



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE IBARRA

MAESTRIA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL.

“Gestión, liderazgo y valores en el Centro Educativo José Joaquín Olmedo de la ciudad de Tulcán”.

Tesis de Grado

Autor

Dávila Yépez July Samanta.

Director

Dr. Almeida Ruiz Germán Arturo. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO TULCÁN

2013

CERTIFICACIÓN

DOCTOR

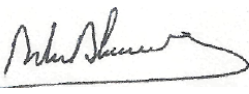
Germán Arturo Almeida Ruiz Mgs.

DIRECTOR DE TESIS DE GRADO

CERTIFICA:

Que el presente trabajo, denominado: "***Gestión, liderazgo y valores en el Centro Educativo José Joaquín Olmedo de la ciudad de Tulcán, durante el período 2011-2012***" realizado por la profesional en formación: Licenciada Dávila Yépez July Samanta cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido, por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, Julio del 2012.

f) 

CESIÓN DE DERECHOS

“Yo Dávila Yépez July Samanta. Declaro ser autora de la presente tesis y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f). 

Autor: Dávila Yépez July Samanta

Cédula: 0401218532

AUTORIA

Yo, July Samanta Dávila Yépez, como autora del presente trabajo de investigación, soy responsable de las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el mismo.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "July Dávila Yépez". The signature is written in a cursive style with some overlapping loops.

0401218532

DEDICATORIA

La perseverancia es la cualidad del ser humano que le permite cumplir con todos sus objetivos, es por eso que todo este esfuerzo desplegado a través de los años se los dedico en primer lugar a Dios por haberme brindado la oportunidad de seguirme preparando cada día más, luego a mi querida Familia que siempre estuvieron pendientes demostrándome su comprensión y apoyo permanente e incondicional, a mis amigos y amigas que con la magia de su amistad fueron alentando diariamente el camino de la responsabilidad, sin dejar de lado todas las obligaciones pendientes y que de esta manera me permitieron avanzar y culminar con esta importante misión.

Gracias por el aporte brindado, solamente el infinito poder de Dios puede ser testigo del imperecedero amor y gratitud que les tengo a todos los que siempre estuvieron junto a mí.

July Samanta Dávila Yépez.

C.I.0401218532

AGRADECIMIENTO

La gratitud es un sentimiento humano que hace a las personas más nobles, en esta ocasión quiere hacer llegar un agradecimiento muy especial a la Universidad Técnica Particular de Loja, quien nos abrió las puertas de su noble institución a que con mucho respeto y honra pertenecemos a ella y nos dio la oportunidad de formarme como mujer útil para la sociedad, a los docentes que en toda nuestra etapa estudiantil nos brindaron sus conocimientos y sabiduría para enriquecer nuestra formación y, a mi Director de Tesis Dr. Germán Arturo Almeida Ruiz Mgs. Quien con sus conocimientos científicos y orientados hacia la sagrada misión de guiar para que la presentes Tesis adquiriera un carácter de calidad y compromiso social.

Agradecemos también a todo el personal docente, administrativo, padres de familia, y estudiantes de Escuela José Joaquín Olmedo que de manera espontánea colaboraron para una total realización del presente trabajo.

LA AUTORA



Escuela Fiscal Mixta
"José Joaquín Olmedo"

Carta de compromiso

Yo July Samanta Dávila Yépez, ecuatoriana de nacimiento portadora de la cédula de ciudadanía No 0401218532 , y estudiante de la Maestría en gerencia y Liderazgo Educativo en la UTPL(universidad Técnica Particular de Loja), me comprometo ante usted Licenciada Guadalupe Imbaquingo en calidad de directora de la escuela Fiscal mixta "José Joaquín Olmedo de la ciudad de Tulcán a realizar la investigación correspondiente al tema: DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL GESTION, LIDERAZGO, Y VALORES EN LA ADMINISTRACION DE CENTROS EDUCATIVOS, en la Institución que esta bajo su dirección, con gran dedicación y ahincó; utilizando los conocimientos adquiridos en beneficio de la niñez de este establecimiento educativo.

Para lo cual solicito a usted se me permita el acceso a la información, fuente básica para el buen desarrollo del presente proyecto.

Lic. July Dávila

MAESTRANTE

Lic. Guadalupe Imbaquingo

DIRECTORA



INDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
1. Introducción	1
2. Marco teórico	4
2.1. La gestión educativa	4
2.1.1. Concepto	4
2.1.2. Importancia de la gestión	5
2.1.3. Tipos de gestión	5
2.2. Liderazgo institucional	8
2.2.1. Concepto	8
2.2.2. Importancia del liderazgo	9
2.2.3. Tipología de liderazgo y características	9
2.2.3.1. Según la formalidad en su elección	9
2.2.3.2. Según la relación entre el líder y sus seguidores	10
2.2.3.3. Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados	11
2.2.3.4. Otras clasificaciones	13
2.3.1. Diferencia entre directivo y líder	13
2.3.2. Cualidades del líder	14
2.3.3. Requisitos del líder	18
2.3.4. Conocimientos del líder	20
2.3.5. Habilidades del líder	21
2.3.6. ¿Es importante administrar y liderar con valores?	22
2.3.6.1. Factores que intervienen en la dirección por valores	22
2.4. La educación en valores	24
2.4.1. ¿Qué son los valores?	27
2.4.2. Importancia	28
2.4.3. Metodología en la educación en valores	28
2.4.4. Factores que intervienen en la enseñanza de valores	29
2.4.5. Psicología conductista y motivación	30
2.4.5.1. Teoría psicológica educativa y motivación	31
2.4.6. Riesgos de la educación en valores	32
2.4.7. Los valores en el currículo	33
2.4.8. Desarrollo de los valores	34
2.4.8.1. Identidad	35
2.4.8.2. Honestidad	36

2.4.8.3. Solidaridad	38
2.4.8.4. Libertad y responsabilidad	39
2.4.8.5. Respeto	41
2.4.8.6. Criticidad y creatividad	43
2.4.8.7. Calidez afectiva y amor	45
3. Metodología	47
3.1 Participantes	47
3.2. Materiales e instrumentos de investigación	53
3.2.1. Observación	53
3.2.2. Encuestas	53
3.2.2.1. Encuestas a directivos	54
3.2.2.2. Encuestas a docentes	54
3.2.2.3. Encuestas a estudiantes	54
3.2.2.4. Encuestas a padres de familia	55
3.2.3. Entrevista	55
3.2.3.1. Fases importantes de la entrevista	55
3.3. Métodos y procedimientos	55
Exploratorio	56
Descriptivo	56
Método inductivo y deductivo	57
Método estadístico	57
Método hermenéutico	57
La lectura	57
Cuestionario	57
4. Resultados	58
4.1 Diagnostico	58
4.1.1. Los instrumentos de gestión educativa	58
4.1.1.1. El manual de organización	58
4.1.1.2. El código de ética	58
4.1.1.3. El plan Estratégico	58
4.1.1.4. Plan Operativo Anual	59
4.1.1.5. Plan Estratégico Institucional	59
4.1.1.6. Reglamento interno	61
Identidad institucional	62
4.1.2. Estructura organizativa de la unidad educativa	65

4.1.2.1. Misión	65
4.1.2.2. Organigrama institucional	68
4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos	70
4.1.2.3.1. Comisión de asuntos sociales y culturales	70
4.1.2.3.2. Comisión técnico pedagógica	70
4.1.2.3.3. Comisión de cultura física	71
4.1.2.3.4. Banda musical	71
4.1.2.3.5. Comisión de bienestar estudiantil	72
4.1.2.3.6. Comisión de consejo estudiantil	72
4.1.2.4. El clima escolar y convivencia con valores	73
4.1.2.5. Dimensión pedagógica curricular y valores	74
4.1.2.6. Dimensión organizativa operacional y valores	74
4.1.2.7. Dimensión comunitaria y valores	74
4.1.3. Análisis FODA	75
4.1.3.1. Fortalezas y debilidades	75
4.1.3.2. Oportunidades y amenazas	75
4.1.3.3 Diagnóstico de la gestión y liderazgo	76
4.2. Resultados de las encuestas y entrevistas	78
4.2.1. Encuesta dirigida a directivos	78
4.2.2. Encuesta dirigida a los docentes	79
4.2.3. Encuesta dirigida a estudiantes	82
4.2.4. Encuesta dirigida a padres de familia	84
4.2.5. Matriz de problemáticas	87
5. Discusión	91
6. Conclusiones y recomendaciones	97
6.1. Conclusiones	97
6.2. Recomendaciones	98
7. Propuesta de mejora	100
7.1. Capacitación para la actualización del PEI	100
7.2. Justificación	100
7.3. Objetivos de la propuesta	100
7.4. Actividades	101
7.4.1. Evaluación	102
7.4.2. Actores institucionales	103
7.5. Localización y cobertura espacial	104

7.6. Población objetiva	105
7.7. Sostenibilidad de la propuesta	105
7.8. Presupuesto	107
7.9. Cronograma	108
8. Bibliografía	109
9. Apéndices	111

INDICE DE CUADROS Y FIGURAS

Tablas

Tabla 1 Docentes clasificados por edad	48
Tabla 2 Clasificación de docentes por sexo	49
Tabla 3 Docentes de la Institución clasificados por especialidades	50
Tabla 4 Población Total de estudiantes Escuela José Joaquín Olmedo	51
Tabla 5 Clasificación de la población estudiantil por año de educación básica	52
Tabla 6 Encuesta dirigida a directivos	78
Tabla 7 Encuesta dirigida a docentes	79
Tabla 8 encuesta dirigida a estudiantes	82
Tabla 9 Encuesta dirigida a padres de familia	84
Tabla 10 Matriz de problemas	87

Gráficos

Gráfico 1. Desarrollo de valores	35
Gráfico 2 Docentes clasificados por edad	48
Gráfico 3 Docentes por sexo	49
Gráfico 4 Docentes por especialidad	50
Gráfico 5 Población total de estudiantes de la escuela José Joaquín Olmedo	51
Gráfico 6 Distribución por años básicos	52
Gráfico 7 Actores institucionales	103

Organigramas

Organigrama 1 Psicología conductual y motivacional	30
Organigrama 2 Organigrama Institucional Escuela José Joaquín Olmedo	68

Fotografías

Fotografía 1 Fachada de la escuela “José Joaquín Olmedo”	111
Fotografía 2 Lic. Directora del plantel	111
Fotografía 3 Altar patrio del plantel	112
Fotografía 4 Laboratorio de computación	112
Fotografía 5 Laboratorio de Ciencias Naturales	113
Fotografía 6 Escuela José Joaquín Olmedo	113
Fotografía 7 Niño con deficiencia Visual	114
Fotografía 8 Inclusión de niños con necesidades educativas	114
Fotografía 9 Nuevo bloque de aulas	115
Fotografía 10 Docente liderando su grupo de estudiantes	115

RESUMEN

Es de gran importancia investigar la “Gestión y Liderazgo y valores en el Centro Educativo José Joaquín Olmedo”, de la ciudad de Tulcán Provincia del Carchi con la colaboración y predisposición de las personas involucradas en esta investigación así tenemos directivos, docentes, estudiantes y padres de familia de la institución educativa involucrados en la culminación de este proyecto.

El presente estudio tiene como propósito cumplir con los objetivos propuestos entre los cuales tenemos. Investigar los referentes teóricos sobre: gestión educativa, liderazgo educativo; gestión de calidad en valores, con la finalidad de elaborar un marco teórico que ayude a mejorar los aspectos organizacionales y estructurales de la institución educativa al cual va dirigido este proyecto.

Descubrir una actitud crítica para seleccionar, procesar y presentar información valiosa sobre gestión, liderazgo y valores en el centro educativo, gracias a la colaboración y participación de toda la comunidad educativa.

Asumir con responsabilidad la elaboración del diagnóstico institucional en los diferentes escenarios de gestión, liderazgo y valores, para evaluar en qué condiciones se encuentra la institución educativa, determinar requerimientos y plantear correctivos.

1. INTRODUCCIÓN

La Universidad Técnica Particular de Loja en su proceso de formación docente tiene como visión el humanismo cristiano del cual se desprende la misión institucional: buscar la verdad y formar al hombre a través de la ciencia para que sirva a la sociedad. Desde este punto de vista institucional se planifica y desarrolla la gestión y liderazgo dentro de las instituciones de educación superior, entregando a la sociedad profesionales, con gran capacidad de gestión, análisis y juicio crítico, planificando alternativas a la medición y solución de problemas en el ámbito de liderazgo, y dando como resultado de esto el mejoramiento de la calidad de educación.

La “Gestión de Liderazgo y Valores en los centros educativos del Ecuador, siempre se ha visto necesaria y más aún en la actualidad debido a que hoy en día hay muchas más personas capacitadas y preparadas para poder liderar los centros de educación, gente motivada, capaz de liderar de mejor manera todos los procesos de educación, tomando en cuenta desde el nivel inicial hasta nivel superior dentro de lo que es la educación ecuatoriana.

La presente investigación se justifica en el sentido de papel que debe desempeñar un líder o un gerente de una institución, todo esto tomando en cuenta las nuevas políticas de educación. Con esta investigación queremos conocer el verdadero papel que cumple cada uno de los representantes dentro de la institución educativa a la que pertenecen, tomando como base el objetivo general propuesto: Desarrollar la capacidad de gestión, análisis y juicio crítico sobre el desarrollo de proyectos de investigación y la planificación de propuestas alternativas a la mediación y solución de los problemas en el ámbito del liderazgo y que posibiliten el mejoramiento de la calidad de la educación en las instituciones educativas, y como objetivos específicos. Conocer el desarrollo de competencias de gestión de liderazgo y valores en los centros educativos de las localidades e instituciones en las que se desenvuelven los profesionales en los estudios de posgrados.

Asumir con responsabilidad ética de análisis propositivo de las acciones a desarrollarse con el proyecto de gestión educativa y en especial con los propósitos de gestión y liderazgo educacional. Investigar los referentes teóricos sobre: gestión

educativa, liderazgo educativo; gestión de la calidad en valores. Descubrir una actitud crítica para seleccionar, procesar y presentar información valiosa sobre la gestión, liderazgo y valores en los centros educativos. Determinar los roles y liderazgo de los directivos y jefes departamentales en la ejecución de los planes estratégicos y operativos de las instituciones educativas. Asumir con responsabilidad la elaboración del diagnóstico institucional en los diferentes escenarios de gestión, liderazgo y valores, este último es el eje transversal de la administración educativa. Fortalecer el liderazgo en la toma de decisiones en situaciones arriesgadas o inciertas, identificando técnicas que los gerentes y directivos pueden utilizar para reducir las dificultades.

Dado el carácter de la investigación por mi parte no hubo inconvenientes debido a que siempre se me facilitaron los documentos necesarios para cumplir con la investigación, como aportes personales directos debido a que yo pertenezco a la institución, debo indicar que hubo mucha colaboración y predisposición, de las personas entrevistadas y gracias a su participación se pudo aplicar los cuestionarios 1 encuestas a directivos, 2 encuestas para docentes, 3 encuestas a estudiantes, 4 encuestas a padres de familia, se utilizó la entrevista y la encuesta personal como técnicas para lograr el objetivo propuesto, y los resultados fueron introducidos en una tabla de fácil interpretación.

Mejorar la calidad de gerencia y liderazgo en la instituciones educativas no solo es tarea de las personas que conforman la institución sino de la sociedad que día a día va cambiando, necesita de gente emprendedora, motivada, capaz de poner en marcha nuevos proyectos educativos, partiendo de los criterios de directores/directivos y empleadores, y los fines que pretender alcanzar los centros de educación superior realizando un estudio técnico sobre cómo se maneja el liderazgo y la gerencia educativa en cada uno de los establecimientos de educación.

En calidad de investigador, el presente, es un tema trascendental ya que a través de su realización, se puede verificar con datos estadísticos la situación de gestión y liderazgo del director del centro educativo en este caso de la Escuela fiscal mixta José Joaquín Olmedo de la ciudad de Tulcán, aquí también podemos señalar cuáles son sus inconvenientes para poder manejar a sus grupo de colaboradores, como así también poder señalar sus aspiraciones, ser personas que tengan nuevos horizontes

en donde los demás se puedan guiar para compartir un trabajo en equipo y lograr nuevos metas institucionales.

En esta investigación se debe recalcar que se cumplió con el objetivo general de analizar la capacidad de gestión y liderazgo integrada a los valores personales e institucionales y que fundamentalmente permitan contribuir a elevar la calidad de la educación en el centro educativo mediante la aplicación de cuestionarios sencillos a los actores involucrados en el proceso educativo.

De igual manera se cumplieron los objetivos específicos planteados debido a que en el centro educativo que se realizó la investigación se pudo determinar estrategias necesarias para poder mejorar la formación académica y brindar una educación de calidad con calidez cimentados en una plataforma de gestión y liderazgo que incluya a todos los integrantes de la comunidad educativa.

- Investigar los referentes teóricos sobre: gestión educativa, liderazgo educativo; y gestión de calidad en valores.
- Descubrir una actitud crítica para seleccionar, procesar y presentar información valiosa sobre la gestión, liderazgo y valores en el centro educativo.
- Determinar los roles y liderazgo de los directivos y jefes departamentales en la ejecución de los planes estratégicos y operativos de la institución educativa.
- Asumir con responsabilidad la elaboración del diagnóstico institucional en los diferentes escenarios de gestión, liderazgo y valores, este el último es el eje transversal de la administración educativa.
- Fortalecer el liderazgo en la toma de decisiones en situaciones arriesgadas o inciertas identificando técnicas que los gerentes y directivos pueden utilizar para reducir las dificultades.

Invitamos a todos quienes forman parte de la Universidad Técnica Particular de Loja y a personas que deseen tener conocimiento sobre este importante tema (Gestión, liderazgo y valores en el centro educativo José Joaquín Olmedo de la ciudad de Tulcán, en el periodo lectivo 2011-2012) y por medio de esta investigación se pueda obtener datos importantes que le sirvan para tener idea clara sobre conceptos de gestión, liderazgo y valores.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. La gestión educativa

2.1.1. Concepto

Se conoce como gestión al proceso emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de otros individuos, definir, alcanzar y evaluar sus propósitos, con el adecuado uso de los recursos disponibles, para dirigir, controlar, la tarea que tienen los directivos, personal docente, padres de familia y alumnado y encaminar a la Institución por el sendero de la educación con calidad y calidez.

La gestión es quizá uno de los elementos más abstractos contenidos dentro del idioma gerencial moderno. Anteriormente, manejar una Institución se resumía en el cumplimiento de varios procesos administrativos fundamentales y muy precisos, a través de los cuales era posible convertir los recursos de la empresa en productos con una visión bastante elemental, que deja de lado una diversidad de aspectos involucrados en la coordinación de grupos humanos y recursos limitados para alcanzar objetivos.

Son guías para orientar la acción, previsión, visualización y empleo de los recursos y esfuerzos a los fines que se desean alcanzar, la secuencia de actividades que habrán de realizarse para lograr objetivos y el tiempo requerido para efectuar cada una de sus partes y todos aquellos eventos involucrados en su consecución.

Si buscamos un sinónimo del término adecuado para entenderla mejor, la gestión es esencialmente algo muy similar a ejecución, a la capacidad de hacer, de sincronizar aspiraciones y objetivos bajo la premisa del uso eficiente de recursos y capacidades para lograr beneficios dentro de parámetros aceptables de eficiencia en los diferentes ejes que componen la buena marcha de la comunidad educativa. (Lozano, 2006)

2.1.2. Importancia de la gestión

La tarea de construir una sociedad económicamente mejor, normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna, la supervisión de las Instituciones está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación y la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador.

La gestión está estrechamente ligada a la consecución de objetivos utilizando variedad de recursos humanos y materiales guiados por un orden estructurado y regido mediante la utilización de estamentos reguladores, tiene particular importancia en situaciones complejas; de esto se concluye que, el éxito de un organismo social depende, directa e inmediatamente, de su buena administración y gestión de sólo a través de ésta, y de los elementos materiales, humanos, etc. con que ese organismo cuenta.

La Gestión ha dado su importante papel en el desarrollo económico y social de un país y su cada vez más acentuada absorción de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado, ya que toda organización depende de una correcta gestión para llevar a cabo sus fines; de la buena o mala gestión administrativa depende el éxito o fracaso de la empresa.

2.1.3. Tipos de gestión

La gestión es una técnica que puede ser aplicable a distintas disciplinas dentro de una organización dependiendo el aspecto en el cual radique su utilidad, de ahí tenemos los siguientes tipos:

- **Gestión Tecnológica**

De acuerdo con estudios realizados en la Universidad nacional Experimental Simón Rodríguez Extensión Puerto Cabello se señala a la gestión tecnológica al “proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y

acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología”. (Tovar, 2008)

Gestión Social

Se entiende como gestión social a un conjunto de pasos, procesos o procedimiento que culminan con acciones toma de decisiones, las cuales empiezan desde el abordaje del problema, su posterior estudio y comprensión, hasta concluir construyendo una propuesta aplicable. Para realizar este proceso necesariamente se hace imprescindible contar con un aprendizaje conjunto y continuo que permita participar en los procesos de la toma de decisiones dentro de la comunidad educativa.

- **Gestión de Proyecto**

Según el economista y profesor Paulo Nunes la gestión de proyectos se la define como “La proceso de planteamiento, ejecución y control de un proyecto, desde su comienzo hasta su conclusión, con el propósito de alcanzar un objetivo final en un plazo de tiempo determinado, con un coste y nivel de calidad determinados, a través de la movilización de recursos técnicos, financieros y humanos. Incorporando variadas áreas del conocimiento, su objetivo final es el de obtener el mejor resultado posible del trinomio coste-plazo-calidad”. (Nunes, Knoow.net, 2008)

Entonces se entiende como la gestión de proyectos al trabajo conjunto de distintas áreas de un proyecto formando un ciclo dinámico que transcurre desde el planteamiento ejecución y control de procesos para facilitar a un dirigente la toma de decisiones acertadas y la corrección oportuna de errores imprevistos.

- **Gestión de Conocimiento**

Johana Tovar de la Universidad experimental Simón Rodríguez publica en su blog que la gestión del conocimiento como “Un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de conocimiento puede su utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización”. (Tovar, 2008)

- **Gestión Estratégica**

Es un área relacionada con la Administración de Empresas y Negocios, utilizada en caso de presentarse un mal funcionamiento en la administración de procesos haciendo un reporte de la problemática existente para que el administrador proceda a dar solución a estos inconvenientes.

- **Gestión Educativa**

Proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayudan a mantener la autonomía institucional, delimitados por el marco de las políticas públicas, que ayudan a enriquecer los procesos pedagógicos con la finalidad de responder a la mayoría de necesidades de la comunidad educativa.

Visto desde el ámbito pedagógico, incentiva el aprendizaje tanto de docentes, estudiantes así como la comunidad educativa, creando un espacio adecuado donde se tome en cuenta a las instituciones educativas para que cumplan su función como entes que interactúen en el mejoramiento permanente de los aprendizajes de los estudiantes.

- **Gestión Gerencial**

Hace referencia particularmente al conjunto de actividades llevadas a efecto por parte del gerente de una institución, orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas), planificadas previamente dentro un plan de trabajo.

- **Gestión Financiera**

Paulo Nunes en su sitio Knowow.net señala que la gestión financiera es “una de las tradicionales áreas funcionales de la gestión, hallada en cualquier organización, compitiéndole los análisis, decisiones y acciones relacionadas con los medios financieros necesarios a la actividad de dicha organización.

Así, la función financiera integra todas las tareas relacionadas con el logro, utilización y control de recursos financieros". (Nunes, Knoww.net, 2008).

- **Gestión Pública**

Es la articulación estratégica de las acciones de una entidad de su misión y objetivos, de acuerdo con las prioridades fijadas en los planes de desarrollo, esto hace referencia más explícitamente a los gobiernos centrales y seccionales quienes son los entes que regulan este campo con el propósito de garantizar la mayor coincidencia entre las decisiones derivadas de la planeación y las acciones reflejadas en un determinado presupuesto.

2.2. Liderazgo Institucional

2.2.1. Concepto

El liderazgo es el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en un conjunto de personas, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo en el logro de metas y objetivos, de esta manera hace que la empresa tenga sus propias metas, encabezados por un elemento capaz de transmitir motivación, energía y dinamismo al grupo que tenga bajo de responsabilidad.

También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización).

Según el Diccionario de la Lengua Española (1986) (Real academia de la lengua, 1986), liderazgo se define como la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. El Diccionario de Ciencias de la Conducta (1956), lo define como las "cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos.

El liderazgo no se trata sólo de influenciar a la gente sino de hacerlo para que voluntariamente se empeñe en los objetivos que correspondan. Puede concluirse que liderazgo y motivación son dos caras de una misma moneda, en donde la primera mira al líder y la segunda a sus seguidores; por lo tanto, también podemos afirmar que liderar es provocar motivación.

2.2.2. Importancia del liderazgo

Es importante por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir. Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado, es vital para la supervivencia de cualquier negocio u organización, a diferencia de muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico.

2.2.3. Tipología de liderazgo y características

Según el artículo de la enciclopedia libre Wikipedia publicado por los autores Hugo Landolfi y Levicki C de 1998 que hace referencia al liderazgo en el cual manifiestan que su clasificación se determina por la formalidad en formal e informal; por la relación entre sus líderes y seguidores en liderazgo dictador, autocrático, paternalista y liberal; según el tipo de influencia que ejerce sobre sus subordinados se clasifica en liderazgo transaccional, educacional, carismático autentico, lateral y liderazgo en el trabajo los cuales se los resume a continuación.

2.2.3.1. Según la formalidad en su elección

- **Liderazgo formal:** Prestablecido por la organización, aquí el líder formal se encarga de asegurar el logro de objetivos en cualquier empresa mediante la designación de una meta a alcanzar, el personal que se encuentra bajo su mando debe tener una determinada posición jerárquica alta se auto-denominan como individuos con liderazgo formal, ya que son quienes ejercerán el poder para dirigir y controlar las actividades de sus subordinados y de esta manera poder tomar las decisiones correspondientes para cubrir cada posición.

- **Liderazgo informal:** Emergente en el grupo, destacando como factor primordial para el correcto desempeño de actividades el carisma de un líder por cuanto si sus subalternos no lo aceptan y confían en él los problemas a los que se enfrentará para ejercer la dirección. un líder informal puede tener las características del líder carismático u otras, puede simplemente destacarse en su grupo por ser el que más empeño pone en la realización de una tarea características básica del líder carismático

2.2.3.2. Según la relación entre el líder y sus seguidores

- **Liderazgo dictador:** Aquellas personas que sustentan sus cualidades para dirigir una persona o un grupo de ellas delimita una de las capacidades natas en todo ser humano “La creatividad” debido a que fuerza sus propias ideas en el grupo en lugar de permitirle a los demás integrantes a hacerse responsables, permitiéndoles ser independientes. Es inflexible y le gusta ordenar creando ambientes propensos a conflictos cayendo en el juego de pedir y no entregar nada a cambio.
- **Liderazgo autocrático:** Este tipo de líder basa la conducción del grupo humano a su cargo en función a su pensar sin consultar acciones a tomar decisiones acerca del trabajo con ningún otro líder o directivo por más simple o compleja que fuera, sin tener que justificarlas en ningún momento. Cabe destacar que las acciones y criterios de evaluación llevados a cabo por el líder autocrático no son conocidos por el resto del grupo. La comunicación es unidireccional: del líder al subordinado.
- **Liderazgo democrático:** Establece parámetros de trabajo grupal aquí el líder toma decisiones basado en la discusión del grupo, recibiendo y analizando de manera equitativa y limpia agradeciendo las opiniones de sus seguidores sin importar el cargo o la función que desempeñan dentro de la institución . Los criterios de evaluación y las normas son explícitas y claras. Por otra parte cuando hay que resolver un problema, el líder toma la batuta y ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir la adecuada.

- **Liderazgo paternalista:** Tiene confianza por sus seguidores, concibe una idea de consecución de objetivos a base de entrega de premios a sus seguidores si consiguen la meta propuesta, en caso de existir acciones que ameriten una amonestación lo hace precautelando el correcto ambiente laboral. Su labor consiste en lograr que sus empleados trabajen más y mejor en beneficio de ellos y de la institución a la que prestan sus servicios.
- **Liderazgo liberal (laissez faire):** La forma de trabajo del líder liberal se asemeja mucho al democrático por cuanto fomentan la participación del grupo en la toma de decisiones; pero con la marcada diferencia que cuando se ejerce un liderazgo liberal el líder no juzga ni evalúa las aportaciones hechas por los demás, aquí el grupo toma las riendas de la Institución y solicita ayuda de su líder solo en caso de necesitarlo.

2.2.3.3. Según el tipo de influencia del líder sobre sus subordinados

- **Liderazgo transaccional:** Existen normas de trabajo y respeto establecidos en las cuales los miembros del equipo reconocen al líder como autoridad y como líder. El líder proporciona los recursos considerados válidos para el equipo de trabajo entregando al subordinado por una parte medios y materiales requeridos y recibiendo a cambio más entrega y amor a sus labores y por ende un mejor trabajo
- **Liderazgo Educativo:** El líder Educativo de cualquier nivel, requiere una preparación básica sobre Administración Educativa, clara conciencia profesional y una concepción rigurosa del cumplimiento de sus funciones; pero además a de ejercer una autoridad que inspire confianza al personal docente, administrativo y de servicio, así como a los estudiantes y padres de Familia expresada por estos mediante el respeto a las normas y satisfacciones en el cumplimiento de sus obligaciones. (Herrera, 2000)
- **Liderazgo transformacional o carismático:** Cuando se utiliza el término transformacional necesariamente lo relacionamos con la capacidad que tiene el líder de modificar la escala de valores, las actitudes y las creencias de los colaboradores basado siempre en reglas establecidas. Las principales

acciones de un líder carismático son: discrepancias con lo establecido y deseos de cambiarlo, presenta una propuesta cimentado en la capacidad que tiene esta para ilusionar y convencer a sus colaboradores, basándose en el uso de medios no convencionales e innovadores para conseguir el cambio y ser capaz de asumir riesgos personales.

- **Liderazgo auténtico:** La mejor forma de encabezar un grupo de personas empieza por conocerse a uno mismo nuestras habilidades, fortalezas y debilidades haciendo un auto análisis para luego ejercer un liderazgo sobre los demás, aquí el líder que se concentra en liderarse en primer lugar a sí mismo. Este posee muchos conocimientos, es ecuánime, espiritual, compasivo y generoso. Su liderazgo sobre los demás alcanza su mejor nivel una vez que lidera su propia mente.
- **Liderazgo lateral:** realizado principalmente entre grupos de personas colocadas dentro de un mismo nivel en la Institución esta distribución y su ámbito de desempeño está plasmado en un instrumento organizacional conocido como organigrama o también se puede definir como el proceso de influir en las personas del mismo nivel organizacional para lograr objetivos en común con la organización
- **Liderazgo en el trabajo:** En las diferentes actividades se evalúan dos características importantes en los directivos, con la intención de verificar su capacidad de orientación: por un lado, la aptitud y, por otro, la actitud. La primera se obtiene con el aprendizaje de nuevos métodos y procedimientos; por ejemplo, la capacidad de transmitir el conocimiento a los alumnos. Pero en muchos casos estos conocimientos no son aplicables, porque los carecen de una buena actitud, es decir, de un comportamiento adecuado que intente implementar dichos métodos.

Entre las actitudes más solicitadas y requeridas está la habilidad de liderazgo, la misma que puede cultivarse pero que, según muchos autores, es parte de la personalidad individual y todo ser humano está en capacidad de transformarse en un líder nato para lo cual debe poner mucho empeño y sus además de explorar sus aptitudes y mejóralas en beneficio de los demás.

2.2.3.4. Otras clasificaciones

Existe también otro tipo de clasificación del liderazgo el cual se deriva de las funciones que son asignadas a sus líderes entre las cuales se pueden mencionar:

- liderazgo individual: Faculta al líder a tomar una decisión que genere bienestar como personas y de igual manera prosperidad al entorno que lo rodea.
- liderazgo ejecutivo: Es el encargado de dirigir actividades laborales con creatividad e iniciativa, capaz de romper con los esquemas propuestos en la tarea de recopilar la mayor cantidad de información como le sea posible para dar alternativas de solución a problemas que pudieran presentarse y en consenso con sus colaboradores determinan la opción más inteligente.
- liderazgo institucional.

2.3.1. Diferencia entre directivo y líder

Un directivo y un líder son personas de cualidades similares los mismos que tienen un papel protagónico dentro de la institución, por ejemplo el directivo es aquel personaje que cuenta con la potestad de designar equipos de trabajo y se encarga de unir a sus subordinados en las actividades grupales con equipos de otros ámbitos dentro la misma institución; por otro lado tenemos al líder que es la persona con un gran carisma capaz de inspirar confianza y respeto, posee un don de mando y persuasión para que la gente lo siga por convencimiento y cumple con la misión de llevar adelante el proyecto establecido por los directivos.

El directivo es la persona que siempre debe estar preocupado por el beneficio y servicio a los demás con los pies siempre sobre la tierra, mientras que un líder es la persona que siempre motiva a los demás a que el trabajo que lo realizan todo en conjunto sea el más acertado para el beneficio de todos los que se encuentran bajo su responsabilidad.

Hay que tener claro que las actividades que realizan el directivo y líder son fundamentales dentro una institución más aún si esta es de tipo educativo ya que requiere su participación activa para poder tomar decisiones que fortalezcan y engrandezcan al establecimiento, tomando en cuenta tres pilares fundamentales para el desarrollo educacional:

- El desarrollo de directivos: Siempre que exista la preocupación de un directivo por su preparación personal permanecerá latente la posibilidad de fomentar un mayor crecimiento institucional, en otras palabras el desarrollo institucional es directamente proporcional al desarrollo de sus directivos.
- El trabajo en grupos: Explotar al máximo las habilidades creativas tanto del director como del líder en beneficio de la creación de proyectos que busquen una mejora institucional adquiriendo el firme compromiso en las acciones y decisiones tomadas dentro de un grupo de trabajo.
- El liderazgo como la herramienta de desarrollo: Fundamental para el logro de los fines propuestos ya que para que haya liderazgo debe existir armonía, cooperación, lealtad entre sus miembros para alcanzar con mucha mayor facilidad el éxito.

2.3.2. Cualidades del líder:

- **Está dispuesto a correr riesgos.** El líder es la persona más indicada de corregir las cosas que están mal dentro de la institución a la cual pertenece y de esta manera pueda ser cumpliendo los objetivos propuestos, cabe aclarar que a varias personas no nos gusta reconocer los errores, entonces aquí esta función principal del líder hacer que aquellas personas tomen las gestiones observadas las corrijan de buena manera, con mucha responsabilidad, y que el equipo de trabajo no se dañe en ninguna de las situaciones pertinentes.
- **Audaz, inteligente.** Cada líder es muy inteligente desde el momento mismo que se siente líder, y con su manera de ser y de actuar puede lograr varias cosas positivas para la institución, es decir a este tipo de personas, y desde luego la utilizan mucho su inteligencia para poder manejar de mejor manera el grupo de colaboradores con los que se encuentra trabajando.

- **Vence su desánimo y las ideas negativas.** Para un líder nunca existen o no permite ideas negativas que en algún momento puedan afectar los intereses institucionales, por lo contrario es una de las personas que por más que se encuentra con muchos problemas mira conveniente seguir adelante y dar ánimo, a todos su equipo si de pronto se encuentran con un nivel emocional bajo, por lo contrario las ideas negativas servirán de refuerzo para cada día prepararse mucho más.
- **Es paciente y consistente.** La paciencia se la debe considerar como una de las virtudes de pocas personas, en cada una de las instituciones tiene un gran sentido y más aun si se trata de manejar un grupo de personas que sea más grande, en donde varias van hacer las reacciones, las inquietudes, las acciones, pero la paciencia hace que las personas sigamos o cumplamos con las mismas metas trazadas o señaladas, y de esta manera poder crecer en conjunto.
- **Buen carácter.** Los Líderes son personas que están dispuestas a vencer como también a recibir derrotas pero lo importante es no cambiar de su genio por lo contrario debe ser la persona neutral donde las personas que las dirige confíen mucho y luego de cualquier fracaso en la actividad realizada exista una persona que les comprenda les haga caer en cuenta el error que ha sido motivo del fracaso. También se debe tomar en cuenta que el buen carácter de las personas ganan muchas amistades nuevas, en el caso de instituciones nuevas personas que conociendo en el buen carácter y carisma de su principal dirigente se unen a ella siendo ellos conocedores de su buen genio para saber sobre llevar las cosas de esta organización o institución.
- **No le asusta ser un conformista.** El conformismo no es una acción positiva de las personas líderes, sino más bien es acciones que las toman las personas mediocres o que no quieren superarse como personas sino por lo contrario la superación para ellos es una acción muy lejana.
- **Lucha por la calidad.** Siempre está dispuesto a entregar lo mejor de él en cualquiera de las circunstancias que este, y de igual manera motiva a las personas que trabajan con este tipo de personas para todo lo que realizan lo

han con mucha responsabilidad tomando en cuenta el verdadero concepto de calidad.

- **Prevé las necesidades a largo plazo.** Una persona que es líder siempre está pendiente de las necesidades de su empresa o de su grupo de colaboradores, siempre tiene todo lo necesario para poder trabajar, que sus metas y objetivos no se queden a medias, no le agrada que su empresa tenga que dejar a de anteceder a sus clientes, es decir de esta manera se mira el buen funcionamiento de la empresa donde verdaderamente el líder es una persona muy responsable.
- **Sabe enmarcar los objetivos del grupo.** Quien dirige una institución educativa debe constituirse en el líder capaz de conducir al grupo al cumplimiento de objetivos concretos, esto se hace efectivo gracias a la buena motivación, para la participación total de los miembros que conforman la organización, evitando de alguna manera la anarquía, y desde luego fomentando de mejor manera el compañerismo, estimulando la creatividad y la autorrealización, aplicando como método de discusión la crítica y la autocrítica.
- **Apasionado por el cambio lo nuevo.** Debemos tener en claro que todo cambio por lo general es bueno y las personas líderes son muy apegadas al cambio y la innovación permanente, por medio de las capacitaciones y la utilización de las nuevas tecnologías son los cambios que en cada de las instituciones son mejoras cada día tanto para la persona que lidera como la sus colaboradores.
- **Hábil en la toma de decisiones.** La toma de decisiones en este caso de un líder en el campo administrativo, requieren de mayor detenimiento para la selección de la acción adecuada, es decir es el proceso de identificación y selección de la acción adecuada para la solución de problemas específicos. Es decir hacer las cosas con las cosas con la cabeza y con el corazón capaz de que después de haber solucionado el problema todas las personas lleguen a un feliz término y el problema cada vez sea menor.

- **Arrastra y no empuja.** Si queremos seguir, tanto si es una batalla como en la sala de juntas, primero queremos asegurarnos de que esa persona es digna de nuestra confianza, es decir alguien que tenga principios es decir una persona veraz y ética, es por eso que las personas que en nuestro alrededor son líderes nos hacen que miremos en esas cualidades para poderlas acompañar en todas las actividades que ellos realizan, sin que sea necesario que ellos nos empujen a hacer las mismas actividades pero con mayor responsabilidad, las personas líderes manejan muy bien términos como son integridad, honradez, honestidad, tiene Conciencia moral.
- **El líder debe primero comprenderse a sí mismo para poder ser.** La conciencia moral surge como la comprensión de la conducta en referencia a un determinado canon de perfección, y este se presenta en un cuadro de valores que posee esta persona, se debe también incluir a esta perfección la bondad y la maldad, los cuales constituyen los polos de la actividad moral, y estos a su vez constituyen lo positivo y negativo que contribuyen a determinar una conducta desde determinado canon de perfección dentro de esta conciencia moral está también la justicia que el líder debe hacer es una persona que es justo con todos sus colaboradores.
- **Desarrollo de las personas e involucrar.** El trabajo en grupo cumpliendo todos con las mismas metas y objetivos planteados dentro de la institución, el desarrollo por ende de cada uno de nosotros nos sirve como base fundamental para el desempeño de nuestras funciones que a cada uno le han sido encomendados, comprometido siempre el líder en ser el responsable de trabajar por el bienestar de todos.
- **Adaptabilidad.** Todo líder se adapta a su ambiente de trabajo de una manera muy fácil siempre está concentrado en lo que debe hacer y lo realiza correctamente, siempre el busca el lugar perfecto para poder trabajar, si no es muy cómodo lo adapta a su estilo y de esta manera logra tener un mejor desempeño laboral.

- **Creatividad.** Quien dirige una institución educativa debe constituirse en el líder capaz de conducir al grupo de personas al cumplimiento de los objetivos concretos mediante la de como se está presentando su lugar de trabajo, vitando la anarquía, fomentando el compañerismo, estimulando la creatividad y la autorrealización, aplicando como método de discusión la crítica y la autocrítica.

2.3.3. Requisitos del líder:

- **Saber enmarcar los objetivos del colectivo.** El líder es la persona encargada de hacer que un grupo de personas armonicen en su trabajo y se guíen por la consecución un bien común; para esto el líder recoge las expectativas laborales de sus subalternos y las adapta a la cosecha de objetivos planteados en los planes de trabajo. Es importante resaltar que no todas las personas tienen la forma de pensar para lo cual se hace indispensable la comunicación ecuánime entre estos dos ejes fundamentales para el desarrollo de un objetivo común.
- **Portador de lo nuevo, creador incesante.** Para ser líder siempre debe ser innovador es decir siempre está preparado para poder enfrentar a los nuevos retos del presente, está pendiente de todo lo actualizado que hay en todo sus aspectos profesionales, los estudia, investiga, conoce y pone en práctica para el logro de nuevas metas en todo lo que se propone.
- **Tacto psicológico para tratar de acuerdo a las características particulares.**

La psicología es la ciencia que estudia los procesos mentales. La palabra proviene del griego: psico- (alma o actividad mental) y -logía (estudio). Esta disciplina analiza las tres dimensiones de los mencionados procesos: cognitiva, afectiva y conductual.

La psicología moderna se ha encargado de recopilar hechos sobre la conducta y la experiencia humana, organizándolos en forma sistemática y

elaborando teorías para su comprensión. Estos estudios permiten explicar el comportamiento de los seres humanos y hasta predecir sus acciones futuras.

Partiendo de este concepto se entiende que el líder tiene la difícil tarea de sobrellevar altos grados de capacidad de análisis y conocimiento del comportamiento del ser humano el cual es el factor más importante en la estructura y los fines de una organización, esta una de sus diferentes facetas para poder actuar en determinadas situaciones que podrían entorpecer las actividades laborales de una organización por falta de comunicación entre las partes involucradas en estos procesos grupales.

- **Saber intuir y prever los problemas. Hábil en la** decisiones. Este requerimiento es básico si se busca encontrar a la persona idónea para llevar las riendas de una organización, puesto que la intuición representa el adelantarse a un cierto acontecimiento para evaluarlo y poder determinar los factores de logro y riesgo en la toma de decisiones.
- **Entusiasta y motivador.** Inspira con su visión de futuro, maneja criterios muy profesionales persona incansable de su sueños y de sus colaboradores, motiva siempre a ser buenos trabajadores, con grandes anhelos de crecer y hacer crecer a los demás con forma de trabajar, motor fundamental d la construcción de nuevas metas y tecnologías.
- **Diseña,** propicia en entorno que facilita la acción conjunta en individual. La acción como parte fundamental de una actividad a cumplir, hacer y cumplir acciones, en cualquiera de los departamentos que forme la institución, todos cumpliendo obligaciones a cada una de las personas encargadas.
- **Apremia, trasmite energía y desbroza el camino de la burocracia que lentifica la acción.** En todas las instituciones o empresas es necesario el reconocimiento que el principal líder, requisito de cada líder debido a como representante principal de la institución, deuda que es bueno que alguna de las personas que han entregado lo mejor de su dedicación por cumplir con las obligaciones laborales sea reconocido su buen esfuerzo, y que sirva como un

estímulo motivador para que cumpla cada vez mejor su trabajo y se sienta comprometido con mejor adelanto de su lugar de trabajo.

- **Se ve a sí mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento.** La capacitación debe ser permanente no solo para la persona líder sino también para todos los miembros de la Institución, debido a que el perfeccionamiento es la base fundamental para desarrollar un buen trabajo, y de esta manera obtener unos buenos resultados dentro del ámbito profesional.
- **El líder resume y trasmite historia.** Aun buen líder siempre se lo recuerda por sus buenas acciones en beneficio no solo de la institución o la empresa sino también por su gran calidad de gente, preocupado siempre por el bien estar de todas las personas que él las dirige, y de esta manera hace historia en el lugar donde cumplió su función, una historia que sirve como un recuerdo favorable para la motivación y empeño de trabajo a todos sus dirigidos.

2.3.4. Conocimientos del líder:

- **Conocimientos de las personas.** Saber conocer a las personas que le colaboran dentro de institución o centro educativo, es decir tanto de agentes internos como externos, es decir saber exactamente o con claridad, las personas que colaboran para el desarrollo en todos los niveles de la institución como también cuales son las personas en muchos de los casos solo cumplen con la función de criticar
- **Conocimientos de la práctica docente.** Tener afinidad a un determinado perfil profesional para poder desenvolverse de mejor manera en su ámbito laboral.
- **Conocimientos de las teorías educativas y de dirección.** Estar debidamente empapado de los temas que hacen referencia al lugar donde se establece las iniciativas a plantear.

2.3.5. Habilidades del líder:

Habilidad para aceptar a la gente tal como es, no como uno le gustaría que fueran. Como líder de una institución debe dirigir la misma y al momento de realizar esta acción se encontrara con varias personas que tienen diferente carácter, pensamientos, sentimientos y emociones, y es en este momento que el líder es que trabaja con todas personas que forman parte de institución, tratando en un 100% de ser buenos compañeros trabajar con ganas, acoplando el trabajo de todos por los mismos ideales.

- **Habilidad de acercarse a los problemas de la institución, humana en términos del tiempo presente y no del pasado.** Una de las principales habilidades del líder es solucionar los problemas que se presentan en su empresa de una manera oportuna y pronta, tratando desde que las partes involucradas en el proceso lleguen a feliz término de las dos partes, y en el tiempo más corto posible es decir el arreglo del problema pronto y oportuna.
- **Habilidad por tratar a los que están más cerca de uno, con la misma cortesía que se dispensa a los desconocidos o a las visitas.** La cortesía la primera norma de educación con la que debemos contar todas las personas y más aún las personas que se encuentran como responsables de una institución o una empresa, con esta cortesía y buen trato a las personas que necesitan de nuestro servicio se sienten muy contentos, y ellos deciden regresar las veces que lo miren conveniente, es decir es una garantía el buen trato y cortesía para tener mayor cliente que pasan a ser parte importante dentro de la institución.
- **Habilidad para confiar en otros, aún si el riesgo es grande.** La confianza del líder de una empresa siempre es abierta, el da oportunidad a todas las personas que la deseen integrar esta institución, lo interesante es que esta confianza la que le da el líder la sepa llevar por el buen camino de la lealtad, cumpliendo de esta manera las personas a las que las dirige con todos los parámetros establecidos, sin dejar a un lado los valores que cada uno tiene para poder llegar a un buen entendimiento entre todas las partes.

- **Habilidad para vivir sin la constante aprobación y reconocimiento de los demás.** El líder no está esperando que las personas lo reconozcan su trabajo todos los miembros de su institución, el verdadero reconocimiento que tiene ellos es que la institución a la que pertenecen este bien encaminada cumpliendo con los objetivos y metas propuestas y sobre todo tener un buen grupo de trabajo que responda al trabajo que a cada uno le toca, y más aún él hace lo que cree que está bien y pocas o raras veces se equivoca.

2.3.6. ¿Es importante administrar y liderar con valores?

Tomando en cuenta que el éxito de la correcta marcha de una institución de cualquier tipo, radica en una correcta administración y la forma de cómo se la aplica es estrictamente necesario entender definiciones de **Administrar** y **valores**; de allí se entiende que Dirigir por valores, consiste en adoptar una filosofía de gestión, moral y empresarial acorde con alguna línea de pensamiento claramente definida. En la cual se busca que los integrantes de la Institución se comprometan y actúen de manera coordinada y coherente respecto a su filosofía.

2.3.6.1. Factores que intervienen en la dirección por valores:

- **Generar mayor cohesión interna donde el compromiso es factor fundamental:** La unión interna que debe existir dentro de cada institución es la fortaleza para el adelanto, saber o estar seguros que todos caminan por el mismo sendero el sendero del adelanto y progreso de sus estudiantes, donde se toma en cuenta el libre criterio de todos quienes la conforman, sabiendo que esta opinión va a ser portadora de nuevos caminos positivos que se pueden presentar para un mejor servicio a la colectividad.
- **Generar una mejor imagen externa:** Gracias a relaciones basadas en la confianza en el largo plazo. La comunidad es el fiel testigo del desarrollo académico ya que ellos son los que se benefician de los estudiantes que se forman, y así también ellos son los encargados de asignar recursos o solicitar recursos para lo que esta institución necesite y pueda cada día creer más ampliamente dentro de las sociedades.

- **Facilitar la transición entre generaciones de mando debido a que se comparten maneras de actuar y de progresar:** La idea fundamental del liderazgo y principalmente de un líder es de profundizar y dejar sentadas ideologías de prosperidad en sus colaboradores motivándolos para afianzar lazos de confianza que generen un mejor ambiente de trabajo; mostrándose accesible a su equipo de trabajo, solicitando información acerca de puntos ocultos conociendo a sus interlocutores y adaptando ideas de convencer y hacer que todos trabajen en equipo sin imponer criterios a su equipo de colaboradores.
- **Aumentar ética en todos los niveles organizacionales disminuyendo las pérdidas hechos deshonestos, robos o fraudes.**

Según (Parra, 2006)“la ética en las organizaciones es la organización humana o un conjunto de personas que se unen para conseguir unos objetivos comunes, mediante unos medios, tangibles o intangibles de modo más o menos estable. En este sentido cada organización trabaja para conseguir su propia misión que su objeto o razón de ser además puede ayudar a que esta se mantenga unida, dando a sus miembros un sentido de dirección compartida”.

- **Facilitar la selección de personal,** gracias a perfiles definidos, gracias a las Universidades bien organizadas y pensando en bien común de sus estudiantes, hoy en la actualidad podemos elegir muchas carreras que tengan ver mucho con la preparación, gusto y perfil de cada uno de nosotros, una vez concluida nuestra preparación académica buscamos un lugar apropiada para poder desempeñarnos como profesionales, este lugar en donde nosotros cúmplanos a cabalidad todos los requisitos para poder desempeñar el rol que nos han encomendado, y ayudando de esta manera a que el crecimiento y adelanto de la institución a la cual orgullosamente la representamos o formamos parte desde el momento mismo que decidimos formar parte de ella.
- **Desarrollar una cadena de liderazgo confiable y comprometido con la misión de la Institución.** El liderazgo en si tiene un deber fundamental dentro de cada institución, un buen líder es el que lleva adelante todos los procesos que tiene que cumplir, enmarcándose siempre en del deber mas

grande como es el cumplir con la misión para la cual fue creada, y de esta manera haciendo pública la seriedad y transparencia que existe dentro de ella.

La iniciativa de su aplicación surge con el dueño de la empresa o bien el alto mando de la misma, quien debe reflexionar y determinar lo que quiere hacer para trascender y alcanzar los ideales definiendo así sus valores, a este primer acto se le denomina realizar.

Luego de sensibilizar la realidad de sus propósitos, es necesario que reorganice o modifique sus enfoques para resolver lo que realmente es importante y significativo para él y quienes lo rodean, a este tercer acto se le denomina integrar.

No hay que olvidar, que la administración por valores en general buscará mejorar la calidad de vida tanto de la organización, como de los individuos mediante ejercicio de confianza, responsabilidad y compromiso. En conclusión, toda organización con aspiraciones de excelencia debería tener comprendidos y sistematizado los valores y las ideas que constituyen el comportamiento motor de la empresa. El rasgo constitutivo de valor no es sólo la creencia o la convicción, sino también su traducción en patrones de comportamiento que la organización tiene derecho de exigir a sus miembros. Los valores se generan de la cultura de la organización por lo tanto, son acordados por la alta gerencia. Igualmente son exigibles y se toman en cuenta para la evaluación y el desarrollo del personal que integra la organización.

2.4. La educación en valores

Para educar en los valores hace falta conocerlos bien y habilitarse en la metodología apropiada para ello es decir, se debe partir del conocimiento firme de aspectos axiológicos básicos y posteriormente profundizar en directrices prácticas que permitan que la educación sea lo más auténtica e integral posible. La axiología y la pedagogía aportan cada una lo que corresponde específicamente a su campo de acción, para hacer posible la educación en los valores.

La educación en los valores es tarea de toda la vida, nunca estamos suficientemente educados en algún valor, pues siempre podemos y aspiramos llegar a más. Es esto

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

Cabe destacar que aun cuando la familia y la escuela buscan como finalidad de su accionar educativo la formación integral de los chicos; esta formación corresponde a cada una de manera especial la responsabilidad específica sobre ciertas esferas de valor, señalando que la escuela y la familia son parte fundamental para el desarrollo de la sociedad.

La familia por ejemplo da la vida a los hijos y a partir de ello los acoge y acompaña en la intimidad razón por la cual es el ámbito propio para educar en los valores "de intimidad", esto es en aquellos valores relativos a la formación más propiamente humana: los que corresponden al campo de la formación afectiva (generación, expresión y control de sentimientos); al campo de la asimilación de principios de comportamiento acordes con la naturaleza humana, propicios para su propio desarrollo y para no entorpecer el de los demás (formación moral); y al campo de la orientación de la propia vida en función de una ideología y más concretamente en función de la respuesta personal que cada familia y cada sujeto debe dar ante la existencia de Dios (formación religiosa).

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

A la familia y la escuela se unen otros ámbitos e instituciones educativas: los clubes sociales y deportivos, los templos y parroquias, el vecindario, los ambientes virtuales que cada vez cobran mayor fuerza en la formación de los niños y jóvenes que ven en el accionar de estos entes una forma de inspiración para aplicarlo a su estilo de vida y por consiguiente mejorar la comunidad educativa; no olvidemos que el cambio empieza por uno mismo.

Se trata de conseguir, a través de la integración de todas las influencias educativas, el perfeccionamiento integral del ser humano; es decir su mejora, madurez y plenitud progresiva en todas sus capacidades, facultades y por ende la asimilación de todas las esferas de valor; los modos o formas de abordar la acción educativa pueden ser muy variados, pero en todos los casos habrán de considerar básicamente los siguientes tres principios:

- El ejemplo de los educadores como punto de partida, con el fin de ser reflejo vivo (aunque imperfecto naturalmente) de los valores en lo que se desea formar.
- La convicción vs. la imposición, como propósito que se desea lograr, pues los valores pueden proponerse pero nunca imponerse.
- La formación de la voluntad como medio sustancial, pues el perfeccionamiento humano es decisión y tarea personal.

Ejemplo, convicción y voluntad son tres cauces concretos pero complejos para la educación en los valores. El ejemplo supondrá esfuerzo y vocación por parte de los educadores; la convicción requerirá el esfuerzo intelectual por parte de educadores y educandos; y la voluntad precisará que desde la infancia el educando posea una formación en las virtudes humanas.

Finalmente, lo fundamental para la educación en valores será entender cada vez más a fondo qué son los valores y cuáles son las esferas axiológicas en las que se manifiestan para el desarrollo humano, apuntar al perfeccionamiento integral del hombre como su finalidad, y perseverar en el ejemplo vivo como marco de referencia motivador y en la formación de la inteligencia y de la voluntad.

La educación en valores es una de las bases fundamentales dentro de la educación debido a que con unos buenos valores se van formando los verdaderos líderes, útiles para la sociedad, el buen líder debe saber manejar perfectamente el grupo o el equipo de trabajo con el que decide emprender su tarea, el líder es una de las personas que se lo respeta y se lo admira por su dedicada labor a la cual se dedica.

2.4.1. ¿Qué son los valores?

El valor se identifica como el bien en algún sentido, así pues es valioso lo que es bueno, lo que es para bien de algo o de alguien. En este sentido, lo que es para bien de la persona es aquello que la perfecciona que la mejora en algo (Salud, relaciones humanas, sentimientos, etc.).

Por ello pedagógicamente hablando podemos decir que los valores son “fuente de perfeccionamiento humano”, realidades sentidas y apetecidas por la perfección que guardan en sí mismos; perfecciones que no pueden comunicarse al hombre. Metafísicamente hablando se ha llegado a distinguir entre bienes y valores, entre los valores y los sujetos en los cuales se manifiesta el valor. Se trata entonces de cualidades añadidas al ser, pero que al perfeccionarle son algo en ese ser.

En el diccionario de filosofía (Brugges, 1988, pág. 556) al hablar de los valores plantea que “Anclar el valor en el ser significa justamente afianzar su carácter absoluto”.

(López de Ilgero, 2000) Señala que “Valor es toda Perfección real o posible que procede de la naturaleza y que se apoya tanto en el ser como en la razón de ser de cada ente”.

El valor es también conocido como un bien, ya que se le identifica con lo bueno, con lo perfecto o con lo valioso. El mal es entonces la carencia o la ausencia de bien. Se llama mal al vacío, es decir a lo que no existe. Por ejemplo, el agujero en el pantalón, es la falta o ausencia de tela; un bien útil se busca porque proporciona otro bien, es el medio para llegar a un fin. Por ejemplo, las personas son bienes no útiles, porque valen por sí mismas, por el hecho de existir como seres humanos, tienen

dignidad y no pueden ser usadas por los demás, en consecuencia todos los valores se refieren a las necesidades o aspiraciones humanas.

2.4.2. Importancia

Partiendo desde ideas del origen y creación del universo se entiende que el ser humano es perfectible (esto significa que esta propenso a muchos cambios que sugieren la búsqueda del perfeccionamiento); por naturaleza en consecuencia el ser humano siempre debe estar aprendiendo todo lo que existe tiene un fin o una finalidad.

Por ello existe orden en la naturaleza. El orden es la disposición de las cosas hacia un fin o finalidad específica. Además de que todo tiene un fin existe una tendencia o exigencia de la naturaleza para dirigirse hacia su propio fin o finalidad.

Del mismo modo el ser humano acusa una tendencia hacia su fin que es su perfección, cuando alcanza su objetivo o finalidad es logra su propia perfección, porque el bien se define como la perfección del ser, de ahí que la tarea de todo ser humano debe estar centrada en la búsqueda de la verdad y la consecución del bien. Los valores fundamentales del ser humano son la verdad y el bien; valores universales y objetivos en el diario vivir del ser humano.

2.4.3. Metodología en la educación en valores

Para entender la forma de comportamiento como investigadores debemos regirnos principalmente a comprender el comportamiento humano como base de los principios o valores que son el pilar de la sociedad en que vivimos. Es notorio que el ser humano vive y sufre las consecuencias fruto de la falta de enseñanza de valores primordiales en la formación de todo ser humano.

En los tiempos actuales la era tecnológica presenta sus factores negativos en la adecuada educación de las personas por cuanto se da cada vez mayor acceso a la televisión, los juegos electrónicos e inclusive el internet medios que si son mal utilizados enseñan violencia, odio, muerte y competencia y si no aprenden desde temprana edad a comprender lo que está bien de lo que está mal, difícilmente lo aprenderán cuando sean adolescentes o adultos. Educar en valores a una sociedad

permitirá formar líderes con gran calidad y calidez factores elementales para tomar decisiones más acertadas durante toda su vida y transmitirlo a su equipo de colaboradores.

La enseñanza de los valores se inicia en el hogar, promovida por el ser y el hacer de los padres y otros adultos significativos para el niño tomando a este como base del desarrollo de futuras generaciones; de tal manera que cuando se encuentren a cargo de guiar los destinos de un ente común puedan ampliar y fortalecer estas enseñanzas.

2.4.4. Factores que intervienen en la enseñanza de valores

Para tener mayor conocimiento sobre los factores que intervienen en el proceso de enseñanza de valores se ha tomado en cuenta algunos criterios de (Ramos, 2003)“Educar en valores es como tallar un diamante. Para que despliegue la plenitud de su esplendor debe ser tallado íntegra y armónicamente. Dejar una de sus facetas sin tallar le impedirá cualificarse con todos sus visos, belleza y perfección como diamante. Una persona a quien no se le proporcione una intencionada, adecuada y oportuna educación en valores, no podrá realizarse a plenitud como humano”.

Partiendo desde el punto de vista citado anteriormente que señala a la educación en valores como eje primordial para el desarrollo de un ser humano de excelente calidad y calidez capaz de mostrar sus dones y por ende buscar transmitirlos de manera significativa a un grupo de elementos que pudieran estar bajo su mando; de allí la necesidad de enseñar valores humanos, éticos y profesionales explorando procesos humanizadores, individuales, colectivos, de forma vertical y horizontal a lo largo de la vida de las personas; tomando en cuenta los diversos factores que intervienen y conllevan contradicciones en dependencia de las políticas educativas de la sociedad en que vivimos.

Por tal motivo se debe hacer hincapié en razones que son tomadas como pilar fundamental en este proceso, entre las cuales se tienen.

- **Intencional:** “encaminar el proceso docente-educativo hacia el modelo ideal de formación. Desarrollar el vínculo con la realidad mediante lo socialmente

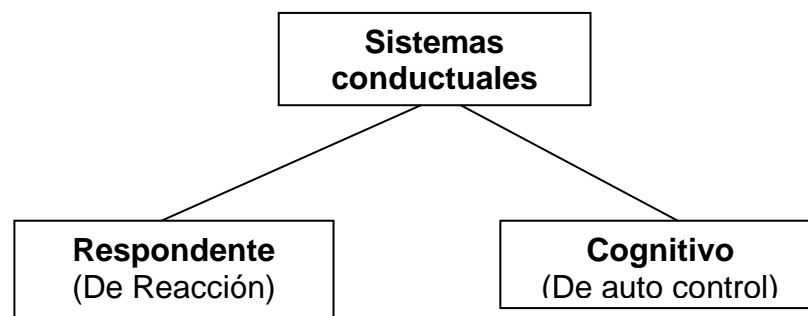
significativo de ésta en el proceso docente-educativo, dando sentido a la formación socio humanista. “ (Martha Arana Encilla, 2003)

- **Explicitar:** “connotar lo socialmente significativo de la realidad hacia el redimensionamiento humano en todos los componentes del proceso. Precisar los contenidos de los sistemas de valores a formar y desarrollar según la aspiración social.” (Martha Arana Encilla, 2003)
- **Particularizar:** “integrar las particularidades de la formación y el desarrollo de los valores a la didáctica del proceso de formación (conocer las particularidades del sujeto y sus relaciones y evaluar las condiciones para llevar a cabo el proceso). Enriquecer la didáctica del saber y del saber hacer; del contenido y del método, etc., así como apoyarse en ellas. Determinar estrategias didácticas que involucren a los sujetos del proceso en una actividad consciente, protagónica y comprometida.” (Martha Arana Encilla, 2003)

2.4.5. Psicología conductista y motivación

La motivación es la clave primordial para el desarrollo de una buena educación moral trabajándola mediante sistemas conductuales operantes de acción.

Organigrama 1 Psicología conductual y motivacional



Fuente: Aporte personal.
Elaborado por: July Dávila

Asociados a cada uno de los sistemas conductuales se encuentran los fundamentos de la educación moral que son tres:

- **Internalización de los estándares paternos:** Aceptación de estándares que guíen nuestra acción diaria.
- **Desarrollo de reacciones empáticas a los sentimientos de los otros:** Capacidad de intuición y entendimiento de los sentimientos de los otros, para responderles de manera adecuada.
- **Construcción de estándares personales:** Construcción de nuestros propios estándares, con base en las normas paternas.

Se entiende aprendizaje al resultado de “reforzar “actitudes o comportamientos que son de interés en la búsqueda de un bien común; desprendiéndose de este refuerzo dos ejes de vital importancia que darán la pauta para una buena formación en valores por eso es de vital importancia escoger la forma en que se va a reforzar.

- **Positivo:** Destaca lo bueno.
- **Negativo:** Recuerda lo equivocado.

2.4.5.1. Teoría psicológica educacional y motivación

La motivación es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.

En el campo de la motivación se distinguen dos factores primordiales que son:

- **Motivación Intrínseca:** No depende de recompensas.
- **Motivación externa:** Depende de recompensas.

Se debe hacer uso de la motivación extrínseca cuando ya se ha desarrollado en el alumno la motivación intrínseca; esta motivación puede ser entrenada, y se deberá ser acompañada de:

- Planificación adecuada para la consecución de las metas propuestas.
- Hacer un seguimiento del cumplimiento de la planificación.
- Reconocer las fortalezas y debilidades del individuo.
- Elección de metas adecuadas y realistas para él.

El aprendizaje individual de una persona se la mide con respecto al progreso de sí mismo llevando a cabo distintas tareas que fomenten el compañerismo la unión y el trabajo en equipo.

2.4.6. Riesgos de la educación en valores

Educar en valores no es enseñarle a alguien algo que no sabía sino crear condiciones para hacer de esa persona alguien que no existía, esa exactamente la labor de un líder "descubrir la persona que no existía"; llenar a la persona de habilidades actitudes y aptitudes positivas, desarrollar las capacidades e inculcarle valores para que sea un mejor ser humano.

El mayor riesgo es que el encargado de fomentar valores entre un grupo de colaboradores no sea practicante de los mismos y pretenda que otras personas si lo hagan, sin embargo, de tanto exponerlos, en algo se irán modulando y obteniendo resultados en cada persona y por ende será más fácil transmitir estas enseñanzas a generaciones futuras.

El otro riesgo viene y se desarrolla en los hogares y consiste en la indiferencia y desinterés de algunos padres o simplemente ignoran la importancia de inculcar una jerarquía de valores a sus hijos, haciendo a estos potenciales víctimas de la mala formación moral y ética perjudicando de antemano a la sociedad en la que se desenvuelven, la cual no tendrá ejes fructíferos que fomenten el cambio y busquen un mejor vivir.

Adicionalmente cabe señalar la existencia de otros factores de riesgo en la enseñanza de valores como:

- Convertirse en moda; quiere decir que se tome como algo pasajero y no para toda la vida.
- Incongruencia entre el decir y el hacer; cuando se explica correctamente los valores y en la práctica no lo hace evidente y realiza lo contrario.
- Intelectualización de los valores. La enseñanza no debe quedarse en el papel sino hay que conocerlos para vivirlo y ponerlo en práctica.
- Entorno adverso y contradictorio. Algunas veces lo que se propone no guarda relación con la realidad que se vive en las familias y en los medios de información, esto puede provocar en la persona un sentimiento de frustración.

2.4.7. Los valores en el currículo

La educación en valores tiene como uno de sus objetivos que el alumno sea capaz de desarrollar los criterios de análisis y valoración que permitan tomar decisiones adecuadas. En la educación en valores la participación activa por parte del alumno es importante, por lo tanto el alumno debe ser el principal protagonista en su propio aprendizaje.

Alicia Solano en su sitio web manifiesta que: "En el proceso de diseño y desarrollo del currículo, necesariamente germina la cuestión de los valores implícitos en la selección y jerarquía de las disciplinas y materias propuestas. Los valores se encuentran involucrados en la vida diaria de cada individuo y cada sociedad, ya sea que esto sea reconocido conscientemente o no. De hecho, la mera existencia de instituciones en una sociedad, aparte de sus funciones directivas y organizativas, se debe en parte a la necesidad de preservar ciertos valores. Los valores implícitos y explícitos de la organización social, un cierto consenso acerca de tales valores entre los ciudadanos, es lo que permite que esta organización funcione como un todo. Aquí nos referimos a valores inscritos en una ideología, en el sentido de una perspectiva holística acerca del significado de la vida, el conjunto de creencias, actitudes y valores que a un nivel profundo en la personalidad de los individuos y sociedades, constituye la guía básica para la vida". (Solano, Los valores y el diseño curricular, 2009)

La educación, como proceso y como institución comparte este profundo involucramiento con valores a todos niveles. Como institución social, la educación se

interesa en la transmisión de la herencia cultural común de una generación a la siguiente, en un sentido amplio. Como proceso de enseñanza-aprendizaje, cada vez que el maestro desarrolla su labor, al mismo tiempo y casi inevitablemente está transmitiendo sus propios valores, así como aquellos que la selección curricular envuelve. Básicamente, "educación" es un término evaluativo. Por supuesto, podemos encontrar diferentes concepciones de educación en distintos periodos históricos y en diferentes culturas, y de esta variación de concepciones deriva una variación en los valores seleccionados y transmitidos, pero la cuestión es que los valores existen en el centro de toda empresa educativa.

Por todo lo expuesto anteriormente se concluye que un correcto proceso de enseñanza basa sus fundamentos en la concepción adecuada de ejes transversales educativos relacionados directamente con la enseñanza de valores a los estudiantes, como una estrategia de mejoramiento educacional y una oportunidad de progreso social al inculcar acciones positivas a los estudiantes por medio del currículo Institucional de cada centro educativo.

2.4.8. Desarrollo de los valores

El proceso educativo presenta un marcado aspecto que privilegia lo cognitivo (el saber) y lo instrumental (el saber hacer), pero pasando por desapercibido lo afectivo y latitudinal (el ser) por tanto existe un notable deterioro en el aspecto valorativo que contribuye a su vez el asentamiento de la crisis educativa, esta crisis se convierte en una demanda de la época que requiere de urgente atención buscando llegar a la construcción de una sociedad distinta en la que se tome en cuenta las cualidades individuales pero sobretudo el factor social y el bien común.

Existe un largo camino hacia la búsqueda de la recuperación de el lugar que le corresponde al desarrollo de los valores en la educación integral de toda persona, la cual posibilitaría fusionar horizontes de bienestar entre la población, en armonía con aspiraciones fundamentales como la dignidad, libertad, respeto, solidaridad, identidad, autoestima entre otras; para la consecución de metas personales humanas y sociales.

Según (Ramos, 2003) afirma que “Los valores son la parte nuclear del ser humano manifestado en la realidad a través de los hábitos (costumbres) y actitudes. Lo que demostramos en la práctica son los valores que poseemos. Un valor se establece para una persona una norma, sobre la cual se basan las decisiones que se toman. Los valores son fines y medios para lograr las condiciones del ser y el tener. Los valores son hábitos, creencias e ideales fundamentales que un individuo tiene para desenvolverse positivamente en el medio en que vive,”

En resumen los valores son ramificaciones positivas del ser humano que denotan cualidades de su personalidad y al ser cultivadas de manera adecuada florecerán en mayores oportunidades para el surgimiento social, económico y laboral de la persona ya que estos factores se encuentran ligados estrechamente al carisma de un personaje estableciendo un alto grado de aceptación en grupo de trabajo o socialmente; es por eso que se ve necesaria la ampliación de ciertos valores como son:

Gráfico 1. Desarrollo de valores



Tomado del blog de educando en valores (Eduando en valores, 2010)

2.4.8.1. Identidad

Según el Diccionario de la Real Academia de la lengua Española "El concepto de identidad cuenta con diversas connotaciones y varía dentro del marco de referencia que se le sitúe o desde donde se desee teorizar. En este caso se utiliza el concepto de identidad desde un punto de vista psicológico y ético, donde el joven adquiere las características mentales, emocionales concomitantes con su ser biológico, espiritual e

intelectual. La búsqueda que se intensifica a partir de los 12 años, generalmente, en cada joven le conduce a pensar su rol como persona sexuada; su rol como parte de lo social; el desarrollo de convicciones personales (valores éticos y espirituales) que le brinda la sensación de unidad personal e integridad moral, aspectos tan fundamentales en su desarrollo integral, y tan desvirtuados por las nuevas tendencias o modas sociales.”

De estas mal llamadas tendencias o modelos erróneos como el metrosexualismo, grupos culturales de orientación rebelde y agresiva, pandillerismo, jergas diversas, drogadicción y alcoholismo, se debe cuidar a las personas, particularmente a los adolescentes quienes por falta de información y control de los encargados de su formación humana, personal y académica se van en contra del verdadero desarrollo humano e influyen directamente en la construcción del pilar fundamental de la sociedad como es la familia.

Entonces la identidad se constituye como las características que forjan las personalidades propias, la sensación de ser, la orientación sexual del individuo, así como el rol de género deseable para la consecución de una vida con condiciones aceptables moralmente y bajo principios ético-espirituales. La identidad refleja la conciencia de ser uno mismo, pero no como un conjunto de sensaciones diversas y confusas que se experimentan al actuar de cualquier forma, sino como un sello distintivo frente a las demás personas.

Una correcta formación de la identidad del joven acarrea beneficios que van a ser reflejados en la vida cotidiana del ser humano abarcando mayor plenitud y por ende satisfacción consigo mismo en el cumplimiento del rol establecido socialmente como miembro de un determinado grupo; además evitara problemas morales, interpersonales, laborales, académicos dependiendo del eje en el cual se desenvuelva y por ende permitirá aportar dinamismo a las tareas asignadas a su cargo ya sea como líder o subordinado.

2.4.8.2. Honestidad

A lo largo de la extensa historia de la humanidad se ha venido librando una intensa batalla en el interior del ser humano entre determinados aspectos o impulsos que empujan al hombre o la mujer a irse en contra de sus principios ya sea consciente o inconscientemente fomentando la aparición de un valor al cual se le debe prestar

mucha atención y cuidado su inclusión en la formación de la personalidad de un ser humano desde muy temprana edad para evitar el desvío de criterios positivos, es por eso que a la honestidad se la conoce como una cualidad humana consistente en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad, y de acuerdo con los valores de verdad y justicia.

Señalando a este valor en su sentido más evidente, se concluye que la honestidad puede entenderse como el simple respeto a la verdad en relación con el mundo y con personajes que interactúan directa o indirectamente, con los hechos; en otros sentido, la honestidad también implica la relación entre el sujeto y los demás, y del sujeto consigo mismo.

Para aspirar a la tenencia de un mayor grado de honestidad y no caer en el auto engaño o traición de ideales que puedan resquebrajar la paz interior de un individuo hay que tomar cuidado en la práctica de estas acciones.

- Ser fiel a tus promesas y compromisos por pequeños que puedan parecer; esto hará ver el grado de preocupación y consideración que se tiene hacia la personas con cuales se adquirió un compromiso que puede ser de trascendental importancia para ellos aunque para el resto de personas no se lo mire así.
- Mantener claridad en el manejo del dinero y no buscar sacar partido de algo que no corresponde ya que un beneficio mal habido para ciertas personas, representa una pérdida o desfase a gente que cumple con un trabajo de manera correcta, organizada y se merece estos ingresos.
- Cumplir con compromisos recibidos de tal manera que si se hace necesario la adquisición de una deuda se la debe cancelar con oportunidad. Sin esconderse ni molestarse por el cobro de la misma.
- Hablar siempre con la verdad sin exagerar actitudes de alago personal estableciendo parámetros de confianza entre los individuos; enseñar a los jóvenes a buscar y a pelear por la verdad, pase lo que pase, es lo que hará que la sociedad sea más libre, porque la verdad libera y la mentira esclaviza.

Aceptar con calma las consecuencias que pudieran traer al momento de presentarse un error, rectificar estas fallas y de ser necesario pedir disculpas para armonizar un buen ambiente de trabajo y correctas relaciones laborales.

- Evitar hacer comentarios o críticas negativas acerca de las normas que existen en tu sitio de trabajo, con personas ajenas y con poco conocimiento de las circunstancias. Es aconsejable dirigir reclamos a las personas encargadas de regularizar sugerencias y plantearlas a los correspondientes directivos.

2.4.8.3. Solidaridad

El ser humano en su trajinar diario busca agrupaciones o pequeñas asociaciones de personas guiadas específicamente por la búsqueda de bienestar y armonía en un determinado ambiente entre sus miembros; es a este comportamiento que se lo denomina Solidaridad uno de los valores esenciales de una persona; y al que se lo define como la capacidad de actuación que denota un alto grado de integración y estabilidad interna, es la adhesión ilimitada y total a una causa, situación o circunstancia, que implica asumir y compartir por ella beneficios y riesgos.

La solidaridad, está presente en cada uno de los ejes funcionales de la vida diaria más aun en sectores que promueven unidad en busca de progreso, como instituciones privadas públicas y principalmente Educativas en las cuales generalmente se encuentra incluido este término en la misión y visión de cada una de ellas. La solidaridad se produce como consecuencia de la adhesión a valores comunes, que lleva a compartir creencias relacionadas con los aspectos fundamentales de los planteamientos pedagógicos, políticos, económicos sociales y jurídicos de los grupos participantes activamente en la sociedad.

El primer conocimiento de solidaridad, se desarrolló plenamente durante el siglo XIX, en el cual mantuvo una vigencia muy extendida en el seno del movimiento obrero cimentada en el criterio del apoyo mutuo oponiéndose claramente a fundamentaciones humanas ya que la solidaridad se opone a una concepción de la naturaleza del hombre basada en la hostilidad y la competencia desde su mismo origen en el cual tenía necesariamente que pelear por subsistir.

Se considera como factores operantes de la solidaridad: una actuación recíproca que a los valores personales antepone las normas, costumbres, intereses y valores de la colectividad, considerada como un todo; el sentido de pertenencia a una entidad sociocultural valorada positivamente; una experiencia de relaciones sociales que implican a la totalidad de la persona. Sin embargo hay que detenerse a hacer un profundo análisis y concluir que este valor va desapareciendo paulatinamente con el desarrollo de la modernidad y la era tecnológica, reduciendo significativamente practicas positivas de convivencia entre seres humanos; esperando la aparición de muestras y ejercicios de solidaridad a través de la actividad que despliegan numerosas organizaciones de cooperación y asistencia, las llamadas Organizaciones No Gubernamentales (ONGs)

2.4.8.4. Libertad y responsabilidad

Principio de libertad permite también a todas las personas el derecho de poseer diferentes valores, sentimientos, pensamientos, y aspiraciones, es importante señalar que un ser humano no puede tener una verdadera libertad sin antes valorarse internamente, ya que solo será capaz de respetar a los demás en la medida que se respete a sí mismo. Para un buen uso de la libertad exige elegir pensamientos, sentimientos, acciones, y de esta manera se tendrá un mejor futuro.

Si bien es cierto el ser humano no puede actuar como se le ocurra, pero tampoco está obligado a comportarse de una sola manera, la libertad es la capacidad propia del hombre, y esta nos hace diferentes del resto de seres que habitan en la naturaleza por ejemplo un perro sólo puede ser perro, cambio una persona tiene la posibilidad de ser médico, arquitecto, secretario, etc.

Se debe señalar que libertad no es lo mismo de omnipotencia, creer que todo lo podemos muchas veces nos lleva a situaciones altamente destructivas, en varios de los casos hasta la muerte. Se indica también que en situaciones depende también de la voluntad de cada persona, pero esto siempre no es así precisamente porque en el medio social en que nos desarrollamos existen muchas otras voluntades que constituyen un freno para la libertad individual. Con el estudio de filósofos se ha llegado a clasificar la libertad en dos grupos siendo estos los siguientes.

Libertad Externa: Se refiere a la posibilidad que tiene el ser humano de elegir y hacer algo y no hacerlo, esta forma de capacidad deriva de la capacidad individual de desear, concebir proyectos propios y de buscar los medios o recursos necesarios para llevarlos a cabo, también nos permite elegir entre participar o abstenerse en la vida política y social de la comunidad, dejando de esta manera a que cada uno de nosotros podamos actuar de forma libre sin dejar a parte nuestro desempeño individual dentro de la sociedad.

Libertad Interna: Es la libertad de la voluntad, es decir el auténtico querer, para conseguir este tipo de libertad necesitamos de la independencia personal, esto significa que para tomar una decisión, no estamos limitados por las dudas constantes entre hacer una cosa u otra, no fundamental conocer la voluntad del otro para luego decidir qué hacer, también nos estamos pendientes de las opiniones de los demás para poder elegir nuestra propia decisión.

La autonomía también es importante dentro de este tipo de libertad, ya que está estrechamente relacionado con la independencia, (hacer cada uno lo que más le conviene) puesto que no basta ser autónomo, sino que igualmente es necesario saber para qué se puede usar la autonomía, en que tiempo y espacio determinado, para que los resultados esperados sean los que se los requería.

Por otro lado La responsabilidad significa capacidad de responder, de dar cuenta de nuestros actos. La conducta irresponsable es conducta inmadura. Asumir una responsabilidad –ser responsable- es indicio de madurez. Cuando procuramos ayudar a nuestros hijos a ser personas responsables, los ayudamos a alcanzar la madurez. James Madison definió claramente los alcances de la responsabilidad: “La responsabilidad, para ser razonable, se debe limitar a los objetos que están dentro del poder de la parte responsable, y para ser efectiva debe relacionarse con operaciones de ese poder”.

La persona responsable es aquella que actúa conscientemente siendo él la causa directa o indirecta de un hecho ocurrido. Está obligado a responder por alguna cosa o alguna persona. También es el que cumple con sus obligaciones o que pone cuidado y atención en lo que hace o decide. En el ámbito penal, culpable de alguna

cosa, acto o delito. En otro contexto, es la persona que tiene a su cargo la dirección en una actividad.

La responsabilidad en una persona se traduce como la carta de presentación hacia la consecución de un bien común para lo cual se hace necesario tomar en cuenta actitudes que fortalecerán este valor como:

- Reconocer y responder a las propias inquietudes y las de los demás creando un ambiente de confianza entre un grupo de personas o de trabajo.
- Mejorar sin límites los rendimientos en el tiempo y los recursos propios del cargo que se tiene, buscando soluciones prontas y sencillas a problemas específicos que pudieran generar un malestar mayor al problema surgido.
- Reportar oportunamente las anomalías que se generan de manera voluntaria o involuntaria para tomar correctivos a tiempo y no caer rutinas que tengan como consecuencia el apareamiento de nuevos problemas.
- Planear en tiempo y forma las diferentes acciones que conforman una actividad general mediante la implementación de cronogramas laborales con plazo, objetivos metas debidamente establecidas.
- Promover principios y prácticas saludables para producir, manejar y usar las herramientas y materiales que al cargo se le confiere efectuando una reingeniería de procesos para asignar tareas y obligaciones de acuerdo a perfiles profesionales indicados para cada puesto, optimizando recursos y servicios.

2.4.8.5. Respeto

En la actualidad se habla mucho y en diversas formas del término “Respeto” que consiste esencialmente en reconocer los intereses y sentimientos del otro personaje en una determinada relación. Aunque este término se usa comúnmente en el ámbito de las relaciones interpersonales, también aplica a las relaciones entre grupos de

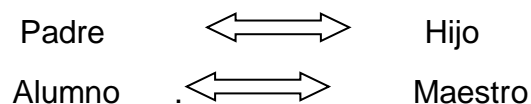
personas, entre países y organizaciones de diversa índole. No es simplemente la consideración o atención, sino que implica un verdadero interés no egoísta por el otro más allá de las obligaciones explícitas que puedan existir.

Muchas de las veces se confunde al respeto con alguna conducta en particular, como los buenos modales o la amabilidad, pero el respeto es algo diferente a esto, es una actitud. Esta actitud nace con el reconocimiento del valor de una persona, ya sea inherente o también relacionado con una habilidad o comportamiento. (Por ejemplo respetar el "buen juicio" de alguien en particular.

El respeto exige un trato amable y cortés; el respeto es la esencia de las relaciones humanas, de la vida en comunidad, del trabajo en equipo, de la vida conyugal, de cualquier relación interpersonal. El respeto es garantía absoluta de transparencia.

Por otra parte, el respeto puede hacer referencia a la aparición del temor o recelo esto desde el punto de vista responsable en el cual un individuo consiente no debería estar en capacidad de exponerse o poner en peligro a determinadas personas y recurre al respeto como una forma de evadir situaciones riesgosas o que presenten cierto grado de recelo por ejemplo cuando se utiliza el adagio que dice: "Al mar hay que tenerle respeto, ya que puede ser peligroso".

El respeto no sólo se manifiesta hacía en las actuaciones de las personas o hacia las leyes que rigen la sociedad. También se expresa hacia la autoridad, como sucede con los pilares fundamentales en la formación de un ser humano y las principales relaciones que la rigen:



El respeto permite que la sociedad viva en paz, en una sana convivencia en base a normas e instituciones. Implica reconocer en sí y en los demás los derechos y las obligaciones, por eso suele sintetizarse en la frase "no hagas a los demás lo que no quieres que te hagan a ti"; además, es vital para la vida en sociedad que llevamos. Por todo esto, respetémonos a nosotros mismos y a los demás.

2.4.8.6. Criticidad y creatividad

Criticidad: Desde el punto de vista personal se manifiesta en la acción de expresar un criterio en forma positiva sobre el acontecimiento o suceso de algo en busca de un mejoramiento significativo, es por eso que define Criticidad como la capacidad que posee la persona para analizarse a sí misma y de analizar a los demás, las cosas, las circunstancias, las situaciones, viendo lo que tienen de bueno o de malo, hacia donde van, que se busca con ello.

La persona puede analizarse a sí misma considerando, por ejemplo, la relación que existe entre lo que piensa y lo que hace. Por ello puede juzgar su forma de comportarse, la capacidad de criticarse a sí mismo es un factor que contribuye en forma decisiva a la identificación, ya que el examen de sí mismo es medio para analizar cambios de conducta que conduzcan a un progreso integral.

Además, la criticidad le da al ser humano la posibilidad de analizar el medio social, la realidad externa, para emitir juicios sobre ellos y poder así contribuir a su transformación y mejoramiento.

La criticidad, por lo visto antes, se opone a la aprobación sin análisis de todo lo que se dice, a la aceptación incondicional de todo lo que ocurre y a la actitud ingenua que "traga entero" todas las opiniones y realidades que se nos presentan.

No se debe confundir "ser-crítico" con "ser criticón". Lo primero supone un compromiso con lo que se somete a análisis; lo segundo se reduce a destruir sin ofrecer alternativas de cambio; la criticidad supone y exige un ver, un juzgar y, sobre todo, un asumir un compromiso que lleve a un cambio personal y social positivo. (Sena, 2007).

Creatividad: La palabra "creatividad" abarca una amplia gama de destrezas y competencias diferentes; podemos considerar que la creatividad es misteriosa, por que observamos que se producen ideas nuevas pero no sabemos bien de donde han salido; pero lo cierto es que no existe una "caja negra" de donde de vez en cuando aparecen ideas brillantes.

La creatividad es la capacidad de resolver problemas y plantear nuevos; es un pensamiento productivo que está integrado por una secuencia de ideas que se enlazan por un estímulo para un fin. La creatividad se origina cuando hay una motivación o una necesidad, en ese momento aparece en la mente una diversidad de ideas para la respuesta del asunto planteado, las cuales se depuran para llegar al proceso de acierto-error que lleva a la solución.

- **Acierto:** Solución correcta a un problema con varias posibilidades.
- **Error:** Concepto equivocado o juicio falso, acción desacertada o equivocada

El resultado de las ideas que surgen de las ideas de elementos ya conocidos es el pensamiento creativo, debido a que entre más diversidad haya de éstos, habrá más posibilidades de asociaciones que producen la innovación. La creatividad está estrechamente relacionada con la percepción, la intuición, el orden, la iniciativa y la imaginación.

- La percepción no sólo se refiere a la información procesada con los cinco sentidos, también está vinculada con la forma en que el individuo se plantea alguna situación en particular analizando aspectos relevantes en determinadas situaciones.
- La intuición, conocimiento subconsciente que aporta un enfoque especial, que le da sentido al cuestionamiento y a la solución adelantándose de cierta manera a sucesos y facultar una mejor toma de decisiones.
- El orden es indispensable para la organización de las ideas y la estructura de la respuesta.
- La iniciativa es determinante para que una idea sea creativa o no, ya que si no tiene un fin y no se ejecuta, es simplemente una idea más destruyendo en su totalidad la esencia de la creatividad.
- La imaginación es una corriente de imágenes y símbolos que se enlazan en cierto orden, siendo ésta el medio fundamental de las nuevas formas.

2.4.8.7. Calidez afectiva y amor

La calidad y calidez son la esencia de la educación en busca de un mejoramiento de las oportunidades y las condiciones de vida para todos los personajes inmersos en la comunidad educativa. Una educación de calidad con calidez es el instrumento de cambio para pasar de un estado de situación desfavorable a uno más favorable. La capacitación continua que en la actualidad reciben los docentes gracias a los cambios del gobierno a favor de la educación son compromiso educativo del Educador, el cual se ve en la obligación de transmitir los conocimientos adquiridos en este proceso a sus estudiantes. El proceso educativo debe ser incluyente y contextualizado, respetando la equidad de género y la afectividad, donde todos los participantes dan y reciben, ayudando a crecer para vivir mejor y lograr la realización personal en la vida.

Dicho se la calidez se obtiene cuando el participante (estudiante) genera la química necesaria de interés hacia el educador mediante un trato de amabilidad, cordialidad, afecto y principalmente ternura, sin sobrepasar los límites establecidos de respeto entre las partes respetando y considerando el pensar y el ritmo de cada participante y en la que también se considera sus sentimientos, emociones, pensamientos y necesidades.

Si el docente como factor activo de un proceso educativo cimienta la educación en miedos y castigos como era en épocas antiguas genera una reacción opuesta considerada como la formación de un espejo en el cual se refleja las actitudes positivas y negativas, de ahí se determina que el amor y el afecto que le demostramos a nuestros estudiantes descubre y promueve concordancias y el resentimiento revela y fomenta discrepancias en sentido positivo para su formación definiendo como discrepancias a pensamientos distintos en busca de un criterio unificado..

Una forma de medir el grado de aceptación de participantes en el proceso educativo es tomando un grupo de estudiantes cansado y dialogara con ello haciéndoles llegar paulatinamente más y más elogios, frases de cariño y motivación teniendo por seguro el crecimiento del autoestima del grupo de alumnos; reacción contraria se mostrara si el docente se dirige a un grupo de alumnos cansados con resequeidad en sus palabras y poca motivación.

La esencia de este principio de reciprocidad de afecto y amor radica en que por la propia naturaleza humana todos los elementos que se integran en la personalidad tienen una naturaleza cognitiva y afectiva, es imposible delimitar un hecho o fenómeno psicológico puramente afectivo o puramente cognitivo en el funcionamiento normal del hombre.

Los conocimientos y habilidades que posean un sentido personal para el estudiante, provocan una efectiva regulación de su conducta y viceversa, por lo que los motivos proclives a la universidad y al aprendizaje facilitan la asimilación de los contenidos científicos, el desarrollo de habilidades y la formación de determinados valores y normas de conducta en los estudiantes.

3. METODOLOGÍA

3.1. Participantes

La Escuela Fiscal Mixta “José Joaquín Olmedo, es un centro educativo regentado por el Estado Nacional, en donde se imparte educación de calidad y calidez. Este centro educativo, cumple 128 años de fructífera labor en la formación y promoción de estudiantes comprometidos con la sociedad, con una educación en valores.

En 1884, estuvo encargado de la dirección de este plantel el señor Rafael Lomas, quien en un inicio la escuela se encontraba en un lugar denominado “La Laguna” y en donde concurrían estudiantes de los diferentes caseríos que se encontraban por este sector.

Por medio de varias actividades y gestiones de docentes y padres de familia se logró tener un mejor sitio ubicándose frente al Batallón “Mayor Galo Molina, en el elegido sur, cantón Tulcán, provincia del Carchi, en la Av. Veintenilla e Inglaterra.

El nombre de la escuela se debe a un tributo al ilustre poeta Guayaquileño” José Joaquín Olmedo, que en ese tiempo fueron muy admiradas la actuaciones de este líder ecuatoriano.

A escuela se creó con el Acuerdo Ministerial N° 029-CDPC-DIPEC con fecha 19 de mayo de 1884 y en donde indica que el plantel está formado desde primer grado a sexto grado y se pone al servicio de toda la colectividad.

En la actualidad brinda un servicio educativo donde cada año ha venido creciendo el número de estudiantes debido al prestigio institucional y profesional de docentes que laboran en la Institución.

Desde el año 2009, por gestiones y acuerdos ministeriales, se implanta el nivel inicial en la Institución en donde se empezó con un paralelo y con 25 estudiantes, quedando de esta manera la Escuela completa; la Institución posee amplio espacio físico para que los niños se puedan desarrollar normalmente.

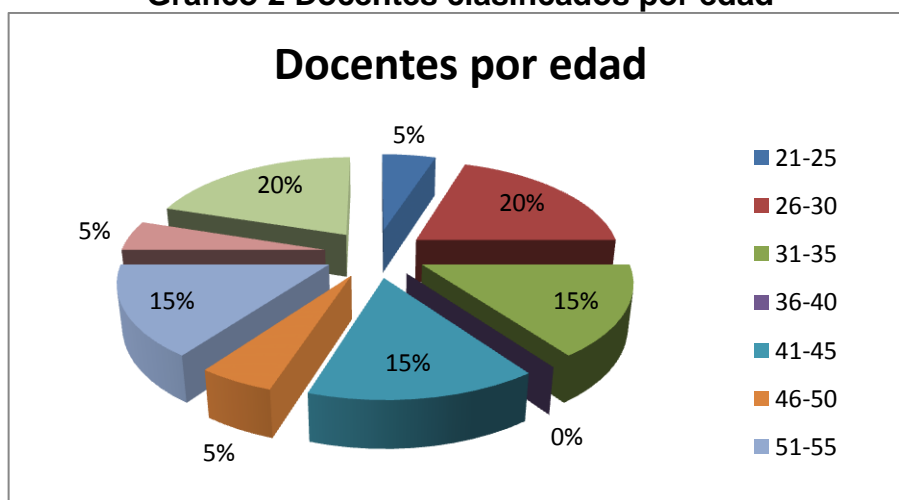
A continuación se encuentran tablas de datos para analizar datos estadísticos sobre el personal docente que labora en la Institución clasificados por sexo, edad, años de experiencia en la institución y títulos académicos.

Tabla 1 Docentes clasificados por edad

Edad	F	%
21-25	1	5
26-30	4	20
31-35	3	15
36-40	0	0
41-45	3	15
46-50	1	5
51-55	3	15
56-60	1	5
más de 60	4	20
TOTAL	20	100

Fuente: Archivo maestro de la Escuela José Joaquín Olmedo.

Elaboración: July Dávila

Gráfico 2 Docentes clasificados por edad

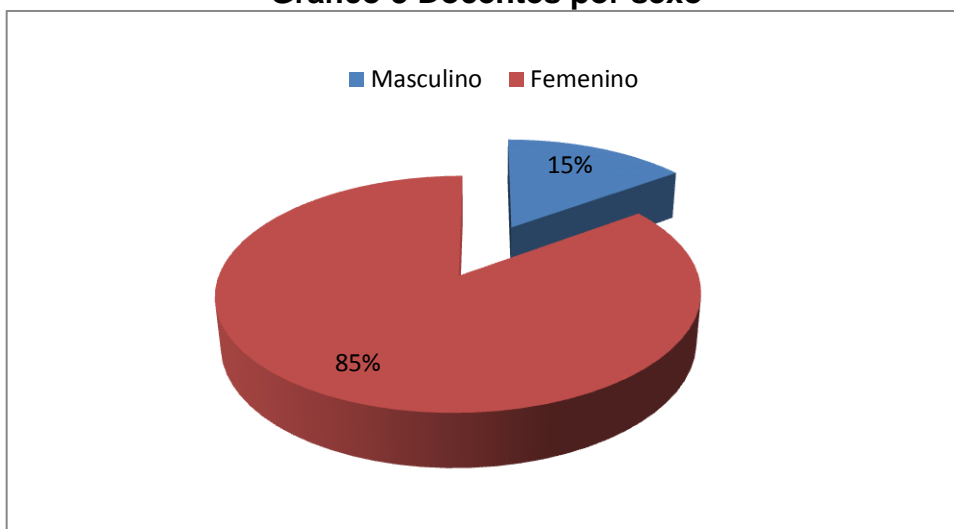
En cuanto a la información que consta en la tabla se puede observar que en la Institución existe un porcentaje de 20% de docentes que tienen una edad entre 26 y 30 años al igual de más de 60 años; así podemos analizar cómo hay personas que tienen experiencia en la carrera educativa y fomentan las bases a los nuevos profesionales de la educación, también hay gente joven comprometida con esta labor promoviendo nuevas formas de educar a las nuevas generaciones.

Tabla 2 Clasificación de docentes por sexo

Sexo	F	%
Masculino	3	15
Femenino	17	85
TOTAL	20	100

Fuente: Archivo maestro de la Escuela José Joaquín Olmedo.

Elaboración: July Dávila

Gráfico 3 Docentes por sexo

Tanto el hombre como la mujer fueron creados a imagen y semejanza de Dios, en nuestro tiempo las mujeres desarrollan la misma actividad laboral que los hombres con la misma capacidad afectiva, intelectual y económica.

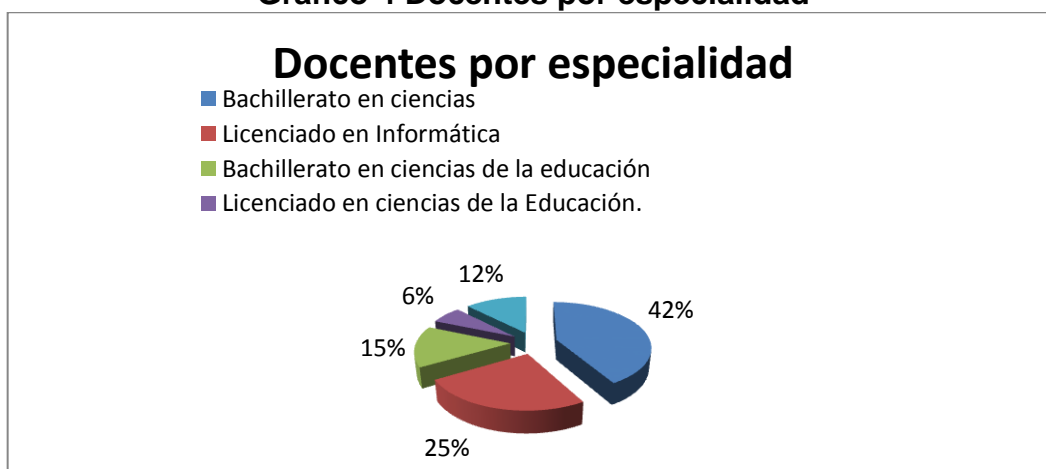
La mayoría de docentes que laboran en esta Institución son de sexo femenino debido a que en los primeros años de vida, los niños crean un vínculo especial con su madre. La figura femenina se convierte en un referente para el menor, que le aporta seguridad, sosiego y un apego afectivo muy importante por lo que la presencia de hombres en el sector educativo es residual.

Tabla 3 Docentes de la Institución clasificados por especialidades

Titulo	F	%
Bachillerato en ciencias	2	10
Licenciado en Informática	1	5
Bachillerato en ciencias de la educación	3	15
Licenciado en ciencias de la Educación.	10	50
Profesor de primaria Inst. pedagógico	4	20
TOTAL	20	100

Fuente: Archivo maestro de la Escuela José Joaquín Olmedo.

Elaboración: July Dávila

Gráfico 4 Docentes por especialidad

De acuerdo a la información que nos proporciona esta tabla podemos indicar que, hay un porcentaje más elevado que es el de 50% de docentes que tienen su título académico como licenciado en Ciencias de la Educación seguido de un porcentaje del 20% que corresponden a los docentes que obtuvieron su título académico como profesores de primaria de Institutos Pedagógicos.

Existen porcentajes que sumados representan un 25% en los cuales corresponden a Bachillerato en ciencias de la Educación y Bachilleratos Técnicos, existiendo un 5%

de docentes que poseen una Licenciatura en otra rama de la Educación, como es la enseñanza de la informática.

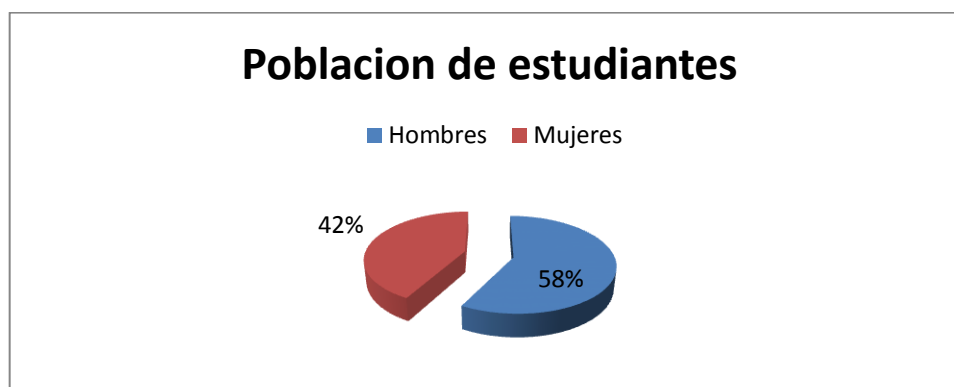
Tabla 4 Población Total de estudiantes Escuela José Joaquín Olmedo

Sexo	F	%
Hombres	240	57,9
Mujeres	174	42,1
TOTAL	414	100

Fuente: Archivo maestro de la Escuela José Joaquín Olmedo.

Elaboración: July Dávila

Gráfico 5 Población total de estudiantes de la escuela José Joaquín Olmedo



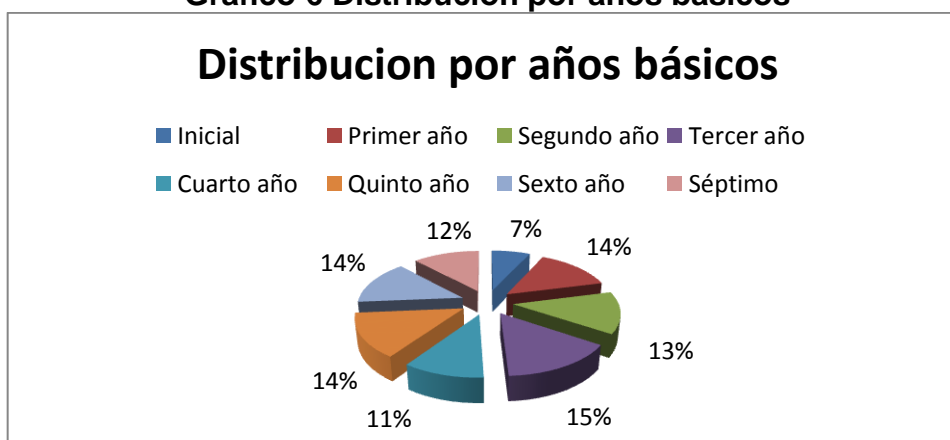
Según los datos proporcionados por esta tabla se observa que 57.9% de la población estudiantil de esta Institución pertenecen al sexo masculino debido a que en la actualidad están naciendo más niños que niñas y porque en la situación geográfica donde está acentuado este plantel no existen Instituciones donde se eduquen a estudiantes de un determinado género.

Tabla 5 Clasificación de la población estudiantil por año de educación básica

Año Básico	Edad	f	%
Inicial	3-4	29	7,0
Primer año	5-6	58	14,0
Segundo año	6-7	55	13,3
Tercer año	7-8	62	15,0
Cuarto año	8-9	43	10,4
Quinto año	9-10	58	14,0
Sexto año	10-11	59	14,3
Séptimo	11-12	50	12,1
TOTAL		414	100

Fuente: Archivo maestro de la Escuela José Joaquín Olmedo.

Elaboración: July Dávila

Gráfico 6 Distribución por años básicos

El análisis de los porcentajes obtenidos en esta tabla muestra que la diferencia porcentual entre cada uno de los años básicos no supera los 5 puntos, lo que demuestra la equidad existente en el número de elementos de los años básicos; teniendo también en cuenta que el porcentaje más pequeño con el 7% corresponde a los niños de pre básica que no asisten en gran número por cuanto solo se cuenta con un paralelo y además existe la desinformación de los padres de familia que piensan que no es indispensable este nivel de educación.

3.2. Materiales e instrumentos de investigación

Los materiales e instrumentos utilizados en la elaboración del trabajo de grado son bastante conocidos en el medio por presentar un mayor grado de comprensión y su forma de recolección e interpretación de datos es bastante simple, estos instrumentos son; la observación, la encuesta y la entrevista; todos estos instrumentos van aplicados a la optimización y veracidad de información acerca del caso de estudio.

3.2.1. Observación

Es una actividad realizada por un ser vivo (investigador), que pretende asimilar la información de un hecho, o el registro de los datos utilizando los sentidos como instrumentos principales. El término también puede referirse a cualquier dato recogido durante esta actividad, la Observación se traduce en un registro visual de lo que ocurre en el mundo real, en la evidencia empírica utilizada para consignar información, hay que resaltar que el investigador debe tener en cuenta los siguientes aspectos antes de recolectar la información:

- Observar el fenómeno.
- Elaborar una hipótesis como una posible explicación a ese fenómeno.
- Predecir una consecuencia lógica con ello.
- Experimentar con la predicción.
- Revisar para cualquier error.
- Llegar a una conclusión.

3.2.2. Encuestas

Es un instrumento que sirve para efectuar la medición de un conjunto de información solicitada a un determinado universo de informantes, aquí el investigador no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación a diferencia de un experimento, estos datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a la población estadística en estudio, formada a menudo por personas, empresas o entes institucionales, con el fin de

conocer estados de opinión, características o hechos específicos; para esta actividad el investigador debe tener la suficiente habilidad para escoger un listado de preguntas que al ser contestadas arrojen específicamente la información y permitan una tabulación rápida , interpretación y análisis de la misma.

3.2.2.1. Encuestas a directivos

Es de gran importancia las opiniones o afirmaciones con las que ellos nos colaboraron debido a que de esta manera pudimos obtener información como liderazgo, gestión de las autoridades de la institución, identificar documentos primordiales que debe existir en la institución, saber el contenido e importancia de cada uno de ellos y su debido manejo, de manera urgente en los directivos de la institución para que ellos los puedan socializar con el grupo docentes que forman parte de la institución.

3.2.2.2. Encuestas a docentes

Con la recopilación de este tipo de encuestas nos permiten identificar el trabajo del docente dentro de la institución, si su gestión educativa está debidamente encaminada a realizar su trabajo con gran liderazgo y gestión en el área académica, de igual manera al momento de llenar la encuesta analizamos sobre los factores que nos hacen falta, o de ponto nosotros los tenemos pero lamentablemente no los ponemos en práctica, esta investigación nos ayuda a todos los docentes a ser mejores y continuar con nuestro trabajo diario, con el compromiso de cada día prepararnos más para servir mejor.

3.2.2.3. Encuestas a estudiantes

Son pocas las veces que se toma en cuenta los criterios de nuestros estudiantes, en este proceso de investigación hoy juegan un papel importante en el cual nos ayudan a identificar aspectos positivos y negativos de las autoridades que hay en la institución, en donde la innovación y el cambio hacen que ellos puedan expresarse de forma libre y voluntaria, sobre aspectos fundamentales de la educación que ellos reciben.

3.2.2.4. Encuestas a padres de familia

Este tipo de encuestas las elaboramos los investigadores, señalando aspectos significativos para ellos dentro de la institución a el cual ellos también pertenecen, se realizó preguntas donde se tenía la certeza de que ellos puedan entender lo que se necesitaba investigar o conocer, aspectos que ellos piensan sienten, o de pronto propongan el cambio, de igual manera se hizo la investigación acerca de la colaboración y participación de ellos para el progreso de la institución y lo que ellos se comprometen para ayudar a mejorar la calidad de enseñanza para que sus hijos sean los principales beneficiarios.

3.2.3. Entrevista

Una entrevista es un dialogo en particular en el cual la persona (entrevistador o investigador), realiza una serie de preguntas a un personaje del cual se aspira a recabar gran cantidad de información, se diferencia con la encuesta por cuanto la entrevista se la realiza en forma verbal, con el fin de conocer mejor sus ideas, sus sentimientos su forma de actuar.

Aquí generalmente interactúan las siguientes partes:

- **El Entrevistado:** es la persona que tiene alguna idea o alguna experiencia importante que transmitir.
- **El Entrevistador** quien dirige la entrevista y presenta al entrevistado el tema principal, hace preguntas adecuadas y cierra la entrevista.

3.2.3.1. Fases importantes de la entrevista

- 1.- Contacto inicial con el entrevistado.
- 2.- La formulación de las preguntas.
- 3.- La anotación de las respuestas.

3.3. Métodos y procedimientos

La investigación está desarrollada en base a la utilización de diversos métodos entre los más conocidos tenemos exploratorio y descriptivo los mismos que son

fundamentales para la recopilación, tabulación y análisis de resultados, base fundamental del proceso de investigativo tomando en cuenta todos los factores y actores que se involucran directamente en este proyecto entre estos métodos y procedimientos tenemos:

Exploratorio

Como su principal característica es una investigación preliminar mediante la cual nosotros los investigadores realizamos la observación inmediata del lugar donde vamos hacer la investigación y de los elementos constitutivos del objeto al cual vamos a investigar en este caso, conocer las principales características de Gestión, liderazgo en la Escuela José Joaquín Olmedo de la ciudad de Tulcán, y entre unas de las funciones específicas de la investigación exploratoria son la formulación de problemas, desarrollar hipótesis, aclarar conceptos, reunir información y familiarizarse el investigador con el fenómeno que lo desea desarrollar y para luego de esto poder plantear sus posibles cambios en beneficio de la institución.

Descriptivo

En esta características podemos señalar datos muy precisados de las autoridades es decir como era antes la labor que realizaba la primera autoridad de la escuela en tanto a gestión y liderazgo institucional hasta antes de elaborar el proyecto de investigación. Aquí nos ayudar a comprender de mejor manera lo que es el conocimiento objetivo del problema para la posible elaboración de leyes generales en este caso tener claros sobre los roles y funciones que debe hacer cada uno de los miembros de la institución.

Cabe señalar que dentro de esta metodología de investigación descriptiva nosotros hemos descrito tanto a personas, hechos, procesos, y relaciones naturales y sociales , que están encargadas en un tiempo y un lugar determinado con el único fin de reunir detalles suficientes para poder lograr la investigación, se ha elaborado cuadros estadísticos como medios auxiliares básicos para poder representar la información de los participantes, en donde se señala gran parte del trabajo que se debía realizar a los principales elementos con los que por medio de ellos se obtuvo el trabajo esperado.

Método Inductivo y Deductivo

Con la utilización de estos métodos nos ayudan a tener un criterio empírico en donde nos enseña que lo que se sabe se ha podido saber por la experiencia, lo cual es un aporte para proceso de la investigación.

Método Estadístico

Este método se hace más factible la organización e interpretación de los datos obtenidos en la investigación, obteniendo de esta manera mucha validez y confiabilidad en los resultados.

Método Hermenéutico

Con la utilización de este método se recolecto la bibliografía, para la elaboración del marco teórico.

La lectura

Con la aplicación de esta nos permite conocer entender y analizar, los diferentes conceptos referentes a Liderazgo y valores.

Cuestionario

Instrumento que sirve para recoger datos que nos proporcionan los encuestados a través de un conjunto de preguntas referentes a lo que deseamos conocer en la investigación.

4. RESULTADOS

4.1 Diagnostico

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

4.1.1.1. El manual de organización.

La Escuela José Joaquín Olmedo no cuenta con una manual de la organización debido a que, por falta de capacitación a directivos y docentes de la Institución, no ha sido posible elaborar este instrumento educativo en donde se miren reflejadas actividades importantes en beneficio de la Institución; durante el proceso de investigación se ha podido dialogar con los directivos institucionales haciendo posible el compromiso de que en los próximos meses se elaborará este documento.

4.1.1.2. El código de Ética

Tampoco cuenta en la institución educativa, con este código de ética, la directora de la Institución nos indicó que, por diversas ocasiones, se han reunido los directivos y docentes de la Institución pero en varios de los casos no se ha podido llegar a obtener el liderazgo necesario y los conocimientos suficientes para poner en marcha la elaboración del código de ética.

4.1.1.3. El Plan Estratégico

El Plan Estratégico comprende una serie de elementos que se los va desarrollando diariamente dentro de la institución; se lo utiliza con la finalidad de elaborar planes tácticos y operacionales a mediano y corto plazo, podemos además señalar que dentro del plan estratégico encontramos la misión que es la razón de la Institución donde se toma en cuenta algunos datos filosóficos para tener un mejor fundamento sobre algunas de las teorías que nos ayudan a comprender el lenguaje de la educación.

La misión también forma parte de la planeación estratégica, es decir conocer hacia dónde camina y lo que deseamos tener en el futuro, podemos también señalar los objetivos que nosotros nos planteamos es decir formar estudiantes útiles para

nuestro país, gente comprometida al servicio de los demás, las políticas dentro de la instituciones estamos orientados a la acción, criterios de todos los docentes y lineamientos generales, de igual manera se toma la decisión más acertada sobre los problemas que se están presentando en la Institución.

Cada uno de los pasos anteriormente señalados siempre se los utiliza en la Institución y gracias a la gerencia y liderazgo que cada día se va fortaleciendo. Cabe señalar que en los dos últimos años la escuela "Fiscal Mixta José Joaquín Olmedo" ha cambiado mucho gracias al buen desempeño y desarrollo de gestión que se ha llevado a cabo con la participación activa de cada uno de los miembros que conforman la entidad educativa.

4.1.1.4. El Plan operativo anual

En la institución si existe el Plan Operativo Anual pero al momento no se encuentra actualizado; se ha cumplido cada una de las actividades que están programadas en el POA, con la colaboración y participación activa de los directivos y docentes institucionales.

4.1.1.5. Plan Estratégico Institucional

Datos informativos

Nombre del plantel: Escuela "José Joaquín Olmedo"

Ubicación: Se encuentra ubicada en el sector Ejido sur de la ciudad de Tulcán.

Provincia: Carchi.

Calle: Avenida Veintenilla e Inglaterra.

Teléfono: 062981-781

Número de estudiantes: La escuela cuenta con 414 estudiantes.

Número de Profesores: En la actualidad cuenta con 14 profesores de planta, 2 administrativos y 4 de contrato.

4.1.1.3.2. Contenido

Por la carencia absoluta de documentos antiguos en el archivo de la Escuela ha sido imposible constatar en forma precisa la fecha de su fundación. Por datos

conseguidos por algunos moradores, vecinos del plantel se puede afirmar que esta Escuela data desde el año 1884, actuando como profesor el Señor Rafael Lomas.

En un inicio estaba en un sector denominado "La Laguna", lugar completamente cercano al centro poblado de Tulcán, por tanto no solo concurrirían a ésta solo los alumnos locales del caserío sino también los del sector conocido como Las Gradass y un gran número de niños del centro de la ciudad.

En su reciente fundación carecería de muebles y útiles; los alumnos se sentaban en pequeños bancos rústicos que llevaban de sus casas y aprendía a leer y escribir en el suelo o en cajones de madera, usando para el efecto palillos, plumas de aves, etc. Allí trabajaban tres profesores: Holigario Reyes, Rafael Pérez y Roberto Morales.

Al andar de los tiempos aumentarían el número de escuelas en el centro de la ciudad de Tulcán y por lo tanto la concurrencia de los alumnos urbanos provocando que a esta vayan cada vez menos estudiantes mientras que la población del medio rural en el sector iba aumentando en forma rápida, abarcando los sectores no solo del Ejido sur sino los de los caseríos de Tetes, Tanyalpud, Las Peñas, El Capote, Guama y hasta el caserío de Chapués; por esta razón las autoridades tuvieron el justo acierto de retirar la Escuela del lugar indicado al Ejido Sur Local donde funciona actualmente frente al Batallón "Mayor Galo Molina". Entre los fundadores de la escuela tenemos a insignes maestros como: Holigario Reyes, Rafael Pérez, Amable Guerrón, Víctor Reyes, Cesar Noboa, Luis Jaramillo, Jorge Revelo, entre otros.

El nombre de la escuela se debe a un tributo al ilustre poeta Guayaquileño "José Joaquín Olmedo", poeta, abogado y político ecuatoriano, nacido en la ciudad de Guayaquil. Fue uno de los personajes con mayor trascendencia y participación en la historia ecuatoriana. Su figura se hizo notable en la era independentista, en la integración bolivariana y en los inicios republicanos de Ecuador.

En la reseña histórica de la Escuela no damos cuenta sobre la importancia o la fundación de la Institución educativa en donde desde un principio, hubo el liderazgo para poder organizarse y fundar la institución educativa. Para que siga

adelante tuvieron que hacer algunas adecuaciones para que siga surgiendo cada vez más de acuerdo a la demanda estudiantil.

Podemos también mirar en este documento que hubo mucho gestión de las personas que se pusieron a liderar este proceso no descansaron hasta que se obtuvo la creación de la escuela, valores que siempre van a estar presente como en este caso el de compañerismo, solidaridad, ayuda, comprensión valores que se hacen semejantes a un buen liderazgo y gestión.

Este documento sirvió como guía para los nuevos docentes que empezaron su carrera profesional en esta institución, tengamos claro la manera como fue creada la escuela conocer sobre su historia, sus primeras bases, y en la actualidad saber cómo ha crecido y el beneficio que brinda a la ciudadanía, conocer este documento nos inspira cada día más comprometernos a ser mejores y servir a la gente de la mejor manera, para que nuestra identidad institucional se la considere una de las mejores dentro de la educación Carchense.

4.1.1.6. Reglamento Interno

El Reglamento Interno en la institución sirve como base fundamental para poder establecer las normas o reglamentos que permiten cumplir mejor con cada una de nuestras obligaciones tanto como directivos, docentes y estudiantes y padres de familia que formamos parte la comunidad educativa. El Reglamento habla sobre la puntualidad y los compromisos que tenemos cada uno de los docentes, lineamientos que debemos tener presente diariamente dentro de la Institución.

Cabe señalar que un reglamento no solo está considerado como un instrumento que forma parte de normas o leyes que se deben cumplir sino también, por lo contrario, se indican las motivaciones, los incentivos que cada uno de los docentes deben cumplir y de la mejor manera las tareas educativas, claro está siempre poniendo en consideración que el docente debe cumplir en todas las situaciones de la vida con el verdadero rol que es el de ser líder educativo.

Por otra parte como su palabra mismo lo indica el reglamento interno en nuestra institución regula las actividades pedagógicas, recreativas, solidarias, académicas,

donde cada uno de nosotros somos conscientes o consideramos que si es necesario el conocer y poner en práctica los diferentes disposiciones internas que están señaladas en este instrumento educativo, para de esta manera poder no cometer acciones que sean perjudiciales para nuestro plantel educativo.

Como parte fundamental del Reglamento Interno se encuentran los valores que se desarrollan diariamente con los estudiantes que asisten a esta Institución; de igual manera existe el compromiso de todos los docentes hacer que los valores, que se enseñan sean utilizados de forma permanente a lo largo de su desarrollo humano. De igual manera encontramos dentro del Reglamento Interno diferentes aspectos como son los símbolos institucionales, el perfil del estudiante, perfil del maestro, los objetivos estratégicos y el currículo, se señala además la oferta institucional y las mallas curriculares, que a continuación se detalla.

Identidad Institucional

- **“Símbolos Patrios:** Bandera, Escudo, Himno
- **Perfiles del Estudiante**
 - Responsable en sus estudios tanto en clase como extra clase.
 - Puntual para todas las actividades programadas.
 - Correcta educación en la práctica de valores.
 - Participativo de gran autoestima y muy motivado.
 - Se inclina hacia la investigación científica, realizando proyectos didácticos de aula.
 - Es orientado hacia los aspectos educativo, social, cultural.
 - Tiene desarrolladas las siete inteligencias múltiples y en forma especial la lógica matemática.
- **Perfiles del maestro**
 - Posee el título docente, que le faculta el desempeño de funciones en este nivel.
 - Tiene experiencia en los aspectos Técnico Pedagógico y psicológico para tratar en forma diferenciada a sus estudiantes.

- Aplica métodos y técnicas de innovación educativa de tipo dinámico.
- Es líder tanto institucional como comunitario.
- Posee una alta autoestima y motivación que transmiten a sus estudiantes.
- Es un investigador nato, es decir trabaja siempre con proyectos de aula.
- Es responsable y puntual por excelencia en todas las actividades a él encomendadas.
- Prefiere el trabajo en equipo, con la finalidad de consensuar contenidos o actividades.
- Es un emprendedor de la vida ya que mira perspectivas cada vez más grandes e importantes.
- Aplica el eje transversal de la educación en la práctica de valores tanto en la vida familiar como en la institucional.

Objetivos Estratégicos

- Conseguir el presupuesto necesario para la realización de las obras de infraestructura de la unidad educativa.
- Diseñará estrategias a nivel interno y externo, con la finalidad de lograr la integración afectiva del niño a la escuela a la escuela, comunidad y familia.
- Elaborar proyectos y planificaciones de tipo didáctico que permitan el desarrollo de destrezas fundamentales y específicas de cada área.
- Transformar a los maestros en investigadores, motivadores de una educación innovadora y diseñadores curriculares que mejoren la calidad de la educación básica.
- Comprometer a la comunidad en la participación del desarrollo educativo, cultural, deportivo y material de la unidad educativa.
- Hacer que la capacitación que brinda el Gobierno central a los maestros brinde sus frutos aplicando estos conocimientos adquiridos en la educación de nuestros alumnos.
- Buscar la manera más correcta y práctica para que todos nuestros estudiantes estén motivados en cada una de las clases y sus conocimientos sean para que les puedan servir a largo plazo.
- Hacer que los estudiantes se puedan desenvolver solos y tengan pensamiento creativo y práctico.

- Por medio de charlas de motivación hacer que los padres de familia comprendan los beneficios, que es que cada uno de los niños tengan un lugar cómodo y donde siempre reine la felicidad.
- Hacer que la unidad educativa tengan señalizaciones externas tanto de peatones como de autos para que alumnos, docentes, personal administrativo y de servicio que conforman la unidad educativa puedan gozar de un mayor bienestar.
- Incentivar a nuestros alumnos a que el tiempo libre lo aprovechen leyendo o practicando cosas o actividades productivas.”

Tomado del Reglamento Interno 2010-2011 de la Escuela José Joaquín Olmedo

¿Qué es un currículo?

El término **currículo** se refiere al conjunto de objetivos, contenidos, criterios metodológicos y de evaluación que orienta la actividad académica (enseñanza y aprendizaje) ¿cómo enseñar?, ¿cuándo enseñar? Y ¿qué, cómo y cuándo evaluar? El currículo permite planificar las actividades académicas de forma general, ya que lo específico viene determinado por los planes y programas de estudio (que no son lo mismo que el currículo). Mediante la construcción curricular la institución plasma su concepción en educación.

Currículo proviene del latín *curriculum*, de *currere* "correr" que significa carrera o corrida es un área específica de teorización e investigación desde 1918, está formado por el cognitivismo y conductismo, la principal y más general clasificación es la que considera dos tipos de teorías: las teorías con orientación cognitiva o psicológica y las teorías con orientación social, por eso tenemos que referirnos a J. Piaget, D. Ausubel y L. Vygotski, al tratar el currículo.

Jean Piaget expresa que el desarrollo está determinado, entre otros factores, por su nivel y desarrollo operativo. Al elaborar el plan curricular debemos tener en cuenta el desarrollo de la inteligencia, es decir las etapas como la sensoria motriz, la etapa pre operacional, de las operaciones concretas y de las operaciones formales. Lev Vygotsky, con su teoría socio-cultural, se refiere a las zonas de desarrollo próximo.

La parte filosófica del currículo, se encuentran tres grandes perspectivas, las cuales son el idealismo, en el cual el mundo exterior se hace una idea del hombre o de un ser superior, el realismo, la cual acepta que existe un mundo exterior y en la cual la interpretación del individuo es independiente y el pragmatismo, donde la realidad es dinámica y cambia permanentemente y donde el sentido último de una idea depende de la aplicación. (Fuster, 2003)

Currículo Institucional

El currículo es el contenido, los estándares o los objetivos de los que las escuelas son responsables ante los estudiantes, o es también una serie de estrategias de enseñanza que los maestros planean utilizar, los resultados propuestos del aprendizaje en donde se enmarcan datos como oportunidades, experiencias y aprendizajes reales.

- **Oferta Educativa Institucional:** En nuestra institución ofrecemos desde el nivel de educación inicial, hasta el séptimo año de educación básica.

Mallas curriculares: Las mallas curriculares se basan en los siguientes ejes longitudinales.

- Matemáticas.
- Lenguaje y comunicación.
- Estudios sociales.
- Entorno Natural y social.
- Dibujo.
- Cultura física.
- Inglés.
- Optativa.
- Informática.

4.1.2. La estructura organizativa de la unidad educativa

4.1.2.1. Misión

“La Institución Educativa José Joaquín Olmedo, tiene como misión la formación integral del estudiante, mediante el desarrollo del pensamiento reflexivo,

participativo, democrático, autónomo, crítico, creativo, investigativo y tecnológico propendiendo por el desarrollo de competencias que lo lleven a resolver conflictos, aportando al desarrollo del municipio, de la región del país y del mundo. A convivir armónicamente con el otro y con su entorno en un proceso de formación permanente.” (P.E.I. 2009)

Visión

“La Escuela Fiscal Mixta José Joaquín Olmedo de la ciudad de Tulcán será una Institución con autonomía curricular y administrativa con reconocimiento y credibilidad de la Comunidad Educativa, por la calidad de educación que imparte, el constante y permanente mejoramiento de los procesos de enseñanza y aprendizaje, y otros elementos del currículo.

Seremos quienes respetemos y practiquemos la pluralidad ideológica, política y religiosa y apliquemos las metodologías activas y participativas que, permitan la construcción y reconstrucción del conocimiento centrado en la formación integral del ser humano.

La Escuela Olmedo es una Institución que entregará educación integral de calidad, con un aprendizaje real de acuerdo a planes y programas, promoviendo el desarrollo intelectual, afectivo, moral y físico en sus educandos, con un personal docente comprometido con el cambio y desarrollo continuo.

Queremos una Institución enmarcada en una democracia humanitaria con plena vivencia en la práctica de valores para un desarrollo técnico pedagógico, académico social, cultural, en un ambiente de armonía y equilibrio para potenciar las capacidades y talentos de todos los que conformamos esta comunidad educativa; una escuela revestida de los colores vivos del arcoíris en la que todos los días tenga la imagen de una mujer bondadosa, sus aulas sean rincones de trabajo y aprendizaje divertido, sus patios el espacio donde se fortalece el compañerismo, la amistad, el amor y el respeto.

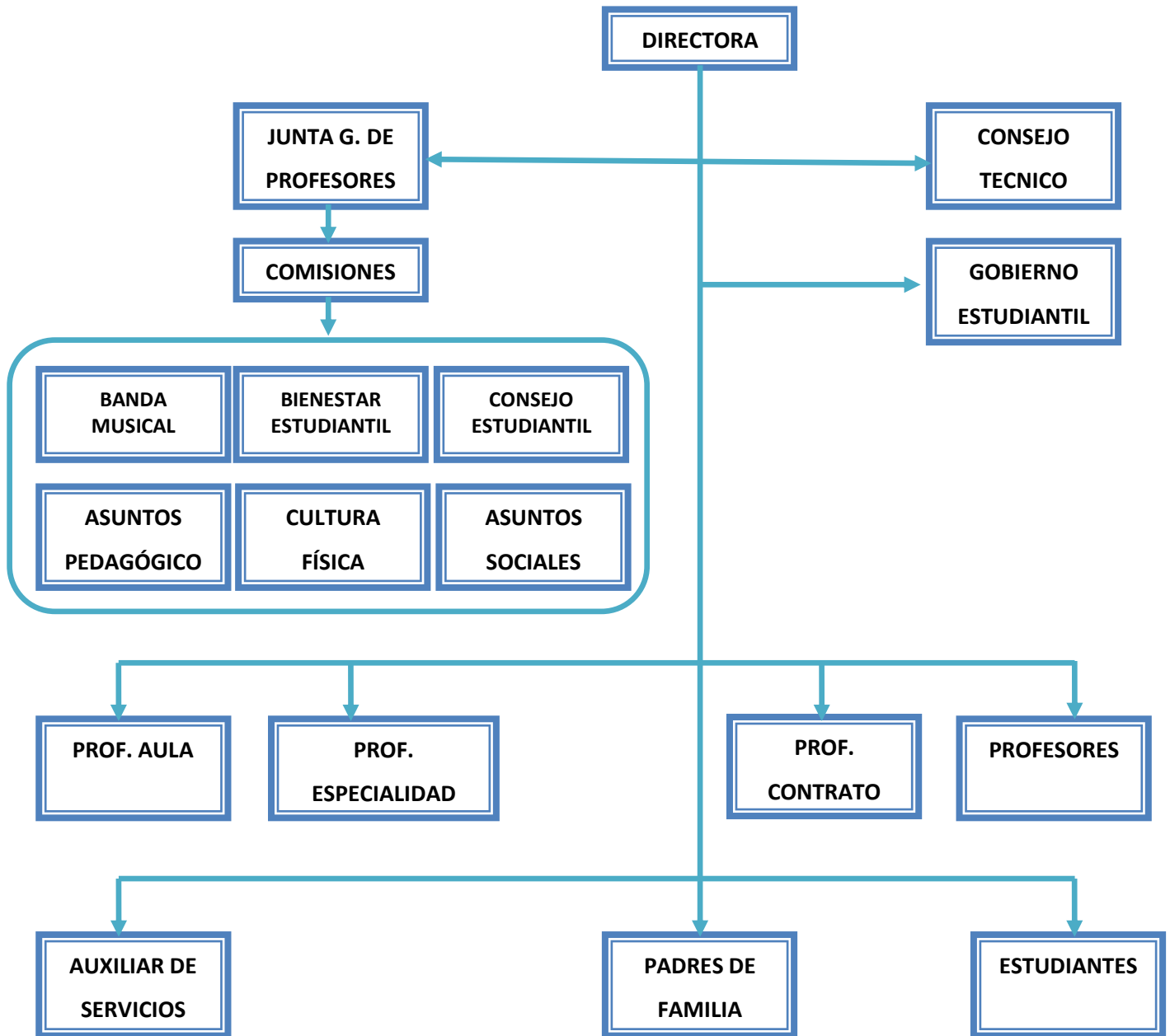
Una escuela con jardines que se cultive y fortalezca la bondad del alma, juegos infantiles en los que se derroche solidaridad; laboratorios que nos permitan encaminar nuestros más grandes sueños y anhelos por descubrir la verdad, docentes rebosantes de alegría, de paz interna que nos guíen por los caminos de la ciencia y tecnología, su principal técnica de orientación sea el práctica y la calidez.

Escuela con Padres de Familia que intercambien criterios y acciones con nuestros maestros, nos permitan crecer con autoestima y respeto a nuestros derechos para cumplir con la responsabilidad de transformar nuestra sociedad y patria.

Cabe destacar que la visión de la Escuela fiscal mixta José Joaquín Olmedo es muy amplia pero si se cumple los objetivos claramente definidos en la visión institucional.

4.1.2.2. Organigrama Institucional

Organigrama 2 Organigrama Institucional Escuela José Joaquín Olmedo



Fuente: Reglamento Interno de la Escuela José Joaquín Olmedo.

Elaboración: July Dávila

El organigrama es la representación gráfica de la estructura de unas empresas organizadas. Representa las estructuras departamentales y en algunos casos, las personas que las dirigen.

En la institución el organigrama está representada toda la estructura de la escuela de manera jerárquica, pero completa en donde de igual manera podemos darnos cuenta las funciones que cumple cada uno de los departamentos de los que está conformado la institución.

De igual manera es un modelo abstracto y sistemático, que permite obtener una idea uniforme acerca de la estructura formal de una organización.

Tiene una doble finalidad:

- Desempeña un papel informativo. Debido a que por medio del hay mucha facilidad y rapidez para poder comprender lo que se desea estudiar o conocer entro de la estructura.
- Obtener todos los elementos de autoridad, los diferentes niveles de jerarquía, y la relación entre ellos, al momento de hablar de jerarquía estamos indicando el grado de importancia que tiene cada uno dentro de la institución, para proceder a realizar las funciones de acuerdo a cada quien según como corresponda.

Todo organigrama tiene que cumplir los siguientes requisitos:

- Tiene que ser fácil de entender y sencillo de utilizar. Esta es una de las principales funciones que cumple el organigrama y por esto necesario que exista en todas las instituciones debidamente organizadas o representadas por las diferentes autoridades o funcionarios que cumplan una función específica dentro de la organización.

Debe contener únicamente los elementos indispensables. Es decir debe estar estructurada únicamente con los datos más primordiales y cortos pero que este de manera integral especificando como está conformada la organización, institución o empresa.

En las instituciones educativas es necesario establecer o elaborar un cronograma debido a que siempre se debe elegir cargos que están representados por docentes en donde ellos si no está la autoridad principal la deben asumir la responsabilidad en el orden como está establecido el organigrama.

4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos

Una de las claves en el éxito de una empresa radica en la correcta armonía de trabajo en equipo entre sus diferentes articulaciones; entendiéndose por articulaciones a los departamentos y áreas de una determinada Institución en la cual se coordina y delega funciones para facilitar la labor y el proceso de cantidad de tareas que pudieran provocar un colapso en el servicio prestado.

Particularmente en el sector educativo cada Institución cuenta con su organigrama bien definido en el cual se detalla las competencias de cada puesto así como sus obligaciones sin invadir espacios o funciones que no les correspondan; a estos grupos de trabajo se les denomina “Comisiones” que basan su funcionamiento en el principio de la autonomía y están formadas por cierto número de docentes y a su vez cuentan con la participación activa de la directora como apoyo en la toma de decisiones.

4.1.2.3.1. Comisión de Asuntos Sociales y Culturales

- Elaborar su planificación y poner a consideración de la Junta General de Profesores.
- Programar con la debida anterioridad los actos sociales y culturales de la escuela comunidad.
- Planificar la presentación de periódicos murales ocasionales.
- Responsabilizarse de la ejecución de los actos planificados.

Las personas que conforman esta comisión son líderes en esta actividad encargadas de valorar a los demás hacer sentir como se lo merecen dentro de un ambiente amable y de confianza para que los valores de liderazgo hacia los demás sean transmitidos a todos los docentes o personas que conforman esta institución.

4.1.2.3.2. Comisión Técnico Pedagógica

- Promover sesiones de trabajo con todo el personal docente, para analizar, planes, programas y demás materiales curriculares para el buen desenvolvimiento de las actividades escolares.

- Solicitar el asesoramiento de las autoridades superiores sobre: diferentes temas de años básicos, programaciones, métodos, técnicas de enseñanza, reglamentos de educación de necesidades educativas especiales.
- Poner a consideración a los docentes la bibliografía necesaria para la enseñanza y aprendizaje de cada grado.
- Organizar las diferentes actividades Pedagógicas durante todo el año.
- Elaborar las carteleras de fechas cívicas.
- Investigar y orientar los casos especiales de los alumnos, problemas Pedagógicos.

Aquí siempre está presente el liderazgo y gestión de todas las personas tanto de los alumnos como del personal docente, debido a que en esta comisión se debe realizar algunos eventos educativos con la colaboración de los niños y niñas de la escuela.

4.1.2.3.3. Comisión de cultura física

- Asistir a las sesiones del Comité Deportivo Escolar.
- Organizar campeonatos internos.
- Representar a la institución en los eventos deportivos Ínter-escolares que planifique el comité deportivo escolar.
- Cuidar los implementos deportivos.
- Organizar caminatas trimestrales.
- Hacer cumplir uniformes deportivos en los niños.

Aquí se indica el liderazgo y la gestión educativa tanto en forma interna como de forma externa tanto de los compañeros profesores y de la señora directa de la institución el liderazgo comienza por ser las personas que se preparan bien para representar a todas las personas que la conforman la institución, aquí también se juegan valores muy importantes como son la obediencia, respeto, lealtad, compromiso, responsabilidad.

4.1.2.3.4. Banda musical

- Seleccionar a los nuevos alumnos para que integren la banda musical.

- Cuidar por el buen mantenimiento de los instrumentos.
- Entregar en buenas condiciones los implementos al Director, a fin de año.
- Realizar los entrenamientos correspondientes.
- Financiar la preparación de la banda de musical.
- Participar en los desfiles y actos cívicos.

Dirigida también por compañeras docentes con el compromiso de y si miramos entre las obligaciones y las responsabilidades todas tienen el compromiso liderar de acuerdo cada uno de los obligaciones de cada comisión, y todas las cumplen con mucha responsabilidad y tratando de gestionar todo los recursos necesarios para que esta comisión no le haga falta nada y pueda cumplir con el trabajo a ellos encaminados.

4.1.2.3.5. Comisión de Bienestar Estudiantil

- Velar por el bienestar de los niños del plantel.
- Organizar y colaborar con toda la institución.
- Organizar programas especiales como: la Navidad y el día Universal del niño.
- Distribuir diariamente el desayuno.
- Ayudar a la disciplina en el bar junto al profesor de turno.

La comisión lidera en lo que tiene que ver con el bienestar del alumno dentro del establecimiento para que los niños estén bien atendidos o alimentados, la gestión de esta comisión es buscar el recurso necesario o para que la ayuda que da el gobierno sea de forma directa a los niños que se educan en esta institución y principalmente a los niños que son de recursos económicos bajos, y este alimento a ellos le sirve para poder compensar los alimentos que en algunos de los casos les hace mucha falta.

4.1.2.3.6. Comisión de Consejo Estudiantil

- Coordinar la formación de la asamblea estudiantil con representantes de los diferentes años básicos.
- Organizar un proceso electoral democrático en la institución.
- Proclamar resultados del escrutinio.
- Posesionar al Consejo estudiantil.

- Vigilar para que se cumpla con los objetivos y actividades del plan de trabajo.

Una de la comisiones donde se nota el liderazgo de los niños para poder ponerse al frente de sus compañeros y dirigirles a todo la escuela, indicando desde ya el liderazgo, gestión, y valores desde las etapas más cortas de su vida, y de esta manera así desde muy pequeños a prepararse y brindándoles una experiencia en su corta vida.

4.1.2.4. El clima escolar y convivencia con valores

Es común escuchar con frecuencia en centros educativos la frase: “vamos a hacer una convivencia” o “no está muy bueno el clima en este curso” o “entre los profesores, vamos a tener que hacer una convivencia”. Esto hace entender a la convivencia como una actividad que tiene su inicio cuando decidimos conscientemente encontrarnos y pasar juntos un rato de esparcimiento, en espacios diferentes a los que se relacionan con los objetivos educativos. En ese sentido no sería parte de la convivencia la cotidianeidad de los encuentros que ocurren en la escuela en vistas a su meta educativa: entre los estudiantes, entre los profesores, entre profesores y estudiantes, entre profesores y directivos, etc.

La escuela es una institución que congrega a personas y las organiza para el logro de determinados objetivos y una concepción de convivencia que se reduce solo a los espacios programados de esparcimiento no permite concebirla así. En una escuela estamos inmersos en la convivencia, ya que esta última está siempre presente en una organización social. No podemos dejar de con-vivir, ya que la esencia misma de este tipo de instituciones es que las personas se organizan e interactúan en forma permanente.

Para lograr un clima escolar adecuado es necesario conjugar procesos de enseñanza, aprendizaje, actividades con el cuerpo de docentes, interrelación entre alumnos y diferentes programas de estudio. Esto implica que el centro educativo tome la perspectiva de cambio y se convierta en el lugar donde los estudiantes alcanzan sus metas de formación académica en conjunto con una estricta formación en valores pilar fundamental en la formación de excelentes profesionales y seres humanos.

4.1.2.5. Dimensión pedagógica curricular y valores

Dentro de esta dimensión hemos tomando en cuenta como una de las fundamentales es el desarrollo evolutivo del ser humano y que está enmarcado dentro del aspecto pedagógico dentro de la educación, hemos tomado en cuenta la teoría de Piaget, nos indica que hay cuatro estructuras que se forman en el desarrollo cognitivo, las cuales son las siguientes.

- La estructura formada por la coordinación de acciones sensorias motoras.
- La estructura formada por el grupo de operaciones pre conceptuales o pre operacionales.
- Estructura formada por el grupo de operaciones concretas.
- La estructura formada por el grupo de operaciones formales.

Nuestra pedagogía curricular siempre está enfocada en los valores en donde a día formamos niños útiles para la sociedad, sean creativos, investigadores, que sepan aprender para la vida, alumnos que conserven los valores como una norma diaria del propio valor , tomando en cuenta las nuevas reformas de educación en donde nos señalan que el profesor únicamente viene a ser el guía de los conocimientos que el alumno quiere aprender, entonces la obligación del docente es enseñar de mejor forma a sus alumnos.

4.1.2.6. Dimensión organizativa operacional y valores

La dimensión organizativa operacional nos encargamos todos los docentes en cada uno de los años básicos, de igual manera desde el nivel inicial se les indica los valores que le van a servir para toda la vida y que esos valores también cada día los vaya cosechando, y de esta manera pueda ser una persona utiel para la sociedad.

4.1.2.7. Dimensión comunitaria y valores

La comunidad juego un papel importante dentro de la educación y todos los ámbitos, en la actualidad la labor comunitaria no solo se preocupa por asuntos de vivienda o servicios que le falte dentro su sector, sino que ahora toma un nuevo papel estar involucrado sobre qué es lo que aprenden en la escuela, colegio, o alguna de las

instituciones educativas que tengan a su alrededor, claro está no con el propósito de interrumpir las labores docentes sino por lo contrario de aportar en lo que institución educativa requiera para que los niños del sector estén mejor atendidos, de igual manera, junto con esta tarea van de la mano la inculcación de valores tanto personales como comunitarios, útiles para todos los que conformamos la misma comunidad, en esta dimensión se cultivan valores como son colaboración, compañerismo, ayuda, trabajo, responsabilidad, valores que hacen crecer cada día más a las personas en el aspecto humanitario.

Cabe señalar que todos estos instrumentos educativos son los que ayudan a todos los docentes a cumplir con responsabilidad y entrega total a su trabajo, en todas las instituciones educativas hay las debidas disposiciones generales, para un mejor cumplimiento de las metas institucionales.

4.1.3. Análisis FODA

El Foda es una herramienta de análisis estratégico, que permite analizar elementos internos o externos de programas y proyectos, se representa a través de una matriz en donde se analizan factores positivos y negativos.

4.1.3.1. Fortalezas y debilidades

Son todos aquellos elementos internos y positivos que diferencian al programa o proyecto de otros de igual clase; dicho de otra manera representan factores que servirán para mejorar el desenvolvimiento de una Institución; por otra parte las debilidades son identificadas como problemas internos, que una vez identificados llevan a plantear hipótesis y de esta manera seleccionar una adecuada estrategia para poder eliminar estos inconvenientes.

4.1.3.2. Oportunidades y amenazas

A diferencia de las fortalezas las oportunidades representan a aquellas situaciones externas, positivas, que se generan en el entorno y que una vez identificadas pueden ser aprovechadas en beneficio de la Institución; las amenazas por el contrario son situaciones negativas, externas al programa o proyecto, que pueden

atentar contra éste, por lo que llegado al caso, puede ser necesario diseñar una estrategia adecuada para poder sostenerla y no correr riesgos que lleven a una inestabilidad organizativa institucional.

4.1.3.3 DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN Y LIDERAZGO DESDE EL ANÁLISIS DE LOS DOCUMENTOS DE LA PLANIFICACIÓN EDUCACIÓN

FORTALEZAS	DEBILIDADES.
<ul style="list-style-type: none"> • Existe algunos docentes que se destacan por su actitud como líderes entre los docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poca atención de la directora institucional a los problemas que se presenta en los niños.
<ul style="list-style-type: none"> • La institución educativa cumple con los requerimientos y disposiciones emitidas por el Ministerio de Educación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Resistencia por parte de docentes a los nuevos cambios tecnológicos.
<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia educativa adquirida en 100 años de existencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inadecuada relación de la directora con el cuerpo docente.
<ul style="list-style-type: none"> • Equidad de género en el número de docentes que laboran en la institución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poca comunicación de la directora con los padres de familia.
<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia en la formación de gobiernos estudiantiles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escaso seguimiento de la educación en valores por parte de padres de familia.
<ul style="list-style-type: none"> • Existe la colaboración del comité central de padres de familia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Resistencia por parte de los docentes en programas organizados por la directora.
<ul style="list-style-type: none"> • Presente de valores en la cultura organizacional de la escuela. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poca responsabilidad del directivo institucional en la toma de decisiones.
<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento y evaluación permanente por parte del Ministerio de Educación 	<ul style="list-style-type: none"> • Des actualización del P.E.I
<ul style="list-style-type: none"> • La institución acoge a niños con necesidades educativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Débil formación de liderazgo en los estudiantes.

diferentes.	
<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de evaluaciones continuas de aprendizaje. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio permanente de directivos institucionales.
	<ul style="list-style-type: none"> • Poco compromiso en docentes para el cumplimiento de la misión educativa.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> • Colaboración de la Junta Cantonal de la Niñez y Adolescencia, con charlas a docentes, niños, y padres de familia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto índice de desorganización familiar.
<ul style="list-style-type: none"> • Intercambio de experiencias institucionales mediante concursos y eventos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo nivel educativo de padres de familia.
<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación permanente a docentes por parte del Ministerio de Educación. 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe el debido cumplimiento de las obligaciones por parte de los padres de familia.
<ul style="list-style-type: none"> • Organización de minutos cívicos por parte de los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe el número necesario de docentes con nombramiento.
<ul style="list-style-type: none"> • Participación de niños en programas realizados por los gobiernos locales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto índice de movilidad de padres de familia, por situaciones de trabajo.

Fuente: POA de la Institución educativa del año 2009.

Elaborado por: July Dávila.

4.2. RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

4.2.1. Encuesta dirigida a directivos

Tabla 6 Encuesta dirigida a directivos

Nro.	Pregunta	Respuesta positiva	F	Respuesta débil	f	Total
1	¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?	2	2	0	0	4
2	¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	2	2	0	0	4
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	1	1	1	1	4
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	1	1	1	1	4
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	1	1	1	1	4
6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	2	2	0	0	4

7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	0	0	2	2	4
8	En el caso de existir anti valores, ¿cuáles son?	1	1	1	1	4

Fuente: Entrevista realizada a Directivos.

Elaboración: July Dávila

Tomando en cuenta las opiniones de los directivos entrevistados se observa gran cantidad de respuestas positivas por lo que claramente se deduce que tienen conocimientos de liderazgo y lo que es más importante conocen la problemática existen en la administración de un plantel educativo; estos conocimientos se traducen en acciones efectivas para lograr la integración del grupo de docentes y la actuación oportuna en la toma de decisiones en caso de presentarse problemas actuando de manera eficaz y por ende tomar correctivos acertados que encaminen las riendas hacia el progreso y mejoramiento del sector educativo inculcando valores éticos y morales fundamentales en el diario vivir tanto en docentes como estudiantes.

4.2.2. Encuesta dirigida a los docentes

Tabla 7 Encuesta dirigida a docentes

Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca		Total
		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.	3	15	12	60	5	25	20
2	El liderazgo en la unidad educativa	5	25	10	50	5	25	20

	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.	14	70	5	25	1	5	20
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.	16	80	3	15	1	5	20
5	Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza	4	20	15	75	1	15	20
6	Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	11	55	5	25	4	20	20
7	En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores son el eje transversal de la formación integral	17	85	3	15	0	0	20

	del estudiante.							
8	Resistencia en los compañeros o director/ rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	0	0	12	60	8	40	20
9	Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.	1	5	8	40	11	55	20
10	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	1	5	9	45	10	50	20
11	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	7	35	13	65	0	0	20
12	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.	11	55	8	40	1	5	20
13	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	6	30	13	65	1	5	20
14	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera.	8	40	9	45	3	15	20
15	Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	9	45	10	50	1	5	20
16	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	9	45	10	50	1	5	20

Fuente: Entrevista realizada a Directivos.

Elaboración: July Dávila

De acuerdo con esta tabla se observa que según el criterio de los docentes encuestados existe un 85% de opiniones manifestando que la enseñanza de valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante conociéndose a ésta como un proceso continuo de formación en el cual se busca desarrollar armónica y coherentemente cada una de las dimensiones del ser humano, rescatando la participación activa de directivos, docentes, estudiantes y padres de familia quienes en unión brindan un mejor ambiente de trabajo y aprendizaje.

Se debe tomar en cuenta que el 65% de docentes expresan la existencia de resistencia a la aplicación de nuevos métodos de enseñanza en los cuales se requiere de mayor participación activa de padres de familia quienes por falta de cultura no asumen los roles necesarios para la educación de sus hijos.

4.2.3. Encuesta dirigida a estudiantes

Tabla 8 encuesta dirigida a estudiantes

Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca		Total
		f	%	f	%	f	%	
1	El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes	10	50	10	50	0	0	20
2	Las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los estudiantes.	6	30	13	65	1	5	20
3	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observa cotidianamente en el ambiente escolar.	17	85	3	15	0	0	20
4	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	19	95	1	5	0	0	20
5	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo.	12	60	5	25	3	15	20

6	Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	13	65	6	30	1	5	20
7	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	17	85	3	15	0	0	20
8	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	13	65	7	35	0	0	20
9	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	8	40	4	20	8	40	20
10	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	16	80	1	5	3	15	20
11	Es el profesor es quien decide qué se hace en esta clase.	16	80	3	15	1	5	20
12	Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	17	85	3	15	0	0	20
13	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	18	90	2	10	0	0	20
14	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	18	90	1	5	1	5	20

Fuente: Encuesta realizada a estudiantes.

Elaborado por: July Dávila.

En esta tabla podemos observar que hay un gran porcentaje de alumnos, representado por el 95% que ponen de manifiesto la aplicación de ideas

innovadoras para impartir conocimiento a sus estudiantes, integrando a esta formación la práctica de valores y ética enseñadas con el ejemplo por lo que este conglomerado de estudiantes se siente plenamente comprometido con la gestión y liderazgo de sus directivos.

Por otro lado se observa un porcentaje reducido del 5% de estudiantes que opinan que el docente de su año básico le falta un cierto grado de carisma por cuanto no lanza frases motivadoras que despierten en el alumno su ímpetu y sus ganas de ser mejores y realizar de mejor manera su trabajo en el aula.

4.2.4. Encuesta dirigida a Padres de Familia

Tabla 9 Encuesta dirigida a padres de familia

Alternativa (Variables)	f	(%)
Capacitar	1	6,7
Realizar trámites	1	6,7
Coordinación	4	26,7
Mejorar la calidad de educación	3	20
Plan de trabajo	1	6,7
Trabajo de directivos	3	20
Sin respuesta	2	13,3
TOTAL	15	100

Alternativa (Variables)	f	(%)
Si influyen en el desarrollo académico	2	13,3
Ocasionalmente	4	26,7
Si	5	33,3
No	3	20
Regularmente	1	6,7
TOTAL	15	100

Alternativa (Variables)	f	(%)
Si	8	53,3
No (Exigen cosas que no van con la ley)	1	6,7
No toman en cuenta al padre de familia	3	20
En parte	3	20
TOTAL	15	100

Alternativa (Variables)	f	(%)
Colaborar	1	6,7
Proponer ideas	3	20
Integrar a padres de familia	2	13,3
Capacitar a profesores	1	6,7
Reuniones	4	26,7
Nada	4	26,7
TOTAL	15	100

Alternativa (Variables)	f	%
Si(se enseñan valores)	7	46,7
Si (enseñan lo bueno y lo malo)	1	6,7
Si (se fomenta el desarrollo)	6	40
Si (se proporciona aprendizajes significativos)	1	6,7
TOTAL	15	100

Alternativa (Variables)	f	%
No	12	80
No (no se ha tenido conocimiento)	3	20
TOTAL	15	100

Alternativa (Variables)	f	%
Charlas	14	93,3
Otras	1	6,7
TOTAL	15	100

Alternativa (Variables)	f	%
Conducción	6	40
Mando	4	26,7
Estructura	1	6,7
Estrategia	4	26,7
TOTAL	15	100

Alternativa (Variables)	f	%
Director	10	66,7
Profesores	1	6,7
Otros	4	26,7
TOTAL	15	100

Alternativa (Variables)	f	%
Si	2	13,3
Si(para poder corregir debilidades)	3	20
Si(para optimizar el proceso educativo)	6	40
Si(para formar excelentes profesionales)	4	26,7
TOTAL	15	100

Fuente: Encuesta realizada a padres de familia.

Elaborado por: July Dávila

El estudio de datos recogidos en la encuesta a padres de familia señala factores positivos como el estar de acuerdo con la manera en que los directivos llevan las riendas del plantel educativo, así como la apertura que dan a los padres de familia para participar íntegramente en diversas actividades de la comunidad educativa; también se observa un alto porcentaje de padres de familia que expresan que la enseñanza de valores es necesaria en el ámbito educativo como complemento a la formación que reciben los niños dentro sus hogares y proponen como alternativa de solución el impartir charlas tanto a padres de familia como alumnos para reducir la propagación de anti valores que puedan poner en riesgo el ambiente escolar de la comunidad educativa.

4.2.5. Matriz de problemáticas

Tabla 10 Matriz de problemas

Problemas observados	Causas	Efectos
Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes.	No existe el debido respecto a las opiniones de los estudiantes.	Los estudiantes se sienten relegados a poder expresar sus problemas.
	Falta de diálogo entre directora y estudiantes.	No existe un entendimiento entre los anteriormente mencionados.
	Faltaría conocer cada uno de los problemas que tienen los estudiantes.	No se ha planteado un lugar u hora específica en donde la señora directora pueda conocer los inconvenientes o dudas a sus estudiantes.
	Los estudiantes no cumplen con su compromiso de estudiar.	Muchos de los estudiantes no cumplen con sus compromisos académicos y piensan que la institución es un lugar de diversión o pasa tiempo.
		No ponen en práctica los consejos que les indican sus docentes.
	Falta de entendimiento entre las dos partes.	En la actualidad la educación en valores por parte de los padres de familia ya está perdiendo fuerza.

<p>Los docentes no se preocupan de los problemas de los estudiantes.</p>		<p>Existen muchos estudiantes que no saben respetar a sus docentes y cuando los niños y niñas necesitan de los consejos los profesores ya se cansaron de dar muchas oportunidades de mejora y ellos no la supieron aprovechar.</p>
	<p>No existe un tiempo determinado para poder realizar esa función.</p>	<p>Hoy con la nueva ley de educación los docentes tenemos cronograma o programación de las actividades que las debemos realizar en el tiempo complementario, pero existe un gran problema que cuando los docentes llaman en la tarde para poderles ayudar en algo que los niños y niñas necesitan ellos no acuden en la tarde.</p>
	<p>El PEI que existe esta caduco y no cumple con sus necesidades actuales.</p>	<p>No se le puede tomar en cuenta al PEI debido a que todas las disposiciones que se señalaron en ese año, en este caso en 2009, no cumple con los requerimientos actuales de la Institución y de los principales actores que forman parte de ella.</p>

No se ha actualizado el PEI	No existe un debido órgano regulador de las actividades que debe cumplir una comunidad educativa.	En la LOEI nos indica que el PEI es la base fundamental de una institución y de igual manera nos señala las actividades y metas institucionales que deben ser medibles para el tiempo máximo de tres años y que debe ser reformado.
	No se puede elaborar reglamentos o disposiciones que van anexos al PEI.	Se le conoce al PEI madre de todas las disposiciones institucionales es por eso que es necesario elaborarlo en la institución y así ponerlo en funcionamiento. También tener o cumplir con el código de convivencia institucional. Documentos necesarios para que funcione bien la institución.
Existe muy poca organización en los grupos de trabajo.	No hay mucho entendimiento entre cada uno de los docentes de cada uno de los años básicos.	No se puede realizar el trabajo conjuntamente, es decir se puede estar trabajando unificadamente.
	Falta de colaboración y sensibilización sobre el trabajo que están realizando los compañeros docentes.	Si no hay una colaboración unificada sobre los mismos objetivos que tiene la institución no se puede llegar a cumplir con las metas esperadas.

	Falta de comunicación entre los docentes de la Institución.	Tomando en cuenta que la comunicación es parte fundamental de toda actividad humana y más aún cuando se trata de docencia debemos trabajar en equipo para poder hablar el mismo idioma y tener las mismas visiones y misión institucionales.
--	---	--

Es motivo de satisfacción el saber que organizacionalmente la escuela está cumpliendo con las expectativas de calidad al contar con documentos curriculares esenciales como un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo asignando tareas al igual que competencias, facultando a estos la toma de decisiones y disminuyendo la carga administrativa a las personas encargadas del liderazgo.

5. DISCUSIÓN

Hay que prestar particular atención al destacar la ayuda que hubo por parte de los directivos para poder realizar el trabajo hubo la colaboración por parte de la señora directora de la institución, quien me brindo su confianza y me apoyo constantemente facilitándome todos los documentos o fuentes necesaria para obtener la información y de esta manera poder avanzar a la culminación de mi proyecto investigativo.

La Escuela Fiscal Mixta José Joaquín Olmedo, es una institución en que presta servicio hace muchos años atrás la comunidad carchense, entidad seguirá prestando servicio muchas generaciones, brindado de tal manera la mejor formación académica de los estudiantes del sector tomando en cuenta los niños son el futuro de nuestra patria, es por eso que día a día nos preparamos para servir mejor a la comunidad y la sociedad.

La administración de gestión liderazgo y valores en el centro educativo, está representado por varios actores entre los principales tenemos, directivos, personal docente, auxiliares de servicios, estudiantes y padres de familia que forman parte durante año lectivo 2011-2012, aportando cada uno de ellos siempre el mejor de los esfuerzos , colaboración en cada una de las actividades que realiza la institución favoreciendo en todas las ocasiones la estabilidad emocional y académica de los estudiantes que son parte de esta entidad.

Ahora gracias a la oportunidad que ha brindado la Universidad Técnica Particular de Loja, de conocer los conceptos específicos de que es gestión, que es liderazgo y que es valores podremos cada día ir mejorando la calidad de administración que debe tener la institución.

Así se entiende por gestión al proceso mediante el cual una persona responsable de un grupo o conjunto de personas establecen parámetros o actividades específicas funcionales que sirvan para beneficio de la colectividad, utilizando a la vez herramientas o recursos disponibles para poder controlar tareas específicas asignadas a quienes se encuentran en su mando; aplicando siempre normas sociales en donde se trata de definir, alcanzar, y evaluar todos sus propósitos,

utilizando siempre los recursos disponibles, actuando como un verdadero gestor educativo de la institución.

Liderazgo visto desde la óptica más generalizada se manifiesta como la capacidad innata en personas portadoras de gran carisma con características socio – culturales extraordinarias capaces de poder influir de manera positiva en un conglomerado de personas que tienen como factor común el trabajo en equipo en beneficio y mejoramiento de la institución a la que prestan sus servicios.

La persona encargada de ejercer el liderazgo en una institución educativa tiene a su cargo la facultad de tomar decisiones previo al análisis de problemáticas que pudieran surgir apoyado por un conjunto de directivos con similares atribuciones apegándose siempre a documentos reguladores internos como manuales de convivencia , reglamentos internos, etc. Para deliberar de mejor manera y poder tomar correctivos oportunos e imparciales en beneficio de toda la comunidad educativa.

El liderazgo no se trata específicamente de hacer que una o varias personas ejecuten tareas específicas en base a una voz de mando sino a crear culturas de auto superación y entrega en sus labores cotidianas, por lo que el líder esta en obligación de provocar motivación respaldado por una planeación adecuada en base a documentos curriculares existentes en cada institución.

Entendemos por valores a las actitudes positivas que tiene cada una de las personas una persona los cuales demuestran su personalidad y al ser cultivados diariamente, se logra cumplir con los objetivos y metas que tienen mucha importancia en lo moral, social, estor a su vez se encuentran representados en costumbres, hábitos y actitudes.

Un educador debe tener siempre presente que los valores son las normas que sirven para la toma de decisiones, con la práctica permanente de los valores podemos llegar a formar estudiantes que cambien a la sociedad, tanto en pensamiento y actitudes construyendo cada vez el verdadero compromiso social aplicando aliados permanentes como es la justicia, la solidaridad, la veracidad, la humanidad, y estos a su vez se ven sumados a el liderazgo.

La investigación en gestión, liderazgo y valores en la institución se llevó a cabo en el aspecto del desarrollo humano tanto de directivos, docentes, que es el proceso de descubrimiento y crecimiento humano, basado en la posibilidad de potenciar las capacidades, tomando en cuenta que el principal objetivo es en cómo conciliar los elementos culturales y valorables de cada una de las personas y esto implica aprender a aprender, aprender a ser, aprender hacer, y aprender a conversar.

Tomando en cuenta que todas estas implicaciones tienen como parte fundamental la aplicación de gestión, liderazgo y valores, a todos los integrantes de la entidad, cumpliendo así con las funciones de ejecutar las mejores acciones en beneficio de la colectividad.

Se debe tomar en cuenta los datos que nos arrojan las encuestas dirigidos a directivos en donde nos señalan lo siguiente. Que la ética y los valores se enseñan con el ejemplo las personas señalan que si representado por un 85% mientras que hay un grupo mínimo de personas encuestados representados por el 15% en donde nos indican que la ética y los valores no se enseñan con el ejemplo sino por lo contrario son innatas de cada una de las personas.

Las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un reglamento interno, reglas y procedimientos, la mayoría de las personas encuestadas nos indican que si existe un manual de normas y reglas que regula la actividad académica de la institución está representado con un 83%, pero también hay un 17% en donde nos manifiestan que no se las utiliza las normas, reglas y procedimientos en la institución.

La toma de decisiones en la institución está liderado por la directora representado por el 83% así también podemos de la institución director de la institución y el consejo directivo también tiene liderazgo dentro de la institución y está representado por un 17% podemos observar que existe un buen liderazgo educativo todos los participantes trabajan por un mismo objetivo y metas educativas.

La administración y liderazgo del centro educativo promueve la excelencia académica está representado por el 83%, las personas encuestadas nos señalan que si hay una buena dirección y ejecución de la administración y liderazgo por parte

de los directivos y personal docente que trabaja en la institución, también señalan un 17% de los encuestados que nos informaron que existe valores institucionales y personales que se los aplica dentro de la institución.

En las encuestas aplicadas a estudiantes podemos señalar que si existe liderazgo orientado a un favorable desarrollo escolar, en donde nos manifiestan que los docentes directivos y autoridades educativas brindan a los estudiantes el mejor de los espacios donde se pueda desarrollar el liderazgo.

En el marco del modelo de planificación estratégico situacional en materia educativa, se entiende por gestión educativa a la transformación de la realidad de institución, el mismo que gracias a la colaboración y participación todos los miembros de la comunidad educativa, esta día a día se va reformando en forma positiva por tal motivo se ha mirado necesaria la creación de un documento.

La planificación estratégica institucional es una herramienta esencial para nuestro establecimiento contempla objetivos, actividades, población a la que va dirigida evaluación, de acuerdo a los medios y recursos de la institución a partir de su medio local y particular. Así todo proyecto pedagógico se halla influenciado específicamente a la realidad ritual y específica de la institución.

El Proyecto Educativo Institucional puede definirse como el instrumento que rige todas las necesidades y actividades en donde van aledaños algunos proyectos entre los cuales podemos citar el diagnóstico institucional en donde se tratan temas como estilo de gestión, gestión pedagógica, gestión de recursos humanos y talento humano, gestión de convivencia escolar, gestión de relación del establecimiento educativo con la comunidad y formación para la ciudadanía que tienen que ver directamente con el correcto funcionamiento con el debido compromiso de toda la comunidad educativa.

Por otra parte creemos pertinente que todas las acciones de gestión, liderazgo y valores pueden aplicarse en las Instituciones u Organizaciones institucionales, en donde se debe tomar en cuenta que la educación tiene dos vértices (de enseñar y de aprender), desde un enfoque eminentemente social sin exclusiones ni marginaciones de todas las personas que hacemos y trabajamos para la educación.

Los líderes institucionales también deben ser innovadores y protagonistas e impulsores al cambio, deben tener siempre presente, se debe tener en cuenta que existen factores que influyen en una organización por qué puede hacer perder la objetividad y el verdadero papel que cumple el líder.

El líder debe tomar decisiones mediante un proceso racional persiguiendo los resultados máximos, buscare alternativas que no solo sea satisfactorio sino óptimo siendo con todos justo, y equilibrado con todo su personal que le colabora. Que en sus toma de decisiones, sean graduales, directos, analítico, conceptual y conductual. Se deba también manifestar que en nuestra institución educativa existe un verdadero liderazgo educativo debido a que cada día tiene un mejor adelanto académico y cultural de sus educandos detalles que cada día van formando a las personas en verdaderos seres útiles para la sociedad, y tratando de ser día a día verdaderos líderes en todos los ámbitos donde ellos se desarrolla.

La institución no cuenta con todos los documentos institucionales causando esto un grave problema en el desarrollo de las actividades que deben estar señalados dentro de cada uno de los instrumentos por eso como parte interesada en el mejoramiento de la institución se ha tomado en cuenta una propuesta de mejora educativa, la misma que ayudara a encaminar de mejor manera el liderazgo institucional con la colaboración y participación de todo su equipo de trabajo.

Luego de haber realizado el estudio de las necesidades de la Escuela Fiscal Mixta José Joaquín Olmedo de la ciudad de Tulcán, provincia del Carchi, y como uno de los principales objetivos es formar al estudiante con criterio y autosuficiente para el desarrollo de la sociedad. En tal virtud hemos señalado como uno de los principales problemas de la institución es la falta de actualización del Proyecto Educativo Institucional.

Esta prestigiosa institución brinda excelentes recursos académicos, didácticos y mucho profesionalismos de en cada uno de los ámbitos que se desarrollan diariamente, en beneficio de la colectividad, pero encontramos como una de las mayores dificultades el no poseer un Proyecto Educativo Institucional actualizado causando a los docentes de la institución incumplimiento de sus objetivos básicos como lo anotamos a continuación.

El personal directivo y docentes que pertenecemos a Escuela Fiscal Mixta José Joaquín Olmedo de la ciudad de Tulcán no ha sido posible actuar de manera profesional y verificar las necesidades tanto pedagógicas, humanas y de gestión educativa, porque en muchos de los casos no se ha aplicado estándares de aprendizaje a los estudiantes, debido a que no se encontraban exactamente medibles.

De igual manera no se ha podido aplicar los estándares de Desarrollo Profesional es decir la relación permanente entre el director y personal que la labora en la institución. Así mismo podemos mencionar el estándar de gestión institucional donde principalmente están involucrados padres de familia y la comunidad en general, para lo cual se hace un llamado a todos quienes son parte de la institución para poder elaborar este documento.

Se debe también informar que para poder realizar el trabajo hubo la colaboración muy amplia por parte de la señora directora de la institución me facilito todos los documentos o fuentes necesaria para obtener la información y de esta manera poder avanzar a la culminación del presente proyecto investigativo.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

Las conclusiones de la presente investigación se fundamentan en los aspectos más relevantes del marco teórico de la investigación de campo y de la discusión de resultados. De allí que se realizó el análisis de datos obtenidos en las diferentes encuestas aplicadas a personajes activos de la comunidad educativa y se concluyó lo siguiente:

1. Se investigó los referentes teóricos sobre la gestión educativa, liderazgo y gestión en calidad de valores y se pudo elaborar un marco teórico que sirvió como referente para determinar las falencias encontradas en la gestión administrativa de la institución para luego darles una correcta solución.
2. Se dio el debido tratamiento a la información recolectada gracias a la aplicación de encuestas y entrevistas realizadas a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia los mismos que colaboraron de manera activa expresando sus opiniones con veracidad en la búsqueda del mejoramiento de la gestión, liderazgo y valores del establecimiento educativo.
3. Gracias a la realización de esta investigación se logró brindar una asesoría a la persona encargada de la dirección del plantel para que lleve a cabo sus funciones y asigne roles a cada uno de los grupos de trabajo establecidos en el plantel con la finalidad de lograr la participación de toda la comunidad educativa en la aplicación de planes estratégicos y operativos necesarios para el buen funcionamiento de la institución.
4. Por parte del investigador existió mayor compromiso para planificar estrategias de desarrollo de una propuesta de mejora educativa, que aplicada con todas las personas que forman esta institución, permitirá construir un mejor ambiente organizacional en el que se conjugue el liderazgo, respeto y colaboración de las personas involucrados en este proceso.

En lo referente al desarrollo de competencias de gestión, liderazgo y valores en el centro educativo se destaca que el organigrama institucional está bien estructurado y fomenta actividades en grupo llamadas comisiones que cuentan con la participación de directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

5. La investigación se la realizó asumiendo el rol característico de un estudiante de la (UTPL) con responsabilidad, amor al trabajo, la aplicación de este proyecto y del desarrollo de su temática con miras al mejoramiento de gestión, liderazgo y valores en la institución que se realizó el trabajo.
6. El grupo encargado del liderazgo del centro educativo se encuentra en la capacidad de tomar soluciones oportunas a los diferentes problemas que pudieran presentarse en determinadas situaciones, basándose en técnicas de gerencia y liderazgo para optimizar tiempo y recursos en la toma de decisiones.

6.2. RECOMENDACIONES

Como investigadora fue de gran ayuda para la elaboración de la investigación contar con la información necesaria y oportuna; gracias a que la situación laboral como docente de la Institución me permitió palpar las necesidades y fortalezas del proceso administrativo aquí llevados y en base a los objetivos propuestos planteo las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda a docentes y directivos que laboran en la institución realizar una lectura de este texto donde se encuentra terminología sobre gestión, liderazgo y valores los mismos que ayudaran a tener una mejor perspectiva de lo referente a la administración educativa.
2. Establecer estrategias de colaboración entre directivos institucionales, docentes, padres de familia y estudiantes como punto de partida para el intercambio de información que permita determinar requerimientos en los procesos administrativos.

3. Buscar capacitación de manera continua tanto a directivos, docentes, padres de familia en temas relacionados a liderazgo y valores y de esta manera socializar los conocimientos adquiridos a los estudiantes tanto en el aula como en sus hogares y que estos a su vez los tomen como estilo de vida permanente.
4. Se recomienda a la señora directora de esta institución aplique las estrategias de planificación, que se las logro determinar con la realización de esta investigación, estrategias que ayudaran de mejor manera a la institución y así adquiera un estilo de liderazgo, gestión y valores tanto en directivos institucionales y personal docente que labora en este plantel educativo.
5. La institución cuenta con un gran número de docentes que se destacan por liderar de mejor manera cada una de las actividades que se plantean dentro de las diferentes comisiones o grupos de trabajo, es por este motivo que se recomienda que las comisiones estén debidamente integradas o conformadas por personas que se encuentran comprometidas con la institución, y de esta manera seguir cultivando valores educativos.
6. Recomiendo a todos los estudiantes de pos grados que formamos parte de la Universidad Técnica Particular de Loja, para que el trabajo que desarrollamos dentro de la investigación de campo sirva de mucha ayuda para mejorar las condiciones de liderazgo dentro de las instituciones que nos han abierto las puertas para poder cumplir con nuestro objetivo.
7. Se recomienda se realice la actualización del Proyecto Educativo Institucional de manera urgente y que se tome como base las actividades que se propone dentro del proyecto de mejoras de la institución.

7. PROPUESTA DE MEJORA

7.1. Capacitación para la actualización del PEI de la Escuela José Joaquín Olmedo

7.2. Justificación

La Falta de actualización del Proyecto Educativo Institucional de la Escuela Fiscal Mixta José Joaquín Olmedo de la ciudad de Tulcán, provincia del Carchi, causa algunas inconformidades y desordenes sobre la manera trabajar a los docentes de la institución, tenemos conocimiento que según la nueva Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) , todas las instituciones educativas deben tener de manera obligatoria debido a que este documento se lo toma como el camino correcto que debemos seguir de manera parmente, además se lo puede considerar como la madre de todos los instrumentos educativos, debido a que en este instrumento educativo vienen anexos otras obligaciones educativas como son la elaboración del código de convivencia , etc.

Por este motivo es urgente buscar la solución pronta a este problema que todos los docentes hemos palpado de cerca sobre importancia que tiene la elaboración de este documento y estamos dispuesto y con muchas ganas de colaborar con este proceso que busca beneficiar a todos las personas que forman parte de ella, por esta razón que hoy vamos a trabajar hasta lograr cumplir este objetivo educativo ser una de las instituciones educativas que tengan en el menor tiempo posible la elaboración del P.E.I con unas nuevas adaptaciones e implementaciones necesarias que cubran las necesidades de la institución educativa para los próximos tres años venideros.

7.3. Objetivos de la propuesta

Para continuar con el proceso de actualización del P.E.I en la Escuela Fiscal Mixta José Joaquín Olmedo se han planteado los siguientes objetivos.

- Establecer la identidad institucional de la escuela fiscal mixta José Joaquín Olmedo.

- Determinar el modelo educativo y pedagógico que guía la gestión Institucional.
- Establecer el modelo de gestión Institucional.
- Diseñar el Plan Operativo Anual.

7.4. Actividades

Para llevar a cabo con gran responsabilidad la elaboración de Proyecto Educativo Institucional se ha propuesto realizar las siguientes actividades en donde se ven involucrados los diferentes actores que se encuentran involucrados en este proceso como son personal directivos, docentes, padres de familia y estudiantes de la institución.

Sensibilización.- La sensibilización debe estar presente entre todos los participantes, y como base fundamental es el reconocimiento de la función que cada uno cumple dentro de los procesos y se debe analizar para la hacer efectivo el proceso de sensibilización son:

- Análisis de la Educación es para todos.
- Los objetivos del milenio.
- La Declaración de los Derechos humanos.
- La Constitución de la República.
- El Plan Nacional del Buen vivir.
- Currículo actualizado.
- Determinación de las Implicaciones para el PEI.

Proceso de Construcción.- Dentro de este proceso forman parte todos los docentes de la institución estamos de acuerdo y tenemos la seguridad de que todos los pertenecemos a esta institución deseamos el cambio, necesario para poder brindar una buena educación todos los estudiantes.

Diagnóstico institucional.-Para poder elaborar el diagnostico institucional formamos grupos de trabajo que nos permitan establecer las debilidades y fortalezas que tiene la institución en los diferentes estilos de gestión.

Síntesis de debilidades.-Aquí elaboraremos un cuadro que nos permita obtener la información de los procesos de: estilo de gestión, gestión pedagógica curricular, gestión administrativa de recursos y talento humano, gestión de convivencia escolar y formación para la ciudadanía y gestión de relación del establecimiento con la comunidad; los procesos señalados anteriormente van a mostrar información relevante de gran utilidad para el investigador de todos estos datos recopilados se va a identificar las dimensiones que tiene el proyecto así como el proceso de la valoración de los ítems, así como el ítem más bajo con puntuación de 0 a 2 y se hará la priorización de las 5 debilidades consideradas como más importantes.

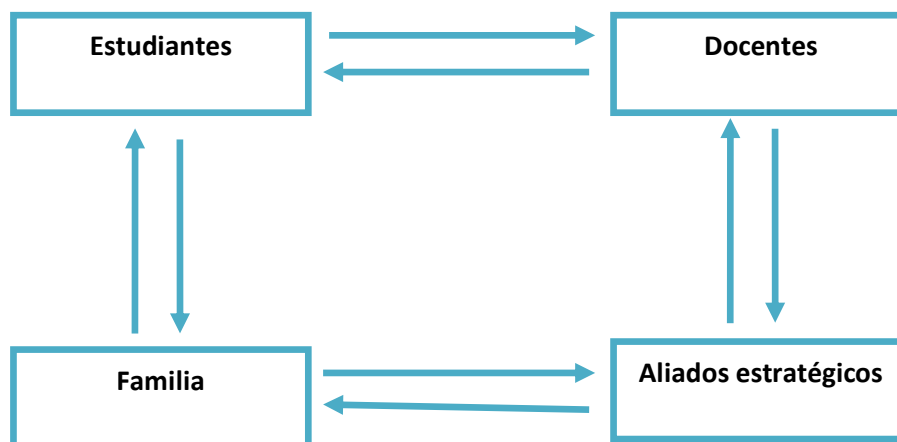
Plan de mejoras.- Se elabora a partir de los 5 problemas de mayor importancia recopilados en la síntesis de debilidades y en base a los cuales se fijar el cumplimiento de determinadas metas que serán cumplidas formando grupos de trabajo según los actores (director, directivos institucionales, personal docente, presidente del gobierno escolar de niños y niñas así como presidente del consejo estudiantil) quienes cumplirán las actividades a ellos asignadas en lapsos de tiempo preestablecidos. Contaremos con el respectivo seguimiento a las actividades que ayudaran a la solucionar el problema planteado y luego de terminado este proceso se deberá obtener como resultado la actualización del plan educativo institucional con la colaboración y participación de la comunidad educativa.

7.4.1. Evaluación

De igual manera la evaluación siempre va girando sobre un objetivo principal que es el de cuantificar los logros obtenidos durante este proceso, aquí participan los estudiantes, docentes, padres de familia, aliados estratégicos.

7.4.2. Actores Institucionales

Gráfico 7 Actores institucionales



Elaborado por: July Dávila

Cronograma

No	Actividad	Duración	Comienzo	Fin
1	Sensibilización	1era semana	20-0-2012	24-08-2012
2	Proceso de construcción	1era semana	27-08-2012	31-08-2012
		2da semana	03-09-2012	07-09-2012
3	Diagnostico Institucional	2da semana	10-09-2012	14-09-2012
		3era semana	17-09-2012	21-09-2012
4	Síntesis de debilidades	1era semana	24-09-2012	28-09-2012
5	Plan de mejoras	1era semana	08-10-2012	12-10-2012
		2da semana	15-10-2012	19-10-2012
6	Elaboración del PEI	1era semana	22-10-2012	26-10-2012
7	Socialización del PEI	1era semana	29-10-2012	31-10-2012

Actividades y recursos

Actividades	Recursos
Sensibilización	Tecnológico Textos Talento humano Material de referencia
Proceso de construcción	Talento humano Tecnológico
Diagnostico Institucional	Talento humano Material de referencia Instrumentos de evaluación Estándares de calidad Documentos legales
Síntesis de debilidades	Talento humano Instrumentos de evaluación Material de referencia
Plan de mejoras	Talento humano Indicadores de valoración
Elaboración del PEI	Talento Humano Tecnológico Textos Documentos institucionales
Socialización del PEI	Talento humano Tecnológicos Espacio físico

7.5. Localización y cobertura espacial

La propuesta de mejoramiento que va a ser aplicada en la Escuela José Joaquín Olmedo ubicada en la provincia del Carchi, cantón Tulcán específicamente en la parroquia Tulcán ubicada, esta institución se localiza en el sector sur de esta ciudad, donde acuden gran cantidad de estudiantes de la localidad por cuanto ha venido

creciendo y obteniendo el reconocimiento de la ciudadanía por sus destacadas participaciones en eventos de carácter cívico, cultural y deportivo sin dejar de lado la preparación y capacitación permanente de su equipo de docentes quienes se preparan académicamente para brindar un servicio de calidad y calidez a todas los niños y niñas que se educan en esta noble institución.

Con esta propuesta se beneficiaran veinte docentes entre directivos y profesores de aula, cuatrocientos catorce niños y niñas que se encuentran regularmente asistiendo a la institución, y doscientos padres de familia que se encuentran en permanente colaboración en todos los ámbitos de gestión institucional.

7.6. Población Objetiva

La propuesta de mejora se la podrá realizar gracias a la colaboración activa y participativa de todos los participantes en este proceso entre de los cuales tenemos los directivos de la institución ,docentes, estudiantes y padres de familia que formamos parte del establecimiento educativo, gracias a sus grandes aportes en sus conocimientos y su experiencia en su labor académica podemos concluir con los varios objetivos sobre la importancia que tiene el PEI, y de esta manera poder atender mejor a las peticiones tanto de directivos , docentes, estudiantes, padres de familia y de esta manera brindar a una educación con calidad con calidez tomando en cuenta el desarrollo permanente de la educación integral.

7.7. Sostenibilidad de la Propuesta

Humanos: Directivos Institucionales, Personal Docente, Estudiantes de los niveles superiores de educación básica, padres de familia, comunidad.

Tecnológicos: Gracias a las nuevas tecnologías el trabajo que lo pretendemos realizar se nos facilita gracias a la utilización de internet como fuente mayor de consulta.

Materiales:

- Ley Orgánica de Educación Inter Cultural.
- Estándares de Calidad del Ministerio de Educación.
- Documentos legales.

- Documentos Institucionales.
- Plan Operativo Anual.
- Currículo actualizado
- Flash memory, computador, Impresora, Internet, libros.

Físicos: Instalación de la Escuela Fiscal Mixta José Joaquín Olmedo.

Económicos

Durante todo el proceso investigativo, se va a realizar una serie de gastos, los mismos que han sido financiados exclusivamente con recursos económicos propios de los responsables de la ejecución de la propuesta definir de la siguiente manera: Gastos de planificación, materiales de oficina, telefonía celular y convencional, internet.

Organizacionales

Supervisores de la Institución.

Nivel Inicial: Lic. July Dávila.

Nivel Básico: Lic. Luis Carvajal y Lic. Jorge Dávila.

Directora de la Institución

Lic. Guadalupe Imbaquingo.

Todo el Personal docente.

Comisión Pedagógica.

Profesional en Sistemas

Ing. Santiago Pantoja.

Representante del Gobierno Estudiantil

Niño. Wilmer Calvache.

Presidenta del Comité Central de Padres de Familia.

Sra. Esperanza Ortiz.

7.8. Presupuesto

Actividad	Recursos	Costo
Sensibilización	Tecnológicos Texto Talento humano Material de referencia	50 usd.
Proceso de construcción	Talento humano Tecnológico Escritorio	20 usd.
Diagnostico Institucional	Talento humano Material de referencia Instrumentos de evaluación Estándares de calidad Documentos legales	20 usd.
Síntesis de debilidades	Talento humano Instrumentos de evaluación Material de referencia	5 usd.
Plan de mejoras	Talento humano Indicadores de valoración	5 usd.
Elaboración del PEI	Talento Humano Tecnológico Textos Documentos institucionales	40 usd.
Socialización del PEI	Talento humano Tecnológicos Espacio físico	30 usd.

7.9. Cronograma

Actividad	Duración	Comienzo	Fin
Concientizar el título de la propuesta.	2 días	06-08-2012	08-08-2012
Justificación	1 día	09-08-2012	09-08-2012
Plantear objetivos de la propuesta	1 día	13-08-2012	13-08-2012
Actividades de la propuesta	60 días	20-08-2012	18-10-2012
Localización espacial	1 día	19-10-2012	19-10-2012
Localización y cobertura	1 día	20-10-2012	20-10-2012
Descripción de la población objetiva	1 día	21-10-2012	21-10-2012
Sostenibilidad de la propuesta	1 día	21-10-2012	21-10-2012
Presupuesto costo	2 días	24-10-2012	26-10-2012

8. BIBLIOGRAFIA

Real academia de la lengua. (1986).

Educando en valores. (08 de Noviembre de 2010). Recuperado el 15 de Marzo de 2012, de <http://educandoconvalores-katherine.blogspot.com/2010/11/en-el-arbol-de-la-vida-las-hojas.html>

Brugges, W. (1988). *Diccionario de Filosofía.* Barcelona: Herder.

Fuster, R. (2003). *Wikipedia.* Recuperado el 17 de Diciembre de 2011, de <http://es.wikipedia.org/curriculo>

Galarza, m. (s.f.). *Slideshare.* Recuperado el 15 de 12 de 2011, de <http://www.slideshare.net/marcelgalarza/reglamento-interno-de-lainstituciión-educativa>

Herrera, E. (2000). *Administracion Educativa.* Quito: Vicentina.

<http://definicion.de/psicologia/>. (s.f.). Recuperado el 04 de 02 de 2012

internet. (s.f.). *Wikipedia.* Recuperado el 16 de 12 de 2011, de <http://es.wikipedia.org/wiki/analisisDAFO>

López de Ilego, A. (2000). *Valoraciones y Virtudes.* Mexico: CECSA.

Lozano. (13 de Enero de 2006). *Entorno Empresarial.* Recuperado el 26 de Mayo de 2011, de www.entorno-empresarial.com

Martha Arana Encilla, N. B. (1 de Noviembre de 2003). *oei.* Recuperado el 05 de Enero de 2012, de <http://www.oei.valores2/monografias/monografias03/vivencia03.html>

moderna, P. (s.f.). Recuperado el 04 de 02 de 2012, de <http://definicion.de/psicologia/>

Nunes, P. (28 de Abril de 2008). *Knoow.net.* Recuperado el 25 de Agosto de 2012, de <http://www.knoow.net/es/cieeconcom/gestion/gestiondeproyectos.htm>

Nunes, P. (15 de Abril de 2008). *Knoow.net.* Recuperado el 25 de Agosto de 2012, de <http://www.knoow.net/es/cieeconcom/gestion/gestionfinanciera.htm>

Parra. (2006). *la ética en las organizaciones.* Madrid: Pearson Educacion.

Parra, M. G. (2006). *la ética en las organizaciones.* Madrid: Pearson Educacion.

Ramos, A. (2003). *Educacion en Valores Morales y Actitudes Positivas .* Lima: B.HONORIO.

Sena. (1 de Mayo de 2007). *Los valores.* Recuperado el 26 de Febrero de 2012, de <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/ciencias/sena/administracion/personal/personal3.htm>

Solano, A. (2009). *Los valores y el diseño curricular.* Recuperado el 10 de Enero de 2012, de http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res050/txt3.htm#top

Solano, A. (2012). *Los valores y el diseño curricular.* Recuperado el 10 de Enero de 2012, de http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res050/txt3.htm#top

- Solano, A. (s.f.). *Los valores y el diseño curricular*. Recuperado el 10 de Enero de 2012, de http://www.anuies.mx/servicios/p_anuies/publicaciones/revsup/res050/txt3.htm#top
- Tovar, J. (24 de Octubre de 2008). *blog de gestion y tecnologia*. Recuperado el 23 de Agosto de 2012, de <http://johanatov.blogspot.es/>
- wikipedia*. (s.f.). Obtenido de <http://johanatov.blogspot.es/x>
- Wikipedia. (20 de 9 de 2011). <http://es.wikipedia.org/wiki/liderazgo>. Recuperado el 26 de Noviembre de 2011

9. APENDICES

Fotografía 1 Fachada de la escuela “José Joaquín Olmedo”



Fotografía 2 Lic. Guadalupe Imbaquingo
Directora del Plantel.



Fotografía 3 Altar patrio del plantel



Fotografía 4 Laboratorio de computación



Fotografía 5 Laboratorio de Ciencias Naturales



Fotografía 6 Escuela José Joaquín Olmedo



Fotografía 7 Niño con deficiencia Visual



Fotografía 8 Inclusión de niños con necesidades educativas en la Institución



Fotografía 9 Nuevo bloque de aulas



Fotografía 10 Docente liderando su grupo de estudiantes



- b. Los resultados obtenidos en la institución ()
- c. El valor y tiempo empleados en la institución ()
- d. Otros
(especifique).....

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

SI () NO ()

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

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

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

SI () NO ()

7. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Las preguntas 12, 13 y 14 deben ser respondidas con términos sí o no

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

- (____) Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia
- (____) Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución

- c. (____) Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente
- d. (____) Mantener actualizada la metodología
- e. (____) Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros
- f. (____) Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.
- g. (____) Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos
- h. (____) Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.
- i. (____) Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.
- j. (____) Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.

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

Si () No ()

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

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

ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

2. Nombre del establecimiento educativo.

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia:.....

Cantón:.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO: MATERIA DE ESTUDIO

a. Fiscal ()

b. Fisco misional ()

c. Municipal ()

d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

1.- ¿Qué entiende usted por gestión Educativa?

.....

.....

.....

2.-Las autoridades de la Institución Educativa a la que su hijo (a) pertenece. ¿Le escuchan sobre los problemas que tienen los Padres de Familia?

.....

.....

.....

3.- ¿Está usted de acuerdo en la forma en que se dirige la institución Educativa?

.....

.....

.....

4.- ¿Qué haría usted para mejorar este proceso?

.....

.....

.....

<p>Marque con una (x) la opción que se ajuste a la realidad del establecimiento.</p>
--

5.- ¿Cree usted que es importante la enseñanza de valores en las instituciones Educativas.

Si ()

No ()

Porqué:.....

.....

6.- Usted, ¿ha tenido conocimiento de alguna acción que vaya en contra de la enseñanza de valores en el establecimiento?

Si ()

No ()

Porqué:.....

.....

7.- ¿Cómo cree usted que se deben reducir los índices de anti valores en las instituciones Educativas?

Charlas ()

Sanciones ()

Expulsión ()

Otras:.....

.....

8.- ¿Cuál de los siguientes términos se relaciona más con el liderazgo?

Conducción ()

Mando ()

Estructura ()

Estrategia ()

9.- ¿Quién cree usted que debe liderar la Institución Educativa?

Director ()

Profesores ()

Padres de Familia ()

Alumnos ()

Otros ()

10.- A su criterio, ¿se debería evaluar la gestión, liderazgo y valores dentro de la Institución Educativa a la que su hijo(a) pertenece?

Si ()

No ()

Porqué:.....

ENCUESTA A DOCENTES

Sr. Profesor:

El Inventario de Situaciones de Enseñanza (I.S.E.) contiene 55 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.

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. SIEMPRE
2. AVECES
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. Fisco misional ()
- 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 están intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.			
3. La gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.			
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes- estudiantes-familias- asociación civil- padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.			
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza			
6. Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.			
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.			

11. Resistencia en los compañeros o director/ rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.			
12. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros			
13. 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.			

ENCUESTA A ESTUDIANTES

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. Fisco misional ()

c. Municipal ()

d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	Siempre	A veces	Nunca
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.			
2. Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes.			
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.			
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.			
5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.			
6. Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.			

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