones, estar dispuesto a aprender de forma continua y permanente para alcanzar su desarrollo y adquirir una amplia cultura que le permita proyectarse al futuro"* (Augier, 2000:10).

A más de lo anterior señalado otras características se relacionan con la capacidad para trabajar en equipo considerar al talento humano como el elemento más importante de la organización de manera de comprometerlo para el logro de los objetivos de la institución, mantener un sistema de comunicación eficiente, conocimiento íntegro de la institución y su entorno.

El líder se caracteriza por poseer cualidades como: confianza en si mismo, visión, fe en la misión personal y del grupo, pone pasión en lo que realiza, maneja la ética, posee energía, actitud positiva, es receptivo, participativo, comunicativo, es estrategia flexible, emprendedor e innovador, capaz de apreciar y valorar el trabajo de los demás y considera fundamental el trabajo en equipo.

De lo anterior se deduce que existen características propias que permiten diferenciar al directivo del líder y se presenta en el siguiente cuadro:

DIFERENCIAS ENTRE DIRECTIVO Y LÍDER.

DIRECTIVO	LÍDER
Analítico, ordenado.	Visionario, flexible, creativo.
Se preocupa por el pensamiento estratégico.	Su interés es la creación de una cultura fuerte.
Se centra en la previsión del fracaso, intenta controlar los riesgos.	Ve oportunidades y piensa en el éxito Realiza alianzas.
Tiene versiones específicas de los acontecimientos.	Tiene visión global a largo plazo.
Reacciona y responde al cambio	Se anticipa y crea el cambio.
Es autoritario,	Es un motivador, democrático conciliador.
Se siente amenazado con la participación de padres de familia o apoderados. Limita la participación,	Se siente fortalecido con la participación de padres de familia o apoderados. Convoca a la participación.
Se centra en la resolución de problemas a corto plazo.	Capacidad para crear un clima organizacional.
Ejerce control en los subordinados.	Trabajo en equipo.
La motivación no constituye un elemento a tomarse en cuenta.	Capacidad para motivar para obtener un buen desempeño.
No se atreve a instaurar cambios.	Se adapta a para a los cambios.
La innovación no es su objetivo.	Innovador.
Mide el rendimiento.	Valora el potencial de sus colaboradores

Se habla que la educación es la forma de propiciar cambios en la sociedad y es clave para propiciar el desarrollo, crecimiento del país, a través del desarrollo del capital humano, cultural y social de las personas. Con esta misión se requieren líderes en todos los niveles del sistema educativo que puedan generar las condiciones para el mejoramiento del sistema educativo.

4.4. LOS VALORES Y LA EDUCACIÓN.

En la actualidad donde la sociedad se hace más compleja es común escuchar que en este mundo turbulento se están perdiendo los valores que son aquellos significados que dan sentido a la vida , al cultivarlo conduce a construir una vida plena, permitiendo mantener una convivencia armónica, comprometiéndose con su transformación a partir del crecimiento como seres humanos. Por lo que la educación en valores en las instituciones educativas es prioritaria y utilizando la metodología mas apropiada debe introducirse en todos los niveles.

Al respecto “La educación integral implica educación en todos los valores, formación de todas las áreas de la personalidad, actualización de todas las potencialidades del ser, y esto es posible solo cuando se integren y coordinen los distintos agentes educativos especialmente aquellos que comparten la misma finalidad: padres y los profesores (Chavarría, 2007: 77).

En éste sentido la escuela como formadora de talento humano se caracteriza por que su rol implica no solo el desarrollo cognitivo sino que abarca también la transmisión de valores encaminados a mejorar las relaciones a nivel de la escuela, familia y comunidad, asumir competencias que le permita la socialización dentro del medio en que se desenvuelve y enfrentar la realidad que se le presenta, los procesos tradicionales actuales de enseñanza en valores no son suficientes para cambiar esta realidad.

La familia constituye “ese espacio humano en donde un grupo de personas emparentadas y unidas entre si desarrollan su valor irrepetible compartiendo su intimidad corpóreo-espiritual de acuerdo con sus características propias de su naturaleza racional. (Chavarría, 2004:150). En otro párrafo el mismo autor refiere que la familia “es una estructura social básica, de naturaleza educativa, pues su finalidad esencial es perfecta”.

En este contexto la familia es la instancia educativa primaria donde se inicia el proceso de perfeccionamiento de todas las facultades específicamente humanas, y donde se sustenta la formación en valores que se transmiten de generación en generación.

La educación en valores constituye un largo proceso de aprendizaje que se inicia con la vida en donde intervienen una serie de elementos: la familia como agente socializador por excelencia, es el lugar en donde se forja la personalidad del individuo, de allí que la escuela, organizaciones políticas, medios de difusión constituyen agentes socializadores secundarios pero importantes.

Hay que recalcar que los *“valores se manifiestan en las virtudes humanas y las virtudes se alimentan de los valores”* (Chavaría, 2007:66) sobre el mismo tema en otro párrafo el autor refiere que *“los valores a diferencia de los hábitos nuevos o virtudes son toda perfección y razón de ser que dependen de la naturaleza de cada ente. Los valores se conceptúan en la inteligencia a través del sentido interno de la cogitativa. Los valores pertenecen al orden de la intelectualidad a diferencia de las virtudes que pertenecen al orden de la operatividad”* (Chavaría, 2007:67).

Por lo tanto en educación es importante la transmisión de la práctica de valores que se inicia en la familia; la escuela, los conocimientos, procedimientos y actitudes hacen posible la construcción de criterios propios que proceden de la capacidad de raciocinio y del diálogo. Se inculcan nuevas pautas de comportamiento en lo que respecta al cuidado del entorno así como se estimula la concepción de una imagen positiva de sí mismo, permite que se valore la identidad sexual que adquieran hábitos básicos de salud y bienestar, se fortalece la relación con los adultos respondiendo positivamente a determinadas situaciones con afecto y respeto.

La política educativa actual del gobierno que promueve a través del Ministerio de Educación en lo que a educación en valores se refiere, constituye una de las tareas prioritarias en la que los docentes de todos los niveles deben tener un compromiso social y ético, que contribuya al desarrollo del ser humano como tal, consecuentemente al crecimiento de personal, realizándose como personas únicas responsables de su propia existencia así como en la formación de capacidades que intervienen en el juicio, la acción moral, para lo cual deben prepararse con metodologías innovadoras tendientes a facilitar su labor pedagógica.

Esta necesidad de educar en valores constituye una respuesta a los actuales problemas de la sociedad, en donde como se planteó, se han ido perdiendo gradualmente esa convivencia armónica, en la que la actuación e integración de los

alumnos y alumnas se está tornando insostenible e incontrolable y la práctica de valores ha sido nula, en su lugar ocupan otras actividades que en nada contribuyen al desarrollo intelectual y personal.

Educar en valores consiste en sembrar en los estudiantes la semilla de la moral, permite el fortalecimiento de la gestión educativa en las cuales se proporciona a los estudiantes una educación que les conduce a desarrollarse como personas libres, creadoras, solidarias, tolerantes, autónomas que puedan insertarse en la sociedad.

Si los valores se manifiestan en las virtudes humanas estas se deben cultivar para hacer de nuestra sociedad más justa, humana y tenemos: flexibilidad, integrabilidad, trascendencia, aplicabilidad, durabilidad, jerarquía dinamismo, satisfacción y el medio para lograrlo constituye el respeto, honestidad, honradez, justicia, lealtad, responsabilidad, solidaridad, puntualidad.

Respeto.- Actitud que lleva a reconocer los derechos, la dignidad de las personas, abstenerse de ofender, no acepta la calumnia.

Honestidad.- Forma de comportamiento relacionado entre lo que piensa y como actúa.

Honradez.- Cualidad que le caracteriza a la persona que se muestra, tanto en su obrar como en su manera de pensar, como justa, recta e íntegra.

Justicia.- Que se refiere dar a cada uno lo que le pertenece

Lealtad.- Es un valor generado por la confianza, constituye un compromiso de verdad, respeto y obediencia y cuidado hacia alguien o algo, que puede ser otra persona, a las leyes, la patria la familia, la religión.

Responsabilidad.- Cumplimiento con el deber de asumir consecuencias, ser responsable es tratar que los actos se realicen con una noción de justicia y del cumplimiento del deber en todo sentido, es un valor valioso difícil de alcanzar, es un signo de madurez.

Solidaridad.- Condición relacionada con la cooperación, requiere pensar en los demás como si fuera yo.

Entre los valores identificados en los directivos se menciona:

- Honestidad y credibilidad como fuerza motriz.
- Transparencia con cultura de rendición de cuentas.
- Humanismo, considerando que se trabaja con personas.
- Compromiso con acciones de Vinculación con la comunidad.
- Democracia y sistematicidad con respeto a la diversidad.
- Innovación con la investigación como práctica cotidiana
- Flexibilidad a través del liderazgo compartido y el trabajo en equipo.
- Eficiencia y eficacia en la consecución de los objetivos propuestos.

Por lo enunciado anteriormente la educación en valores es un trabajo de todos, requiere de la participación coordinada de padres, docentes, comunidad en general, de esta manera se podrán implantar valores sociales e individuales que permitan mejorar la calidad de vida en esta sociedad que actualmente sufre una crisis de valores.

5. DIAGNÓSTICO.

5.1. LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA.

Las competencias gerenciales en el ámbito educativo son amplias, representa no solo la posibilidad de clasificar y ordenar los recursos que utiliza para gestionar sino que considera, que las instituciones educativas son sistemas que para su funcionamiento y cumplir su objetivo depende de recursos materiales, técnicos, talento humano comprometido , capacitado, elementos indispensables para llevar a cabo el proceso gerencial.

Al respecto "La dirección es otro elemento del proceso gerencial que está ligado a la organización y es un componente que sirve para unificar los esfuerzos y las actividades orientadas a la consecución de objetivos y mantener unido al grupo" (Martins, 2009:20).

En éste sentido al interior de las instituciones educativas la gestión exige que los directivos, gestores educativos tengan competencias para lo cual es indispensable insertar procesos de gestión administrativa, académica- pedagógica, administrativa financiera, de convivencia, de comunidad que intervengan en la creación de condiciones favorables para el logro de resultados y mejoramiento, cuyo trabajo corporativo puede conducir al logro de resultados esperados.

Entre los documentos de gestión administrativa que fortalecen la gestión del Directivo al interior de la institución estudiada se encuentra.

5.1.1. EL MANUAL DE LA ORGANIZACIÓN.

Es un instrumento de administración que direcciona todo el proceso de la organización, el manual constituye el marco legal, contiene instrucciones precisas sobre la organización, objetivos, atribuciones funciones, se basa en la Ley Orgánica de Educación, constituye un elemento de gestión educativa en la que los directivos se fortalecen para cumplir su tarea, se incluye en el Reglamento Interno del Colegio, contempla en forma ordenada regulaciones para su funcionamiento según normativas expresas; Este documento fue elaborado en el año 2010, comprende la

estructuración del Consejo Directivo, Junta General, Juntas de Curso, Tutorías, Comisiones Permanentes, cada una con sus funciones específicas, se menciona la función pedagógica, asuntos culturales y sociales, medio ambiente, disciplinaria cumpliendo lo que establece la mencionada Ley.

Hay que recalcar que el Colegio dispone de este instrumento de gestión, se encuentra aprobado por el organismo correspondiente, constituye la base en la que se sustentan las comisiones para su integración y desempeño de las actividades.

Caracterización de la Institución.- De acuerdo al Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación en su artículo 61 consta la clasificación de establecimientos educativos. El Colegio de acuerdo a su financiamiento es oficial, por la jornada de trabajo es matutino, por el alumnado es mixto, por la ubicación geográfica es rural, por la cultura es hispana.

El "Bachillerato en Ciencias General" en su contenido curricular balancea la formación humanística con el conocimiento de las ciencias exactas y naturales, plantea la eliminación de la especialización temprana, propone un tronco común de materias básicas y formativas para primero, segundo y tercero de bachillerato.

La titulación es única: Bachiller en Ciencias, título amparado por la Ley General de Educación. Se trata de un plan de estudios con opción de profundización de contenidos/conocimientos en el último año, pero cuyo título no recoge ni mención ni especialización alguna.

Se elimina, de esta manera, el problema que significa que el estudiante a los 15 años tenga que elegir su profesión definitiva. El título de Bachiller General en Ciencias, no les impedirá optar por un ingreso en cualquier alternativa de la educación superior.

La estructura organizacional del Colegio comprende:

Nivel directivo, conformado por el Consejo Directivo, Rector, Vicerrector.

Nivel asesor lo integra la Junta de Profesores. Además funciona el Departamento de Coordinación Pedagógica, Académica y Comisiones y el equipo de apoyo que comprende Secretaría y Colecturía.

Entre las principales funciones de la máxima autoridad que es el Rector está: cumplir y hacer cumplir normas, reglamentos, administrar el establecimiento, ejercer o delegar la supervisión pedagógica, permanecer en el establecimiento las horas de trabajo, vincular la acción con el desarrollo de la comunidad, presidir el consejo directivo, promover y participar en acciones de mejoramiento, manejo transparente de fondos, legalizar documentos oficiales, autorizar matrículas extraordinaria, nombrar comisiones, autorizar gastos e inversiones, celebrar contratos, etc.

5.1.2. EL CÓDIGO DE ÉTICA.

Es un documento que se incluye en el Código de Convivencia, en el que consta principios ético-morales de respeto, solidaridad, diálogo, espíritu crítico en un ambiente de cordialidad para lo cual se requiere el compromiso de todos los integrantes, se plantea a la convivencia como un proyecto flexible y capaz de retroalimentarse con las experiencias de toda la comunidad: autoridades, docentes alumnos, padres de familia.

Se refiere básicamente a la calidad humana, a su forma de actuar dentro y fuera de la institución, a la excelencia de las personas en el marco del cumplimiento de su trabajo dentro de la educación. Para cumplir con su objetivo debe ser socializado con todos los miembros de la comunidad educativa.

El código de convivencia del Colegio “Luis Manuel González” fue elaborado y aprobado en el mes de septiembre del 2010, se encuentra vigente, consta de un marco teórico legal basado en la Constitución de la República del Ecuador, y la Ley Orgánica de Educación, sus objetivos están encaminados a lograr acuerdos con la comunidad y evitar conflictos dentro de la misma.

Se habla también de los valores fundamentales que se practican dentro de la institución, deberes, derechos y normas de comportamiento tanto de docentes, alumnos en todas las áreas del Colegio, se mencionan principios para la resolución de conflictos. Además se enfatiza el reconocimiento a la excelencia de sus alumnos así como la participación de los mismos a través de la organización estudiantil como parte importante del proceso educativo.

El Colegio investigado dispone del código de ética lo que constituye una de las fortalezas, cumple con uno de los propósitos del Plan Decenal que dice: *"Una educación, inspirada en principios éticos, pluralistas, democráticos, humanistas y científicos, que promueve el respeto a los derechos humanos, derechos colectivos, desarrolle un pensamiento crítico, fomente el civismo, proporcione destrezas para la eficiencia del trabajo y la producción; estimula la creatividad y el pleno desarrollo de la personalidad y las especiales habilidades de cada persona , impulse la interculturalidad, la solidaridad y la paz. Una educación que prepare ciudadanos para la producción de conocimientos y para el trabajo"*.

En este sentido la institución educativa se enmarca dentro de los lineamientos de la Constitución de la República.

5.1.3. EL PLAN ESTRATÉGICO.

Al constituir la planificación estratégica una herramienta indispensable de diagnóstico, análisis y toma de decisiones, es utilizada en todas las instituciones y organizaciones dentro de su proceso de gestión, que permite conocer la realidad actual de la organización, planear su futuro y transformarla, enfrentando los cambios que se impone este mundo exigente y cambiante, logrando el máximo de eficiencia y calidad.

Anteriormente ésta herramienta aplicaban las instituciones privadas, posteriormente en el país los gobiernos locales la utilizan para lograr la eficiencia y eficacia con ciertas limitaciones en los procesos de descentralización y desconcentración, actualmente el gobierno dentro de sus políticas de transformación y gestión institucional en el sector público la impulsa en los diferentes ministerios en la ejecución de programas y proyectos en el orden social, político, económico; un ejemplo en el campo educativo es el plan decenal 2006-2015.

La planificación estratégica constituye el centro vital dentro del proceso administrativo de toda organización que requiere de la participación de todos los integrantes, que conlleva a conocer la situación actual, su realidad, analizar sus causas, efectos y posteriormente establecer hacia dónde queremos llegar (futuro deseado), para lo cual en forma participativa proponer, elegir las mejores

alternativas y para lograrlo se requiere liderazgo, intervención de todos los sectores, negociación, independencia política y un modelo organizativo y político.

Determinar la importancia de la planificación estratégica para lograr el desarrollo, organización y mejoramiento de la calidad al interior de las instituciones educativas asegura la competitividad en este mundo globalizado y consolida la gestión del directivo.

Se constató que los directivos del Colegio en cumplimiento de lo que establece la Ley Orgánica de Educación, tienen elaborado y aprobado el plan estratégico por la autoridad correspondiente, para el período 2009-2014 fruto del trabajo coordinado hacia el interior con los docentes y externamente con la comunidad. Es evidente como en todas las organizaciones la existencia de una serie de problemas y necesidades que interfieren e influyen en el normal desenvolvimiento de las actividades entre las que han podido determinar lo siguiente:

No existe interés en los padres de familia por matricular a sus hijos en el Colegio, terminan la primaria y tratan de insertarse en el plano laboral en diferentes oficios o los matriculan en los colegios de la ciudad de Azogues, por lo que se ha mantenido bajo el número de estudiantes que ingresan a este importante centro educativo a pesar de los constantes intentos de mejorar ésta situación en las que participaron todos los docentes y con el apoyo de la comunidad mediante de visitas a los padres de los estudiantes que se encuentra en el séptimo de básica en las escuelas de la parroquia sin conseguir este objetivo.

La mayoría de los estudiantes matriculados en este Colegio viven en lugares alejados y de difícil acceso por lo que su traslado lo hacen a pie, siendo frecuentes los atrasos.

La crisis económica también ha sido sentida en este lugar en donde la mayor parte de la población es de escasos recursos económicos por lo que han tenido que salir a otras ciudades, la zona no ofrece fuentes de trabajo. El problema se agrava, los mismos tienen familiares que han emigrado a otros países y se arriesgan a hacerlo por la vía ilegal la mayor parte al finalizar la escuela o el décimo de básica.

Existe poco interés de los padres por educar a sus hijos no le dan importancia al estudio por que manifiestan que se gradúan y no consiguen trabajo.

En cuanto a la preparación académica de los docentes no existe ningún educador con título de cuarto nivel. La capacitación recibe dentro de la programación de capacitación del Ministerio de Educación por intermedio de la Dirección de Educación.

5.1.4. EL PLAN OPERATIVO ANUAL (POA).

El plan operativo anual elaborado y aprobado en Septiembre del 2010 y se aplica en el presente año lectivo, constituye un instrumento utilizado dentro de la administración en la fase de planificación y contempla el cumplimiento de metas en corto plazo mediante la implementación de actividades o estrategias

Para la elaboración del plan operativo anual se considera el plan estratégico institucional en donde se encuentran descritos los principales problemas o necesidades que están afectando el normal funcionamiento de la institución.

En las instituciones educativas es importante contar con este recurso que llega a constituir una guía para los docentes, conduce su accionar a la realización de diseños micro curricular, plan de clase en donde aplican conocimientos recibidos en las capacitaciones que constantemente la Dirección de Educación les ofrece.

Mediante éste instrumento se puede percibir que el problema de liderazgo no es manifiesto existen problemas de orden administrativo más de forma, de fácil resolución, en la que todos los colaboradores ponen su interés.

5.1.5. EL PROYECTO EDUCATIVO INSTITUCIONAL (PEI)

Esta herramienta indispensable de gestión en la que se basa la gestión escolar, contiene el diagnóstico institucional, misión, visión, valores institucionales, fines, políticas, valores, árbol de problemas, árbol de objetivos FODA metas e intenciones fijadas de acuerdo con los medios y recursos de la institución, a partir de su contexto

particular. Todo Proyecto Pedagógico Institucional se encuentra influenciado por los requerimientos o necesidades educativas del área de influencia.

Este instrumento de gestión, fue elaborado en el período de matrículas, es atribución del Consejo Directivo y puesto a consideración de la Junta General, dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 107 literal a) de los deberes y atribuciones del Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación; en este instrumento la comunidad educativa planifica a mediano y largo plazo, consta de: Planificación estratégica, POA a partir de los cuales se desarrollan los respectivos proyectos.

5.1.6. REGLAMENTO INTERNO.

Es otro instrumento que apoya la gestión del Directivo, documento elaborado por el Honorable Consejo Directivo, en base a lo establecido en el Reglamento General de la Ley de Educación, Artículo 107, literal c) y luego de sus reformas enviado a la Dirección de Educación para su aprobación.

El reglamento interno regula las actividades dentro de la institución, consta de deberes, derechos y atribuciones de los alumnos, padres de familia y directivos de acuerdo a la realidad sociocultural de la comunidad educativa. Son normas que de no ser cumplidas se impone sanciones.

En conclusión el reglamento interno constituye un conjunto de normas que regulan el buen funcionamiento de la comunidad educativa respetando sus individualidades.

5.2. LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA.

Todas las organizaciones dentro de su estructura organizativa tienen establecida la misión y visión institucional porque les permite dirigir su accionar hacia el cumplimiento de las metas en un mediano o largo plazo.

5.2.1. MISIÓN Y VISIÓN.

La misión y visión del Colegio “Luis Manuel González” se encuentra claramente definida en la planificación estratégica institucional.

La Misión constituye la razón de ser de la institución y la visión lo que pretende llegar a ser en el transcurso de un determinado tiempo.

MISION.

Formar al estudiante en competencias académicas con sólidos principios éticos morales que prevalezcan en el tiempo y los mismos le sirva de base para que continúen sus estudios superiores o se fortalezcan en el desempeño diario en el, campo individual, social, y profesional.

VISION.

Generar aprendizajes significativos que posibilite la formación de jóvenes capaces de decidir su propio destino con pensamiento crítico con habilidades y destrezas capaces de asumir un ejercicio responsable de ciudadanía.

Los Directivos de la institución educativa tienen establecida la misión y visión institucional en el PEI y se encuentran en relación a las normas generales de los establecimientos del nivel medio tal como lo establece el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación cuyo objetivo se enmarca en las necesidades y exigencias personales, comunitarias que permita formar un individuo crítico, solidario y sobre todo comprometido con el cambio de actitud hacia la sociedad.

5.2. 2. EL ORGANIGRAMA.

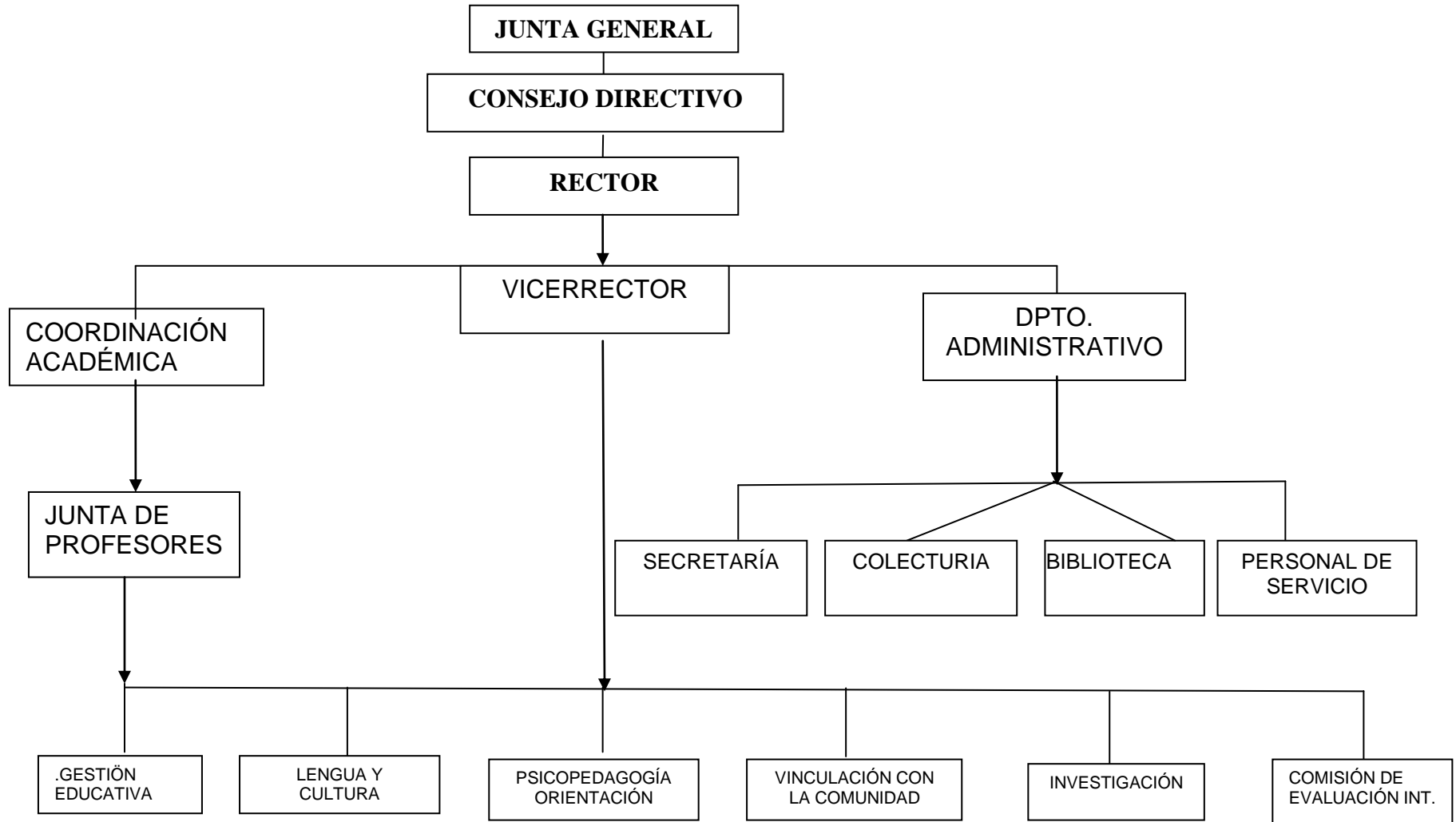
Constituye un instrumento en donde se visualizan gráficamente los niveles jerárquicos, las unidades que lo integran así como su sistema de coordinación y relación interdepartamental. Permite observar la estructura interna de la organización.

Los organigramas según la forma se clasifican en analíticos, generales suplementarios, verticales, horizontales, escalar, circular. Los más utilizados para representar gráficamente la estructura son los verticales y se caracteriza por que representa una pirámide jerárquica, las unidades se desplazan según el orden de jerarquía de arriba hacia abajo en forma descendente.

En el organigrama de la Institución es vertical, se visualiza las principales unidades orgánicas, la división de funciones, los niveles jerárquicos, las líneas de autoridad, y responsabilidad, los canales de comunicación.

A continuación se presenta el Organigrama del Colegio Nacional "Mixto Luis Manuel González".

ORGANIGRAMA DEL COLEGIO "LUIS MANUEL GONZÁLEZ"



5.2.3. FUNCIONES POR ÁREAS Y DEPARTAMENTOS.

El Colegio Nacional “Luís Manuel González” ofrece el octavo noveno y décimo grado además oferta el ciclo diversificado General en Ciencias confieren un certificado de haber concluido los 10 años de educación básica (ciclo básico). El ciclo básico según el artículo 87 del Reglamento General de la ley Orgánica de Educación Art. 187 *“señala la norma general que “consolida la cultura general, proporciona al alumno una orientación integral que le permita aprovechar al máximo sus potencialidades, decidir conscientemente a cerca de la elección de la carrera profesional”.*

Para el octavo noveno y décimo grado en optativas enseñan electricidad, mecanografía, computación, manualidades. Para el primero, segundo y tercero del diversificado se enseña electricidad, computación y mecanografía.

Al neo bachiller se le entrega el Título de Bachiller y no menciona especialidad alguna. *“El plan de estudios del ciclo diversificado comprende un grupo de asignaturas comunes para todos los bachilleratos y las de especialización, específicas para cada una de ellas” (PEI).*

El Bachillerato tiene una duración de 3 años lectivos. La norma general establece *“el bachillerato prepara profesionales de nivel medio, de acuerdo a los requerimientos del desarrollo del País, ofrece una formación humanística, científica y tecnológica que habilita al estudiante para que continúe estudios superiores o para que pueda desenvolverse eficientemente en los campos individual social y profesional “. (PEI)*

Está regentado por el Ministerio de Educación y Cultura a través del programa de Bachillerato a nivel nacional, regional, provincial y local. El título de bachiller que se les otorga no les impedirá optar por el ingreso en el nivel superior.

En lo que concierne a la gestión administrativa interna está bajo la responsabilidad de organismos y autoridad que la Ley de Educación y sus reglamentos lo identifican.

Por ser ésta una institución del estado y según el Reglamento de General de la Ley Orgánica de Educación en el capítulo IV, De la Estructura del Subsistema de Establecimientos Educativos funcionará con los siguientes niveles organizativos:

- 1.- Nivel Directivo: integrado por el Consejo Directivo, Rector, Vicerrector.
- 2.- Nivel Asesor: Junta General de Profesores y Directivos.
- 3.- Nivel de Apoyo: Personal administrativo y de servicio (Secretaría, Colecturía y Conserje).
- 4.- Nivel Operativo o Área Técnica: Coordinación Técnica Pedagógica.

Todos los talentos humanos que intervienen en los procesos formativos de los colegios, sus funciones están reguladas y especificadas en el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación.

A continuación se enumera lo más importante de la funciones de algunos niveles ya que hacerlos de todos las áreas o departamentos es muy amplia.

El Consejo Directivo organismo conformado por el Rector que lo preside, Vicerrector, tres vocales principales elegidos por la Junta General para dos años, el Secretario que será el titular de la institución, éste organismo se elije en la última sesión ordinaria de la Junta General y entrará en funciones a los 30 días de su elección, tienen la obligación de reunirse cada mes de manera ordinaria y extraordinariamente cuando el caso lo requiera o por solicitud de tres de sus miembros.

Entre los deberes y atribuciones está: elaborar el plan institucional, la proforma del presupuesto, el reglamento interno, designar una comisión para realización de horarios, elaborar ternas para llenar las vacantes, formar comisiones entre otras.

El Vicerrector es la segunda autoridad, es de libre nombramiento y remoción, se responsabiliza de la planificación, evaluación, desarrollo académico y pedagógico del establecimiento en coordinación con el Rector, asume el rectorado en ausencia del titular, asesora a la primera autoridad en asuntos técnicos y administrativos, preside la Junta de Directores de Área, cumple y hacer cumplir las normas legales, informa al Rector y Consejo Directivo el cumplimiento de sus funciones, tiene un mínimo de 4 horas y un máximo de 8 horas de clase.

5.3. EL CLIMA ESCOLAR Y CONVIVENCIA CON VALORES.

En el mundo actual todas las organizaciones giran en torno a lo que les imponga el sistema, en el ámbito educativo se debe considerar múltiples factores que influyen en la efectividad del aprendizaje los mismos que se encuentran inmersos en la cultura o clima escolar.

“El clima escolar y la cultura son términos que utilizan para referirse a un conjunto de factores que pueden favorecer o dificultar la labor de los centros educativos. Estos términos lo utilizan para describir el ambiente que le rodea al alumnado, al profesorado y al resto los profesionales de de un establecimiento escolar” (Martín, 2006: 333).

Sobre el mismo concepto la autora se refiere al clima escolar *“como la atmósfera social de un entorno de aprendizaje en el cual el alumnado participa en diferentes experiencias, dependiendo de las planificaciones establecidas por el profesorado y el equipo directivo;* otros autores no están de acuerdo con esta denominación y catalogan la cultura como un atributo psicológico y al clima le consideran un atributo institucional.

Dentro de este contexto el clima escolar hace referencia al ambiente que se crea al interior del aula, constituye un factor muy importante para la práctica educativa y de valores en donde el estudiante tenga la libertad para pensar, actuar, sentir, es decir se pueda realizar como ser humano.

Por convivencia escolar se entiende a la interrelación entre los diferentes miembros de un establecimiento educativo, tiene su significado en el desarrollo ético, socio afectivo e intelectual de alumnos y alumnas. Esta conceptualización se refiere no solamente a la relación interpersonal, sino a la interacción entre los diferentes estamentos que conforman una comunidad educativa, por lo que la convivencia es consecuencia de una construcción colectiva y responsabilidad de todos los miembros y actores educativos.

La calidad de la convivencia, así entendida, al interior de la escuela contribuirá a configurar la calidad de la convivencia ciudadana, en tanto la comunidad educativa constituye un espacio privilegiado de convivencia interpersonal, social y organizacional que servirá de modelo, que dará sentido a los estilos de relación entre los niños, niñas y jóvenes, futuros ciudadanos del país.

En éste contexto, una de las formas de avanzar en la construcción de una democracia sana y sustentable, es reconocer la importancia de la acción educativa en el ámbito de la convivencia.

Mejorar la convivencia social en las instituciones educativas significa fortalecer las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa y superar las prácticas discriminatorias, aprender y enseñar a los alumnos y alumnas a desenvolverse en una institucionalidad regida por reglas de colaboración, resolviendo los conflictos de manera justa y formativa.

Las medidas que conduzcan a estos fines deben considerar y proteger los derechos de los estudiantes y de todos los miembros de la comunidad educativa, evitando confrontaciones.

Quintina Martín-Moreano en su libro Organización y Dirección de los Centros Educativos innovadores propone un mapa conceptual en relación a la cultura escolar y dentro de ello se analiza:

Los fundamentos conceptuales que hacen relación a los valores, filosofía e ideología de la institución educativa, se enmarca y se sustenta en el código de ética en el que se incluye el Código de Convivencia, se refiere a la calidad humana, a su comportamiento dentro y fuera de la institución, a la excelencia de las personas, en el marco del cumplimiento de su trabajo dentro de la educación situación que constituye una característica que los diferencia unas de otras.

Manifestaciones conceptuales/verbales.- Dentro de estas expresiones se considera: metas, objetivos, currículo, lenguaje, metáforas, historias, héroes y estructuras de la organización

Las manifestaciones y simbolismo visual/material.- Incluyen instalaciones y equipos, útiles memoria, blasones divisas y uniformes.

Las manifestaciones de comportamiento.- Dentro de la cultura escolar considera: rituales, ceremonias, enseñanza aprendizaje, procedimientos operativos, normas ayudas, modelos de interacción con los padres y la comunidad, folklore.

Valores Institucionales.- Son aquellos valores intangibles que le permiten catalogar a la institución como mala, buena o excelente, dentro de este apartado los valores institucionales se relacionan con valores éticos y cívicos mencionados en el código de ética, implementados dentro del diseño curricular como ejes transversales.

El Ministerio de Educación y Cultura del Ecuador y su reforma curricular norma el manejo de ejes transversales, pero a la vez le otorga al docente la libertad para que dentro de su planificación introduzca en el aula el manejo y la práctica de valores, y es allí donde el docente busca el espacio adecuado para poner en práctica los valores relacionándolos con el tema de clase.

En el apartado anterior donde se habla de código de ética, hablamos de valores éticos, mencionamos que la comunidad educativa estudiada pone en práctica valores éticos y morales basados en la confianza y la práctica de un liderazgo participativo, por lo que a través de ellos la institución se esfuerza por vincular a la comunidad con la práctica educativa.

5.3.1.DIMENSIÓN PEDAGÓGICA CURRICULAR Y VALORES.

El contenido de esta dimensión *“Se refiere a las actividades propias de la institución educativa que la diferencian de otras y que son caracterizadas por los vínculos que los actores construyen con el conocimiento y los modelos didácticos: las modalidades de enseñanza, las teorías de la enseñanza aprendizaje que subyacen a las prácticas docentes, el valor y significado otorgado a los saberes, los criterios de evaluación de los procesos y resultados.”* (Documento de Trabajo UPN, 2003: 1).

La institución estudiada de acuerdo a la revisión de los instrumentos de gestión tomando en consideración lo anterior tiene como objetivo en ésta dimensión

desarrollar en los alumnos el proceso de enseñanza-aprendizaje, planificación de actividades propias de la institución educativa que constituye un elemento clave a la hora de identificar la importancia de las formas como se organizan los docentes para lograr un funcionamiento efectivo del centro escolar y aprendizaje en sus estudiantes. En el Colegio “Luís Manuel González” dentro de ésta dimensión se plantea:

El currículum constituye la herramienta que orienta los procesos y las prácticas educativas en el centro educativo, es abierto y flexible, la malla curricular consta de un pensum de educación básica, que balancea la formación humanística con el conocimiento de las ciencias exactas y naturales; plantea la eliminación de la especialización temprana y propone un tronco común de materias básicas y formativas para primero, segundo y tercero de bachillerato y como ejes transversales básicos se implementa la práctica de valores.

Los docentes imparten sus clases basados en unidades de aprendizaje, con selección de contenidos de cada unidad y programación de acciones de aprendizaje, inician las mismas con frases motivadoras, consideran el tiempo para organizar los procesos, sin embargo es importante que el docente se pregunte cuánto es el tiempo efectivo destinado para enseñar.

El material didáctico constituye un medio de apoyo al interior del aula, contribuye a despertar interés, creatividad y formas de aprender a aprender dependiendo de los contenidos. En la institución estudiada no se ha renovado completamente según consta en el diagnóstico institucional por lo que es importante la gestión en éste sentido. Es necesario hacer un inventario de los recursos con los que cuenta el aula con la finalidad de programar su adquisición de los que son necesarios.

La evaluación constituye una herramienta que orienta e identifica quien o quienes no están logrando lo esperado, lo que trae a reflexionar sobre las formas de enseñanza, además lleva a conocer el nivel de aprendizaje a través de lecciones diarias orales, lecciones escritas mensuales o trimestrales o con demostraciones en caso de las practicas, para este año son 4 los estudiantes del ciclo básico que repiten el año y el promedio de rendimiento del grupo de estudio tiene calificación de muy buena.

5.3.2. DIMENSIÓN ORGANIZATIVA OPERACIONAL Y VALORES.

Esta dimensión” ofrece un marco para la sistematización y análisis de las acciones referidas a aquellos aspectos de estructura en que cada centro educativo dan cuenta de un estilo de funcionamiento, considera aspectos de estructura formal: organigramas, distribución de tareas, división del trabajo, uso del tiempo y del espacio así como los que conforman la estructura informal” (Documento de Trabajo UPN, 2003:3).

Esta dimensión constituye el eje sobre el que se articulan las otras dimensiones, permite conocer las acciones dirigidas a la coordinación permanente de recursos humanos materiales y de tiempo así como garantiza el desarrollo de la actividad educativa y como se desenvuelve en el marco de la organización bajo ciertas normas y exigencias institucionales, considera la estructura general que sustenta a cada centro educativo y son los organigramas, la relación con la supervisión escolar los que conforman la estructura informal, vínculos, estilos en que los actores de la institución dan cuerpo y sentido a la estructura formal, a través de los roles que asumen sus integrantes.

El Colegio estudiado en la planificación estratégica 2009-2014 según lo dispone el reglamento de la Ley orgánica de Educación tiene establecido claramente su estructura organizacional y la misma está representada en el organigrama en donde constan los diferentes niveles: directivo, asesor, de apoyo.

Las funciones de los talentos humanos que intervienen en los procesos formativos de los establecimientos educativos, están reguladas y especificadas en el Reglamento de la Ley Orgánica de Educación, sus actuaciones se dan dentro de un marco de transparencia en el cumplimiento de las actividades relacionada además con la práctica de valores.

La dimensión organizativa constituye la base para transformar la cultura y la eficiencia de las instituciones educativas en este sentido, es decir constituye la columna vertebral del cambio en la escuela.

5.3.3. DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA, FINANCIERA Y VALORES.

Esta dimensión *“Se vincula con las tareas que se requieren realizar para suministrar con oportunidad, los recursos humanos, materiales y financieros disponibles para alcanzar los objetivos de la institución, así como con las múltiples demandas cotidianas, los conflictos, la negociación, con el objeto de conciliar los intereses individuales con los institucionales (Documento de Trabajo UPN, 2003:3).*

En este contexto, la dimensión administrativa, es una herramienta para planear estrategias considerando el uso adecuado de los recursos, práctica de valores, principios éticos y morales transparentes. Esta dimensión se refiere al registro de todos los procesos técnicos que apoyan la elaboración y puesta en marcha del proyecto educativo.

En el colegio el manejo de recursos funciona según normativas expresas que para el efecto existe a través del área financiera, lleva el registro y control de todos los movimientos económicos, lo realiza la Colectora bajo la coordinación del Directivo correspondiente según lo contempla la Ley Orgánica de Educación y Ley Orgánica de Administración Financiera y Control, el Reglamento Interno del Colegio también contempla normativas en relación al control de recursos financieros y la práctica de valores que guían su accionar.

5.3.4. DIMENSIÓN COMUNITARIA Y VALORES.

Es *“el conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro. Se incluye el modo o las perspectivas culturales en cada institución, considera las demandas, las exigencias y los problemas que recibe de su entorno (vínculos entre la escuela y la comunidad) (Documento de Trabajo UPN, 2003:3).*

Por lo tanto esta dimensión propende a la participación e involucramiento de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro educativo. Se incluye el aspecto cultural, relación con el entorno, vínculos entre escuela y comunidad: demandas, exigencias y problemas; participación: niveles, formas, obstáculos, límites, organización, reglas de convivencia.

Esta dimensión considera el tipo de relación que se establece con el entorno social e institucional como son los vecinos, organizaciones de la comunidad, barrio o colonia municipios y organizaciones relacionadas con la comunidad

Para tal fin es conveniente considerar la cultura que las comunidades han construido, desarrollado y reproducido a lo largo de su práctica educativa, en un tiempo y espacio determinado, no se acepta tan fácilmente la imposición de formas y estilos de trabajo distintos a sus tradiciones, costumbres, rutinas, rituales que se esfuerzan en conservar y reproducir como parte significativa de su identidad institucional, están fuertemente determinados por sus valores, expectativas y creencias tal como le explica la teoría de la saga organizacional que lo cataloga como *“la expresión del conjunto compartido de creencias, y tradiciones que guían el pensamiento y la acción de los integrantes de una organización , basadas en su historia, que enfatiza los logros obtenidos por la propia organización y que mantienen la identidad, cohesión y lealtad de los mismos. La saga crea lazos entre miembros de la organización a través de las divisiones internas y de las fronteras institucionales (Martin, 2006:99).*

En éste contexto la teoría de la saga toma en consideración que las organizaciones está conformada por personas y que persiguen metas comunes razón por lo que es importante el involucramiento de los padres lo cual permite formar alianzas y crear acuerdos con la finalidad de obtener mejores resultados.

Del tipo de relación que tengan la escuela con la comunidad depende el grado de aceptación de quienes lo integran, en éste sentido uno de los documentos de gestión directiva y administrativa que dispone el Colegio “Luís Manuel González” es el Código de Convivencia que constituye una herramienta que comprende normativas en relación al trato hacia la comunidad y el establecimiento de acuerdos y compromisos dentro de un marco de respeto, cordialidad, franqueza y que prevalezca la defensa de la paz y la no violencia.

Entre los acuerdos que mantiene el Colegio con los padres de familia entre otros está por ejemplo la participación en mingas cuando los beneficiarios son todos los integrantes de la comunidad en éste caso los estudiantes y demuestran su

solidaridad cuando uno de sus miembros es afectado por ejemplo en desastres naturales.

Enviar puntualmente a sus hijos en la jornada matutina así como controlar las mochilas de sus hijos con la finalidad de evitar conflictos o agresiones es otro de los acuerdos que se cumplen.

La institución se vincula con instituciones públicas como el Ministerio de Salud por intermedio de la Unidad Operativa de Salud (Subcentro) que brinda atención preventiva (inmunizaciones, estomatología, salud escolar, de los adolescentes) curativa y de promoción de la salud y comunitaria de acuerdo a los programas de salud que contempla el nuevo modelo de atención integrada de salud y para lo cual se lo hace con horarios previamente asignados.

“No existe vinculación del Colegio investigado con otras instituciones a más de las mencionadas anteriormente,” según refiere el Rector encargado, se han hecho muchos trámites sin lograr tener un sistema de coordinación interinstitucional, lo que han logrado es fruto del trabajo colaborativo de la junta parroquial a nivel local, de lo que se deduce que en éste sentido la gestión y liderazgo es limitado.

5.4. ANÁLISIS FODA.

El FODA es una herramienta de planificación estratégica que permite realizar un análisis de la organización de los elementos internos y externos que afronta la organización, y busca identificar las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades.

5.4.1. FORTALEZAS Y DEBILIDADES.

Entre las fortalezas que tiene la institución en cuanto al nivel técnico pedagógico es el recurso humano, los docentes están capacitados para desempeñar sus funciones, además en el PEI consta que los profesores con la finalidad de promocionar los servicios de la entidad siempre realizan exposiciones de los trabajos de las diferentes materias que se imparte: manualidades, computación, electricidad, en lo que concierne a la estructura física es propia y amplia para el número de estudiantes que acuden al Colegio, el espacio físico es grande.

El ambiente de trabajo es favorable, el personal es suficiente, no existe gastos por parte de los padres de familia, algunos estudiantes reciben ayuda de becas otorgadas por los padres franciscanos, el apoyo de los líderes comunitarios es evidente, la comunidad apoya la labor del Colegio. Las comisiones planifican las actividades cumplen según su cronograma, existe todas las facilidades, libertad para actuar, los dirigentes de los cursos son personas activas, existen alumnos motivados que participan.

DEBILIDADES.

Así como se identifican las fortalezas, las debilidades están presentes en la institución, a pesar de la gestión de directivos y docentes no se ha logrado persuadir a los padres de familia de los niños que terminan el nivel primario para que matriculen en el único Colegio de la localidad, optando la mayoría por enviarlos a los Colegios de la Ciudad de Azogues o han decidido no continuar estudiando por que encontraron la posibilidad de enrolarse en el área laboral ejerciendo oficios en el área de la construcción, ebanistería, mecánica, hay que recalcar que la mayoría de la población carece de elementos básicos indispensables, la pobreza es una

característica de la zona así como el alto índice de migración hacia otras ciudades u otro país, situación que ha sido frecuente en los últimos años.

Del 100% de los alumnos que terminan los séptimos años de básica en las diferentes escuelas de la parroquia, el 50% continua sus estudios, un 15% lo hacen en el Colegio de la parroquia. El analfabetismo que es muy alto en la parroquia lo que conlleva a deducir que éstas familias no dan la importancia que se debe a la educación.

Otra debilidad se relaciona con los recursos materiales a pesar de que la planta física es grande no existe salón para profesores, la renovación de material didáctico no ha sido considerado, urge la adquisición de una fotocopidora, la construcción de un cerramiento es indispensable.

5.4.2. OPORTUNIDADES Y AMENAZAS.

Entre las oportunidades del Colegio está la predisposición de los docentes asistir a cursos de capacitación organizados por la Dirección Provincial de Educación.

Se mantiene coordinación interinstitucional con el Consejo Provincial por intermedio de la Junta Parroquial, Dirección Provincial de Educación, algunos profesionales son egresados del Colegio, los líderes de la comunidad son ex – alumnos en actos culturales hay participación y colaboración de la comunidad.

AMENAZAS.

Desintegración familiar por la migración, abandono escolar, alcoholismo, drogadicción, falta de colaboración de los padres a los requerimientos del Colegio, los egresados no consiguen insertarse en el ámbito laboral, los emigrantes envían dinero siempre que estudien en la ciudad de Azogues, franca pobreza en la mayoría de los hogares, Para los estudiantes el transporte no es accesible el traslado lo realizan a pie y en horas muy tempranas y en otros casos el horario de servicio es irregular. No existe interés por el tipo de bachillerato que oferta la institución.

5.4.3. MATRIZ FODA.

MATRIZ FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Planta docente capacitada.	Promoción de la institución no efectiva
Infraestructura física propia.	Altos índices de deserción escolar.
Trabajo en equipo con otras instancias salud, ambiente.	Limitados recursos económicos.
Buen ambiente laboral.	Especialidad en el bachillerato no contempla carreras técnicas.
Apoyo de la comunidad.	Horario de transporte no accesible para los estudiantes.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Reconocimiento Institucional.	Abandono escolar.
Coordinación interinstitucional.	Desintegración familiar, alcoholismo temprano.
Practica de valores.	No existe interés por tipo de bachillerato.
Líderes de la comunidad son bachilleres ex alumnos.	Egresados no consiguen insertarse en el ámbito laboral.
Participación en eventos: oratoria, concursos de libro leído, poesía.	Inserción laboral a temprana edad.

5.5 RESULTADOS

De acuerdo a lo expresado se deriva que la gestión, liderazgo y práctica de valores así como los roles constituyen la base fundamental dentro del proceso educativo del mencionado establecimiento, como instrumento para elevar la calidad de la educación, la práctica del liderazgo efectivo por parte del gestor que promueve el desarrollo la integración y la adquisición de competencias de los colaboradores en el cumplimiento de la tarea encomendada.

En este contexto y luego de realizado el trabajo de campo se procedió a realizar el procesamiento y análisis de los datos obtenidos los mismos que permiten dar un criterio relacionado sobre la importancia que tiene la práctica del liderazgo efectivo al interior de las instituciones educativa.

A continuación se presentan los resultados del estudio sobre “Gestión, Liderazgo Valores en la Administración del Colegio “Luís Manuel González”

5.5.1. DE LOS DIRECTIVOS.

Tabla N° 6

FORMA DE ORGANIZACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN EL COLEGIO “LUIS MANUEL GONZÁLEZ “

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

Fuente: Encuesta a Directivos.

Autor: Fanny Palomeque V.

La gestión del Directivo en cuanto a la organización de los equipos de trabajo se refleja en la opinión que sobre estos parámetros tienen los entrevistados y es así que la mitad de los consultados señalan que la responsabilidad de la organización de actividades lo tienen los coordinadores de área y el otro 50% indica que son los grupos de trabajo son los tomados en consideración para la realización de las mismas, esta es una práctica poco habitual ya que la responsabilidad del rector como máxima autoridad debería organizar todo el proceso de actividades en coordinación con los miembros del equipo.

Tabla N° 7

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

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

Fuente: Encuesta a Directivos.

Autor: Fanny Palomeque V.

Entre los aspectos que tienen los directivos para medir el tamaño de la organización el 100% de los entrevistados manifiestan que toman en consideración los resultados obtenidos en la institución, ya que son estos parámetros los que van a servir de fundamento para catalogar a una institución de Excelente.

Tabla N° 8

LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL DE NORMAS

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Si	2	100
b. No		
TOTAL	2	100

Fuente: Encuesta a Directivos.

Autor: Fanny Palomeque V.

En lo que se refiere a las tareas que tienen que cumplir los miembros de la Institución los directivos en un 100% señalan que los mismos se encuentran escritos en el manual de normas reglamentos y procedimientos que disponen la Institución.

Hay que recordar que las organizaciones están constituidas por talento humano que constituye el recurso más importante de la organización, poseedor de conocimientos y competencias y por lo tanto requiere de un espacio que les permita el desarrollo de las mismas, las normas conducen a su cumplimiento y por lo tanto deben ser conocidos por todos los miembros de la organización.

Tabla N° 9

EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES

Esta liderado por	f	%
a) Director		
b) Rector	2	100
c) Consejo Directivo		
TOTAL	2	100

Fuente: Encuesta a Directivos.

Autor: Fanny Palomeque V.

Sobre el clima, respeto y consenso en la toma de decisiones los entrevistados manifiestan que dicha acciones se realizan bajo el Liderazgo del Director y con el apoyo del Consejo Directivo lo cual demuestra que efectivamente el directivo practica al interior de la institución el respeto y la toma de decisiones.

Uno de los valores esenciales del ser humano es el respeto de y hacia los demás, mismo que en la sociedad actual está siendo reemplazado por antivalores, que al haber en exceso puede conducir a que la organización éticamente se enferme.

Tabla N° 10

DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Si	2	100
b. No		
TOTAL	2	100

Fuente: Encuesta a Docentes.

Autor: Fanny Palomeque V.

En relación con esta pregunta se observa que los entrevistados señalan en un 100% que existe delegación de las mismas y son realizadas por un grupo de colaboradores. Es importante que al interior de las instituciones educativas el directivo involucre a los miembros que lo integran, al delegar funciones el directivo también delega autoridad es decir proporciona autonomía para actuar.

La delegación en la toma de decisiones para resolver conflictos es una obligación que debería ser asumida por el líder, en las organizaciones actuales su participación es esencial durante todo el proceso la falta de participación en ésta etapa, podría considerarse como una situación para deslindar responsabilidad por las consecuencias que de éste hecho se derivaría.

Tabla N° 11

SU ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE

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

Fuente: Encuesta a Directivos.

Autor: Fanny Palomeque V.

Es indudable que la gestión educativa es una disciplina primordial para la práctica del liderazgo integral y obtener el cumplimiento de sus objetivos fundamentales relacionados con la formación integral del educando, en éste sentido los directivos entrevistados señalan en su totalidad que creen en el desarrollo profesional de los docentes, que es necesario la capacitación de los educadores, el trabajo en equipo, dan importancia a los valores, así como a la participación de los padres de familia y que la delegación de autoridad es posible siempre. El 100% de los entrevistados están de acuerdo que su administración promueve la excelencia educativa a veces.

Tabla Nº 12

HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN

Ordén	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Son Innatas			2	100		
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo.			2	100		
c	Se adquieren a partir de la experiencia						
d	Se desarrolla con estudios de gerencia						
e	Capacitación continua que combine la práctica, teoría y reflexión			2	100		

Fuente: Encuesta a Directivos.

Autor: Fanny Palomeque V.

Desde ésta perspectiva se puede observar que con los resultados no se da la importancia a las habilidades requeridas ya que los entrevistados opinan en su totalidad que las habilidades para el liderazgo se logran a veces a través del estudio las teorías contemporáneas, son innatas, se adquieren con la experiencia y con procesos de capacitación continua. No existe respuesta en el ítem c. y d relacionada con que la gerencia se adquieren a partir de la experiencia o se desarrollan con estudios en gerencia.

En el mundo de las organizaciones actuales es indispensable la presencia de un directivo que integre cualidades que les permita crear, cosas nuevas que transformen las instituciones para lo cual requieren el uso de habilidades.

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

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

Fuente: Formulario de recolección de datos

Autor: Fanny Palomeque V.

Es importante señalar que en la actualidad en los centros educativos innovadores una característica importante para el buen desarrollo del educando constituye el clima que se genera al interior y en su entorno así como la responsabilidad de los directivos por promover el desempeño al orientar la acción hacia el logro de objetivos.

En relación a ésta pregunta existe siempre un total acuerdo 100% en que el directivo siempre promueve con el uso de la información resultados del desempeño de estudiantes, docentes, como referencia de lo que se debe mejorar, también manifiestan que promueven la mejora de mecanismos de control así como propician la existencia de ambiente cordial para el trabajo.

En la pregunta 3 no existe respuesta, hay que considerar que el número de estudiantes por aula tiene un promedio de 16.

Tabla Nº 14

ORGANISMOS QUE SE ENCUENTRAN EN LA INSTITUCIÓN

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
A	De dirección (director (a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.)	2	100				
B	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	2	100				
C	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	2	100				
D	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	2	100				
E	Otros (¿Cuáles?)						

Fuente: Encuesta a Directivos.

Autor: Fanny Palomeque V.

Todas las instituciones educativas en general tienen sus particularidades que los hacen diferentes unas de otras tanto en su estructura física como en su estructura organizativa. El Colegio analizado de acuerdo a lo que dispone la Ley Orgánica de Educación y al nivel que le corresponde está regida por un Organismo de Dirección integrado por el Señor Rector, Vicerrector, Miembros del Consejo Directivo, un organismo de gestión Secretario, comisión económica, organismo de coordinación, sobre el último ítem no existe respuesta.

Tabla Nº 15

ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO O EQUIPO DIDÁCTICO O 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	2	100				
B	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	2	100				
C	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos	2	100				
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.	2	100				

Fuente: Encuesta a Directivos.

Autor: Fanny Palomeque V.

Como se puede observar en la presente tabla los entrevistados su totalidad 100% manifiestan que los equipos de trabajo son los responsables de realizar la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos, así como establecen las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo y aplicar los correctivos oportunos en la resolución de conflictos, además indican que siempre coordinan las actividades de enseñanza.

Tabla Nº 16
LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES.

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

Fuente: Encuesta a Directivos.

Autor: Fanny Palomeque V.

Las respuestas obtenidas permiten deducir que existe un consenso, el grupo de trabajo para esta actividad como se puede evidenciar en los resultados, son los departamentos didácticos los responsables de organizar y desarrollar enseñanzas propias de cada materia, formular propuestas al equipo directivo y al claustro, elaborar proyectos, planes, programaciones de la institución, organizar, elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente, mantiene actualizada la metodología, promueve la investigación educativa y propone actividades de perfeccionamiento para sus miembros, colaboran con el departamento de orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje, delegación de la autoridad a los grupos de decisión, formulan

propuestas al equipo directivo, elaboran la programación didáctica de las asignaturas.

Tabla N° 17
LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES.

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

Fuente: Encuesta a Directivos.

Autor: Fanny Palomeque V.

Existe un total acuerdo entre los directivos al manifestar que la gestión pedagógica fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.

Un verdadero gestor debe permitir la participación en la toma de decisiones eficaces y su presencia permite el fortalecimiento de la institución.

Tabla N° 18
MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Orden	ACCIONES	Si		No	
		f	%	f	%
a	Reingeniería de procesos			2	100
b	Plan estratégico	2	100		
c	Plan operativo anual	2	100		
d	Proyectos de capacitación dirigida a directivos y docentes.				

Fuente: Encuesta a Directivos.

Autor: Fanny Palomeque V.

Los documentos de gestión administrativa en las organizaciones y aún más en las educativas constituyen los pilares fundamentales del proceso administrativo educacional tendientes al logro de objetivos y metas, basándose en las necesidades de los estudiantes, padres de familia, docentes y la comunidad.

En éste sentido el 100 % de los entrevistados manifiestan que tienen elaborado el plan estratégico institucional así como el plan operativo anual, manual de convivencia, sobre los planes de capacitación para docentes no existe respuesta, la reingeniería de procesos el total de los entrevistados señalan que la misma no se aplica aún en la institución.

5.5.2. DE LOS PROFESORES.

Tabla Nº 19
RESULTADOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES

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.	4	26	1	7	10	67
2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.	9	60	6	40		
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.	10	67	5	33		
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.	7	46	7	46	1	7
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.	5	33	10	67		
6. Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	12	80	3	20		
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje trasversal de la formación integral del estudiante.	14	93	1	7		
8. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza			2	13	13	87
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.	1	7			14	93
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	1	7	1	7	13	86
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas	10	67	5	33		
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.	11	73	4	27		
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	10	67	5	33		
14. Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera.	12	80	3	20		
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	14	93	1	7		
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	9	60	6	40		

Fuente: Encuesta a Docentes.

Autor: Fanny Palomeque V

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES.

Por el carácter de la investigación fue necesario conocer de parte de los docentes en que medida cada situación ha representado algún problema durante su experiencia; y para lograr evidenciar el documento contiene 16 declaraciones que incluyen temas relacionados con el objeto de estudio: gestión liderazgo y valores.

A la primera declaración relacionada con el rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes; el nivel de respuesta está dividido entre las tres opciones el 67% cree que nunca se ha producido ésta situación; el 26% señala que siempre y el 6 % manifiestan que a veces. Por lo tanto la primera opción está de acuerdo en el verdadero rol del líder al interior de la organización.

En lo que se refiere al 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, más de la mitad (60%) de los docentes entrevistados cree que esta característica siempre se realiza y el otro porcentaje(40%) cree que a veces.

Sobre la gerencia educativa si 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 la mayoría de los entrevistados que llega al 67% manifiestan que la mencionada declaración siempre se realiza, el 33% perciben que se promueve a veces.

En la pregunta sobre si 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 los entrevistados en un porcentaje del 46% refieren que siempre, un porcentaje igual responden que a veces se da y un grupo minoritario (7%) indica que nunca.

A la pregunta sobre si existe resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza, el 33% refieren que siempre existe esa posibilidad y la mayoría 67% que a veces. El desarrollo tecnológico

necesariamente conduce a implementar nuevos recursos que van a permitir aprendizajes significativos, por lo tanto producen nuevas inquietudes en su entorno.

Anteriormente se recalcó la importancia del trabajo en equipo, los logros son evidentes que si se actuara en forma individual, además la socialización sobre los cambios de metodologías es fundamental para que todos los docentes se involucren al respecto; sobre la importancia del trabajo en equipo para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje, los docentes señalan un porcentaje del 80% creen que siempre y un 20% a veces.

En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores constituyen el eje trasversal de la formación integral del estudiante el 93 % que constituye la mayoría refieren que siempre y solamente un 7%; es necesario tomar en consideración la opinión de *“que no se concibe un proceso educativo centrado únicamente en la adquisición de conocimientos ; es creciente el interés en todos los niveles de enseñanza para contribuir a la formación de ciudadanos con valor que les permita no solo convivir en el mundo actual sino comprometerse con su transformación a partir de su crecimiento como seres humanos” (Ojalvo:96).*

Por lo tanto la implementación de la educación en valores constituye uno de los recursos fundamentales donde se fundamenta el futuro de una sociedad que esta integrada por talento humano.

La respuesta a la pregunta de que si hay resistencia en los compañeros o director/rector cuando intenta desarrollar nuevos métodos de enseñanza la mayoría de los entrevistados (87%) señalan que nunca han encontrado esas barreras por lo tanto encuentran la apertura para realizarse, el 13% indica que a veces.

Además sobre la declaración relacionada con: Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros el 93% que representa la mayoría indica que nunca lo que demuestra que tienen mucha capacidad de integración y convivencia. Pues solamente el 7% a veces no a logrado integrarse al grupo.

En cuanto al desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo la mayoría (86%) señala que nunca ha existido desacuerdo, un mínimo porcentaje (7%) acepta que siempre y un % igual que a veces.

Sobre si los docentes admiran el liderazgo y gestión de las autoridades educativas El 67% señalan que siempre y el 33% refieren que a veces

En la pregunta relacionada con el compromiso con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo las tres cuartas partes (73%) acepta que siempre y un mínimo porcentaje 27% que a veces. Las organizaciones como hablamos anteriormente está conformada por un conjunto de personas, es lógico contar con que no todos se comprometen y acepten las decisiones tomadas.

Se preguntó si los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica, administrativa-financiera, la mayoría (80%) está de acuerdo que siempre y un mínimo porcentaje (20%) que a veces, situación que refleja que los docentes tienen claro los conceptos de liderazgo.

En las actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes los entrevistados refieren que siempre participan (93%), solamente un mínimo porcentaje (7%) dice que a veces; estas actividades constituye una estrategia con la finalidad de involucrar a todos los responsables del proceso de aprendizaje.

Un directivo que posea calidades de líder debe demostrar que los valores son parte esencial de su vida, de su accionar y que es la persona responsable de dar ejemplo a todos los integrantes de la organización. En el presente estudio los entrevistados están de acuerdo en un 60% que siempre los valores deben predominar en las decisiones y un 40 % que a veces.

5.5.3 DE LOS ESTUDIANTES.

Tabla N° 20

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES

DECLARACIONES	CA		A		D		CD	
	f	%	f	%	f	%	f	%
1. El Director/Rector tienen en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes	5	25	12	60	3	15	-----	---
2. las autoridades hablan más que escuchar a los problemas de los estudiantes.	3	15	9	45	5	25	3	15
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observa cotidianamente en el ambiente escolar.	4	20	9	45	5	25	2	10
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en clase.	2	10	11	55	4	20	3	15
5. en las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo.	1	5	8	40	9	45	2	10
6. Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes" considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	3	15	10	50	7	35
7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	5	25	10	50	5	25
8. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	5	25	10	50	4	20	3	15
9. Los docentes se interesan por los problemas de los estudiantes.	2	10	12	60	4	20	2	10
10. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	7	35	9	45	4	20
11. Es el profesor es quien decide qué se hace en esta clase.	6	30	8	40	6	30
12. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	9	45	5	25	6	30
13. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas	5	25	8	40	4	20	3	15
14. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo	4	20	12	60	4	20

Fuente: Encuesta a Estudiantes.

Autor: Fanny Palomeque V.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES.

La encuesta se aplicó a 15 estudiantes del tercer año de bachillerato y 5 estudiantes de segundo año de la misma especialidad y se obtuvo los siguientes resultados.

En relación a la pregunta formulada si el Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes la mayoría responde estar de acuerdo. Un 35% indica completamente de acuerdo y un 15% en desacuerdo. Una característica del liderazgo es la de ser participativo por lo tanto las opiniones de los alumnos deben tomadas en cuenta para la toma de de decisiones acertadas.

La opinión en cuanto a que si las autoridades hablan más de lo que escuchan a los problemas de los estudiantes está dividida, un 45% contestan de acuerdo un 25% están en desacuerdo, el 15% se manifiestan completamente de acuerdo al igual que un igual porcentaje está completamente en desacuerdo.

El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observa cotidianamente en el ambiente escolar. Menos de la mitad 45% están de acuerdo, 20% completamente de acuerdo y en desacuerdo el 25% y completamente en desacuerdo el 10%.

El criterio si rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases la mayoría refiere de acuerdo (55%), un menor porcentaje manifiesta su desacuerdo (20%) y el 15% completamente de acuerdo. La implementación de la innovación pedagógica y didáctica es una de las características como producto del desarrollo tecnológico que debería ser aplicada al interior del aula.

No existe un consenso sobre si en las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo de la misma forma y en el mismo tiempo pues mayor porcentaje señala en desacuerdo 45% y de acuerdo un 40%.

La mitad de los entrevistados están de acuerdo que los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes" considerando la realidad del entorno

familiar y/o comunitario y un porcentaje aceptable (35%) señala que está en desacuerdo pues esta situación no se da comúnmente.

La mitad (50%) de los estudiantes entrevistados están de acuerdo en que el profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen y la otra mitad se divide en que está completamente de acuerdo (25%) y en desacuerdo (25%).

Igualmente la mitad opina de acuerdo que los métodos de enseñanza en las clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes, el otro porcentaje se divide en opinar completamente de acuerdo y en desacuerdo.

Más de la mitad de los entrevistados (60%) expresan que los docentes se interesan por los problemas de los estudiantes, un menor porcentaje (20%) elige completamente de acuerdo y un mínimo (10%) está en desacuerdo. De lo que se puede deducir que si se practica el principio de solidaridad entre los miembros de la organización; además señalan que están de acuerdo y completamente de acuerdo que en las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión y un porcentaje mínimo está en desacuerdo.

Señalan un 40% estar de acuerdo en que es el profesor quien decide lo que se hace en esta clase y un 30% está completamente de acuerdo el otro 30% refiere estar en desacuerdo. Un 45% indican estar completamente de acuerdo en que se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente. El 30% está en desacuerdo y los restantes de acuerdo.

La percepción de los estudiantes sobre si los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas el 40% de acuerdo y completamente de acuerdo en un 25%, en menor porcentaje 20% en desacuerdo y completamente en desacuerdo un 15%. Finalmente a la última pregunta de que si la ética y los valores se enseñan con el ejemplo la mayoría (60%) está de acuerdo, el otro porcentaje se divide en completamente de acuerdo y en desacuerdo.

5.5.4. DE LOS PADRES DE FAMILIA.

TABLA N° 21

RESULTADO DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

Orden	DECLARACIONES	si		no	
		f	%	f	%
1	Esta satisfecho con la educación que recibe su hijo en este l colegio	11	73	4	27
2	El Rector del Colegio y los directivos han demostrado interés por mejora de la educación en sus hijos.	13	86	2	14
3	Considera Ud. que el numero total de estudiantes por curso es excesivo	0		15	100
4	Se preocupa Ud. como padre de familia cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.	15	100		
5	Demuestra interés por conocer como esta el rendimiento de su hijo	15	100	0	
6	En el proceso de enseñanza aprendizaje cree usted que los valores constituye la parte medular de la formación integral del estudiante.	10	67	5	33
7	Se siente comprometido y apoya las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo en beneficio de los estudiantes.	10	67	5	33
8	Cree ud que los directivos realizan bien su tarea es decir realizan una buena gestión en el área académica, administrativa y financiera.	13	83	2	13
9	Ha participado en las actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural juntamente con autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	9	60	6	40
10	A asistido puntualmente a reuniones convocadas por los directivos de plantel.	14	93	1	7

Fuente: Encuesta a Padres de Familia.

Autor: Fanny Palomeque V.

La familia constituye la base donde se sustenta el futuro de los hijos, es el lugar donde se forja la personalidad del individuo, la primera escuela donde se inicia el aprendizaje por lo tanto es importante que la misma no se desentienda y lo

acompañe en su proceso de formación; tomando en consideración lo expuesto se planteó la entrevista y se obtuvo lo siguiente:

A la primera interrogante sobre si está satisfecho con la educación que recibe su hijo en el Colegio, la mayoría de los padres de familia entrevistados (73%) manifiestan que están satisfechos y una cuarta parte (27%) que no. Además refieren en su mayoría (86%) si aceptan que el Rector del Colegio y los Directivos han demostrado interés por mejora de la educación en sus hijos y sólo una mínima (24%) parte de entrevistados dicen que no.

La opinión sobre si consideran que el número total de estudiantes por curso es excesivo los entrevistados en su totalidad (100%) manifiestan que no, indican que son *“pocos los estudiantes que se matriculan en el Colegio por que el resto tiene que trabajar”*

Existe un consenso en lo que se refiere a la respuesta de la pregunta que si se preocupan cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza, todos dicen que si, igualmente contestan a la siguiente pregunta que si demuestra interés por conocer como está el rendimiento de su hijo.

La mayor parte de los entrevistados (67%) manifiestan que si creen que en el proceso de enseñanza aprendizaje los valores constituye la parte medular de la formación integral del estudiante, el otro porcentaje (33%) no lo cree.

Sobre la pregunta de que si se siente comprometido y apoya las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo en beneficio de los estudiantes el 67% dice estar comprometido, un el 33% dice que no.

Los padres entrevistados en su mayoría (83%) si creen que los directivos realizan bien su tarea es decir realizan una buena gestión en el área académica, administrativa y financiera.

El 60% de padres dicen que si han participado en las actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural juntamente con autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes y el otro porcentaje 40% no participa en actividades.

Casi la totalidad de los entrevistados (93%) han asistido puntualmente a reuniones convocadas por los directivos de plantel, solamente el 7% dice no haber participado.

MATRIZ 2

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS.

N	Pregunta	Respuesta Positiva	f	Respuesta Débil	f
1	¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?	-Es un medio para relacionarse con las personas. -No existe un sistema de retorno	2		100
2	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	Su accionar se basa en los lineamientos que para el efecto existe en un manual de evaluación	2		100
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	-Analizar en las dos partes sus causas efectos. Mediación entre las dos partes	2		100
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	-Apertura al diálogo. -Demostrar habilidad para conducir la organización. -Ser motivador -Ser Creativo	2		100
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	-participativo -democrático	2		100
6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	Integración Socialización Compromiso Transparencia, cumplir y hacer cumplir la ley	2		100
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos	Solidaridad Respeto Prudencia Confianza	2		100
8	En el caso de existir antivalores, ¿cuales son)		2		100

Fuente: Entrevista a Directivos.

Autor: Fanny Palomeque V.

En la fase inicial del trabajo investigativo se procedió realizar el acercamiento a los Directivos del Colegio “Luís Manuel González” mediante una entrevista

semiestructurada con la finalidad de conocer algunos aspectos relacionados con algunos temas que se insertan dentro de la gestión institucional educativa.

En la primera pregunta sobre ¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?. Los directivos tienen claro el concepto de comunicación al indicar que es un medio para mantener una relación con las personas que les rodea así como también establecen la diferencia con información al indicar que no existe retorno.

En lo que respecta a que si el centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo, los entrevistados manifiestan que se basan en un manual de evaluación en donde constan los parámetros para evaluar la gestión.

Sobre la pregunta de cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado tienen muy claro el procedimiento para hacerlo al contestar que analizaría el conflicto, sus causas, efectos y tomar decisiones acertadas o mediar entre las dos partes.

Los Directivos entrevistados refieren que un líder educativo debe tener: apertura al diálogo, demostrar habilidad para conducir la organización ser motivador ser creativo, saber escuchar, ser participativo y toma de decisiones eficaces.

Para los directivos el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado debe ser democrático, participativo y sobre los valores institucionales consideran a la integración, la socialización, el compromiso, transparencia, cumplir y hacer cumplir la ley.

Los entrevistados saben que los valores que predominan en los profesores y alumnos son la solidaridad, respeto, prudencia, confianza. En el caso de la presencia de los antivalores los directivos no confirman la existencia de los mismos aunque opinan que puede existir pero los mismos no son evidentes.

MATRIZ DE PROBLEMATICAS

La matriz de problemáticas surge del diagnóstico institucional y análisis FODA, los mismos que son consecuencia del tipo de liderazgo que ejerce el Directivo, hay que recalcar que el rol del líder al interior de las instituciones educativas es el que determina el éxito o fracaso de la gestión relacionada con la función directiva, administrativa, actividades encaminadas a proyectar, organizar decidir y evaluar los procesos y las estrategias de las organizaciones escolares favoreciendo la calidad de la enseñanza, vinculando el liderazgo con valores, creatividad, innovación que son características importantes del arte de liderar.

PROBLEMAS	CAUSAS	EFEECTO
Bajo Número de estudiantes matriculados en el Colegio	Promoción del establecimiento débil. Limitados recursos económicos Especialidad no contempla carreras técnicas.	Ausencia de motivación. Inserción laboral temprana. Desinterés
Limitada Capacitación en Liderazgo del Directivo	No disponen de recursos económicos. Ausencia de apoyo del Nivel superior. Horario incompatible de estudio y trabajo	No acceden a una maestría. Coordinación interinstitucional débil. Frustración
Vinculación con la comunidad no efectiva	Escasa difusión de la institución hacia la comunidad. Limitado acercamiento de los docentes. Migración de padres	Desconocimiento de la oferta de servicio. Ausencia de vínculo con la comunidad. Desinterés, abandono escolar, alcoholismo, drogadicción, embarazo en adolescentes

Fuente FODA.

Elaborado: Fanny Palomeque.

5.6 DISCUSIÓN.

Los resultados obtenidos permiten destacar que los directivos tienen clara la concepción de que la gestión, liderazgo y valores son la base en donde se fundamenta el proceso administrativo, son instrumentos que conducen a elevar el nivel de calidad en los estudiantes, el reto para los directivos no solamente es conocer las buenas prácticas existentes del liderazgo sino adaptarlas y aplicarlas en el contexto escolar en su práctica diaria.

Sobre la forma de organización de trabajo por parte del directivo, éstas competencias lo delega a los coordinadores o grupos de trabajo, demostrando que su labor como líder no lo está cumpliendo de forma efectiva, al interior de las organizaciones las teorías del liderazgo consideran importante involucrar a los colaboradores en la tarea compleja de organizar las experiencias del aprendizaje y otras actividades, pero es el líder quien direcciona todo el proceso y guía hacia la consecución de las metas.

En lo que se refiere a medir el tamaño de la organización, señala que son los resultados los que determinan la eficiencia de la institución, en la administración actual dentro del liderazgo son estos parámetros que sirven para colocar a la organización dentro de un nivel competitivo y consideran la efectividad del liderazgo de directivo para lograr se requiere del trabajo colaborativo de todos los integrantes para la mejora institucional.

La delegación en la resolución de conflictos a un grupo de colaboradores es una característica del liderazgo transformacional pero en ocasiones puede entenderse que el directivo por no comprometerse deja la responsabilidad al grupo, al existir un conflicto el líder debe afrontar la situación aplicando acuerdos que es una técnica que no permite ganadores o perdedores, el líder debe ser el que direcciona todo el proceso, por lo tanto su participación fortalece las decisiones tomadas, hay que recordar que toda organización está constituida por personas cada una de las cuales tienen sus propios intereses, que pueden conducir a generar malestar, por lo que deben ser solucionados de manera que no afecte el nivel de desempeño.

Sobre la promoción para la mejora del nivel de desempeño, señalan que siempre se orientan al logro por medio de la información de resultados, factor importante para aplicar estrategias de mejoramiento en el literal c) no hay respuesta a ésta pregunta, hay que indicar que el promedio por aula es de 15 estudiantes en el Colegio investigado ese sería el justificativo. Así mismo se enfatiza el mecanismo de control como medio para mejorar el desempeño como también la existencia del buen ambiente de trabajo, de lo cual se deduce que en éste nivel si se percibe la capacidad del liderazgo por parte del Directivo.

El liderazgo siempre tiende que propender al trabajo colaborativo y en este sentido los directivos señalan que siempre es importante contar con documentos de gestión dirección, coordinación educativa que constituyen recursos orientadores para el cumplimiento y han sido elaborados de acuerdo a la Ley Orgánica de Educación. El Colegio dispone del PEI, Código de Convivencia, Manual de Normas y Reglamentos, verificándose que como todo líder logra consensos y cumple lo establecido lo que determina la Ley.

Existe el cumplimiento por parte de la junta de profesores en realizar la evaluación de seguimiento, así como el establecimiento de acciones para mejorar el clima de convivencia y tratar acertadamente los conflictos que se presenten. Además manifiestan que hay coordinación en las actividades de enseñanza aprendizaje.

Todas las interrogantes dirigidas a valorar la gestión pedagógica, como medios para lograr aprendizajes, los directivos contestan de una manera positiva en un 100 % en los literales f) y g) no existe respuesta y se refiere a la colaboración con el departamento de orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje. A la pregunta sobre la elaboración de una memoria periódica que valore el desarrollo de la programación didáctica, al dar una respuesta afirmativa significa que la capacidad de liderar si es reconocida.

Sobre la gestión pedagógica en la que fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones apropiadas y adecuadas a las potencialidades de la comunidad dan una respuesta afirmativa, en la institución no se ha realizado la reingeniería de procesos

y si disponen de PEI y el POA. Hecho que determina que el líder orienta su tarea a la creación de entornos que faciliten el aprendizaje de profesores y alumnos.

Las respuestas obtenidas de los docentes permiten medir el nivel de percepción que tienen sobre el liderazgo y se relacionan con el rol del docente cuya conceptualización es clara, al ser la mayoría que expresa esta opinión así como siempre creen que la innovación es el medio para lograr objetivos en la que se esfuerzan por involucrar a los padres en los procesos de aprendizaje.

Participar en la investigación, en procesos de capacitación, conduce a llegar a acuerdos para mejorar las situaciones encontradas, el trabajo en equipo que promueven es fundamental para la mayoría de los docentes y los valores para todos constituye el eje principal de la mancomunidad, el grado de convivencia con los compañeros, el compromiso que adquieren a través de diversas actividades de integración, la práctica de valores así como reconocen que son los directivos los que mantienen el liderazgo en la gestión académica, área administrativa, siempre son características que determinan que la practica del liderazgo a nivel del cuerpo docente es percibida como satisfactoria.

En el liderazgo se replantea el reconocimiento de méritos de los colaboradores y en éste sentido la motivación es una variable que debería siempre aplicarse por parte del líder.

Los criterios de los estudiantes son fundamentales, permiten sustentar aún más los supuestos que nos hemos planteado. Los educandos en base a su experiencia vivida al interior del aula están de acuerdo en su mayoría en que sus criterios, opiniones así como la de los docentes si son tomadas en cuenta, las opiniones de los estudiantes son elementos claves que van a permitir a los docentes reflexionar como actúa, como enseña. Un elemento clave del liderazgo es el sistema comunicacional, según el porcentaje es aceptable el liderazgo del directivo en éste sentido en su relación con los estudiantes.

Están de acuerdo que los docentes hablan más que escuchar los problemas de los estudiantes. Muchas de las veces los estudiantes pasan por situaciones difíciles que esperan que al menos sus profesores les escuchen ya que en su casa no existe

confianza con sus padres. Los directivos deben poner en marcha proyectos que estimulen el diálogo e identifiquen problemas para instaurar las soluciones como uno de los recursos de la aplicación del liderazgo.

La comunicación interpersonal y el liderazgo están ligadas íntimamente por parte de los docentes debería ser aplicada en su práctica diaria como instrumento de motivación hacia el grupo de estudiantes.

Los estudiantes esperan que la innovación y la creatividad que se aplique al interior del aula sea continua, que despierte el interés y el gusto por aprender, características importantes de las escuelas eficaces que los docentes deberían promover y facilitar entornos apropiados, utilizando todos los recursos tecnológicos que dispone la institución, la innovación es una característica del liderazgo.

Es necesario que los docentes inicien las clases con frases de motivación en valores y virtudes consideren que los estudiantes deben ser inculcados diariamente en la práctica de valores tanto al interior del aula como en su relación con la comunidad. La práctica de valores en todas las instituciones educativas que impulsa el gobierno nacional constituye una de las estrategias para introducir en el estudiante a la práctica de buenas costumbres, al respeto, la solidaridad, la honradez, la responsabilidad que en éstos últimos tiempos prácticamente se están perdiendo.

En el trabajo de grupo la opinión se divide en completamente de acuerdo, de acuerdo y en desacuerdo. El docente debe propender a integrar a la realización del trabajo de grupo como determina el liderazgo y las nuevas escuelas versátiles en donde se impulsa una nueva modalidad de estudio.

A los padres de familia se aplicó una encuesta sus opiniones fueron tomadas en consideración ya que constituyen importantes componentes del proceso educativo.

Los padres con su respuesta en su mayoría demostraron su satisfacción con la educación que recibe su hijo en el Colegio, la mayoría de los padres de familia entrevistados manifiestan que están satisfechos y una cuarta parte que no que ellos mandarían a estudiar en otro Colegio, el liderazgo del Directivo es aceptable.

Los padres de familia entrevistados en su mayoría si aceptan que el Rector del Colegio y los Directivos demuestran interés por mejora de la educación en sus hijos. Existe un buen nivel de aceptación del directivo en la mayoría de los padres de familia. Están conscientes que el número total de estudiantes por curso no es excesivo, indican que son *“pocos los estudiantes que se matriculan en el Colegio por que el resto tiene que trabajar”*.

No existe una buena predisposición por parte de los padres de familia para matricular a sus hijos en el colegio de la localidad la mayoría de los que deciden seguir estudiando lo hacen en la ciudad y una mínima parte lo hace en la parroquia razón por la que el número total de estudiantes en este año lectivo es de 98 a pesar de la gestión realizada del directivo y docentes a nivel local.

El 67% de los entrevistados dicen que si creen que en el proceso de enseñanza aprendizaje los valores constituye la parte principal de la formación integral del estudiante y el otro porcentaje no lo cree. En esta localidad se ha incrementado el uso de alcohol drogas, pues la diversión es parte importante de este grupo de jóvenes la mayoría han abandonado sus estudios viven en compañía de familiares que nos son sus padres, otros que ya trabajan y tienen ingresos según revela la investigación realizada por los mismos docentes señalan que desde tempranas se inician en estos hábitos. El porcentaje de alcoholismo es elevado

El nivel de compromiso que ha sido percibido por los padres de familia se manifiesta al lograr la asistencia casi total en las reuniones así como en las actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural juntamente

DE LA ENTREVISTA A LOS DIRECTIVOS.

En la fase inicial del proceso para lograr el acercamiento a los directivos del colegio y con la finalidad de obtener criterios relacionados con algunos temas relacionados con la gestión del liderazgo como la comunicación su significado, características los mismos que demostraron que tienen claras sus ideas, así como indicaron que el colegio cuenta con herramientas de gestión, demostraron tener conocimiento sobre la toma de decisiones, practica de valores y los antivalores no se han manifestado.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES.

En este mundo competitivo donde el impacto del desarrollo tecnológico ha invadido todas las esferas de la vida se hace cada día más difícil que las instituciones educativas cuenten con líderes que reúnan todas las cualidades, valores y atributos, que le convierta en un facilitador orientador y motivador del proceso enseñanza aprendizaje. En este sentido al término del estudio y luego de realizar una reflexiva revisión de los resultados de la gestión liderazgo y valores analizados en el Colegio “Luis Manuel González” se puede deducir las siguientes conclusiones:

6.1 CONCLUSIONES.

En la administración del Directivo del Colegio “Luís Manuel González” se logró analizar la capacidad de gestión, y el liderazgo integrado a los valores, se llegó a determinar que el rol del Docente y Directivo en la toma de decisiones, delegación de funciones, solución de conflictos y necesidad de motivación son parte importante del arte de liderar.

Se revisan documentos de gestión administrativa y se concluye que los roles del liderazgo si se encuentran definidos claramente en la ejecución de los planes estratégicos y operativos institucionales y el directivo y docentes propenden a su ejecución en el marco de lograr la eficiencia de la institución.

El estudio diagnóstico permitió establecer que una de las debilidades que enfrenta la institución está en relación con en el grado de aceptación de los miembros de la comunidad como primera elección para que sus hijos estudien en el colegio de la localidad y sobre esa situación se plantea la realización de la propuesta en la que consta actividades, estrategias que permitirán concientizar al grupo involucrado. Y al finalizar conseguir que el Colegio cuente con mayor número de estudiantes lo que conduce a concluir que la práctica del liderazgo del Directivo en este sentido es limitado.

Se determinó que la gestión, liderazgo y práctica de valores constituyen la base fundamental dentro del proceso educativo del mencionado Colegio, como instrumento para elevar la calidad de la educación y es reconocido por los docentes.

La práctica de valores y vínculo con la comunidad determina que el directivo trata de promover la integración institucional, familia, comunidad con las actividades que constan en el POA manteniendo su liderazgo limitado en este sentido.

Por la importancia que reviste el tema el ejercicio eficaz del liderazgo del directivo y el logro de las metas institucionales coloca a la institución educativa estudiada en la posibilidad de mejorar su gestión, ofrecer una educación de calidad, conseguir la transformación con el trabajo colaborativo, lograr la visión basada en principios y valores, trabajo en equipo, en el cual involucre a todos los actores de éste procesos educativo.

En lo personal la realización del estudio permitió aplicar todos los conocimientos teóricos adquiridos en los diferentes módulos impartidos en la Maestría, el liderazgo es un tema amplio que integra varios componentes que se insertan dentro de las temáticas desarrolladas a lo largo de estos cuatro ciclos.

6.2. RECOMENDACIONES.

6.2.1 Para las Autoridades.

-El liderazgo que ejerza el Directivo como transformador de la gestión educativa así como la integración de los grupos de trabajo, la coordinación interinstitucional, comunitaria, permitirá hacerle competitiva y catalogar a la entidad como excelente. Por lo tanto es importante que se refuerce su accionar en éste sentido.

-La práctica del liderazgo en las instituciones educativas constituyen el eje fundamental de la gestión del nivel directivo por lo que es importante señalar que las instituciones educativas deben ser gerenciadas por personas con capacidad y habilidades vinculadas con la comunicación, motivación, relaciones personales.

-Es importante que la capacitación en gerencia que las Universidades ofertan se tomen en consideración por las autoridades e incentiven económicamente a todos los directivos a capacitarse en este sentido.

6.2.2. Para los Directivos.

-El nivel directivo de las instituciones educativas en el cumplimiento de sus funciones debe destacar el liderazgo transformacional como medio para desarrollar la gestión con una misión y visión organizacional compartida que le permita planificar su trabajo además de ser el conductor, orientador, de los colaboradores que participan en la tarea de educar.

-El éxito de la organización depende del desarrollo de quienes lo integran deben apoyar la capacitación continua de los colaboradores tendientes a fortalecer la labor administrativa del directivo a través de la integración de equipos de trabajo, con un buen sistema comunicacional e introducción de recursos tecnológicos e innovadores.

-La competencia organizacional es una característica de la actual administración y la misma debe ser tomada en consideración, garantiza la calidad del proceso y en la

que intervienen recursos materiales, técnicos financieros, humanos por lo tanto su gestión es éste sentido es importante,

-No está por demás recalcar que el Directivo debe continuar capacitándose en el sentido de dotar mayor número de conocimientos que le permitirá reforzar su papel de Líder.

6.2.3. A los Docentes.

-A los docentes parte importante de este proceso educativo que continúen brindando a los estudiantes procesos de enseñanza aprendizaje fundamentado en valores que fortalezcan la convivencia armónica de sus miembros de manera que en el futuro se inserten en la sociedad y puedan enfrentar los retos que se les presenta .

-Que participen activamente en los procesos de capacitación continua que brinda el Ministerio de Educación y que accedan a la preparación de cuarto nivel que ofertan las Universidades del País en sus diversas modalidades, para posteriormente competir y elevar su estatus profesional.

6.2.4. A los Estudiantes.

-Que comprendan que obtener el título de bachillerato les va a permitir acceder u optar por otro tipo de trabajo, mejorar su condición económica y la calidad de vida, sobre todo que piensen que la educación constituye una herramienta necesaria para el desarrollo y enfrentar así los retos de éste mundo globalizado.

6.2.5. A los Padres de Familia.

-A los miembros de la comunidad que aprendan a valorar los recursos que tienen a su disposición, que constituye una necesidad sentida en pleno siglo XXI en otras localidades del país que carecen de infraestructura física.

-Que es importante mantener el vínculo de la comunidad con los directivos del Colegio en el desarrollo de las actividades diarias, por lo tanto es necesario que se involucre

7. PROPUESTA DE MEJORA.

1.- Título de la Propuesta.

CAPACITACIÓN EN GESTIÓN LIDERAZGO Y MARKETING EDUCATIVO A LOS DIRECTIVOS Y DOCENTES CON LA FINALIDAD DE INCREMENTAR EL NUMERO DE ESTUDIANTES EN EL PRÓXIMO AÑO LECTIVO.

2.- Justificación.

El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico, sin embargo se caracteriza por tener la población más diversa de América Latina, con una marcada división entre la urbana y rural, a pesar de ello con un regionalismo que se ha incrementado en el transcurso del tiempo, ésta situación incide el ámbito de la educación a la que se le asignado un presupuesto que en la actualidad se va incrementando, "el PIB en un 0.5% hasta llegar al 6%" (Plan decenal) situación que influye en el campo social y aún más en ésta área, lo que determina que no todos los niñas y las niñas del Ecuador accedan a las oportunidades educativas que el estado ofrece.

Según datos del "Censo del 2001 el 39% de la población ecuatoriana es rural (SINNEC 2003)" los indicadores señalan que los niños que estudian en zonas rurales tienen menos oportunidades que los que habitan en el área urbana. Un 5% de los niños del área rural tienen más posibilidad de ausentarse o abandonar sus estudios que los niños del área urbana. En el bachillerato es difícil medir las diferencias por que los jóvenes del área rural estudian en establecimientos educativos de ciudades cercanas o se insertan en el ámbito laboral ausentándose de las unidades educativas.

" La tasa global de deserción entre los adolescentes antes de terminar la secundaria en el Ecuador en el área urbana llega a 28% y los que abandona la escuela lo hacen al finalizar el ciclo en un porcentaje del 60%" (SINEC 2002).

Uno de los grandes problemas con que se enfrentan los docentes en nuestra región en particular considerada como zona con alto porcentaje de emigrantes, con las nuevas generaciones es la falta de interés por asistir a clases, a partir de la educación media o media superior existe una gran apatía por todo lo relacionado por el estudio como consecuencia del abandono o la falta de valores que encuentran en la sociedad misma en la que se desenvuelven.

La globalización de la sociedad en la que vivimos está provocando que los jóvenes pierdan el interés en su preparación escolar a sabiendas de que en la mayor parte de las ocasiones no importa tanto el saber que poseen sino las amistades con las que puedan contar para la obtención de un puesto bien remunerado en su futuro inmediato.

Esta situación también se presenta en los estudiantes del colegio , y se evidencio como una de las debilidades de la gestión institucional durante el desarrollo de la investigación, a más de la deserción se suma el hecho de que los miembros de la comunidad una vez finalizado el año escolar en el nivel primario matriculan a sus hijos en los colegios de la ciudad pues por su cercanía y por la accesibilidad del transporte hacia este lugar no optan por matricular a sus hijos en el colegio de la localidad lo cual determina que el número de alumnos no se incremente a pesar de la gestión realizada por el nivel directivo y docentes mediante visitas domiciliarias, e intervención de los líderes de la comunidad no han logrado cumplir su objetivo, durante el presente año lectivo existen 98 estudiantes matriculados, distribuidos en 6 paralelos lo que equivale a un promedio de 16 estudiantes por curso.

En base a la problemática se propone el planteamiento de la realización de estrategias y actividades para ofertar los servicios e incentivar a la población estudiosa y padres de familia la aceptación para que matriculen y continúen estudiando sus hijos en el Colegio de la parroquia.

3. OBJETIVOS.

3.1 OBJETIVO GENERAL.

Fortalecer la labor del Directivo mediante la capacitación en liderazgo, gestión y marketing de los servicios educativos tendientes a generar cambios de conducta en la comunidad y en los educandos aplicando estrategias que contribuyan a la promoción de los servicios educativos que la institución oferta.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1.- Concienciar al cuerpo docente la importancia de participar en talleres de motivación, liderazgo y gestión educativa e implementación de valores tendientes a fortalecer el nivel de competencias e implementar en su práctica diaria.

2.- Involucrar a los docentes, personal administrativo en el desarrollo de estrategias de promoción de los servicios educativos, con la finalidad de difundir los beneficios que brinda la institución educativa y lograr la aceptación de la comunidad.

3.- Incrementar el número de estudiantes para el próximo año lectivo y mejorar la imagen de la institución educativa hacia el entorno.

4. ACTIVIDADES.

- Diálogo, socialización de los resultados y aprobación de la propuesta por parte de los Directivos del Colegio.
- La propuesta de mejora contempla la participación directa de Directivos y Docentes del Colegio estudiado con la finalidad de establecer compromisos y vínculos con la comunidad ofertando sus servicios.
- Esta actividad requiere convocar a reuniones en coordinación con líderes de la Comunidad, Teniente Político, Junta Parroquial, Párroco, este último que tiene mucha influencia para establecer compromisos de gestión.

- La coordinación interinstitucional es elemental para fortalecer la obtención de recursos económicos, materiales y educativos para la ejecución de la propuesta que incluye la realización de las siguientes actividades:
- Taller de motivación, dirigida a los Docentes y Directivos para lograr su fortalecimiento en proceso de gestión e incluir temas sobre valores éticos, morales y cívicos para el buen vivir en la comunidad en el aspecto educativo de conformidad a las políticas del Gobierno que impulsa el actual régimen.
- Taller de revisión del currículo con la asesoría de la Dirección de Educación.
- Recomendar la realización de una casa abierta, como estrategia para difundir los servicios educativos que presta la institución.

4.- LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL.

La parroquia de San Miguel está situada al sur oriente del cantón Azogues, provincia del Cañar con una extensión de 80 km². Limita al norte con la parroquia Borrero, al sur con la cordillera San Cristóbal en el Azuay, por el este con el cerro Bante del Cantón Paute y al oeste con el río Burgay, El terreno de San Miguel es irregular, presentando elevaciones que alcanzan hasta los 3.200 metros.

La parroquia según datos del último censo, tiene una población de 5.800 habitantes, se distribuyen en el centro parroquial y las 17 comunidades, la raza es la mestiza. En la parroquia existen 7 escuelas de las cuales 2 son completas y 5 pluridocentes.

El Colegio Nacional Mixto “Luís Manuel González Rodas” es un establecimiento fiscal rural de régimen sierra y depende del Presupuesto General del Estado, creado el 11 de noviembre de 1982, mediante Acuerdo No. 0244 el 16 de junio de 1986, funciona con el octavo año de educación básica hasta el tercer año de bachillerato.

La jornada es matutina funciona con 6 paralelos, del 100% de los alumnos que terminan los séptimos años de educación básica en las escuelas de la parroquia, el 50% continúa sus estudios, y un 15% de éstos en el Colegio de la parroquia.

El analfabetismo es muy alto en la parroquia y se deduce que éstas familias no dan la importancia que se debe a la educación.

5.- POBLACIÓN OBJETIVO.

Directivos, docentes, padres de familia o apoderados con la finalidad de que conozcan realmente la labor del cuerpo docente en el Colegio de la localidad.

6.- SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA.

La propuesta es sostenible a partir de la gestión, se coordinará con instituciones como el Plan Internacional, Dirección de Educación en la dotación de Docentes para los talleres de motivación, realización de la casa abierta con lo cual se pretende obtener una respuesta positiva de parte de la comunidad y un cambio de mentalidad en lo que se refiere a matricular a sus hijos en el Colegio de la localidad.

6.1 RECURSOS.

Para aplicar la propuesta es necesario contar con los siguientes recursos:

Recursos organizacionales.- Para la realización de la propuesta es menester la participación y apoyo de los Directivos, docentes, dirigentes de curso, Teniente Político, comité central de padres de familia, estudiantes que están concluyendo la instrucción primaria. Es importante realizar la coordinación interinstitucional entidades del estado, ONG.

Recursos económicos necesarios para cubrir los costes de los talleres y organización de la casa abierta, evento que incluye movilización, promoción, difusión, refrigerios, elaboración de trípticos y otros materiales impresos, los mismos que serán gestionados con las instituciones enunciadas anteriormente, así como recursos de autogestión.

Recursos Materiales material de escritorio, equipo electrónico, papel, materiales de laboratorio, trípticos, carteleras.

7.- PRESUPUESTO.

Actividad	Recursos	Costo	Materiales	Costo	TOTAL
Elaboración de la propuesta de mejora por parte del investigador.	Humanos	80	Material escritorio	20	100
Aprobación de la propuesta por parte del Consejo Directivo.	Humanos	-	Refrigerio Almuerzo	20 30	50
Taller de motivación	Humanos Equipo de trabajo	180	Material escritorio Material impreso Carpetas Esferos	150	330
Taller de implementación de práctica de valores.	Humanos Capacitador	150	Material de escritorio Carpetas hojas esferos	140	290
Casa abierta.	Humanos		Alquiler de carpas Material didáctico Refrigerio Hojas impresas	300	300
Revisión Curricular.	Humanos		Material de escritorio, electrónico Refrigerios	200	200
TOTAL					1270

8.CRONOGRAMA.

Actividades	Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre				Octubre			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración de la propuesta	x	x																						
Aprobación de la propuesta						x																		
Taller de Motivación								x	x															
Taller de implementación de práctica de valores											x	x												
Casa abierta														x	x									
Revisión Curricular																		x	x	x	x			
Evaluación																						x	x	

8. BIBLIOGRAFÍA.

ALVARES, L. (2010): Guía Didáctica Proyectos de Grado I Editorial Universidad Técnica Particular de Loja.

ALTUVE, M. (1997) Innovaciones Educativas. LI Edición. Caracas-Venezuela.

AGUERRONDO, Inés. (1999): El Planeamiento Educativo como Instrumento de Cambio. Buenos Aires.

AUGIER, A. (1999): Liderazgo y Dirección Estratégica. Pilares de la Dirección Educativa. Curso Pre-evento Pedagogía. La Habana.

BOTERO, A. (2010): Cinco Tendencias de la Gestión Educativa. Revista Iberoamericana de Educación N 49. Editorial OEI.

BUELE, M. (2010): Guía Didáctica Proyectos de Grado II .Editorial Universidad Técnica Particular de Loja Noviembre 2010.

CASADO, J. (2000): El Directivo del Siglo XXI. Ediciones Gestión 2000 SA. España II Edición.

CASASSÚS, J. (1998): Practica de la Teoría y Gestión. Marcos Conceptuales para el Análisis de los Cambios en la Gestión de los Sistemas Educativos.

CEBRÍAN, M. (1997): Nuevas Competencias para la Formación Inicial y Permanente del Profesorado. Universidad de Málaga-España

Constitución de la República del Ecuador 2008.

Colegio “Luis Manuel González” (2010-2011): Manual de Convivencia. Azogues-San Miguel.

Colegio “Luis Manuel González” (2009-2014): Planificación Estratégica Institucional. Azogues-San Miguel.

CORREA, A y Otros. (2000): La Gestión Educativa un Nuevo Paradigma, Revista de la Fundación Universitaria Luís Amigo.

CHAVARRÍA, M. (2004): Educación en un Mundo Globalizado. Retos y Tendencias del Proyecto Educativo.

CHIAVENTATO, A. (2007): Administración de Recursos Humanos. Capital Humano de las Organizaciones Editorial Mc Graw Gill.

ELIZONDO, A. (2001): La Nueva Escuela Dirección Liderazgo y Gestión Escolar. Maestros y Enseñanza. Paidós. México. DF.

GUILLEN, M. (2006): Ética en las Organizaciones. Construyendo Confianza. Editorial Person Practi Hall. Madrid España.

HERNÁNDEZ, S. (1998): Metodología de la Investigación. Mc Grawhill II Edición

LATAPI, P. (2008): La Investigación Educativa en México FCE Fondo de Cultura Económica. Publicación Trimestral Consejo Mexicano de investigación.

Las Instituciones Educativas.(1992): Cara y Ceca. Serie FLACSO. Troquel. Buenos Aires.

Legislación Educativa. (2009) Corporación de estudios y Publicaciones. Tomo I Actualizada. Quito-Ecuador.

MCDERMONT, O. CONNOR, J. (1999): Programación Neurolingüística para Directivos. La Tecnología del Éxito aplicada a la Empresa Ediciones Urano. Barcelona-España.

MACMILLAN, J.SHUMACHER, S.(2008). Investigación Educativa V Edición Editorial Pearson España.

MARTINS, F. y Otros. (2009) Revista Electrónica Año. "Actualidades Investigativas en Educación ". Volumen 9 Número 2,

NUÑEZ, R. (2002): Modelo de Gerencia Educativa Bajo un Enfoque de Liderazgo Compartido para Mejorar la Estructura Organizacional en Escuelas Básicas. Tesis de Grado para optar el Título de Doctor en Ciencias de la Educación. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Barquisimeto- Venezuela

NUÑEZ, R. (2002): Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación.

PASCUALI, A .(2003): Comprensión de la Comunicación Caracas. Editores Monte Avila.

Plan Decenal de Educación en el Ecuador, (2006-2015): Ministerio de Educación. Quito Ecuador.

POZNER, P. (2000): El Directivo como Gestor de Aprendizajes Escolares. Buenos Aires: Aique.

POZNER, P. (2000): Módulo 1: Desafíos de la Educación .In Ravela (Ed), Diez .

PRIETO, D. (1999). La Comunicación en la Educación, Ediciones la Crujia II Edición Tucumán Argentina.

ROBINSON, S.(2009): Comportamiento Organizacional Editorial Pearson Educación, México.

ROSSI, R. (2009): Liderazgo Directivo: Una Necesidad por Satisfacer en la Escuela Pública Peruana. Ensayo.

RODRÍGUEZ, C. (1993): El Nuevo Escenario. La Cultura de la Calidad y la Productividad en las Empresas. México Editorial Trillas.

RUIZ OLABUÉNAGA, J. (1999): "Metodología de la Investigación Cualitativa"; 2ª Edición. Universidad de Deusto, España.

SEMPRUN, R. (2007): Un Genuino Estilo del Liderazgo Educativo ¿Una Realidad o una Ficción Institucional? Revista de Educación. Año 13 Nº 23. Laurus. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas-Venezuela.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN GOBIERNO DE JALISCO UNP, (2003): Documento de Trabajo. Dimensiones de la Gestión Escolar. www.lie.upn.mx/docs.

SINEC, (2002-2003): Repetición y Deserción en las Escuelas Primarias Públicas y Privadas 1994-2003.

VITERI, G. (2006) Situación De la Educación en el Ecuador.

VILLARREAL, E .(2005): La Efectividad de la Gestión Escolar. Revista Iberoamericana de Educación N 37 N° 2

ANEXOS

10. ANEXOS

ANEXO 1. ENCUESTA A DIRECTIVOS (GESTORES EDUCATIVOS)

ENCUESTA A DIRECTIVOS

Sres. Gestores Educativos:

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

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

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

1 TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

a. Fiscal ()

b. Fiscomisional ()

c. Municipal ()

d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

1. ¿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)

2. 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)

.....

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

SI (_____)

NO (_____)

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

a) Director ()

b) Rector ()

c) Consejo Directivo ()

5. 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 (_____)

6. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

Nro	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			

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

Nro	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			

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

Nro	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			

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

Nro	Se encuentran en la institución	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?)			

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

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

11. 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

(_____)

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

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 ()

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

a) Un reingeniería de procesos (_____)

b) Plan estratégico (_____)

c) Plan operativo Anual

(_____)

b) Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes. (_____)

ANEXO 2

Universidad Técnica Particular de Loja
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo
ENCUESTA A DOCENTES

Sr. Profesor:

El Inventario de Situaciones de Enseñanza (I.S.E.) contiene declaraciones que se refieren a aspectos de la actividad del profesor.

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de los parámetros establecidos. A continuación responda, SEGÚN SU PROPIA EXPERIENCIA PERSONAL, en qué medida cada situación HA REPRESENTADO UN PROBLEMA DURANTE SU EXPERIENCIA DOCENTE.

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. Siempre
2. A veces.
3. Nunca.

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento

educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	Siempre	A veces	Nunca
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.			
2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.			
3. La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.			
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes- estudiantes- familias- asociación civil- padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.			
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza			
6. Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.			
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje trasversal de la formación integral del estudiante.			
8. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.			
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros			
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.			
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.			
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.			
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica			
14. Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera			
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.			
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.			

ANEXO 3

Universidad Técnica Particular de Loja
Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional

ENCUESTA A ESTUDIANTES

Sr. Srta Estudiante:

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

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

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

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento

educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

MATERIA DE ESTUDIO

a. Fiscal ()

b. Fiscomisional ()

c. Municipal ()

d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	CA	A	D	CD
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.				
2. Las autoridades hablan más que escucha a 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 es 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				

ANEXO 4

Universidad Técnica Particular de Loja Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional

ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

Orden	DECLARACIONES	si		no	
		f	%	f	%
1	Esta satisfecho con la educación que recibe su hijo en este l colegio				
2	El Rector del Colegio y los directivos han demostrado interés por mejora de la Educación en sus hijos.				
3	Considera Ud. que el numero total de estudiantes por curso es excesivo				
4	Se preocupa Ud. como padre de familia cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.				
5	Demuestra interés por conocer como esta el rendimiento de su hijo				
6	En el proceso de enseñanza aprendizaje cree usted que los valores constituye la parte medular de la formación integral del estudiante.				
7	Se siente comprometido y apoya las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo en beneficio de los estudiantes.				
8	Cree Ud. que los directivos realizan bien su tarea es decir realizan una buena gestión en el área académica, administrativa y financiera.				
9	Ha participado en las actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural juntamente con autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.				
10	A asistido puntualmente a reuniones convocadas por los directivos de plantel .				

ANEXO 5**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.

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 6

MATRIZ 2

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS.

Nº	Pregunta	Respuesta positiva	f	Respuesta débil	f
1	¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?				
2	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?				
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?				
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?				
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?				
6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?				
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?				
8	En el caso de existir anti valores, ¿Cuáles son?				

ANEXO 7

1. ANTECEDENTES O JUSTIFICACIÓN:

2.1. MISIÓN.

Es la misión del Colegio Nacional Mixto “Luis Manuel González Rodas” es cumplir con la formación de competencias académicas respecto de las conceptualizaciones, abstracciones, y aplicaciones iniciales de las ciencias experimentales y explicativas de esta manera elevar sus estándares de calidad capaces de asumir responsablemente su ciudadanía.

Aumentar el número de alumnos matriculados y asistentes al Colegio, es una tarea urgente. En los tres años del bachillerato, más mientras avanza el nivel, existe posibilidad de incorporar a nuevos jóvenes pues las aulas no están suficientemente pobladas;

Proporcionar al bachillerato una personalidad propia que rebase la sola visión de continuidad respecto de la educación básica y la visión de preparatorio para la educación superior.

El "Bachillerato General" en su contenido curricular balancea la formación humanística con el conocimiento de las ciencias exactas y naturales.

2.2 VISIÓN:

Consientes de la necesidad de cambio y de adaptación a la realidad educativa actual, que permita formar jóvenes capaces de decidir su propio destino personal y ante la sociedad, es propicio generar un proceso de enseñanza – aprendizaje que permita al educando desarrollar sus destrezas y habilidades.

Nuestro bachillerato General en Ciencias, debe promover un currículo que posibilite la formación de jóvenes con pensamiento crítico y argumentativo con habilidades y destrezas capaces de asumir un ejercicio responsable de la ciudadanía.

2.3 CARACTERÍSTICAS DE LA OFERTA EDUCATIVA:

El Colegio Luis Manuel González Rodas de la parroquia de San Miguel, cantón Azogues, con el fin de que la juventud estudiosa y a la comunidad continúen sus estudios ofrece el octavo, noveno y décimo grado, además ofertamos el diversificado en General en Ciencias Este bachillerato es el nivel de concreción media y no es solo el enlace entre la educación básica y superior.

- **Las características de la oferta educativa:**
 - Proporcionamos un certificado de haber concluido los 10 años de educación básica. (ciclo básico)
 - Para el octavo noveno y décimo grado, en optativas enseñamos electricidad, mecanografía-computación, manualidades,
 - Para el Primero, segundo y tercero del diversificado enseñamos electricidad, mecanografía-computación.
 - Al Neo - Bachiller le proporciona el título de bachiller.
 - El Bachillerato tiene una duración de tres años.
 - Está regentada por el Ministerio de Educación y Cultura a través del Programa de Bachillerato a nivel nacional, regional, provincial y local.
 - La titulación es única: Bachiller en Ciencias, título amparado por la Ley General de Educación, este título no recoge ni menciona especialización alguna.

- El título de bachiller general no les impedirá optar por un ingreso en cualquier alternativa de la educación superior
- En lo administrativo interno está bajo la responsabilidad de las autoridades y organismos que la ley de educación y sus reglamentos los identifican.

2.4 OBJETIVOS:

Conseguir que el sistema educativo aplicado en el Plantel responda, a las exigencias y necesidades personales y comunitarias, conociendo los conceptos, procedimientos y actitudes, que permitan formar un individuo crítico, solidario y sobre todo comprometido con el cambio de actitud, hacia una sociedad moral, equitativa y productiva:

2.5 METAS:

- Brindar una educación de calidad favoreciendo el trabajo de los docentes y posibilita obtener resultados visibles y deseados.
- Dentro del trabajo didáctico es importante la determinación de estrategias de evaluación de los aprendizajes que se refieran a cómo ejercer, de manera permanente, las funciones de la evaluación formativa y de la evaluación sumativa. La fijación de estas estrategias orienta al docente a la buena práctica de la administración de la evaluación de los aprendizajes, es la forma de asegurar resultados reales desde el proceso.
- Diseñar o adoptar una tecnología de planificación de los procesos de aprendizaje que faciliten: idear un programa, identificar unidades de aprendizaje, seleccionar los contenidos de la unidad y programar las acciones de aprendizaje de los estudiantes.
- Diseñar o adoptar una tecnología de procesos de evaluación de aprendizajes que faciliten ejercer la evaluación formativa y ejercer la evaluación sumativa, poniendo especial énfasis a los procesos de aprendizaje de los alumnos.
- Elaborar instrumentos Curriculares adaptados al medio, y cumpliendo los lineamientos de la reforma Curricular
- Concientizar a la Comunidad sobre la importancia del Colegio
- Mejorar la interrelación Colegio – Comunidad y viceversa
- Incrementar el número de alumnos
- Brindar un ambiente de comodidad y armonía.

2.6 ESTRATEGIAS:

- Realizar una promoción constante del Colegio a la Comunidad
- Promover encuentros frecuentes con líderes comunitarios
- Realizar seminarios de capacitación sobre Reforma Curricular, Evaluación y Plan de Unidad didáctica
- Gestionar a organismos competentes a fin de que se doten de accesorios en las áreas que hacen falta
- Gestionar a organismos competentes con el objetivo de que se concluyan obras de mejoramiento y se inicien otras.
- A nivel de los planes de estudio se opera un cambio sustancial que tiene que ver con la disminución del número de asignaturas que el estudiante cursaba simultáneamente durante un período lectivo.
- El Bachillerato General comprende materias básicas, que son de naturaleza científica y disciplinaria y materias formativas, que atienden aspectos que complementan la educación integral del estudiante.

2.6 VALORES RECTORES:

- Honestidad y credibilidad como nuestra fuerza motriz.

- Transparencia con cultura de rendición de cuentas.
- Humanismo, se trabaja con personas y para personas.
- Compromiso, vinculación con las necesidades de la comunidad.
- Democracia y sistematicidad con respeto la diversidad.
- Innovación con la investigación como practica cotidiana.
- Flexibilidad a través del liderazgo compartido y el trabajo en equipo.
- Eficiencia y eficacia en la consecución de los objetivos propuestos.
- Competitividad al entender y satisfacer las necesidades y requerimientos de sus usuarios.

2. DIAGNOSTICO SITUACIONAL :

La parroquia de San Miguel está situada al sur oriente del cantón Azogues, provincia del Cañar, con una extensión aproximada de 80 km.²

El Colegio se encuentra situado muy cerca del centro parroquial, en la loma de Cisneros.

San Miguel esta limitado por el norte con la parroquia Borrero, (Charazol) y la parroquia Luis Cordero, al sur con la cordillera que separa a San Cristóbal en el Azuay, por el este con el cerro Vante del Cantón Paute y al oeste con el río Burgay, de la parroquia Javier Loyola (Chuquipata)

El terreno de San Miguel es bastante irregular, El único río que sirve como limite natural pasa por el Oeste de la parroquia y es el río Burgay, sin que brinde ningún beneficio en cuanto a regadío, motivo por el cual, los terrenos de San Miguel son áridos y poco productivos. El clima es variado entre frío y templado

La raza predominante es la indígena, La población San Miguelense se encuentran distribuidos en su mayor parte en el centro parroquial y la comunidad de Jatumpamba, y en menor número en sectores como Vegapamba (Cruzpamba); Zhinzhún; San Juan Bosco – Olleros; Zhorzhán, Jarata, Capizhún – San Pedro (Purcay), Guarangos Grande; Guarangos Chico (Cristo Rey); San Vicente; Santa Martha; Pacchapamba; Huagra Corral; Shalde y Gauchún

En la parroquia de San Miguel existe 7 escuelas con un total de educandos que estudian en el Séptimo de Básica son 71. Las escuelas en el sector mantienen las siguientes características: 2 completas y 5 pluridocentes.

La constante según la tabulación de las encuestas, se da en que el 80 % tienen por lo menos un familiar o pariente en el Exterior con mayor prioridad a los Estados Unidos, los mismos que les ayudan económicamente en sus estudios o tratan de llevarlos hacia ese lugar.

Muy pocos pobladores todavía se dedican a la alfarería en barro, que se la realiza en forma rudimentaria, construyendo una gran cantidad de objetos entre ellos: ollas, tinajas, ollitas, platos, tazas, bandejas, tiestos, macetas, etc.

Merece especial consideración es la panificación así, mismo en forma rudimentaria, careciendo de implementación técnica adecuada, pero según estudios efectuados en la Parroquia hay varias personas que han puesto sus panaderías en las ciudades montando grandes empresas panificadoras que se destacan por su calidad,.

En menor escala se ha desarrollado la confección de sombreros de paja toquilla que es una actividad para personas de ambos sexos e inclusive niños que debido a su bajo rendimiento en cuanto a precios no se ha podido implementar satisfactoriamente, pero en la actualidad existe una fundación de ayuda a los taquilleros llamada “Pérez Peraso” la que está organizando y dando impulso para que se fomente esta industria con la apertura de nuevos mercados que paguen precios justos y así se pueda restablecer esta ocupación que se ha considerado muy importante.

La principal carretera que atraviesa la Parroquia es la que une con la panamericana Cuenca- Azogues, la que se encuentra en regulares condiciones de uso, hay además otros caminos vecinales aún que en

deplorable estado que unen a los diferentes sectores de la población siendo necesarias una inmediata y mejor atención.

La parroquia de San Miguel esta atendido con transporte publico: La cooperativa Javier Loyola, y servicio de camionetas. La cooperativa Javier Loyola tiene muy pocas frecuencias, su recorrido es por las siguientes comunidades; San Vicente Jatumpamba, San Miguel, Capishum, corte. Y las personas de los 14 sectores más de la comunidad de San Miguel, no tienen este servicio y los moradores se transportan principalmente a pie o en camionetas de alquiler.

La condición económica de los pobladores es baja, media baja, en definitiva una economía de subsistencia.

Nuestro colegio esta dotado de una excelente infraestructura, con aulas pedagógicamente bien construidas, Bateria de sanitarios, Cancha de uso múltiple. Sala de Biblioteca, Casa para el Conserje. Se dispone de espacios descampados. Se cuenta con material pedagógico de apoyo moderno: Radio, Mapas, biblioteca. Taller de computación. Taller de electricidad. Máquinas de cocer. Microscopios, etc.

Existe un ambiente de trabajo favorable, el personal docente esta calificado para ejercer el cargo de profesor de educación media, así mismo en el área administrativa existe personal calificado. El personal docente, mediante los cursos que dicta la Dirección de Estudios, por ascenso de categoría, o por concluir el estudio superior. Se capacitan constantemente.

Debido a la contracción de la matrícula se ha solicitado el apoyo a líderes comunitarios; sacerdote, a la Junta Parroquial. Sin embargo, el personal docente, docente y administrativo ha promocionado al plantel mediante visitas a los padres de familia, familiares y alumnos potenciales en sus hogares, en las 7 escuelas de la parroquia, en especial a los 71 alumnos en séptimo de básica.

El Colegio tiene una mayor influencia sobre los alumnos de las escuelas Pedro Fermín Cevallos (Centro), Vicente Ramón Roca (Jatumpamba), Los Cañaris (Zhinzhun), 8 de Octubre (San Vicente) en las comunidades guarangos chico alto hacia San Vicente.

El comité de padres de Familia respalda las gestiones que hace el colegio. La demanda de gastos a los Padres de Familia es mínima por no decir ninguna, existe mucha pobreza en la mayoría de padres de familia.

Las Comisiones permanentes realizan su cronograma de actividades oportunamente, los alumnos colaboran activamente, y si se organiza un evento, existe participación de los padres de familia.

El colegio ha sido beneficiado con el apoyo de entidades de gestión como H. Consejo Provincial; Dirección Provincial de Educación.

Los Mayoría de los estudiantes, y en especial los jóvenes que viven en las zonas lejanas, se trasladan a estudiar en el Plantel a pie, y levantarse de madrugada.

Es necesario propender que el colegio propenda mejorar las condiciones materiales y otras para servir mejor a la población estudiantil como: propender que todos los cursos dispongan de pizarrones de marcadores, disponer de un salón para profesores. Renovar el material didáctico. Incluso hay la necesidad de identificar al plantel mediante letreros, adecuar el aula para el funcionamiento del taller de manualidades, realizar el cerramiento, etc

No existe un incremento en el índice de matrículas, debido a que la especialidad no satisface en forma mayoritaria a los estudiantes de décimo de básica y de la Comunidad.

Se ha detectado sin embargo que no se utiliza material didáctico, en algunas asignaturas, es necesario actualizarnos sobre Planificación, Evaluación y el manejo del Plan de unidad didáctica

El colegio tiene menor o ninguna influencia sobre las escuelas: Antonio Ante (Zhorzhán); N. Leopoldo Chávez (Guarangos Grande); Galo Plaza Lazo (Guarangos Chico).

No existe una constante interrelación del Plantel a la comunidad, es por eso que no se difunde en la comunidad las actividades que realiza el plantel. La comunidad sabe que existe el colegio, pero desconoce de todo lo demás.

La crisis económica impide el acceso a la Educación a un gran sector de jóvenes, los mismos que salen a prestar su mano de obra en las grandes ciudades ya que en San Miguel no existen fuentes de trabajo provocando el éxodo de las personas económicamente activas y de la juventud estudiantil hacia las grandes ciudades. La migración es acentuada más cuando los familiares que están en el extranjero provocan el éxodo de las personas jóvenes hacia las grandes ciudades, ayudándoles económicamente siempre y cuando estudien en colegios de la ciudad y así evitar las paralizaciones constantes que hace el magisterio nacional.

Los Padres de familia no le dan mayor importancia en educar a sus hijos. Existe desorientación, diversificaciones sin mucho fundamento y minimizaciones, tanto en la modalidad del bachillerato como en el nivel de calidad que deberían cumplir, corroborado por algunos de los bachilleres, que se han graduado en diferentes colegios, y especialidades, y no consiguen trabajo.

Falta de concientización de la Comunidad sobre la importancia de la educación y del Colegio en el medio

1 CONCLUSIONES

Por lo expuesto en el Estudio Socio-Económico, podemos concluir que en la **Parroquia San Miguel de Porotos**, se observan una serie de necesidades que deben ser satisfechas tanto por las autoridades como por sus propios moradores y es en este contexto que la labor que debe desempeñar el Colegio, en la comunidad es fundamental; siendo esto así, se vuelve imperiosa la necesidad de afianzar el **Bachillerato**, de esta manera se da a la juventud mayores oportunidades para que sean ellos los que cambien la situación de atraso en la que se debate la población.

Luego de haber hecho un análisis minucioso a base de las encuestas, de asambleas generales de Padres de Familia, alumnos y autoridades; haber recibido el asesoramiento técnico sobre los diferentes Bachilleratos existentes, se llegó al siguiente resultado: Lo más conveniente es solicitar al Ministerio de Educación la dotación del **BACHILLERATO GENERAL EN CIENCIAS**, toda vez que éste bachillerato trae ventajas a los educandos pues les ofrece una gran variedad de alternativas para que continúen sus estudios o se enfrenten al mundo laboral; además éste **Bachillerato General** se encuentra en íntima relación con las aspiraciones de los educandos, padres de familia y comunidad en general por lo que solicitamos la aprobación por parte de las autoridades respectivas.

1. Diagnostico Situacional

La información sobre la situación real de la comunidad, se la obtuvo mediante la aplicación de encuestas, a varios sectores de la población San Miguelense: como son: Padres de familia del Plantel, Alumnos del Colegio, Miembros de la Comunidad, alumnos del séptimo grado de todas las escuelas del sector, dándonos un total de 206 personas. Las encuestas han sido aplicadas por el Personal Docente y Administrativo de nuestro plante, realizadas en los lugares donde residen las personas, es decir no hemos trasladado a 19 comunidades, a las 7 escuelas del lugar, con el fin de obtener datos fidedignos y efectivos, también se ha tomado datos del PCI.

MATRIZ 1: F.O.D.A.

<u>NIVEL INTERNO</u>	<u>NIVEL EXTERNO</u>
FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Infraestructura básica bien dotada: Aulas completas, sanitarios, cancha de uso múltiple. – Se dispone de espacios descampados. – Se cuenta con material pedagógico de apoyo moderno; Televisión VHS, Radio, Mapas, biblioteca. 	<p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Existen medios de transporte público y privado en la comunidad.
<p>Técnico Pedagógico:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Los profesores del plantel están capacitados para desempeñar sus funciones. – Se realizan exposiciones de los trabajos de Computación, electricidad, manualidades, Ingles, mecanografía, etc. 	<p>Técnico Pedagógicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Se capacita al personal por parte de la Supervisión de educación en diferentes temas de aplicación pedagógica.
<p>Administrativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Existe un ambiente de trabajo favorable – Existe personal suficiente y calificado – La demanda de gastos a los Padres de Familia es mínima – A los alumnos de los cursos inferiores se les ayuda con cuadernos, de acuerdo a la capacidad económica – Los Padres Franciscanos apoyan a los estudiantes con becas. 	<p>Administrativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Se cuenta con el apoyo de entidades de gestión como H.Consejo Provincial; Dirección Provincial de Educación. – La parroquia de San Miguel tiene un solo Colegio y esta rodeado de varias escuelas. – Profesionales de la localidad son bachilleres del Colegio
<p>Comunitarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Se ha solicitado el apoyo a líderes comunitarios – Se ha promocionado el plantel, mediante hojas volantes y visitas a los padres de familia, familiares, alumnos potenciales en sus hogares. – Existen 7 escuelas en la zona con 80 alumnos en séptimo de básica. – El Colegio influye directamente desde Guarangos chico alto, centro, Jatumpamba, San vicente. – La Comunidad aprecia los trabajos realizados por los alumnos del Plantel. 	<p>Comunitarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Algunos líderes comunitarios son bachilleres del Colegio – El Comité Central de padres de familia respalda a los intereses del Plantel. – Existen 7 escuelas en la parroquia de San Miguel. Dos de ellas completas: Como son: La escuela Pedro Fermín Cevallos del centro, tiene en séptimo de básica a 32 alumnos. La escuela Vicente Ramón Roca del Jatumpamba, tiene en séptimo de básica a 29 alumnos. – El transporte Javier Loyola, comunica al colegio, con las escuela Pedro. F. Cevallos, (Centro); Vicente Ramón Roca, (Jatumpamba); 8 de Octubre (San Vicente) –
<p>Cívico – Culturales, Sociales y Deportivas</p> <ul style="list-style-type: none"> – Las Comisiones realizan su cronograma de actividades oportunamente – Existen las facilidades para que las comisiones actúen – Los dirigentes de curso son personas activas – Los estudiantes motivados colaboran 	<p>Cívico – Culturales, Sociales y Deportivas</p> <ul style="list-style-type: none"> – Cuando el colegio organiza un evento, existe participación de la Comunidad.

DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se dispone de un salón para profesores - No se a renovado el material didáctico para determinadas áreas - La necesidad de identificar al plantel mediante letreros - No se dispone de una fotocopidora. - La necesidad de concluir el cerramiento y muro de contención - No se dispone de laboratorios. - No se ha promocionado ni identificado, la creación y gestión respecto de la oferta de bachillerato. 	<p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La crisis económica impide el acceso a la Educación a un gran sector de jóvenes - La falta de salarios oportunos que conllevan a paralizaciones constantes
<p>Técnico Pedagógico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se utiliza material didáctico, en algunas asignaturas 	<p>Técnico Pedagógico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No se comunica oportunamente sobre la realización de cursos de actualización y ascenso a las instituciones rurales
<p>Administrativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No existe un incremento significativo en el índice de matrículas - No se cumple con el llenado de libros de control por algunos docentes - La mayoría de los profesores se retiran en forma temprana a todos los actos extra – curriculares, que organiza o participa el Colegio. - El Consejo Directivo no realiza seguimiento del cumplimiento de actividades - En la biblioteca no se aplican técnicas de fichaje adecuadas y control del movimiento de material didáctico - La colecturía no ha venido manteniendo actualizado sus obligaciones y no se ha brindado las facilidades a que actúen las Comisiones - Exagerado número de faltas de determinado personal 	<p>Administrativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La masificación de la Educación en los Colegios centrales. - Falta de aplicación de la zonificación, en especial en el período de transición de séptimo a octavo de básica - No se acredita a tiempo los salarios en la banca

<p>Comunitarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No existe una constante interrelación del Plantel a la comunidad - No se difunde las actividades del Plantel. - No existen fuentes de trabajo. - La migración de las personas económicamente activas es severa. - La descomposición familiar, hace que los adolescentes no enfoquen bien sus prioridades. - La comunidad sabe que existe el Colegio, pero no saben ni que especialidad tiene. - El transporte que sirve a la Parroquia, tiene muy pocas frecuencias y no sirve a todas las comunidades. - La oferta del Diversificado del plantel no les interesa a la Comunidad. - No hay fuentes de trabajo en San Miguel. - Los habitantes de Guarangos Chico, Guarangos Grande, no tienen servicio de transporte urbano. - Las comunidades, de Corte, Capishum, Guarangos Chico bajo, Guarangos grande, Zhorzhan tienen mayor facilidad para llegar a la Panamericana, y luego con facilidad transportarse a Azogues con una distancia de dos kilómetros. 	<p>Comunitarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los padres de familia no colaboran en los diferentes requerimientos del Colegio - La desintegración familiar por las migraciones. - Falta de apoyo de la Comunidad - Algunos de los bachilleres, que se han graduado en nuestro colegio o en otros colegios, con distintas especialidades, no consiguen trabajo. - Los emigrantes envían dinero para ayudar en la educación de los jóvenes siempre y cuando estudien en la ciudad de Azogues. - De los alumnos que estudian en el plantel existe un porcentaje mínimo de ellos que tienen familiares en el extranjero. - Existe mucha pobreza en la mayoría de padres de familia. - Los habitantes de Guarangos Chico, Guarangos Grande, no tienen servicio de transporte urbano. - Las comunidades, de Corte, Capishum, Guarangos Grande, Guarangos Chico, Zhorzhan reciben más influencia de la ciudad de Azogues y sus colegios. - Los estudiantes que viven en las zonas que no sirve el transporte público, tienen que acudir al Colegio madrugando y a pie.
<p>Cívico – Culturales, Sociales y Deportivos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Los periódicos murales no cumplen con las normas básicas - Se están perdiendo valores y respeto a ciertas normas cívico – culturales - Falta de proyección del estudiante hacia un contexto más amplio 	<p>Cívico – Culturales, Sociales y Deportivos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Falta de concientización de la Comunidad sobre la importancia de la educación y del Colegio en el medio - No se realizan certámenes o eventos cívico – culturales en las Instituciones competentes - No existe el apoyo a los deportistas en nuestro medio

ANEXO 8



COLEGIO NACIONAL MIXTO

"LUIS MANUEL GONZALEZ RODAS"

SAN MIGUEL - AZOGUES

cnlmgr@hotmail.com

P. C. I.

PLANIFICACION ESTRATEGIA INSTITUCIONAL

2009 - 2014

DATOS INFORMATIVOS.

Nombre de la Institución	Colegio Nacional Mixto “Luís Manuel González Rodas”
Provincia	Cañar
Cantón	Azogues
Parroquia	San Miguel
Por su ubicación Geográfica	Rural
Financiamiento	Fiscal
Régimen	Sierra
Jornada	Matutina
Alumnado	Mixto
Paralelos	Seis
Tiempo de Ejecución	Dos años
Dirección	Centro Parroquial -Vía a Cisneros

ESTUDIO SOCIOECONÓMICO DE LA PARROQUIA SAN MIGUEL DEL CANTÓN AZOGUES PROVINCIA DEL CAÑAR

INTRODUCCIÓN

La esencia de este proyecto radica en la necesidad urgente de fomentar una educación acorde con nuestras necesidades y medio en que se desarrolla, ya que a la educación le corresponde el papel de constituirse en el elemento dinamizador del cambio y la transformación que el sistema educativo requiere como condición previa para contribuir de manera efectiva al desarrollo global del país, para dar cumplimiento a las aspiraciones de la sociedad ecuatoriana, consolidar el sistema democrático, asegurar la justicia social y alcanzar el desarrollo económico.

ASPECTO FÍSICO

1. **SITUACIÓN GEOGRÁFICA.-** La parroquia de San Miguel está situada al sur oriente del cantón Azogues, provincia del Cañar
2. **EXTENSIÓN DE LA PARROQUIA.-** Nuestra parroquia se extiende desde la parroquia Borrero, (Charazol) y la parroquia Luís Cordero, hasta la cordillera que separa a San Cristóbal en el Azuay, por el este con el cerro Bante del Cantón Paute y al oeste con el río Burgay, la parroquia Javier Loyola (Chuquipata), con una extensión aproximada de 80 km².
3. **LIMITES DE LA PARROQUIA.-** San Miguel está limitado por el norte con la parroquia Borrero, (Charazol) y la parroquia Luís Cordero, al sur con la cordillera que separa a San Cristóbal en el Azuay, por el este con el cerro Bante del Cantón Paute y al oeste con el río Burgay, la parroquia Javier Loyola (Chuquipata)
4. **RELIEVE.-** El terreno de San Miguel es bastante irregular, presentando grandes elevaciones que alcanzan hasta los 3200 m. De altura sobre el nivel del mar, como el caso del cerro Bante.
5. **HIDROGRAFÍA.-** El único río que sirve como límite natural pasa por el Oeste de la parroquia y es el río Burgay, sin que brinde ningún beneficio en cuanto a regadío, motivo por el cual, los terrenos de San Miguel son áridos y poco productivos.
6. **CLIMA.-** El clima es variado entre frío y templado, la temperatura promedio es más o menos de 18° - 19°

ASPECTO HUMANO Y SOCIAL

1. **POBLACIÓN.-** La parroquia según datos del último censo, tiene una población de 5.800 habitantes, los cuales se encuentran distribuidos en su mayor parte en el centro parroquial y la comunidad de Jatumpamba, Vegapamba (cruzpamba); y en menor número en sectores como Zhinzhún; San Juan Bosco – Olleros; Zhorzhán, Jarata, Capizhún – San Pedro (Purcay), Guarangos Grande; Guarangos Chico (Cristo Rey); San Vicente; Santa Martha; Pacchapamba; Huagra Corral; Shalde y Gauchún.
2. **RAZAS.-** La raza predominante es la mestiza,
3. **EDUCACIÓN.-** En la parroquia de San Miguel existe 7 escuelas distribuidas de la siguiente manera:
 - **Escuela Pedro Fermín Cevallos**, completa, ubicado en el Centro parroquial.
 - **Escuela Vicente Ramón Roca**, con el octavo año, ubicada en el sector de Jatumpamba.

- **Escuela de los Cañaris.** Pluridocente, ubicada en el sector de Zhinzhum.
- **Escuela de 8 de Octubre,** Pluridocente, ubicada en el sector de San Vicente.
- **Escuela Antonio Ante.** Pluridocente, ubicada en Zhorzhan.
- **Escuela Nicolas Leopoldo Chavez.** Pluridocente, ubicada en Guarangos Grande
- **Escuela Galo Plaza Lazo.** Pluridocente, ubicada en Guarangos Chico.

El Colegio Nacional Mixto “Luis Manuel González Rodas” es un establecimiento Fiscal y depende del Presupuesto General del Estado fue creado con el nombre de “Emilio Abad Aguilar” mediante Acuerdo Ministerial N^o. 006217 y con oficio N^o. 46529 suscrito por el Dr. Claudio Malo González Ministro de Educación y Cultura el 11 de noviembre de 1982. Mediante acuerdo No. 0244 de fecha 16 de Junio de 1986, El Director Provincial de Educación y Cultura del Cañar. Profesor. Hernán Rodas Iglesia en uso de sus atribuciones Acuerda Nominar al Colegio de la Parroquia de San Miguel con el nombre del Sr. Dr. “LUIS MANUEL GONZALEZ RODAS” según la resolución tomada el 8 de Mayo de 1986 por la Comisión Provincial de Estímulos y Sanciones, actualmente funciona con el Octavo año de Educación Básica hasta el Tercer año de Bachillerato

Del 100% de los alumnos que terminan los séptimos años de básica en las diferentes escuelas de la parroquia, el 50% continua sus estudios, y un 15% de estos en el colegio de la parroquia

El analfabetismo que es muy alto en la Parroquia lo que conlleva a deducir que estas familias no dan la importancia que se debe a la educación.

4. **MIGRACIÓN.-** La migración en la parroquia es alarmante, la constante según la tabulación de las encuestas, se da en que por lo menos el 70 % tienen por lo menos un familiar o pariente en el Exterior con mayor prioridad a los Estados Unidos. Pero las consecuencias socioculturales son negativas como la desorganización familiar, abandono, pérdida de valores culturales, costumbres, tradiciones, etc.

En estos últimos años se ha podido observar que existe un alto índice de ausentismo de los pobladores de la Parroquia de San Miguel, dicha migración se ha dirigido a los centros urbanos de nuestro país, pero sobre todo debemos resaltar el masivo éxodo de los habitantes tanto hombres como mujeres, de todas las edades, hacia los Estados Unidos, España, Alemania.

5. **FOLKLORE.-** La gran mayoría de la población san migueleña mantiene costumbres tradicionales que han venido pasando de generación en generación hasta nuestros días, estas se aprecian más en las celebraciones de las fiestas sobre todo las religiosas, en donde se hacen presente diferentes juegos, como Escaramuzas, El Tucumán, los danzantes y contradanzas; así como también pases del niño, procesiones en honor a la virgen a San Miguel, etc.

La música autóctona es interpretada con instrumentos musicales propios como el pingullo, el rondador, la flauta, el tambor, el bombo y la bocina.

La forma de vestir de sus habitantes maduros en su gran mayoría usan el sombrero de lana y paja, el poncho en los hombres, la pollera, el paño, el reboso y el pañolón en las mujeres, teniendo especial cuidado en cuanto a su vestimenta en los días festivos y programas especiales.

ASPECTO POLÍTICO

1. **DATOS HISTÓRICOS.-** En tiempos remotos la parroquia nació con el nombre de Santa Gertrudis, como reconocimiento a la obra realizada por una monja Dominica de este nombre que se dedicaba a la catequesis; en ese entonces, constituido el anejo, de San Cristóbal del cantón Cuenca. Posteriormente los pobladores le llamaban simplemente Porotos, debido a la gran producción de esta leguminosa, más o menos por el año 1848, siendo cura y teniente el Rvdo. Padre Felipe Cobos, pasa a constituirse en anejo de Azogues; y, por el año 1849 se denomina San Miguel de Porotos, en honor al Arcángel San Miguel, quedando el mismo como patrono del pueblo.

2. **DIVISIÓN POLÍTICA.-** La Parroquia de San Miguel de Porotos está formada de los siguientes caseríos: Jatumpamba, Vegapamba (cruzpamba); Zhinzhún; San Juan Bosco – Olleros; Zhorzhán, Jarata, Capizhún – San Pedro (Purcay), Guarangos Grande; Guarangos Chico (Cristo Rey); San Vicente; Santa Martha; Pacchapamba; Huagra Corral; Shalde y Gauchún.
3. **ORGANISMOS E INSTITUCIONES DE SERVICIO.-** La Parroquia, posee algunas Instituciones de servicio a la comunidad, entre las que se destacan: El Colegio “Dr. Luis Manuel González Rodas”, 7 escuelas con educación básica, el Subcentro de Salud, Seguro Social Campesino, La Tenencia Política, Jefatura de Área, Junta de Agua Potable, la Cooperativa de Transporte “Javier Loyola” La Junta Parroquial, diferentes clubes, sociales y deportivos, y, PACIFICTEL, con su servicio telefónico.

ASPECTO ECONÓMICO

1. **AGRICULTURA.-** La producción agrícola en la zona, es deficiente por cuanto el terreno es árido, muy erosionado y carente de regadío. Sin embargo en los lugares que hay como sembrar, se cultivan: maíz, arveja, variedades de hortalizas; y, árboles frutales, plantas ornamentales; patatas, ocas, mellocos, cebada, habas.

En los lugares casi inaccesibles que han sido siempre afectados por la erosión se está emprendiendo un programa de forestación

En lo que respecta a la tenencia de la tierra, casi todos los habitantes son dueños de una pequeña parcela que no constituye una unidad de producción, por lo que no abastece para cubrir las necesidades ni siquiera de la familia peor para comercializar, a esto se suma la desatención de los poderes centrales.

La producción agrícola a disminuido notablemente en la actualidad debido a la creciente ola de migración.

2. **GANADERÍA.-** La Parroquia San Miguel carece de pastos ganaderos para crianza y desarrollo de ganado, solo unas pocas cabezas de ganado pueden ser abastecidas en los lugares altos, mediante pastos naturales; razón por la cual la población carece de alimentos básicos como carne y leche.
3. **INDUSTRIA.-** Muy pocos pobladores jóvenes, principalmente de la zona de Jatumpamba, se dedican a la alfarería en barro, que se la realiza en forma rudimentaria, construyendo una gran cantidad de objetos entre ellos: ollas, tinajas, olletas, platos, tazas, bandejas, tiestos, macetas, etc.; esta actividad tuvo su auge hace mucho tiempo atrás.

Otra industria que merece especial consideración es la confección de sombreros de paja toquilla que es una actividad para personas de ambos sexos e inclusive niños que debido a su bajo rendimiento en cuanto a precios no se ha podido implementar satisfactoriamente.

En menor escala se ha desarrollado es la panificación así mismo en forma rudimentaria, careciendo de implementación técnica adecuada, muchas personas que han considerado rentable este trabajo, se han trasladado a otros lugares de la patria para elabora el pan.

4. **VÍAS DE COMUNICACIÓN.-** La principal carretera que atraviesa la Parroquia es la que une con la panamericana Cuenca- Azogues, la que se encuentra en regulares condiciones de uso, hay además otros caminos vecinales en deplorable estado que unen a los diferentes sectores de la población siendo necesaria una mejor atención.
5. **COMERCIO.-** Como una proyección de la industria existente al comercio se realiza principalmente con las ciudades de Azogues y Cuenca en los días feriados: jueves y sábado.

6. **VIVIENDA.-** En los últimos años, las viviendas han tenido un adelanto muy notorio, tanto en número como en calidad de viviendas, por simple inspección podemos deducir que este avance se debe al dinero que ingresa desde el extranjero

CONCLUSIONES

Por lo expuesto en el Estudio Socio-Económico, podemos concluir que en la parroquia San Miguel se observan una serie de necesidades que deben ser satisfechas tanto por la autoridades cuanto por sus propios moradores y es en este contexto que el Colegio labora; por lo mismo, se vuelve imperiosa la necesidad de afianzar al Colegio "Luis Manuel González Rodas" para dar a la juventud mayores oportunidades para que sean ellos los que cambien la situación de atraso en la que se debate la población.

PRIMER COMPONENTE DIAGNOSTICO

3. DIAGNOSTICO SITUACIONAL DE LA INSTITUCION

1.1 TIPO DE ESTABLECIMIENTO.

El Colegio "LUIS MANUEL GONZALEZ RODAS" de la parroquia de San Miguel Cantón Azogues, Provincia del Cañar, es un establecimiento fiscal, mixto, Matutino, que labora con el octavo de educación básica hasta el tercero de bachillerato en Ciencias General.

El "Bachillerato en Ciencias General " en su contenido curricular balancea la formación humanística con el conocimiento de las ciencias exactas y naturales; plantea la eliminación de la especialización temprana y propone un tronco común de materias básicas y formativas para primero, segundo y tercero de bachillerato.

La titulación es única: Bachiller en Ciencias, título amparado por la Ley General de Educación. Se trata, entonces, de un plan de estudios con opción de profundización de contenidos / conocimientos en el último año, pero cuyo título no recoge ni mención ni especialización alguna.

Se elimina, de esta manera, el problema que significa que el estudiante a los 15 años tenga que elegir su profesión definitiva. El título de Bachiller General en Ciencias, no les impedirá optar por un ingreso en cualquier alternativa de la educación superior

1.2 INFRAESTRUCTURA:

Nuestro colegio está dotado de una excelente infraestructura, con aulas pedagógicamente bien construidas, Batería de sanitarios, Cancha de uso múltiple. Sala de Biblioteca, Casa para el Conserje.

Se dispone de espacios verdes. Se cuenta con material pedagógico de apoyo moderno: Radio, Mapas, biblioteca. Laboratorio de computación. Taller de electricidad. Taller de manualidades, Máquinas de coser. Microscopios, etc.

Existe un ambiente de trabajo favorable, el personal docente está calificado para ejercer el cargo de profesor de educación media, así mismo en el área administrativa existe personal calificado.

El comité de padres de Familia respalda las gestiones que hace el colegio. Sin embargo la demanda de gastos a los Padres de Familia es mínima por no decir ninguna, ya que existe mucha pobreza en la mayoría de padres de familia.

El Colegio abre sus puertas a toda la juventud estudiosa, sin embargo no existe una elevada demanda de ingreso debido a la cercanía de la parroquia con la ciudad de Azogues, la facilidad del transporte público, privado y escolar, al incentivo económico que dan los migrantes a sus familiares para que se matriculen en un colegio de la ciudad.

Salas de clase	6
Salas de oficina	4
Laboratorio de Computo	1
Taller de Electricidad	1
Taller de Manualidades	2
Sala de Profesores	1
Bar	1
Patio de uso múltiple	1
Baterías Sanitarias	1
Jardines y áreas verdes.	
Área descampada	

1.3 RECURSOS DIDACTICOS:

Con el fin de dar facilidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje debemos afirmar que el colegio cuenta con recursos didácticos adecuado, entre otras cosas, mapas, textos, etc.

Además contamos con:

1.3.1 Audiovisuales: El colegio cuenta con un Televisor de 29", un VHS, un Dividí, videos, CDS,

1.3.2 Equipo de Sonido y otros: Equipo de amplificación, un equipo de reproducción, 2 radios casetes, 2 estereomicroscopios, microscopio, computadoras, maquinas de escribir, maquinas de coser, etc.

1.3.3 Mobiliario: Contamos con mobiliario cómodo y necesario tanto en las aulas como en las oficinas, lo cual permite tener un buen desarrollo técnico pedagógico y administrativo del plantel.

1.3.4 En el Rectorado, en secretaria, en Colecturía, cuenta con un equipo completo de computación, archivadores, escritorios gavetas, muebles, igualmente en Inspección cuenta con archivadores, escritorios gavetas, muebles, etc.

1.3.5 En las aulas Talleres cuentan con el instrumental necesario para que los profesores puedan impartir los conocimientos.

1.3.6 Manualidades, cuenta con tres máquinas de coser, dos de ellas a motor, una mesa de corte, silletas, reglas, etc.

1.3.7 Electricidad cuenta con una mesa de trabajo y herramienta necesaria.

1.3.8 Laboratorio de computación cuenta con 5 computadoras, Pentium IV, una impresora, que nos sirve para impartir clases a los alumnos del plantel.

1.3.9 En Educación física, se cuenta con balones de básquet, Indor, colchonetas, caballetes, mesa de pin-pon, pesas, redes, discos, cajonera, pica, etc.

RECURSOS INSTITUCIONALES:

Son los medios y materiales necesarios para desarrollar las actividades y promover el aprendizaje significativo.

- **Humanos:**
 - Autoridades
 - Personal Docente.
 - Alumnos y alumnas.
 - Padres de familia.
 - Comunidad

- **Técnicos:**
 - Planificaciones curriculares. Primer nivel de concreción.
 - Planificaciones curriculares. Segundo nivel de concreción.
 - Planificaciones de tercer nivel de concreción. (Micro planificaciones)
 - Ley de Educación y sus reglamentos.
 - Reglamento Interno.
 - Código de convivencia.
 - Disposiciones Superiores.

- **Materiales:**
 - Presupuesto del Estado.
 - Textos entregados por el Ministerio.
 - Infraestructura del Plantel.
 - Material Didáctico Disponible
 - Retroproyectors, DVD. VHS. Amplificación. Equipos de música. Etc.
 - Microscopios.
 - Biblioteca Parroquial.
 - Biblioteca del Plantel
 - Talleres.
 - Problemas de la vida real.
 - Construcción de material didáctico con elementos del medio.
 - Cifras estadísticas actualizadas,
 - Computadoras, Videos, etc.
 - Servicios Básicos.
 - Etc.

2.11 ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

Nivel Directivo:

- | | |
|---|--------------------------|
| - Rector-Profesor: | AB. César A. Vallejo O. |
| - Primer Miembro (H.C.D.) | Prof. Miguel Espinoza M. |
| - Inspectora General | Prof. Rebeca Mora Q. |
| - Junta General de directivos y profesores. | |

Consejo Directivo:

- Primer Vocal Principal: Prof. Miguel Espinoza M.
- Segundo Vocal Principal: Lcda. Ruth Carrillo P.
- Tercer Vocal Principal: Prof. Blanca Galabay Z.

En lo administrativo contamos con los siguientes departamentos: Secretaria, Colecturía, Inspección General y Biblioteca.

Personal Administrativo y de Servicio:

- Inspectora: Sra. Rebeca Mora.
- Colector: Ing. Empresarial Diana González
- Secretaria-Profesora Rita Muñoz A.
- Conserje: Sr. Francisco Guilcacundo

Comité Central de Padres de Familia:

- Presidente: Sra. Luz Esperanza Illezcas y Jacinto Piña (Presidenta del Segundo de Bachillerato)
- Vicepresidente: Sra. María Felicia Sibri y Ángel Milton Sibri (Presidente del primero de bachillerato)

Vocales:

Sra. Rosa Morocho Sr. Celedonio Guaman (Presidente del Octavo año)
Sra. Julia Ortiz. (Presidente del Noveno año)
Sra. Margarita Zumba (Presidente del Tercero de Bachillerato)
Sr. Segundo Enríquez (Presidente del Decimo año).

4. TERCER COMPONENTE

3.1 EL CURRÍCULO INSTITUCIONAL.

El currículo institucional es abierto, flexible y por lo tanto se atribuye al maestro las competencias educativas que conlleva al conocimiento del proceso de enseñanza – aprendizaje como una construcción o reestructuración singular a partir de los conocimientos personales que poseen, este es un instrumento fundamental para la toma de decisiones, para la mejora de la calidad de enseñanza – aprendizaje, para la dotación de un documento que ha de permitir registrar las decisiones y la evolución pedagógica y así dar respuesta a lo que la comunidad, padres de familia y estudiantes requieren.

3.2 MALLA CURRICULAR.

3.2.1 PENSUN DE EDUCACION BASICA ECUATORIANA

AÑO - AREA	8 ^{VO}	9 ^{NO}	10 ^{MO}	TOTAL
Lenguaje y Comunicación	6	6	6	18
Matemática	6	6	6	18
Ciencias Naturales	6	6	6	18
Estudios Sociales	5	5	5	15
Cultura Estética	3	3	3	9
Cultura Física	2	2	2	6
Lengua Extranjera	5	5	5	5
Optativa Electricidad	2	2	2	6
Optativas de Manualidades.	2	2	2	6
TOTAL	35	35	35	105

3.2.2 PENSUM DEL BACHILLERATO EN CIENCIAS GENERAL

ASIGNATURA	BACHILLERATO		
	1 ^{RO}	2 ^{DO}	3 ^{RO}
AMBITO INSTRUMENTAL			
Computación	2	2	2
Lenguaje y Literatura.	3	3	3
Lengua Extranjera	5	5	5
SUBTOTAL	10	10	10
AMBITO CIENTIFICO			
Matemática	3	3	3
Física	2	2	2
Química	2	2	2
Biología-Anatomía	2	2	2
Investigación	2	2	2
Ciencias Sociales: Historia, Geografía y Cívica.	5	5	5
Filosofía	2	2	2

SUBTOTAL	18	18	18
DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL	1^{RO}	2^{DO}	3^{RO}
Psico-Sociología	2	2	2
Cultura Física	2	2	2
Electricidad y Dibujo Técnico	3	3	3
SUBTOTAL	7	7	7
TOTAL DE PERIODO DE CLASE POR CURSO	35	35	35

RESUMEN

Número de asignaturas	13	13	13
-----------------------	----	----	----

PORCENTAJES

Ámbito Instrumental	28.57%	28.57%	28.57%
Ámbito Científico	51.43%	51.43%	51.43%
Ámbito Desarrollo Personal y social	20%	20%	20%
TOTAL	100%	100%	100%

Se ha identificado como ejes transversales básicos a:

Valores: Como un conjunto de cualidades o aptitudes, que eligen, regulan, guían y ordenan la vida de las personas:

- Respeto: Así Mismo, a La Mujer, a los Símbolos Patrios, a la Niñez, a los Ancianos, a las Personas Mayores, a la Vida
- Solidaridad
- Honradez
- Puntualidad
- Justicia
- Dignidad
- Amabilidad
- Imparcial
- Democrático
- Tolerancia
- Igualdad
- Justicia
- Dignidad
- Libertad
- Responsabilidad,
- Creatividad, etc.

Educación para la Salud.

- Educación Vial.
- Educación Para la Paz.

Inteligencia Emocional: Es la que permite conocernos mejor dentro del campo humano y espiritual, identificar y controlar nuestros sentimientos y emociones, comprender y sentir afecto a los demás.

Tolerar las presiones que soportamos en la vida cotidiana, aprender a trabajar en equipo y a descubrir nuestros propios potenciales, como base para el desarrollo y éxito personal y social.

- **Juicio Moral:** Conciencia que le permite distinguir lo bueno de lo malo, lo justo de lo injusto, lo negativo de lo positivo.
- **Inteligencia Moral:** Crear capacidades Psico-morales, que constituya la conciencia moral del alumno y le permita enfrentarse a los conflictos de valores.
- **Auto-conciencia:** Esto es la piedra fundamental de la inteligencia emocional. Sin auto-conciencia usted no puede ser "emocionalmente inteligente".
 - Reconocer cuando usted está experimentando una emoción,
 - Reconocer sus propias fortalezas y debilidades de manera realista y no idealista.
 - Conocer cómo son causadas las emociones y la diferencia entre las emociones y las acciones,
 - Auto-regulación y modulación de las emociones,
 - Empatía,
 - Motivación y buenas decisiones,
 - Incrementar la habilidad de analizar y entender las relaciones,
 - Intuición,
 - Pensamiento creativo y flexible,
 - Integridad,
 - Vida equilibrada.

Educación para la sexualidad: Según el acuerdo Am N°. 403 del 2006-08-10, se ha institucionalizado la educación sexual, mediante la Ley sobre la educación de la sexualidad y el amor, en su Art 1 manifiesta: La educación en sexualidad y amor será un eje transversal de los planes y programas de estudio en todos los centros educativos oficiales o privados del nivel pre primario, primario, secundario y técnico.

Para dar un tratamiento integral a la educación para la sexualidad el Ministerio de Educación del Ecuador ha conformado el Programa Nacional de Educación para la Sexualidad y El Amor PRONESA. Plan Nacional para la erradicación de delitos Sexuales en el ámbito Educativo.

Los temas orientadores de los ejes transversales serán presentados a los responsables de cada área de currículo de cada materia, para que sean ellos quienes los incorporen en su área o materia, y les den la gradación necesaria en los diferentes años de la educación básica.

Entre otras podemos sugerir algunos valores y temas de Orientación:

VALOR BASICO	TEMAS ORIENTADORES
Identidad	Llámame por mi nombre. Así me conocen mi familia y demás personas.
	Me agrada ser lo que soy, soy hombre, soy mujer, soy de este lugar.
	Yo soy ecuatoriano. Características del ecuatoriano.
	Soy un ser social, reconocer los aspectos que me une a los demás.
	Soy parte de mi cultura, reconocer mis costumbres y saberes propios del lugar.
	Tengo una familia, reconocer como está conformada, respetar a los mayores, a

	la forma de ser de cada uno.
	Semejanzas y diferencias personales.
	Soy parte del ambiente por eso cuido y protejo el medio ambiente.
	Identificar las costumbres diferentes de las personas que viven a mí alrededor.
	Aprecio y utilizo la medicina natural con la orientación de las personas que conocen de ella

VALOR BASICO	TEMAS ORIENTADORES
Honradez Honestidad	Mis tareas escolares y extraescolares son producto de esfuerzo personal y de mi familia.
	Lo que se siembra se cosecha, espero tener las mejores calificaciones.
	Nada hay oculto bajo el sol. Todo se llega a saber.
	Es mejor expresar las inquietudes o problemas a tiempo a las personas indicadas.
	La palabra es un compromiso de honor.
	Cuido de mí cuando digo la verdad.
	Cuando doy mi palabra cumplo

VALOR BASICO	TEMAS ORIENTADORES
Solidaridad	La solidaridad empieza compartiendo las tareas del hogar.
	Soy amigo, comparto en situaciones de triunfo como en las dificultades.
	Reprendo al amigo o le alabo constructivamente.
	Me integro a proyectos de cooperación para mejorar las condiciones de vida de mi familia, de mis amigos, de los demás e incluso de aquellos que se encuentren en desventaja.
	Protegemos a niños, niñas ancianos o alguien que tenga alguna limitación.
	Respeto a tus padres o quien te cuida, Respeto a los demás.
	La experiencia de los adultos es un conocimiento de la vida que proporciona conocimiento o habilidad para hacer algo. compártelo
	La Minga. Participa en ellas, ya que es la expresión solidaria de los pueblos.
	Ayudo a mantener limpia mi casa, el colegio, mi barrio, mi comunidad, esto es el mejor vivir.
	Doy la mano a quien requiera de mi ayuda

VALOR BASICO	TEMAS ORIENTADORES
Lealtad	Hablo de mi amigo cuando está presente y en su ausencia siempre hablo con franqueza y no permito la calumnia a sus espaldas.
	Te ayudo a resolver ese problema o tares y soy cómplice de tu engaño.

VALOR BASICO	TEMAS ORIENTADORES
Libertad	Tenemos el derecho a pensar expresarnos y actuar libremente, respetando el derecho de los demás.
	No confundir la libertad con el libertinaje, la autodisciplina es el camino de hombres y mujeres libres.
	Actuó sin dañar a los demás.
	Ni pidas que de den haciendo hazlo tu mismo. No hay mejor alegría que cuando se hacen las cosas por uno mismo
	No dejes para mañana lo que debes hacer hoy.
	El ser humano no puede sentirse a gusto sin su propia aprobación.
	Actuó siempre por el camino de la razón y no de la presión.
	Cuando camino debo hacerlo correctamente.

VALOR BASICO	TEMAS ORIENTADORES
Respeto y Responsabilidad	Si quieres ser respetado, respeta a tus mayores y a todos los que comparten tu vida.
	No mires la paja en el ojo ajeno, si tiene una viga en el tuyo. Primero observo mis limitaciones antes de hablar de las de los demás.
	El aprecio es lo que nos inspira.
	Respeto es el premio al comportamiento respetuoso.
	Aprendo a convivir respetando las diferencias,
	Respétate a ti mismo
	Cuando me prestan algo, agradezco y lo devuelvo
	Crezco sano consumiendo productos naturales.
	Practico las normas de comportamiento cuando camino por la calle o viajo en un vehículo.
	Hago mis tareas sin copiar a los demás porque respeto el trabajo ajeno.
	Los cambios en la pubertad y adolescencia son un signo de madurez por eso me comporto con responsabilidad y me preparo para el futuro.
	Reconozco y respeto la diversidad de hábitos y costumbres de las personas y adopto aquellas que mejoren mi vida.
	Selecciono los programas de Televisión, internet, videos, etc., que orienten mi vida y me ayuden a crecer.
Respeto mi cuerpo	

VALOR BASICO	TEMAS ORIENTADORES
Optimismo	Todo tiene un lado positivo, por eso yo procuro mantenerme optimista, ver las cosas favorablemente.
	Creo poder hacer o entender algo y así es el resultado.
	Hay algo bueno y se aprende de todos los acontecimientos.
	El juego en equipo nos permite ser grandes y fuertes.
	La danza nos permite expresar con optimismo costumbres ancestrales.

VALOR BASICO	TEMAS ORIENTADORES
Crítica	Piensa antes de hablar y pregunta todo aquello que te produzca duda o desconcierto.
	Cuidado con tu primera impresión,
	Ten mucho cuidado en formar una opinión y mucha prudencia en cambiarla
	Todos tenemos distintas capacidades.
	Somos capaces de expresar nuestros sentimientos y saberes.
Expresa sin temor aquello que pienses y aprende a escuchare aquello que no piensas.	

VALOR BASICO	TEMAS ORIENTADORES
Creatividad	Crear es hacer algo nueva sobre la base de lo que existe.
	Antes de crear algo me informo y aprendo mucho sobre aquello que deseo crear.
	Todos somos genios cuando hablamos, escribimos y actuamos creativamente,
	Procurar no copiar, ser original en mis creaciones.
	Los adolescentes y los jóvenes podemos soñar y crear en un mundo justo.
	Con mi cuerpo expreso y comunico mi mundo interior.

VALOR BASICO	TEMAS ORIENTADORES
Afecto	La manera de dar algo vale más de lo que se da cuando se lo hace con sinceridad.
	Sembrar el afecto entre mis hermanos y compañeros.
	El camino al afecto es el respeto, por eso yo respeto y exijo respeto.

	El amor: familiar, amigos, fraterno, al prójimo, etc.
	Si consumo tabaco, droga, alcohol destruyo mi vida y la de mi familia.

VALOR BASICO	TEMAS ORIENTADORES
Amor	Si sabemos amarnos a nosotros mismos entonces sabemos amar a los demás.
	El amor: familiar, amigos, fraterno, al prójimo, etc.
	Diferencias y semejanzas entre niños y niñas
	Amo a mi familia por eso comparto el afecto y tareas del hogar.
	Amo a mi colegio por eso comparto el afecto y tareas encomendadas.
	Tengo hábitos de higiene porque amo mi salud.
	Los cambios en la pubertad y adolescencia son un signo de madurez por eso me comporto con responsabilidad y me preparo para el futuro.

VALOR BASICO	TEMAS ORIENTADORES
Orden	Cada cosa en su lugar.
	Cada día cuido y ordeno las cosas de mi casa y mi colegio.
	Cuando escribo o hago mi tarea ordenadamente puede comprender mejor lo que estudio o hago.
	Ordeno lo que es prioritario, para mí, con respeto al derecho de los demás.
	Todo se hace mejor si tiene un orden.
	Quien trabaja con precisión logra resultados de calidad.

VALOR BASICO	TEMAS ORIENTADORES
Perseverancia	La constancia alcanza lo que parece imposible.
	Ten paciencia, todas las cosas son difíciles antes de volverse fáciles.
	Si tratas de aprender o hacer algo y no te da resultado, vuelve a intentar y vuelve intentar hasta que lo logres.
	Una tarea bien hecha requiere de mucha atención, dedicación y gusto
	La vida es una lucha que hay que afrontarla con tenacidad hasta conseguir el triunfo.

VALOR BASICO	TEMAS ORIENTADORES
Exactitud	Con la exactitud demuestras tu responsabilidad.
	Nunca dejes las cosas para la última hora.
	La puntualidad es signo de consideración a si mismo a los demás.

EDUCACIÓN	TEMAS ORIENTADORES (Temas del libro aprendiendo a prevenir del
------------------	---

SEXUAL	MEC 8vo)
Conociéndome a mi mismo	Es un mito o una realidad.
	A si soy yo.
	Me gusta como soy.

EDUCACIÓN SEXUAL	TEMAS ORIENTADORES (Temas del libro aprendiendo a prevenir del MEC 8vo)
Decir las cosas con claridad ayuda a ser amigos y amigas.	El mago de las palabras.
	Aprovecho más trucos.
	Leamos algunas noticias.

EDUCACIÓN SEXUAL	TEMAS ORIENTADORES (Temas del libro aprendiendo a prevenir del MEC 8vo)
Decisiones importantes en mi vida.	Decisiones cada día.
	¿Sabes tú como tomar decisiones?
	Aprendiendo a decir no

EDUCACIÓN SEXUAL	TEMAS ORIENTADORES (Temas del libro aprendiendo a prevenir del MEC. 8vo)
Mi experiencia y la de otros chicos y chicas.	El Juicio
	Salgo adelante a pesar de los problemas

EDUCACIÓN SEXUAL	TEMAS ORIENTADORES (Temas del libro aprendiendo a prevenir del MEC. No. 3)
Unidad 1 Cruzar el puente.	La adolescencia
	Mi plan de vida
	Me enamoro.

EDUCACIÓN SEXUAL	TEMAS ORIENTADORES (Temas del libro aprendiendo a prevenir del MEC. No. 3)
Unidad 2 Mis deseos y Yo	Placeres
	Masturbación
	Relaciones sexuales tempranas.

EDUCACIÓN SEXUAL	TEMAS ORIENTADORES (Temas del libro aprendiendo a prevenir del MEC. No. 3)
Unidad 3 Soy responsable con mi vida.	Métodos anticonceptivos
	El embarazo prematuro.
	El aborto
	La homosexualidad

EDUCACIÓN SEXUAL	TEMAS ORIENTADORES (Temas del libro aprendiendo a prevenir del MEC. No. 3)
Unidad 4 Cuido mi vida	ITS
	VIH/SIDA
	¿Estoy preparada o preparado para cruzar el puente?

EDUCACIÓN SEXUAL	TEMAS ORIENTADORES
Derechos Sexuales y Reproductivos.	El derecho a la autonomía, integridad y seguridad sexual.
	El derecho a la privacidad sexual
	El derecho a la equidad sexual.
	El derecho al placer sexual.
	El derecho a la expresión sexual emocional.
	El derecho a la libre asociación sexual
	El derecho a hacer opciones reproductivas, libres y responsables.
	El derecho a la información basada en el conocimiento científico
	El derecho a la educación sexual comprensiva
El derecho al cuidado de la salud sexual	
EDUCACIÓN SEXUAL	TEMAS ORIENTADORES
Coacción y violencia.	Abuso sexual
	Abuso físico
	Abuso psicológico

EDUCACIÓN SEXUAL	TEMAS ORIENTADORES
Como hacer frente ante la violencia y el maltrato	Consecuencias de la Violencia
	Instituciones que atienden casos de maltrato
	En las Intendencias, que son entidades provinciales, están las Comisarías de la Mujer y la Familia.
	En los cantones están las Fiscalías únicamente para los casos de maltrato que causaron lesiones, enfermedades o incapacidad para el trabajo, por más de tres días; y para los otros casos también están las Comisarías de la Mujer y la Familia.
	En las parroquias están las Tenencias Políticas. Existen otras instituciones
	Educación no sexista.

ANEXO 9**PERSONAL DOCENTE DEL COLEGIO LUIS MANUEL GONZÁLES**

ANEXO 10**ESTUDIANTES DEL OCTAVO DE BÁSICA**

ANEXO 11**ESTUDIANTES TRABAJO DE GRUPO.**

ANEXO 12**INFRAESTRUCTURA DEL COLEGIO**