



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

TEMA:

“GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA MONS. ALBERTO ZAMBRANO PALACIOS DEL CANTÓN OLMEDO PROVINCIA DE LOJA EN 8º, 9º, 10º DE EDUCACIÓN BÁSICA Y 1º, 2º, 3º AÑOS DE BACHILLERATO”, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2010 – 2011. PROPUESTA EDUCATIVA.”

Tesis de grado previo a la obtención del
Título de Magister en Gerencia y
Liderazgo Educacional.

AUTOR:

Lic. Ángel Vinicio Valencia Sánchez

Director de tesis:

Dr. José Luis Arévalo Torres

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2011

CERTIFICACIÓN

Loja, 24 de Junio del 2011

Dr.

José Luis Arévalo Torres

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

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

Dr. José Luis Arévalo

CESIÓN DE DERECHOS

Yo **Ángel Vinicio Valencia Sánchez**, 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”.

Loja, 24 de Junio del 2011

AUTOR

AUTORÍA

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

.....

Lic. Ángel Vinicio Valencia Sánchez

CI. 1102079033

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a mis queridos y abnegados hijos los seres más hermosos que Dios me ha prodigado ya que ellos son la consecución verdadera de mi existencia. Y a mi amada y sincera esposa puesto que sin el apoyo de todos ellos, mis seres queridos; no hubiese sido posible escalar un peldaño más en el proceso educativo al cual estoy comprometido con mucha responsabilidad.

AGRADECIMIENTO

Dejo constancia de mi imperecedero agradecimiento a la Universidad Técnica Particular de Loja, a todos los maestros que han sido mi guía para llegar a la culminación del presente estudio, de igual manera a la Unidad Educativa “Mons. Alberto Zambrano Palacios”, en la persona de su rector, Vicerrectora, docentes, alumnos y padres de familia por su valioso aporte durante el proceso de investigación. Y de manera especial expreso mi deferencia más sincera al Dr. José Luis Arévalo Torres director de la presente Tesis ya que gracias a su magnífico aporte me fue posible llegar a finalizar el presente trabajo con éxito y gran satisfacción.

INDICE DE CONTENIDOS

PRELIMINARES	Pág.
PORTADA	i
CERTIFICACIÓN	ii
ACTA DE SESIÓN	iii
AUTORIA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INDICE DE CONTENIDOS	vii
1. RESUMEN	ix
2. INTRODUCCIÓN	1
3. METODOLOGÍA	5
4. MARCO TEORICO	11
4.1. La gestión	11
4.1.1. Concepto	12
4.2. Liderazgo Educativo Concepto	14
4.2.1. Liderazgo	15
4.2.2. Dimensiones de la tarea directiva	16
4.3. Diferencias entre directivo y líder	18
4.3.1. Diferencia entre dirigente y líder	20
4.3.2. Diferencia entre jefe y líder	21
4.3.3. Requisitos del líder	22
4.3.4. Cualidades del líder	22
4.3.5. Habilidades del líder	23
4.4. Los valores y la educación	24
4.4.1. Tipología de enfoques para una educación en valores	29
4.4.2. ¿Qué es valor?	33
5. DIAGNÓSTICO:	37
5.1. Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la Gestión en liderazgo y valores	37
5.1.1. El manual de organización	37
5.1.2. El código de ética	37
5.1.3. El plan operativo anual (POA)	40
5.1.4. El proyecto educativo institucional (PEI)	43
5.1.5. Reglamento interno y otras regulaciones	47

5.2. La estructura organizativa de la Unidad Educativa.	51
5.2.1. Misión y visión.	51
5.2.2. El organigrama	52
5.2.3. Funciones por áreas y departamentos	54
5.3. El clima escolar y convivencia con valores.	54
5.3.1. Dimensión pedagógica curricular y valores	54
5.3.2. Dimensión organizativa operacional y valores	56
5.3.3. Dimensión administrativa y financiera y valores.	58
5.3.4. Dimensión comunitaria y valores.	59
5.4. Análisis FODA	61
5.4.1. Fortalezas y debilidades	62
5.4.2. Oportunidades y amenazas	62
6. ANÁLISIS DE RESULTADOS	66
6.1. De los directivos	66
6.2. De los docentes	79
6.3. De los estudiantes	82
6.4. De los padres de familia	84
6.5. Entrevista a directivos	86
7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES	87
8. PROPUESTA DE MEJORA	90
9. BIBLIOGRAFIA	96
10. APÉNDICES	98

RESUMEN

La presente investigación que versa sobre: “GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA MONS. ALBERTO ZAMBRANO PALACIOS DEL CANTÓN OLMEDO PROVINCIA DE LOJA EN 8°, 9°, 10° DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO”, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2010 – 2011. PROPUESTA EDUCATIVA.” Para lo cual se trabajó con el siguiente objetivo general: “Analizar la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores personales e institucionales y que fundamentalmente permitan contribuir a elevar la calidad de la educación en los centros educativos”. El mismo que para su logro se planteó una serie de interrogantes orientadoras que guiaron cada uno de los pasos subsiguientes en la investigación, la misma que contó con la participación de 58 miembros de la institución educativa que aportaron con sus conocimientos teóricos y experiencias a través de la sistematización de datos recogidos a través de entrevistas, encuestas, y la observación.

De esta forma se cumplió con el objetivo planteado, ante lo cual se llegó a determinar que los docentes investigados necesitan fortalecer el liderazgo y los valores acorde a las exigencias de la institución. La gestión supone un conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto, concretar un proyecto o administrar una empresa u organización. Por lo tanto, un modelo de gestión es un esquema o marco de referencia para la administración de una entidad.

El liderazgo es un grado relativamente elevado de influencia ejercido por una persona sobre otras en una situación específica. En otras palabras, la esencia del liderazgo está en aumentar la influencia (autoridad) por encima del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias venidas de la organización.

Los valores no existen sin el hombre, que con ellos está en disposición de dar significado a la propia existencia. El centro o el "lugar" de los valores es el hombre concreto que existe con los demás en el mundo para realizar su propia existencia. Las cosas adquieren valor en la medida en que se insertan en este proceso de humanización del hombre.

Debo concluir que, de acuerdo al estudio realizado si existe falta de liderazgo tanto en directivos como en docentes, puesto que en los directivos se detecta escasa delegación de funciones, y en los docentes no existe espacio para la situación psicoafectiva para con los estudiantes, se dedican exclusivamente al aspecto cognitivo. Razón por la cual me he permitido presentar la propuesta basada en Seminarios taller sobre liderazgo y valores en la unidad educativa “Mons. Alberto Zambrano Palacios”.

2. INTRODUCCIÓN

Uno de los temas más sensibles en la discusión sobre la calidad de la educación ha sido en los últimos años, el relacionado con las políticas y estrategias orientadas a la formación de los directivos en centros educativos las reformas educativas en las últimas décadas en el Ecuador promueven algunos cambios para los administradores de escuelas y colegios.

Esta investigación tiene mucha importancia en la institución educativa, ya que nos permite determinar cuál es la gestión y el verdadero liderazgo en el aspecto educativo, puesto que en una institución donde no se saque provecho de los individuos que si tienen esta virtud se estaría perdiendo un aporte valiosísimo que es propio.

Cabe indicar que por muchas razones no determinadas o por descuido no se ha logrado identificar a las personas con liderazgo y por ende con capacidad de gestión y se ha mantenido como un potencial escondido ya que no se les ha dado la oportunidad para que lideren de acuerdo a sus diferentes campos y capacidades donde tengan que desenvolverse por el bien común.

La institución en la cual me desempeño y es objeto de investigación de acuerdo al historial de la misma no se registran trabajos realizados sobre esta temática siendo una muestra fehaciente sobre el descuido, desinterés e incluso desconocimiento que ha venido existiendo en los centros educativos de nuestro país, razón suficiente para trabajar y seguir impulsando investigaciones con esta temática.

Dentro del proceso de mi formación profesional en el nivel de especialidad de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional de la Universidad Técnica Particular de Loja, luego de haber realizado un análisis a un problema que tiene mucha incidencia en el proceso educativo, he creído conveniente efectuar una investigación en torno a la Gestión, Liderazgo y valores en la Unidad Educativa Mons. Alberto Zambrano Palacios” del cantón Olmedo, Provincia de Loja durante el año lectivo 2010 - 2011.

Del cumplimiento del objetivo primordial que me he planteado se deriva el valor teórico y metodológico del trabajo investigativo; el mismo que se constituirá en una herramienta referencial con la cual se podría orientar estudios similares en otros contextos educacionales, que atraviesen una problemática similar.

Lo anterior se complementa con el apoyo de los directivos, personal docente y discente y padres de familia de la institución investigada; los mismos que están

dispuestos a colaborar con información veraz y oportuna, así como también a participar en las instancias que el proceso de investigación requiera.

A más de ello, estoy seguro de que la solución a la problemática planteada se traducirá en un innegable beneficio para la población de estudio; en especial para el par didáctico docente – estudiante que encontrarán en este estudio una descripción real de la problemática educativa que enfrentan, las causas, consecuencias y posibles soluciones. De esta manera, se sugerirá líneas de acción que contribuyan a mejorar la educación y la situación actual en aras de promover un proceso de enseñanza – aprendizaje de calidad.

La forma de buscar los nuevos retos del milenio es preparando y capacitando a los directivos de los establecimientos educativos, para que la educación marche en forma normal e incluso se vea fortalecido por la gestión que ha emprendido las autoridades, es por esa razón más que de alguna condición se contribuye al progreso de la educación, de forma más directa es determinando el potencial que tiene cada director o rector de una institución educativa.

Al aplicar todo este conglomerado de investigaciones la única propuesta válida es el beneficio que se obtiene por parte de las instituciones que realmente tienen directivos que se preocupan por el desarrollo de la educación y su gestión se torna transparente en cuanto a sus servicios en forma habitual.

Determinar la calidad de liderazgo y gestión

Descubrir los dones de liderazgo existentes en los diferentes miembros para ser beneficiados los miembros de la comunidad educativa y así de esta manera poder asignar roles.

Cumplir con este propósito ha demandado de la inversión de recursos y medios tecnológicos que posibilitaron el proceso investigativo; esto se sumó a la iniciativa personal del investigador y a la enorme motivación que me invade cuando uno de los principales anhelos y aspiraciones es obtener mi título profesional y que mejor que investigando en el campo que he elegido como carrera a desempeñar, y poder ser un aporte positivo en el proceso educativo de acuerdo a las exigencias que plantea la educación actual.

Esta investigación tiene mucha importancia en la institución educativa, ya que nos permite determinar cuál es el verdadero liderazgo basado en valores en el aspecto

educativo, puesto que en una institución donde no se saque provecho de los individuos que si tienen esta virtud se estaría perdiendo un aporte valiosísimo que es propio y por muchas razones o por descuido no se ha logrado identificar y se ha mantenido como un potencial escondido ya que no se les ha dado la oportunidad para que lideren de acuerdo a sus diferentes campos y capacidades donde tengan que desenvolverse por el bien común.

Debo destacar que el presente trabajo no me ha presentado ningún inconveniente, ya que en el transcurso del desarrollo del mismo he encontrado una muy buena predisposición en todos quienes fueron encuestados para sacar la información necesaria, eso da una muestra de que si existe el deseo de colaborar por el tema planteado y de esa manera saber cuál es la situación actual de la institución en el aspecto de liderazgo enfocado hacia la educación.

En cuanto al alcance de los objetivos planteados y su cumplimiento, puedo manifestar que si tienen un fin y un propósito claro y específico, la opinión generalizada es que hay líderes que nacen con capacidades innatas y hay otros que se van formando en su desarrollo profesional. Las habilidades innatas favorecen el desarrollo del líder, pero a veces resulta más determinante la formación que uno va adquiriendo y la experiencia que va acumulando, desde luego apoyado con valores que aporten positivamente a esta formación.

Se trabajó con los siguientes objetivos específicos:

- a.** Investigar los referentes teóricos sobre: gestión educativa, liderazgo educativo, y gestión de la calidad en valores.
- b.** Descubrir una actitud crítica para seleccionar, procesar y presentar información valiosa sobre la gestión, liderazgo y valores en los centros educativos.
- c.** Determinar los roles y liderazgo de los directivos y jefes departamentales en la ejecución de los planes estratégicos y operativos de las instituciones educativas.
- d.** 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.
- e.** 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.

Objetivos que han sido clave para la correcta y adecuada investigación que he realizado en el presente trabajo.

Pues el objetivo planteado en este trabajo es conocer esas capacidades de gestión, liderazgo ya sean innatos o adquiridos para que contribuyan en la gestión educativa. El ir asumiendo responsabilidades, tomando decisiones, solucionando problemas, haciendo frente a situaciones difíciles, permitirá ir forjando a un auténtico líder, con capacidad de gestión.

La preparación y la experiencia son aspectos que hay que cuidar en la formación de toda persona y es conveniente empezar a hacerlo desde su juventud, para ir desarrollando sus capacidades de liderazgo. No obstante, el líder no tiene porque ser un especialista en la materia, pero si tendrá que tener una formación sólida e integral, que le permita tener ideas muy claras y un conocimiento global de la actividad que desarrolla.

3. METODOLOGÍA

3.1. Participantes.

En la presente investigación quienes formaron parte de la misma son los siguientes:

Directivos de la Institución

Nro.	NOMBRE	CARGO
1	Padre. Manuel Agustín Herrera Salinas	Rector
2	Hna. Gloria Irma Abad Troya	Vicerrectora
3	Lcda. Patricia Soledad Tapia Bravo	Primer Vocal Consejo Directivo

Docentes

Nro.	NOMBRE
1	Lcdo. Guerrero Merino Juan Gonzalo
2	Lcdo. Ávila Jaramillo Daniel Antonio
3	Lcdo. Carrión Carrión Luis Benito
4	Dra. Chávez Manzanillas Carmen Alicia
5	Lcda. Gaona Jiménez Neri Lucía
6	Lcdo. Godoy Veintimilla Segundo Salvador
7	Tnlgo. Guamán Calderón Ángel Vicente
8	Lcdo. Guzmán Rodríguez Andrés Agustín
9	Lcdo. Hidalgo Tandazo Ángel Eduardo
10	Egdo. Jiménez Gaona Flavio Fernando
11	Ing. Ochoa Lalangui Tulio Orlando
12	Ing. Ochoa Robles Jorge Enrique
13	Lcdo. Ordoñez Guamán Luis Olmedo
14	Lcdo. Ríos Jiménez José Esteban
15	Lcda. Ríos Sánchez Daysy Elizabeth
16	Lcda. Romero María Mercedes
17	Lcdo. Sánchez Carrión Hortensio Bolívar
18	Lcdo. Santín Hidalgo Juan
19	Lcda. Tapia López Rosa Herminia
20	Lcdo. Yanangómez Tandazo Nicanor Roberto

Estudiantes

Nro.	NOMBRE	CICLO
1	Geninha Piedad Reyes Armijos	Bachillerato
2	Ruth Elizabeth Rivera Ochoa	Bachillerato
3	Julisa Estefanía Carrión Peralta	Bachillerato
4	Joel Alexandre Pogo Jiménez	Bachillerato
5	Marco Antonio Jiménez Carrión	Bachillerato
6	Rosa Cesibel Carrión Herrera	Bachillerato
7	Gloria Alexandra Córdova Jiménez	Bachillerato
8	Daniela Alexandra Ríos Carrión	Bachillerato
9	Diana Isabel Armijos Carrión	Bachillerato
10	Paulina Elizabeth Rojas Armijos	Bachillerato
11	Miguel Ángel Armijos Carrión	Básico
12	José Guillermo Cabrera Jiménez	Básico
13	José David Jiménez Chávez	Básico
14	Darwin Jonathan Medina Cabrera	Básico
15	Kevín Demetrio Armijos Robles	Básico
16	Adrián Esteban Carrión Morocho	Básico
17	Carlos Julio Carrión Armijos	Básico
18	Cristian Efraín Reyes Ayala	Básico
19	Karina Maricela Machuca Caraguay	Básico
20	Sonia María Jiménez Encalada	Básico

Padres de familia

Nro.	NOMBRE
1	Rosa Piedad Armijos Robles
2	Ángel Elí Carrión Sánchez
3	Beatriz Herrera Ortiz
4	Gloria Esperanza Urrego Ojeda
5	Alba Yaneth Encalada Vargas
6	Manuel Tobías Machuca Rodríguez
7	Cecilio Ignacio Carrión Palma
8	Estela Marisol Jiménez Jiménez
9	Mario Vicente Ríos Armijos

10	Edilma Estela Carrión Jiménez
11	Roberth Alfredo Sánchez Ríos
12	Julio Alfonso Carrión Carrión
13	Marcia Marlene Morocho Sisalima
14	Tiófanés Demetrio Armijos Carrión
15	Darwin Manuel Medina Cabrera

El investigador

Lcdo. Ángel Vinicio Valencia Sánchez

3.2. Muestra de investigación.

La población que estuvo dirigida la presente investigación fue la Unidad Educativa “Mons. Alberto Zambrano Palacios”. De la cual se trabajó con una muestra representativa, tomada de acuerdo a lo sugerido en la guía de Proyecto de Grado II, la misma que se la obtuvo aleatoriamente, y consta de 58 personas; detallándose de la siguiente manera:

- 1 Rector
- 1 Vicerrector
- 1 Primer Vocal del Consejo Directivo
- 20 Profesores
- 20 Estudiantes
- 15 Padres de familia.

3.3. Materiales.

La obtención de la información de los participantes en este estudio de investigación, se realizó a través de dos instrumentos que son: entrevista semiestructurada y encuesta.

El primer instrumento de investigación, la entrevista semiestructurada, estuvo compuesta por ocho interrogantes y tuvo por finalidad lograr de los participantes (directivos de la institución) criterios sobre el liderazgo y valores que son muy importantes en el rol del educador actual.

El segundo instrumento, la encuesta se la aplicó a profesores, estudiantes y padres de familia.

Finalmente debemos señalar que la recolección de la información, a más de los instrumentos citados, se apoyó en otros medios tecnológicos, en especial cámaras fotográficas, grabadora portátil para documentar gráficamente los escenarios e instancias del proceso investigativo.

3.4. Diseño de la investigación

La organización de la información recuperada, su tratamiento, sistematización y análisis permitieron un proceso analítico de los datos recabados. A partir de este análisis estuve en la capacidad de interpretar la información y atribuirle un significado que guio a elaborar las conclusiones con sustento teórico.

Debo señalar que parte fundamental de este proceso fue la elaboración de datos cuantificables en tablas estadísticas y su representación en diagramas de barras, pues así me permitió obtener una visión más clara de los resultados obtenidos en relación a los objetivos que guiaron la investigación.

La presente investigación se baso en un proceso investigativo de tipo cuantitativo-descriptivo – explicativo – exploratorio; es decir una combinación de la metodología cuanti – cualitativa, con el fin de indagar y comprender de la mejor manera el fenómeno investigado que constituye el objeto de estudio.

En esencia, la labor metodológica que se cumplirá estará orientada al logro de los objetivos específicos planteados en el presente proyecto, pues estoy seguro de que a través de ellos, se podrá alcanzar el objetivo general y a su vez se irá comprobando uno a uno los objetivos específicos y así presentar las respectivas conclusiones y recomendaciones.

En esta investigación se optó por la combinación de la metodología cualitativa y cuantitativa, con el fin de indagar y comprender lo mejor posible el fenómeno, objeto de estudio; el tipo de investigación es por lo tanto, descriptivo, dado el gran número de datos recogidos; por esta razón se la podría denominar como una investigación educacional, empírica y aplicada.

Los métodos empleados en el transcurso de esta investigación fueron los siguientes: El método observacional, esto debido a su carácter descriptivo que posibilitó una observación cuidadosa de la realidad que caracteriza a la población y escenarios de investigación, pero sin modificar dicha realidad.

Se empleó además el método descriptivo, con este método se realizó la descripción, análisis e interpretación de las condiciones en que se produjo el fenómeno observado, esto es, información relevante acerca de la educación y el educador, los mismos que posteriormente fueron relacionados con el objeto de investigación.

Recurrí también a los métodos analítico y sintético, estos métodos se emplearon en las etapas de identificación, clasificación, resumen y tabulación de variables y valores, y en la asociación de juicios de valor o conceptos con los que se incrementó y contrastó nuestro conocimiento de la realidad investigada y la comprensión cabal del objeto de estudio.

De igual manera, procedimos a utilizar los métodos inductivo – deductivo. El primero se empleó especialmente para comparar los hechos del trabajo a la luz del aporte científico, y el segundo se utilizó para la generalización de los hechos particulares del objeto de estudio. De esta manera se logró generalizar lógicamente los datos que arrojó la investigación de campo.

La interpretación bibliográfica se realizó utilizando el método hermenéutico, de esta manera se logró valorar el aporte teórico y conceptual recopilado de la revisión bibliográfica, el mismo que se concretó en el análisis de la información empírica.

Finalmente, se utilizó el método estadístico, el mismo que permitió la organización de la información empírica obtenida de la encuesta y entrevista, en tablas estadísticas que facilitaron la objetivización de los datos y su comprensión adecuada.

3.5. Técnicas e instrumentos de investigación

Para la recolección de la información empírica se seleccionó y utilizó las siguientes técnicas e instrumentos:

- La encuesta, que se utilizó para la obtención de datos de los docentes de bachillerato, información de campo, que permitió medir las variables por medio de preguntas cerradas y abiertas.
- La entrevista, que se utilizó para obtener información importante acerca de la motivación, fines y rol del educador. El objetivo fundamental de esta técnica fue obtener material de nivel psicológico profundo para hacer surgir

actitudes y sentimientos de los entrevistados, respecto del objeto tema de estudio.

- La observación, esta técnica la utilicé en el transcurso de la investigación ya que como docente que soy de la Unidad investigada me fue muy útil aplicar la observación para recabar mucha información al respecto.

3.6. Procedimiento

Una vez aplicados los instrumentos de investigación, se procedió a la organización, análisis e interpretación de la información empírica (entrevista y encuesta). Este proceso se apoyo en la técnica de la triangulación, para la tabulación y codificación de la información cuantitativa y cualitativa; a través de ésta se analizaron los datos desde distintos ángulos para compararlos y contrastarlos con la utilización de los métodos correspondientes.

También se procedió a organizar la información empírica recabada con el trabajo de campo y organizada en tablas estadísticas.

Cumplida esta fase se procedió al procesamiento de la información a través de la integración lógica de la realidad observada y reflejada en los datos obtenidos, a través de los diversos instrumentos de investigación aplicados, éstos fueron analizados e interpretados a la luz de las categorías conceptuales del marco teórico.

De esta forma se alcanzó los objetivos propuestos y se llegó a formular las conclusiones de trabajo que reflejan a su vez nuevas inquietudes y problemáticas generadas a partir del presente análisis.

A continuación se construyeron niveles análisis que nos permitieron encontrar mecanismos que orientaron la formulación de la propuesta con la que aspiro mejorar la calidad de la educación y formación profesional de los docentes del establecimiento educativo investigado.

Finalmente se procedió a la redacción y presentación del informe de investigación, para ello se revisó nuevamente las categorías y el marco teórico científico para que el informe fuera estructurado con una lógica que implicó la interrelación entre la información empírica obtenida y la fundamentación teórica.

4. MARCO TEORICO

4.1. La gestión: Conceptos.

Del latín *gestio*, el concepto de gestión hace referencia a la acción y al efecto de gestionar o de administrar.” Gestionar es realizar diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera”. Administrar, por otra parte, consiste en gobernar, dirigir, ordenar, disponer u organizar”.

El término gestión, por lo tanto, implica al conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. La gestión es también la dirección o administración de una empresa o de un negocio.

Existen distintos tipos de gestión. La gestión social, por ejemplo, consiste en la construcción de diversos espacios para la interacción social.

La gestión de proyectos, por su parte, es la disciplina que se encarga de organizar y de administrar los recursos de manera tal que se pueda concretar todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido.

Otro tipo de gestión es la gestión del conocimiento (proveniente del inglés *knowledgemanagement*). Se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros.

De esta manera, ese acervo de conocimiento puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización.(<http://definicion.de/gestion/> 25-VIII/10 HORA 18:08.

Cabe destacar que la gestión ambiental es el conjunto de diligencias dedicadas al manejo del sistema ambiental en base al desarrollo sostenible. La gestión ambiental es la estrategia a través de la cual se organizan las actividades antrópicas que afectan al ambiente, con el objetivo de lograr una adecuada calidad de vida.

De esta forma, la gestión supone un conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto, concretar un proyecto o administrar una empresa u organización.

Por lo tanto, un modelo de gestión es un esquema o marco de referencia para la administración de una entidad. Los modelos de gestión pueden ser aplicados tanto en las empresas y negocios privados como en la administración pública.

Esto quiere decir que los gobiernos tienen un modelo de gestión en el que se basan para desarrollar sus políticas y acciones, y con el cual pretenden alcanzar sus objetivos.

El modelo de gestión que utilizan las organizaciones públicas es diferente al modelo de gestión del ámbito privado. Mientras el segundo se basa en la obtención de ganancias económicas, el primero pone en juego otras cuestiones, como el bienestar social de la población. (<http://definicion.de/modelo-de-gestion/> 25-VIII/10 HORA 18:10.

4.1. Concepto y Alcance de Gestión

Entérminos generales los conceptos de administración, gerencia y gestión, son sinónimos a pesar de los grandes esfuerzos y discusiones por diferenciarlos. En la práctica se observa que el término *managements* traducido como administración pero también como gerencia. En algunos países la administración está más referida a lo público y la gerencia a lo privado. En los libros clásicos se toman como sinónimos administración y gerencia. En el glosario del CINDA, por ejemplo, aparece gestión como equivalente a administración.

Lo esencial de los conceptos administración, gestión y gerencia está en que los tres se refieren a un proceso de "planear, organizar, dirigir, evaluar y controlar" como lo planteó H. Fayol al principio del siglo o Koontz.

Queremos destacar que en los textos de administración así como en sus funciones prácticas no aparece la palabra ejecución, pues si somos esquemáticos podríamos decir: unos hacen y otros administran. El gerente busca que los grupos y personas logren objetivos específicos en desarrollo de la misión de la organización.

A pesar de la esencia común a los tres conceptos, algunas personas le dan un alcance diferente a la administración, la gerencia y la gestión. A la gerencia, muchos expertos le están dando una connotación más externa, más innovadora y de mayor valor agregado en contraste con la administración que la consideran más interna, más de manejo de lo existente o de lo funcional. Algún conferencista hacía un símil con la famosa alusión bíblica: "Al administrador le dan tres denarios y conserva tres denarios. Al gerente le dan tres y devuelve más".

El profesor Augusto Uribe de la Universidad Pontificia Bolivariana defiende esa concepción de gerencia. La define como "El manejo estratégico de la organización". Para ello el gerente se encuentra con dos variables: política y tecnología, y requiere de los siguientes instrumentos: visión sistémica de la organización, información, creatividad e innovación.

En esa concepción, al gerente le corresponde una mirada al entorno de modo que la organización pueda generar desarrollo: tomar recursos y producir más recursos. Al administrador le corresponde más el mantenimiento y conservación. De manera similar el profesor Carlos Valencia ha defendido en sus cursos una concepción del gerente para enfrentar lo horizontal, lo transversal de la organización, lo cual lleva a la innovación que se materializa en lo fundamental por proyectos. A la administración se le concibe funcional o vertical.

La experta en gestión curricular, Julia Mora M., planteó los dos niveles de la gestión: El lineal o tradicional donde es sinónimo de administración: "Por gestión se entiende el conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un producto determinado". Se asume como dirección y gobierno actividades para hacer que las cosas funcionen, con capacidad para generar procesos de transformación de la realidad.

Con una connotación más actualizada o gerencial la gestión es planteada como "una función institucional global e integradora de todas las fuerzas que conforman una organización". En ese sentido la gestión hace énfasis en la dirección y en el ejercicio del liderazgo.

Con lo anterior hemos tratado de dejar en claro que los tres conceptos tienen una esencia común que no incluye la operación o ejecución. También hemos ilustrado que a la administración se le puede dar un alcance (¿o actitud?) más conservador. (<http://lauca.usach.cl/~aremente/tema2.htm>)

Descripción del concepto de Gestión.

Gestión del latín **gestio**: acción administrar. Gestión, dirección. Actividad profesional tendiente a establecer los objetivos y medios de su realización, a precisar la organización de sistemas, a elaborar la estrategia del desarrollo y a ejecutar la gestión del personal. En el concepto gestión es muy importante la **acción**, del latín **actionem**; que significa toda manifestación de intención o expresión de interés capaz de influir en

una situación dada. El énfasis que se hace en la acción, en la definición de gestión es la diferencia que se tiene con el concepto de administración. La gestión no es considerada una ciencia disciplina. Podemos considerarla como parte de la administración, o como un estilo de administración.

La gestión es un proceso de planeación y manejo de tareas y recursos.

Por ejemplo, en la gestión del conocimiento que es poner al alcance de cada persona la información que necesita en el momento preciso para que su actividad sea efectiva , la configuran factores como; un mercado global, las exigencias de los consumidores, clientes, usuarios o de las personas, la inestabilidad laboral, la externalización o outsourcing de algunas actividades, etc., hace de la gestión del conocimiento una fuente de nuevas y peligrosas oportunidades, pues un fracaso puede significar salir del mercado .

Para el magnate de Microsoft Bill Gates, es Office 2000 el único interface en las soluciones de gestión del conocimiento, esto es, el escritorio digital, y previene a los directivos de las empresas sobre la necesidad de gestionar el conocimiento en un sistema nervioso digital eficiente.

Probablemente la definición más académica es la de Marshall, Prusak y Shpilberg que definen la gestión del conocimiento como "la tarea de reconocer un activo humano enterrado en las mentes de las personas y convertirlo en un activo empresarial al que puedan acceder y ser utilizado por un mayor número de personas, de cuyas decisiones dependa la empresa."(Ariel Rementeria Piñones, Universidad de Santiago de Chile (<http://www.gurasonline.tv/es/conteudos/drucker4.asp>) 26-VIII/10 HORA 18:30.

4.2 Liderazgo educacional: conceptos

Introducción: A lo largo de nuestra vida profesional hemos sustentado una sola idea, un tanto compleja, pero una sola, que puede expresarse como sigue:

El desarrollo de la institución educacional contemporánea se basa en la filosofía del cambio, y se apoya en tres pilares fundamentales, que son:

- El desarrollo de directivos, como condición necesaria y resultado del desarrollo institucional.
- El trabajo en grupos, como portador de creatividad, calidad y compromiso en las decisiones y las acciones.

- El liderazgo como la herramienta fundamental para el logro de los fines propuestos.

Es evidente, tomando como base lo expuesto anteriormente, que las determinantes del liderazgo y el proceso de surgimiento, sólo pueden encontrarse en el grupo y en ciertas particularidades del individuo.

Por ejemplo, de acuerdo con Katz y Kahn y basado en la función transformadora del líder (no se habla de dónde la adquirió o si nació con ella), las corrientes actuales sobre el liderazgo plantean:

- El liderazgo es un grado relativamente elevado de influencia ejercido por una persona sobre otras en una situación específica.
- El liderazgo de un grado de influencia que es esencialmente personal y va más allá de lo que la estructura organizativa puede dar de sí.

En otras palabras, la esencia del liderazgo está en aumentar la influencia (autoridad) por encima del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias venidas de la organización.

Líder es la persona, liderazgo es el proceso.

4.2.1. Liderazgo:

Es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección, más de lo que ella posibilita.

En el caso específico de la Formación Técnica y Profesional, el liderazgo rebasa los límites de la escuela politécnica y va a la empresa, ya que éste se ejerce en el proceso pedagógico profesional, que incluye el proceso productivo de la empresa.

Por consiguiente, el liderazgo en la Formación Técnica y Profesional se ejerce tanto por el director de la escuela politécnica como por el director de la entidad productiva, tanto por el profesor como por el instructor.

No es difícil entender, por consiguiente, que con los directivos y el personal que labora en el Sistema Nacional de Educación y no con otros es posible alcanzar el **liderazgo educacional** aplicar con él, nuevos métodos y estilos de trabajo y dirección en la formación integral de las nuevas generaciones.

El liderazgo educacional se apoya en toda la teoría del liderazgo, pero debe asumir las características propias de su naturaleza y de su contenido.

En ese sentido sostenemos que el líder educacional es esencialmente un docente que debe dominar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para el liderazgo efectivo, al demostrar su competencia profesional, y su interés profesional que es mejorar la educación, el cambio permanente del centro educacional, de acuerdo a las dimensiones de la tarea directiva educacional.

Sobre esta base, tarea, contexto y fuerzas, el liderazgo educacional tiene que ser un fenómeno de equipo, ejercido por equipos de líderes.

El director es un líder que dirige líderes.

El liderazgo educacional debe propiciar el desarrollo de todos sus subordinados, creando oportunidades, retirando barreras y obstáculos, y logrando una alta activación para propiciar el cambio, en primer lugar en las personas.

El líder educacional es aquel que tiene un proyecto educativo, arrastra tras de sí a sus colaboradores y desarrolla a su personal.

4.2.2. Dimensiones de la tarea directiva:

- ✓ Apoya al claustro en el ámbito curricular
- ✓ Involucra a la comunidad en la tarea.
- ✓ Controla y evalúa el rendimiento.
- ✓ Crea un clima pedagógico que facilita el proceso pedagógico profesional.
- ✓ Garantiza el desarrollo profesional de cada persona.

¿Cuál es el elemento común que existe en estas cinco dimensiones de la tarea directiva

El hombre.

Por lo tanto. En su gestión itinerante con sus colaboradores, educandos, padres, organizaciones del entorno y cualquier otra persona o institución con la cual sostenga relaciones el líder educacional lo considera como sus clientes.

Desde el punto de vista él distingue, como su principal cliente, al conjunto de sus profesores, aunque no es menos cierto que el cliente fundamental de la escuela es el educando.

Precisamente sobre la base del conocimiento más pleno de las necesidades de sus clientes establece de que modo puede ofrecer un producto mejor y ello cae en el campo de la Mercadotecnia Educativa y en particular en las investigaciones de Mercadotecnia.

(<http://www.monografias.com/trabajos13/lidered/lidered/.shtml>) 26-VIII/10 HORA 18:28

Dentro del Liderazgo Educativo, la educación institucional atraviesa por momentos de revisión de sus componentes considerados como decisivos y definitivos para alcanzar los objetivos de calidad.

Si hablamos de cultura educativa, nos damos cuenta que se trata de un poderoso concepto dentro de la administración y dirección escolar.

Un líder escolar es aquel que custodia una cultura académica.

El liderazgo parece ser un fenómeno gestáltico.

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

Liderazgo Transformacional

Es el líder que establece metas y objetivos en el intento de hacer a su seguidor líder.

De esto se puede anotar y describir dentro de los muchos aspectos positivos que debe poseer un liderazgo cual debe ser la actuación de un verdadero líder en el aspecto transformacional.

Son más carismáticos, suscitan lealtad a la escuela, inspiran respecto y son capaces de saber qué es lo más importante, lo que normalmente se traduce en una misión.

Dan oportunidades y crean una cultura de la escuela que favorece y desarrolla el crecimiento del personal

Discierne, comprende, conceptualiza y enuncia ante todos los actores del claustro, las posibilidades y amenazas con que se enfrenta la organización, así como los puntos fuertes y débiles y las ventajas competitivas de la misma.

Liderazgo Participativo

Participar, supone colaborar con los demás para conseguir un objetivo común, compartiendo métodos de trabajo y decisiones en equipo, Participar es comprometerse crítica y constructivamente con una tarea colectiva.

Un elemento indispensable para que exista la participación, es el grupo, convertido en equipo.

Lo más destacado es que establece mecanismos que le permiten implicar a todos los miembros de la comunidad educativa.

4.3. DIFERENCIAS ENTRE DIRECTIVO Y LIDER

Directores de grupo	Líderes de equipo
<p>-El interés primordial en cumplir con los objetivos en curso le impide pensar en lo que podría obtenerse, mediante una reorganización, para fomentar la colaboración de sus miembros.</p> <p>-Reactivo con la gerencia superior, sus iguales y empleados. Le es más fácil pero dentro de ciertos límites.</p> <p>-Está dispuesto a involucrar a la gente en la planificación y la solución de los problemas hasta cierto punto, pero dentro de ciertos límites.</p>	<p>-Las metas actuales se toman sin problemas. Puede ser un visionario acerca de lo que la gente podría lograr como equipo. Comparte sus visiones y actúa de acuerdo con ellas.</p> <p>-Es proactivo en la mayoría de sus relaciones. Muestra un estilo personal. Puede estimular la excitación y la acción. Inspira el trabajo de equipo y el respaldo mutuo.</p> <p>-Puede hacer que la gente se involucre y comprometa. Facilita el que los demás vean las oportunidades para trabajar en</p>

<p>-Resistente o desconfía de los empleados que conocen su trabajo mejor que el Gerente.</p> <p>-Considera la solución de problemas como una pérdida de tiempo o como una abdicación de la responsabilidad de la gerencia.</p> <p>-Controla la información y comunica solamente lo que los miembros del grupo necesitan o deben saber.</p> <p>-Ignora los conflictos entre los miembros del personal o con otros grupos.</p> <p>-En ocasiones modifica los acuerdos del grupo por conveniente personal.</p>	<p>equipo. Permite que la gente actúe.</p> <p>-Busca a quienes quieren sobresalir y trabajar en forma constructiva con los demás. Siente que es su deber fomentar y facilitar esta conducta.</p> <p>-Considera que la solución de problemas es responsabilidad de los miembros del equipo.</p> <p>-Se comunica total y abiertamente. Acepta las preguntas. Permite que el equipo haga su propio escrutinio.</p> <p>-Interviene en los conflictos antes de que sean destructivos.</p> <p>-Se esfuerza por ver que los logros individuales y los del equipo se reconozcan en el momento y forma oportunos.</p> <p>-Mantiene los compromisos y espera que los demás hagan lo mismo.</p>
---	--

El Líder:

- Sabe que únicamente las personas hacen posible la mejora.
- Está más preocupado por las metas que por los métodos.
- No trata de controlar a las personas, trata de controlar el buen hacer.
- No conoce ningún caso en que la calidad haya mejorado buscando excusas o haciendo hincapié en los errores ajenos.
- Asume que la gestión de calidad es la gestión de los detalles.
- No duda. Antes de decidir analiza, estudia alternativas y elige. Nunca es arbitrario ni se entretiene; es resolutivo y, si se equivoca, lo asume y enmienda.

Diferencias entre directivo y líder

Directivo	Líder
<ul style="list-style-type: none">• Se sustenta en la legalidad estatutaria y el procedimiento formal de designación.• Confía en la disciplina y solidez de la organización.• Responde a plazos estrictos.• Basta con SER.• Siempre aspira a ser líder.• El carisma es institucional y se traspa.• Manda.• Es un oficio.• Confía más en la omisión (gradualismo).• Quiere que se respeten los principios.• Se inclina por la capacidad y la efectividad.	<ul style="list-style-type: none">• Se sustenta en la legitimidad del mandato que asume.• Se inspira en la convicción y la entrega de sus seguidores.• No está sometido a términos o fechas.• Debe SER y PARECER.• Suele transformarse en dirigente, aunque no lo sea.• El carisma es personalísimo e intransferible.• Convence.• Es un arte.• Cree en la acción (transformación súbita).• Quiere que los principios se disfruten.• Capacidad, efectividad e ideología.

(<http://centros3.pntic.mec.es/cp.reyes.catolicos5/webefqm/modelo.htm25VIII/10.HORA> 18.55PM)

4.3.1. Diferencias entre dirigente y líder.

“El liderazgo es lo que da a una organización su visión y su capacidad para traducir esa visión en realidad”

“Un dirigente es alguien que hace las cosas bien y un líder es aquel que hace lo que hay que hacer”

“Toda organización depende de la existencia de significados compartidos y de interpretaciones de la realidad que facilitan la acción de coordinada, las acciones y símbolos del liderazgo enmarcan y movilizan el significado, los líderes articulan y definen lo que hasta ese momento ha permanecido implícito, luego inventan modelo, imágenes y metáforas que proporcionan la mira de una nueva atención”

“El líder está consciente que una responsabilidad esencial es comunicar el plan detallado que moldea e interpreta situaciones, para que las acciones se de los empleados guíen por interpretaciones comunes de la realidad”

- Dirigir se asocia a la autoridad formal
- Conducir se asocia al liderazgo
- El dirigente pregunta cómo y cuándo, el líder pregunta qué y porque
- El dirigente mantiene, el líder desarrolla...
- El dirigente posee visión a corto plazo, el líder en el horizonte
- El dirigente administra, el líder innova
- El dirigente es una copia, el líder un original
- El dirigente se centra en sistemas y estructuras, el líder en la gente
- El dirigente confía en el control, el líder inspira confianza
- El dirigente mantiene, el líder desarrolla
- El dirigente hace las cosas bien, el líder hace lo correcto

(http://www.marceloroffe.com/columna/entrenador_lider_jefe-directivo.php)

También se puede destacar las diferencias entre un jefe y un líder.

4.3.2. Diferencias entre un jefe y un líder

JEFE	LÍDER
➤ Existe por la autoridad.	➤ Existe por la buena voluntad.
➤ Considera la autoridad un privilegio de mando.	➤ Considera la autoridad un privilegio de servicio.
➤ Inspira miedo.	➤ Inspira confianza.
➤ Sabe cómo se hacen las cosas.	➤ Enseña cómo hacer las cosas
➤ Le dice a uno: ¡Vaya!.	➤ Le dice a uno: ¡Vayamos!.
➤ Maneja a las personas como fichas.	➤ No trata a las personas como cosas.
➤ Llega a tiempo.	➤ Llega antes.
➤ Asigna las tareas.	➤ Da el ejemplo.

4.3.3. Requisitos del líder:

- Saber enmarcar los objetivos del colectivo.
- Portador de lo nuevo, creador incesante. Apasionado por el cambio.
- Tacto psicológico para tratar de acuerdo a las características particulares.
- Saber intuir y prever los problemas. Hábil en la toma de decisiones.
- Entusiasta y motivador. Inspira con su visión de futuro.
- Diseña, propicia en entorno que facilita la acción conjunta en individual.
- Apremia, trasmite energía y desbroza el camino de la burocracia que lentifica la acción.
- Se ve a sí mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento.
- El líder resume y trasmite historia.

4.3.4. Cualidades del líder:

- Está dispuesto a correr riesgos.
- Audaz, inteligente.
- Vence su desánimo y las ideas negativas.
- Es paciente y consistente.
- Buen carácter.
- No le asusta ser un inconformista.
- Lucha por la calidad.
- Prevé las necesidades a largo plazo.
- Sabe enmarcar los objetivos del grupo.
- Apasionado por el cambio y lo nuevo.
- Hábil en la toma de decisiones.
- Arrastra y no empuja.
- Tiene autoridad moral.
- Aprender constantemente.
- Desarrollo de las personas e involucrar.
- Adaptabilidad.
- Creatividad.

4.3.5. Habilidades del líder:

- Habilidad para aceptar a la gente tal como es, no como uno le gustaría que fueran.
- Habilidad de acercarse a los problemas y a la relación humana en términos del tiempo presente y no del pasado.
- 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.
- Habilidad para confiar en otros, aún si el riesgo es grande.
- Habilidad para vivir sin la constante aprobación y reconocimiento de los demás.
- Las cualidades que se atribuyen al líder no son privativas para otros miembros; la diferencia consiste en que en el líder estas han adquirido un mayor desarrollo dando como resultado una personalidad más madura.

Conocimientos del líder:

- Conocimientos de las personas.
- Conocimientos de la práctica docente.
- Conocimientos de las teorías educativas y de dirección.
- Conocimientos de modelos y técnicas de investigación.

Este enfoque permite explicar de manera coherente que las llamadas cualidades diferenciadas del líder cuyo carácter esencial radica no en su exclusividad, sino en su grado de desarrollo, son adquiridas en el proceso de interiorización de las normas de conducta, proceso que no puede ser encontrado fuera de su socialización, en el grupo familiar, escolar y laboral.

No basta con reunir los requisitos necesarios para el cargo, no con acumular una larga experiencia docente y de dirección, las posibilidades de éxito en la actualidad encuentran sus raíces fundamentales en la capacidad del directivo de afianzar los mejores valores de lo humano y proyectarlos al futuro, con el auxilio de lo más avanzado de la dirección científica. Dependen de lo que se haga hoy pensando en el porvenir. Y esto es así por una razón no nueva, pero de extraordinaria vigencia:

4.4. LOS VALORES Y LA EDUCACIÓN.

a. Coordinadas de enmarque de una educación en los valores: la libertad humana como eje conductor

Los jóvenes, como los adultos, se enfrentan a un mundo de problemas y decisiones que reflejan la complejidad de la vida del hombre. En estas decisiones están en juego los valores como fuerzas directivas de acción. Éstos con frecuencia entran en conflicto; en parte por la poca claridad del sistema de valores de la sociedad y la desorientación de la existencia humana.

La tarea de educar y, con ello, la de educar en los valores, no queda circunscrita al ámbito escolar. Familia y sociedad son espacios sociales fuertemente comprometidos en esta responsabilidad.

Hay una primera concesión de esta amplia responsabilidad que afecta a la persona del educador. Si el educador en la escuela ha de contribuir a que el hombre se descubra a sí mismo, descubra el mundo y su profundo significado, no es indiferente el concepto de hombre y de mundo que tenga. Y más que el concepto, más que la visión intelectual, importa su actitud valorativa de los demás hombres y de su inserción en el mundo; lo que él sea y el modo, incluso, de auto conocerse, constituyen la aportación fundamental al proceso de autorrealización del alumno.

Pero la educación no se reduce a la realización profesor-alumno. En el marco de la escuela como institución se da una interacción constante entre la estructura, la organización y la metodología didáctica. Estos conllevan a juicios de valor y convierten a estos medios en vehículos decisivos de esquemas de valoración y de adhesión a determinados valores.

Tomaremos algunos de los conceptos y conclusiones a los que se ha llegado a partir de los estudios previos contenidos en este trabajo.

El hombre, centro de los valores.

Los valores no existen sin el hombre, que con ellos está en disposición de dar significado a la propia existencia. El centro o el "lugar" de los valores es el hombre concreto que existe con los demás en el mundo para realizar su propia existencia. Las cosas adquieren valor en la medida en que se insertan en este proceso de humanización del hombre.

Esta condición del encuentro con los valores reclama una actitud educativa en la que de nuevo hay que reconocer el lugar central del hombre en la constelación de los valores, reconocimiento que nos conduce de inmediato a la esfera de la libertad humana. Y, ¿no es éste el terreno educativo por excelencia?

La educación en y para la libertad, eje de la educación en los valores.

La perspectiva que se abre a partir de aquí es inmensa: actuar humanamente no supone sólo llegar a juzgar que un valor es valioso; supone también —con palabras de Dondeyne— ponerse al servicio de ese valor promoviéndolo para mí y para los demás por medio de gestos concretos y eficaces, dándole así al mismo tiempo un sentido a la vida y haciendo propio este sentido".

Toda la acción educadora se encamina a provocar un proceso que viene marcado por acciones tales como optar, preferir y adherirse a un sistema de valores. La libertad — la educación de la libertad— constituye el hilo conductor.

En este trabajo se han formulado elementos que recogemos ahora como coordenadas de enmarque de una educación de la libertad bajo el enfoque de los valores.

La libertad y él en-sí del valor.

El en-sí constitutivo del valor impulsa en parte a la adhesión a él una vez descubierto. Las características de "sentido", "significado" y "valor" incluyen la de ser transpersonal, es decir, la de situarse más allá de la individualidad intrapersonal.

La libertad desde el marco situacional.

La "situación" vivida por el sujeto que valora, la "situación" que rodea la misma realidad valorable y la "situación" ofrecida por el carácter del acto mismo de valoración. Elementos integrantes de lo situacional son factores diversos como el momento psicológico del sujeto, el conjunto de sus percepciones y creencias, las cualidades de sus grupos de pertenencia, la configuración del sistema social en que se desenvuelve, etc. Ante estas realidades cobra fuerza la expresión de Mounier: "Mi libertad no es sólo un surgir; está ordenada, o mejor aún, invocada"

La libertad en el entorno comunitario.

La condición de la intersubjetividad ya vista como dimensión ontológica de la comunicación de valores. Los valores no están exclusivamente en la línea del tener y poseer, sino también en la de dar y en la de reconocer a los demás. La dimensión intersubjetiva se expresa también en el hecho de que los valores presentan la exigencia de comunicarse.

Al educador se le plantea de nuevo responsabilidades insoslayables ante la vivencia de los valores desde el "nosotros". Veamos brevemente dos importantes cuestionamientos que implican divergencia, pero que son susceptibles de integración:

- El educador debe promoverlos en sí y en su mundo circundante a través de "gestos concretos y eficaces".
- Cada hombre en formación ha de ser libre de optar por su propio sistema de valores.

Crear un orden de valores que permita reconocer el rostro del hombre es una importante propuesta de "humanidad" que exige de la acción educativa un serio compromiso con la historia que también nosotros, educadores, construimos.

b. El ámbito afectivo y el proceso de valoración

La importancia de la educación de los valores se plantea la urgencia de encontrar medios adecuados para llevar adelante este objetivo fundamental del quehacer educativo.

Desde la perspectiva de la educación de los valores nos parece un aspecto que hay que recuperar y potenciar, pues sin duda todo el proceso de valoración implica el desarrollo de este ámbito afectivo.

El proceso por el que un fenómeno o valor va integrándose progresiva y definitivamente en la vida del individuo es denominado internalización. Señalaremos algunas etapas de este proceso expresado en la obra de Bloom, Taxonomía de los objetivos de la educación: ámbito de la afectividad.

Aceptación de un valor.

Implica la asignación de mérito o valor a una realidad de bien, donde el valor puede venir bien por la reflexión personal o vivencia, o por el camino de la creencia, dándose la aceptación del testimonio a juicio de otro.

"Sólo cuando la elección es posible, cuando hay más de una alternativa de la cual escoger, decimos que puede surgir un valor. Y sólo puede surgir un verdadero valor cuando se ha meditado y considerado cuidadosamente cada alternativa, y sus consecuencias, entre un cierto número de alternativas"(4).

Preferencia por un valor

Implica no sólo un grado mayor de aceptación de un valor determinado, sino incluso que el individuo esté tan comprometido con él como para buscarlo, desearlo o intentar obtenerlo.

Compromiso

Este nivel se define como "convicción" y certeza de la firme aceptación afectiva de comportamiento o conducta derivados de la aceptación y preferencia por un valor.

Raths dice que "cuando se han realizado o recorrido las fases anteriores, entonces estamos dispuestos a afirmar públicamente nuestros valores y luchar por ellos".

Organización

La tarea de la educación en este nivel será la de relacionar unos valores con otros, comparándolos y buscando el lugar que ocupen en la organización o jerarquía. Este sistema se elabora progresivamente para someterlo a constantes cambios al incorporarse los nuevos valores.

Caracterización

El carácter indica idea de profundidad, de interiorización o actualización de conciencia.

Una persona puede caracterizarse por un valor o sistema de valores cuando llega a un proceso de interiorización y dedicación a un valor. El alcance de este objetivo puede considerarse como la realización de la vida como unidad.

Evaluación

Para evaluar el arraigo de los valores que posee cada individuo podemos señalar los siguientes aspectos indicativos.

- a) La valoración de un objeto o fenómeno persistirá a lo largo de cierto periodo de tiempo.
- b) La posesión del valor debe satisfacer alguna de las más hondas exigencias del individuo.
- c) El valor debe traducirse en acto que por su propia esencia sea la proyección de la actitud de entrega.
- d) Verdadero entusiasmo por el objeto o fenómeno.

La internalización puede presentarse en grados muy diversos, según la intensidad con que se aceptan los valores de los demás. Este proceso constituye una ininterrumpida modificación de la conducta. A lo largo del proceso de internalización, el sujeto va logrando captar los fenómenos, reaccionar ante ellos, evaluarlos y conceptualarlos.

Simultáneamente, estructura sus valores dentro de un sistema que llegará a modelar su vida entera.

c. Hacia un enfoque para la educación en los valores

La educación de los valores es actualmente una de las áreas educativas más interesantes y conflictivas; es un campo que exige una profunda reflexión y discusión.

Como respuesta a esta necesidad percibida con urgencia por algunos educadores, han surgido diversas corrientes y métodos bajo el nombre genérico de "educación humanista". Este tema ha atraído el interés de profesores, alumnos, psicólogos, sociólogos, filósofos y expertos en política científica.

A pesar de esta enorme corriente de búsqueda en amplios sectores educacionales, tenemos que reconocer que el tema está en periodo de gestación, y aun los mismos términos "valores" y "valoración" están en proceso de ser clarificados para llegar a un lenguaje común más o menos aceptado de manera universal.

4.4.1. Tipología de enfoques para una educación en los valores

Formulada inicialmente por Superka en 1973. La tipología se elaboró originalmente en torno a ocho enfoques y quedó luego reducida a cinco:

- Inculcación

- Desarrollo moral

- Análisis

- Clarificación y

- Aprendizaje para la acción

Al describir a continuación cada uno de los enfoques, intentamos señalar el papel que cada uno puede jugar como propuesta de técnicas al servicio de la educación de los valores.

Inculcación.

El objetivo de este enfoque es infundir o internalizar determinados valores que son considerados como deseables. Si el sujeto de la educación ha de ser el protagonista de su libertad hemos de salvar, en cualquier caso, que sea él quien descubra los valores y opte libremente por ellos.

Son varios los métodos utilizados para la inculcación de valores: el del refuerzo y propuesta de modelos. La combinación del refuerzo con la propuesta de modelos es un medio excelente de inculcar valores. Si el modelo es reforzado positivamente, los observadores de la conducta presentada como modelo tienen más probabilidades de actuar de modo semejante y, en consecuencia, de adoptar ese valor. Esta estrategia puede utilizarse intencionada y sistemáticamente para inculcar valores deseables.

Desarrollo moral.

Este enfoque se basa en las tesis e investigaciones de los profesores J. Piaget y L. Kohlberg, y se ocupa del desarrollo cognoscitivo estimulando a los alumnos para que sean capaces de desarrollar modelos más complejos de razonamiento moral a través de pasos secuenciales.

La teoría del desarrollo moral utilizada por Kohlberg se describe en tres niveles y seis pasos:

Niveles	Pasos
A. Pre convencionales	1º Orientación al castigo y la vigilancia 2º Orientación relativista instrumental
B. Convencionales	3º Orientación a la conformidad interpersonal 4º Orientación "a la ley y el orden"
C. Pos convencionales	5º Orientación legalista hacia el control social 6º Orientación al principio ético universal

Estos niveles se corresponden con los consiguientes pasos que marcan un proceso de desarrollo moral. Kohlberg parte siempre de una orientación en desarrollo, y plantea que es necesario seguir una secuencia de pasos.

Kohlberg indica que al exponer a los alumnos a niveles superiores de razonamiento los estimula a alcanzar el paso siguiente superior del desarrollo moral. Esta teoría aporta un aspecto importante a la educación de valores.

Análisis.

Las técnicas de análisis constituyen un enfoque de la educación de los valores elaborado por educadores del campo de las ciencias sociales. Cabe destacar entre ellos a Hunt, Metcalf, Oliver, Shaver y Fraenkel.

El objetivo de esta técnica es ayudar a los alumnos a usar el planteamiento lógico y los procedimientos de investigación científica relativos a los valores. Los alumnos deben aportar hechos verificables acerca de la validez de los fenómenos.

Su aportación consiste en ofrecer una base sólida para llegar a hacer opciones "razonables", teniendo en cuenta la base objetiva que ofrece.

Existen modelos analíticos muy desarrollados por sus autores, que reflejan siempre el empeño por el predominio de la lógica y su elaboración científica. Presento los pasos de este método:

1. Identificar y clarificar la cuestión del valor.
2. Recoger los hechos significativos.
3. Evaluar la veracidad de los hechos recogidos.
4. Clarificar la relevancia de los hechos.
5. Llegar a una primera decisión valorativa provisional.
6. Medir el principio de valoración implicado en la decisión.

Clarificación de valores

Esta técnica es una de las más famosas y extendidas, desarrollada por el profesor Sidney Simon de la Universidad de Massachusetts.

El objetivo es ayudar al estudiante a tomar contacto con aquello que actualmente constituye un valor en su vida, y ayudar a la persona a descubrir la realidad de su orientación, de sus ideas. El fin es afianzar estos valores una vez reconocidos y aceptados, o de cambiarlos si carecen de consistencia.

Este proceso implica tres momentos fundamentales:

- Elección libre. Para que el niño llegue a ser un elemento constitutivo de su "yo".
- Estimación. Para que la valoración sea real, debe producirle satisfacción y disfrutarla.
- Coherencia en la acción. Para que pueda considerarse que hay un valor presente, la vida misma debe ser afectada por él.

Estos tres momentos en el proceso de valoración se desglosan en siete pasos o criterios que son considerados imprescindibles para que algo pueda considerarse como "valor".

1. Escoger libremente los valores. Deben ser espontáneos y libres de elección.

2. Escoger los valores entre distintas alternativas. Las alternativas deben guardar relación, ser formuladas para que puedan entenderse con facilidad y así surja un valor.
3. Escoger los valores después de sopesar las consecuencias de cada alternativa. Hay que medir el peso axiológico de cada una de las posibilidades que se ofrecen.
4. Apreciar y estimar los valores. Cuando concedemos valor a una cosa la apreciamos, la disfrutamos, la estimamos, la respetamos y la queremos.
5. Compartir y afirmar públicamente los valores. Cuando elegimos algo libremente, lo analizamos y sentimos alegría, no vacilamos en afirmar nuestra decisión.
6. Actuar de acuerdo con los propios valores. Es preciso que la conducta afirme nuestras decisiones y las integre en la vida.
7. Actuar de acuerdo con los propios valores de una manera repetida y constante. Los valores tienden a ser persistentes, a dar forma a la vida humana. No se podría considerar "valor" algo que aparece una vez en la vida y que no vuelve a presentarse.

La clarificación de valores es un proceso progresivo personal que abarca toda la vida. A medida que el mundo cambia y nosotros mismos cambiamos, aparecen muchas decisiones a tomar y es importante aprender la forma más adecuada de asumir las decisiones.

Este método persigue únicamente que el individuo se haga consciente de sus propios valores. Que esté inicialmente estimulado para comenzar la búsqueda y el adiestramiento en unos valores que den sentido a su vida y que lo conduzcan al proceso de convertirse en persona.

Aprendizaje para la acción

Su objetivo es proporcionar al alumno oportunidades específicas para actuar según sus valores, dentro y fuera del aula.

Las técnicas de aprendizaje para la acción consideran a la persona fundamentalmente como interactiva.

En este modelo se encuentran los primeros grados de desarrollo, que están incluidos en los seis pasos siguientes:

1. Tomar conciencia del asunto o proceso.
2. Comprender el asunto o problema y tomar una postura.
3. Decidir una actuación.
4. Planificar estrategias y etapas para la acción.
5. Aplicar actividades y realizaciones de la acción.
6. Reflexionar sobre las acciones emprendidas y considerar los pasos siguientes (las consecuencias).

(<http://educar.jalisco.gob.mx/04/4Santoyo.html>.) 29-VIII/10 HORA 19:15

La aportación fundamental de esta técnica es que busca llevar al sujeto a comprometerse activamente con los valores estimados como tales por el mismo. Trata de poner al individuo en situaciones concretas que lo inciten a comportarse de acuerdo con sus propios valores.

4.4.2. ¿Qué es valor?

Para entender este concepto se deben tener claro un conjunto de aspectos que contribuyen a una definición en sentido amplio.

- Los seres humanos establecen relaciones con el medio natural y social en que ellos se desenvuelven.
- A través de su actividad (productiva, intelectual, artística, deportiva...) se ponen en contacto con objetos materiales e ideales (un producto tangible, una cualidad de la personalidad, una concepción, un sentimiento...)
- En este proceso de la actividad humana, en permanente comunicación social, surgen en el ser humano necesidades materiales y espirituales, que al concretarse en objetos materiales y espirituales que las satisfacen, se convierten en valores.
- Los valores se identifican con cualquier objeto material o espiritual (o sea, productos tangibles, cualidades de la personalidad, concepciones, sentimientos...) que al satisfacer una necesidad humana, son interiorizados y aprehendidos a través de su propia experiencia vital, esto da un sentido personal a las significaciones del mundo exterior a él.

- Cada ser humano interioriza aquello que satisface sus necesidades personales y, sobre esta base posee intereses (los intereses son las necesidades hechas conciencia), forma convicciones, precisa sus aspiraciones futuras y llega a analizar las posibilidades que tiene de alcanzarlas: así se manifiestan los valores.
- Dirigen y orientan las acciones humanas de forma consciente y a la vez, como proceso individual, permite diferenciar a unos hombres de otros como entes únicos e irrepetibles. Dos personas pueden realizar una misma actividad y estar impulsados por valores diferentes. De ahí que se afirme que son significados subjetivos que poseen un fuerte componente individual. Por ejemplo: dos estudiantes pueden realizar esfuerzos similares por asimilar los contenidos necesarios para ser un buen profesional, pero uno puede hacerlo porque se siente identificado con la profesión, aprecia su función social y otro porque esa profesión puede darle beneficios económicos, prestigio social y otras ventajas.
- Los valores se forman en el proceso de socialización bajo la influencia de diversos factores (familia, escuela, medios masivos de comunicación, organizaciones políticas, sociales, religiosas, etc.)
- No son inmutables ni absolutos, su contenido puede modificarse por circunstancias cambiantes y pueden expresarse de manera diferente en condiciones concretas también diferentes.
- En la medida en que los seres humanos se socializan y la personalidad se regula de modo consciente, se va estructurando una jerarquía de valores que se va haciendo estable, aunque puede variar en las distintas etapas de desarrollo y situaciones concretas.
- Son significaciones sociales que poseen las cosas, las personas, etc. Dicha significación se refiere al grado en que se expresa el progreso y el redimensionamiento humano en cada momento histórico o circunstancia particular.
- Son cualidades reales externas e internas al sujeto. “ No es un objeto, ni una persona, sino que está en ellas”. (Xavier Zubiri)
- No sólo son cualidades reales externas e internas que expresan las cosas, personas, fenómenos, etc., sino que también componen la estructura de la personalidad, en tanto, que permiten captar esos significados reales a través de la capacidad de los sentidos en su actividad de valoración o estimación, que permiten asumirlos o no, es decir funcionan a su vez como filtros en el

proceso de socialización, incidiendo así en la función reguladora de la conducta y por tanto en las actitudes hacia el mundo circundante, actitudes que están dirigidas e intencionadas por motivaciones e intereses, y que expresa una correspondencia entre lo que se piensa, lo que se dice y lo que se hace en el plano individual, y que posee una correspondencia con la sociedad.

- Al ser la personalidad un sistema de formaciones psicológicas, el valor puede manifestarse en toda su estructura: el carácter, las convicciones, las capacidades, etc., pues se manifiesta en la actuación humana.
- “Son guías y principios de conducta que dan sentido a la vida hacia la autorrealización, el progreso y el redimensionamiento humano” (García, 1996).

Por lo tanto, una definición en sentido estrecho de los valores sería:

Se identifican:

- Con lo material o espiritual (cosas, hechos, personas, sentimientos y relaciones).
- Con cualidades reales externas e internas al sujeto, de significación social. Dicha significación se refiere al grado en que se expresa el redimensionamiento humano.
- Con cualidades de los componentes de la estructura de la personalidad, en tanto permiten captar los significados a través de la capacidad de los sentidos en la actividad humana.

Se manifiestan:

- A través de la actividad humana, la que permite interiorizar de la realidad aquellas cualidades que satisfacen necesidades e intereses individuales y sociales.
- En guías y principios de conducta que dan sentido a la vida hacia la autorrealización, el progreso y el redimensionamiento humano.

Se estructuran:

- Por las circunstancias cambiantes de la realidad, por lo que puede su contenido expresarse de manera diferente en condiciones concretas.

- Se jerarquizan en dependencia del desarrollo de la personalidad y del desarrollo social del contexto.

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

5. DIAGNÓSTICO.

5.1. LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA

5.1.1. Manual de organización.

No existe un manual de organización debidamente estructurado, solamente al inicio del año el vicerrectorado con una comisión especial elabora un calendario escolar de actividades en donde se especifican ordenadamente todas las actividades a realizarse durante el año lectivo, en el mismo no se detectan planificaciones encaminadas a fomentar el liderazgo, ni gestiones específicas por el bien del colegio. Dicho calendario se transforma en un simple recordatorio de las actividades en el aspecto pedagógico curricular para tener un mejor control por las autoridades que en cierto modo si en positivo porque nos encamina a un mejor control de las actividades educacionales.

5.1.2. Código de Ética.

Los aspectos en que se evidencia, la gestión, liderazgo y valores en el Código de ética son los que describo a continuación.

“Escasa gestión y autogestión coordinada entre estamentos institucionales para mejorar la infraestructura.” (Código de Convivencia, 2010:p3).

Este problema se lo determina en el ámbito socio-económico-profesores, ante lo cual el compromiso al que se ha llegado es el de colaborar de acuerdo a las posibilidades y requerimientos de la institución, y ser testimonio de trabajo.

El compromiso ante este problema ha sido el acuerdo común de todos sus integrantes en apoyarnos mutuamente en los trabajos de equipo, y brindar iniciativas de gestión a las autoridades.

Pues de acuerdo a la experiencia vivida en mi institución este problema se sigue suscitando ya que en cuanto a la mejora de la infraestructura no se ha realizado ningún avance en la misma pues mi sugerencia es de tener mayor empoderamiento en este aspecto para poder sacar adelante a nuestra institución.

“Escasa comunicación entre los estamentos institucionales, autoridades, profesores, alumnos, padres de familia, personal administrativo y de apoyo”. (Código de convivencia, 2010:p3).

Este aspecto tiene relación con el liderazgo que debe haber en nuestra institución de la autoridad principal para que se llegue a una mejor comunicación ya que en cuanto a los compromisos adquiridos puedo anotar lo siguiente:

Establecer diálogos con padres de familia para resaltar la importancia del control adecuado de sus hijos.

Elevar la autoestima de padres de familia y alumnos mediante el diálogo.

Conocer el código de la niñez y adolescencia y difundirlo entre estudiantes y padres de familia.

Dialogar frontal, prudente y oportunamente con la persona indicada, de acuerdo a las circunstancias.

Los acuerdos comunes que se ha llegado ante este aspecto son los siguientes.

Realizar actividades encaminadas a fomentar el diálogo intra-institucional y la autoestima.

Buscar información sobre el código de la niñez y adolescencia y ponerlo en práctica.

Mantenernos dispuestos al diálogo con todos los estamentos de la Comunidad Educativa.

Puedo concluir que esto si se ha realizado aunque en baja escala pero se ha logrado un mayor acercamiento entre los diferentes estamentos involucrados siendo mi recomendación que lo propuesto en el código sobre este aspecto se lo realice con mayor frecuencia siempre enfocado hacia un liderazgo positivo.

“Los alumnos(as) no tienen un proyecto de vida”. (Código de Convivencia, 2010:p4).

Este aspecto se refiere a los valores que deben tener y practicar los jóvenes para que puedan cimentar un proyecto de vida positivo encaminado hacia un futuro mejor, por lo tanto se recomienda.

Trabajar con responsabilidad con estudiantes y padres de familia. Dar orientaciones formativas a los estudiantes. Establecer un diálogo más cercano con los Padres de familia.

Como acuerdos comunes se concluye en: Asesoramiento en torno al proyecto de vida. Colaborar con el departamento de orientación. Buscar espacios de tiempo para dialogar con padres de familia y estudiantes.

“Poco respeto y responsabilidad entre todos quienes conformamos la Unidad Educativa Mons. Alberto Zambrano Palacios” (Cód. de Convivencia, 2010:p7).

Este aspecto se enfoca directamente a dos valores que son importantes en el quehacer educativo el respeto y la responsabilidad, pues en nuestra institución se ha detectado que aún falta trabajar en estos valores por lo cual la institución se ha planteado los siguientes compromisos.

Practicar permanentemente los valores. Incentivar a los demás compañeros a practicar los valores. Cumplir mis responsabilidades y hacer respetar mis derechos.

Me permito concluir recomendando los siguientes aspectos que de alguna manera se están trabajando en la institución. Respetar las ideas de los demás porque todos poseemos derechos. Ser responsables y tomar con seriedad las tareas educativas. Como estudiantes cumplirán sus responsabilidades para que los derechos sean respetados

“Escasa vivencia de valores, baja autoestima, derechos y responsabilidades”. (Código de Convivencia, 2010:p8).

El auto estima de las personas se sustenta en hacer respetar sus derechos que como ciudadanos los tenemos, y en practicar todos esos valores que son esenciales en el buen vivir. Por lo tanto se debe enseñar y practicar los valores en todos los aspectos pero sobre todo enseñar con el buen ejemplo.

“Deficiencia en el cumplimiento de deberes, responsabilidades y fines de colecturía y otros departamentos”.(Código de Convivencia,2010 :p11).

El control de las personas que tienen a su cargo los diferentes departamentos como en este caso la colecturía es de exclusiva responsabilidad de la autoridad principal, para lo cual se debe pedir. Ser más amable, cordial y prestar servicio e información oportuna.

Y se puede recomendar lo siguiente, pedir asesoría administrativa y relaciones humanas, para todos los estamentos de la Institución. Pedir a colecturía sobre informes económicos de la Institución, e innovaciones que se den continuamente por parte del Ministerio de finanzas, SENRES y Ministerio de Educación.

“Escasa información inmediata a los padres de familia, sobre el rendimiento y disciplina de los alumnos”. (Código de Convivencia, 2010:p)

Se ha evidenciado cierto descuido en el aviso oportuno a los padres de familia sobre el rendimiento de sus hijos, ante esta situación se ha pedido a los padres visitar frecuentemente la Institución para conocer el comportamiento y rendimiento académico de sus hijos. Puedo indicar y concluir que el desarrollo integral de los jóvenes esta dado por el control y apoyo de padres de familia, maestros y autoridades de la institución si uno de ellos falla se producen vacios en este proceso.

“Desconocimiento de todas las actividades programadas para el año lectivo por parte de los Padres de Familia”. (Código de Convivencia, 2010:p10).

Esta deficiencia pasa en un gran porcentaje porque no existe empoderamiento de los padres de familia en lo que respecta a la educación de sus hijos, y por otro lado falta de planificación adecuada por las autoridades para que la información sea oportuna y adecuada, ya que esto sucede también por el liderazgo que tengan sus autoridades sobre los padres de familia.

Mi sugerencia más adecuada en este caso sería el de dar la información sobre la planificación del año al momento de la matrícula haciendo que el representante firma una acta compromiso en la cual se predisponga a colaborar en todo el proceso educativo que realizan sus hijos.

“Hacinamiento estudiantil”(código de Convivencia,2010:p9).

La institución por su ubicación y por el prestigio que se ha ganado tiene mucha demanda de alumnado, ya que incluso posee estudiantes de cantones aledaños esta es la causa que se provoca hacinamiento de estudiantes en los primeros años del bachillerato esto ha provocado tener que limitar el ingreso de muchos estudiantes causando molestias en la población ya que no hay mas centros educativos en el lugar.

Esta situación amerita la pronta gestión tanto de aulas como de personal docente para cubrir este déficit, debo indicar penosamente que en este año lectivo no se ha realizado ninguna gestión para solucionar este problema, aspecto que debe ser solucionado a corto plazo.

5.1.3. Plan Operativo Anual (POA).

En cuanto al POA puedo resaltar los siguientes aspectos como mas importantes en lo relacionado a Liderazgo, Gestión y Valores.

“Escasa comunicación entre los estamentos institucionales, autoridades, profesores, alumnos, padres de familia, personal administrativo y de apoyo” (POA, 2010:p3)

Esta escases de comunicación pienso que sucede porque falta de liderazgo en las autoridades ya que los que convocan, estimulan o sancionan son las autoridades del establecimiento, en mi caso puedo afirmar que este aspecto si se produce con los padres de familia de mis alumnos ya que en un 50% los papas no llegan cuando son convocados por cualquier razón que se pida su presencia.

Yo creo que esto tendría una mejor solución si se realizan reuniones más periódicas pero en horarios adecuados para ellos, ya que la mayoría de los padres de familia son agricultores y es difícil su concurrencia en horas de trabajo, se deberían hacer los domingos aunque se tenga que sacrificar un poco más las autoridades y docentes.

“Escasa gestión y autogestión coordinada entre estamentos institucionales para mejorar la infraestructura”. (POA, 2010:p3).

Este aspecto relacionado con la gestión institucional ya se lo determina en el código de convivencia, pues se trata de un aspecto importante de tomar en cuenta por su repitencia, ya que la infraestructura física de la unidad educativa no se ha implementado en algunos años atrás.

Esto se puede solucionar uniendo esfuerzos de todos los estamentos liderados por la autoridad, planificando anticipadamente y delegando funciones de manera responsable, solo unidos y guiados por un buen líder se puede sacar adelante a una institución que de a poco se va estancando en el tiempo, el empoderamiento, el amor por la institución y la responsabilidad liderados por un buen jefe son los insumos preponderantes para emerger del fondo en el que puede caer una institución.

“Convivencias con alumnos del tercer año de bachillerato y profesores”. (POA, 2010:p5).

La naturaleza del colegio de ser regentado por una comunidad religiosa, permite que se realicen convivencias espirituales a las que les doy mucha valía ya que me ha tocado participar y se puede sentir como se eleva el auto estima tanto de profesores como alumnos.

Es una oportunidad también para trabajar con los valores que muchas veces están dados de menos por la sociedad cambiante que vivimos, en este año 2010 esta convivencia para docentes a pesar de estar programada no se dio por falta de recursos económicos situación que no se justifica por la valía que tiene esta actividad.

Puedo concluir que los que trabajamos en instituciones educativas tenemos esa ventaja de realizar convivencias y así reflexionar y afianzar los valores que se trabajan en la institución.

“Elaborar proyectos para la institución presentarlos ONGS” (POA, 2010:p6)

En el plantel existe un Departamento de Planificación, el cual se planteo en sus actividades para este año en el aspecto de gestión para la institución la elaboración de proyectos encaminados a pedir ayuda en las diferentes ONGS, pero a la culminación del segundo trimestre no se ha realizado ningún proyecto de esta índole.

Esto indica que en las planificaciones que se realizan en las instituciones muchas veces se las hace para llenar y simplemente cumplir, pienso que para mejorar este problema las autoridades deben poner más atención en el cumplimiento de estas propuestas.

“Motivar a los estudiantes el buen comportamiento”. (POA, 2010:p6).

La comisión de disciplina al inicio del año se planteó esta meta la de motivar el buen comportamiento en los estudiantes con diferentes charlas, pero de acuerdo a la vivencia puedo determinar que existe cierta discrepancia con el señor Inspector y los jóvenes pues se han detectado escrituras descomedidas en las paredes del establecimiento.

Pienso que debe haber un mejor acercamiento de parte del Inspector hacia los jóvenes en especial del ciclo diversificado debería eliminarse esa barrera de autoridad-alumno y así llegar a un clima de paz, respeto y cordialidad ya que el comportamiento de los estudiantes gira en un gran porcentaje alrededor de inspección.

“Concurso de poesía y oratoria con el tema: la patria en las fiestas patronales”. (POA, 2010:p7).

Esta actividad está programada por la Comisión de Actos Cívicos, debo destacar que es una muy buena iniciativa ya que se incentiva con este concurso uno de los valores que se está perdiendo como es el Civismo, los jóvenes deben rescatar este valor y por supuesto con el ejemplo de sus maestros y autoridades.

Sugiero que estos tipos de concursos se sigan realizando más a menudo con el fin de afianzar el valor del civismo y respeto a los símbolos patrios.

“Propiciar la práctica de valores en la unidad educativa”(POA, 2010:p).

Esta actividad la propone el área de matemática, la práctica de valores durante todo el año lectivo y trabajarlos el momento que se detecte la ausencia de ellos realizar un proceso sistemático en su aplicación y de manera oportuna para dar solución cuando el caso lo requiera de manera oportuna.

El apoyo que se debe dar en este aspecto es continuo y en el momento que se lo requiera y coordinar entre todos los docentes y autoridades para hablar el mismo idioma en cuanto a valores se refiere y de esa manera propiciar en los jóvenes un cambio radical en los valores que muchas veces se detectan ausentes por sus comportamientos inadecuados.

5.1.4. Proyecto Educativo Institucional (PEI).

La Unidad Educativa “Mons. Alberto Zambrano Palacios” adhiere a los valores del humanismo cristiano-mariano puestos al servicio del hombre y mujer y de la sociedad, proyecta la formación de sus estudiantes como personas innovadoras y agentes de cambio en relación a los niveles de Educación Básica y Bachillerato.

El Proyecto Educativo Institucional de la Unidad Educativa “Mons. Alberto Zambrano Palacios” abre un espacio para la discusión, en beneficio del mejoramiento del quehacer pedagógico y organizacional a través de la realimentación que se pueda generar con los aportes de la sociedad en general.

Los aspectos más importantes en cuanto a gestión, liderazgo y valores que puedo determinar en el PEI de mi institución son los siguientes.

“El maestro y maestra deja de ser fuente de conocimiento para convertirse en mediador del proceso de aprendizaje y enseñanza centrado ahora en él y la estudiante”. (PEI, 2005-2010:p2).

Esta es una característica que se plantea dentro del modelo educativo que se propone en el PEI, para lograr esta característica los maestros y maestras estamos llamados a convertirnos en líderes positivos enfocados a la educación para que de esa manera los estudiantes en el, maestro vean a un verdadero líder y convertirse en el punto clave para un mejor aprendizaje de los jóvenes.

Esto se lo viene practicando y mejorando gracias al mejoramiento académico que en forma sistemática se viene dando en la actualidad, tomándolo siempre con

responsabilidad por el bien de todos los que estamos comprometidos con la educación de nuestro país.

“Se promueve y se busca la participación en las actividades de capacitación y mejoramiento profesional promocionadas desde nuestra y otras instituciones”.(PEI, 2005-2010:p7).

Este aspecto pasa por la gestión y el liderazgo que tiene la autoridad para promover esta actividad, la capacitación si se ha dado aunque en baja escala al inicio del año lectivo, gestionada por el Rector de la institución, en cuanto a la capacitación emitida por el Ministerio de Educación se la esta acogiendo de manera voluntaria y de forma positiva.

Debo manifestar que la capacitación organizada por la institución no es tan satisfactoria en este año escolar puesto que solo se la realizó por una vez al inicio del año mi sugerencia es que se gestione otros eventos más para no quedarnos al margen de otros educadores que si realizan con mayor frecuencia dicha capacitación.

“Escasa implementación e insumos en los laboratorios. Escaso incremento de mobiliario escolar”.(PEI, 2005-2010:p15).

Esto pasa por cuanto la institución no cuenta con recursos económicos para solventar este problema que es latente en la institución, pero también sucede por la poca gestión realizada al respecto ya que la última alternativa en estos casos sería la autogestión para de apoco llegar a solventar esta situación que afecta directamente al estudiantado.

Puedo sugerir al respecto que en la institución se conforme un departamento o comisión de gestión el cual se preocupe por detectar y gestionar todo cuanto haga falta para poder aplicar una verdadera educación a los jóvenes acorde a los requerimientos de la actualidad.

“Débil presencia de padres y madres de familia frente a la formación de sus hijos /as”. (PEI, 2005-2010:p16).

Esta falencia se detecta dentro de la interacción con la comunidad, los padres de familia son parte primordial en el proceso aprendizaje de sus hijos, con mucho desagrado se puede detectar en nuestra Unidad Educativa que si existe poco compromiso de los padres y madres en el cumplimiento de sus obligaciones, eso contribuye a la desmotivación, indisciplina y bajo rendimiento.

Para ayudar con este serio problema se plantea en primer lugar dar a conocer oportunamente el reglamento interno y los derechos y obligaciones que tienen en la

institución, y también se sugiere impartir la escuela para padres para de esa manera ayudar a retomar esa autoridad que se esta perdiendo en los padres de familia.

“El Rector persona que transmite liderazgo a través de su vida y su ejemplo”. . (PEI, 2005-2010:p21).

“El docente es facilitador /a, líder /eza, asesor /a que favorece la formación integral de los y las estudiantes, tiene una sólida formación académica y en valores”, (PEI, 2005-2010:p21).

“El alumno es una persona con liderazgo, es responsable, creativo, reflexivo, activo, crítico, investigativo, práctico y humanista”, (PEI, 2005-2010:p22).

Estos tres aspectos antes mencionados se refiere al perfil que deben tener o se debe propender alcanzar y están enfocados hacia el liderazgo que deben tener tanto autoridades, como maestros y alumnos, aspecto muy importante en la concreción de los diferentes fines que se proponen en una institución educativa, situación que pienso se debe trabajar fuerte para lograr la excelencia a la cual se pretende todos llegar.

“Programar, gestionar y organizar las operaciones de producción de cultivos agrícolas y de productos ganaderos, efectuando la alimentación, manejo, higiene y sanidad de los animales”, (PEI, 2005-2010:p32).

El área técnica también propone aplicar la gestión para el sostenimiento de la granja agrícola del colegio, es una buena iniciativa ya que los estudiantes de esta especialidad se incentivan en lo que se refiere a la gestión para sacar adelante todos esos proyectos propuestos por ellos mismos y que muchas veces se estancan por falta de apoyo económico o falta de gestión.

En lo referente a los principios de gestión institucional se propone. Canalizar las iniciativas de todos los sectores de la comunidad educativa, fomentado la participación activa y democrática en el desarrollo institucional.

Ámbito del profesorado

Coordinación, la colaboración, el intercambio de experiencias, y la planificación en equipo.

Ámbito del estudiantado

Se crearán las infraestructuras organizativas y funcionales adecuadas en orden a conseguir el mayor número de situaciones en las que se ponga en práctica el ejercicio de la colaboración, la participación y la solidaridad entre los y las estudiantes.

Entre padres y madres de familia y profesores/as

Se propician los cauces adecuados con el fin de dar fluidez a la comunicación entre los miembros de ambos sectores, y a facilitar la participación en la actividad general del plantel.

Entre profesores/as y estudiantes:

Se propicia un clima de apertura y confianza en las relaciones profesor / estudiante.

Se fomentan actitudes de relación personal que vayan más allá de lo estrictamente académico con el fin de fomentar y practicar con el ejemplo los valores.

Entre Consejo Educativo y sectores representados:

Se establecen los cauces o sistemas de comunicación precisos para conseguir que las decisiones que se adopten en el Consejo Educativo sean fruto de la participación de todos los sectores representados. Y, que los asuntos a tratar, así como los acuerdos adoptados, sean conocidos por todos los sectores representados.

Con la Asociación de Padres y Madres de familia y la Comunidad.

Las relaciones de la Institución con la Asociación de Padres y Madres de familia y comunidad familia han de ser siempre cordiales, positivas, y de estrecha colaboración.

El colegio contemplará en su programación general la inclusión de todas aquellas actividades que de manera significativa incidan positivamente en la educación integral de los y las estudiantes, aunque estas sean promovidas por entidades no institucionales. (PEI, 2005-2010:p60).

5.1.5. Reglamento Interno.

En cuanto al reglamento interno de la institución puedo indicar, que la normativa interna que una institución educativa posee es un instrumento valioso que contiene en sí los lineamientos fundamentales que la institución requiere para guiar el proceso formativo de sus estudiantes. Se definen los derechos y responsabilidades de Autoridades, Docentes, Administrativos, Servidores Públicos, Estudiantes y Padres de Familia, quienes al firmar la matrícula, aceptan este compromiso.

Los aspectos relacionados al presente estudio son los siguientes:

“Regular y facilitar la convivencia social educativa, que permita la formación integral de todos los actores del hacer educativo”. (Reglamento Interno, 2010:p4).

Esta cita del reglamento Interno se refiere al objetivo general, propuesta que se puede dar siempre y cuando se trabaje liderando las acciones que se tengan que realizar dentro de todos los estamentos, y practicando los valores con el ejemplo en todos los ámbitos en los cuales se los puede aplicar por el bien y adelanto de todos los miembros de la comunidad educativa.

Mi compromiso ha sido y será siempre propiciar un buen vivir dando el buen ejemplo y dedicando espacios de tiempo adecuados y oportunos para guiar a los jóvenes hacia un buen vivir para que se preparen correctamente y puedan enfrentar en el futuro las dificultades que se les presente en el futuro.

“Orientar y coordinar las labores docentes, académicas, administrativas y de servicios, directamente o por intermedio del Vicerrector(a) o Inspector General, e impartir oportunamente las disposiciones que fueren necesarias para la mejor marcha de la Unidad”. (Reglamento Interno, 2010:p9).

Esta atribución se refiere al Rector de la institución, pues de la autoridad depende para que exista un clima adecuado en el convivir de los integrantes de sus dirigidos, para que se dé esto es primordial que la autoridad sea un líder y orientador verdadero para que tenga los seguidores comprometidos con la institución.

“Tener carisma, amor, dedicación y compromiso al Plantel y su propia filosofía. Ser totalmente comunicativo con toda la Comunidad Educativa. Tener gran destreza en las Relaciones Humanas” (Reglamento Interno, 2010:p12).

Estas características se refieren al Inspector General, todo esto se lo puede lograr con un liderazgo que este encaminado a propiciar un verdadero cambio en los jóvenes que están bajo su dirección.

Las relaciones en el aspecto afectivo que debe lograr la inspección con los jóvenes es primordial caso contrario los valores que se pretende implantar y fortalecer se pueden transformar en anti-valores y se vuelven perjudiciales en nuestros dirigidos.

“Los profesores deben, mantener el orden y disciplina como único responsable en el aula y actos o eventos programados por la institución de acuerdo al horario que le corresponde”. (Reglamento Interno, 2010:p12).

Esta se refiere a una de las responsabilidades que tenemos los maestros educativos como primordial en el proceso aprendizaje con nuestros jóvenes ya que si no hay orden y respeto en el aula es imposible impartir los conocimientos que se programan dentro de las instituciones educativas.

El profesor debe propiciar el orden, disciplina, respeto con autoridad y no autoritarismo, para que esto se de, tiene que convertirse en líder de su grupo que los jóvenes se conviertan en seguidores voluntarios, solo en ese momento el profesor se convierte en un guía verdadero y la acción educativa la aprovechan los educandos positivamente.

“Es responsabilidad de los padres de familia, gestionar actividades que tiendan al mejoramiento material y educativo del plantel”. (Reglamento Interno, 2010:p23).

Esta responsabilidad de los padres de familia es muy importante en una institución educativa, con mucha pena debo mencionar que esto no se da en nuestra institución ya que los padres de familia jamás toman la iniciativa en ninguna gestión, solo se limitan a realizar lo que las autoridades les piden.

Pienso que debe faltar un poco más de incentivo por autoridades e incluso del personal docente, debe existir liderazgo enseñar con el ejemplo para que los seguidores en este caso los padres de familia empiecen a tomar la iniciativa y lograr un empoderamiento de la institución y convertirse en verdaderos gestores de la educación.

“Lo alumnos deben, cultivar las mejores relaciones de amistad y armonía con las autoridades, profesores, personal de servicio, compañeros/as del plantel y comunidad”.(Reglamento Interno, 2010:p25).

El comportamiento de los jóvenes dentro y fuera de la institución es siempre el fiel reflejo de sus hogares, por eso que los docentes nos convertimos en un apoyo de esa labor que día a día recae sobre los padres, Los jóvenes por la edad que están pasando por su naturaleza se vuelven rebeldes pero allí es cuando los que estamos involucrados en el proceso educativo debemos ser intuitivos, para convertirnos en los verdaderos guías.

Los maestros tenemos que salir de nuestros vestiduras y ponernos al nivel de ellos para poder entender sus inquietudes y desde ese punto impulsarlos para que se encaminen por los senderos de la vida más adecuados, en nuestro caso los alumnos si tienen un buen grado de educación y buen comportamiento aspecto de resaltar en esta sociedad conflictiva que estamos viviendo.

“El Consejo Estudiantil debe formar líderes que se proyecten a una sana política, de acuerdo a la filosofía Zambranista de servicio a la comunidad”. (Reglamento Interno, 2010:p28).

El consejo estudiantil año a año viene conformándose de muy buena manera, y su participación y liderazgo de sus integrantes van dando fruto, quienes tienen que presidir este organismo interno siempre han demostrado responsabilidad, coherencia y han sabido cumplir sus propuestas de campaña guiando a sus compañeros de una manera muy positiva.

Puedo determinar que la formación de estos grupos de jóvenes con capacidad de liderazgo si es beneficioso ya que experimentan lo que es liderar y pueden sacar sus propias experiencias e incentivarse para la vida futura donde pueden convertirse en grandes líderes y servir a sus semejantes de una manera correcta y sana.

“La comisión de disciplina debe, organizar campañas masivas para fomentar el desarrollo de valores y actitudes positivas en el estudiantado”. (Reglamento Interno, 2010:p32).

Desde la comisión de disciplina, se ha propuesto la organización de campañas masivas para fomentar valores, esto hasta la fecha se ha quedado en el papel porque no se ha realizado ninguna actividad al respecto.

La propuesta es muy buena pero la ejecución de estas campañas requiere de mucha entrega y planificación para poder llegar al estudiantado e incluso a los docentes y

padres de familia, pienso que las autoridades deben tener en cuenta estos planteamientos para que se lleguen a ejecutar y no se queden como simple propuesta.

En cuanto a los Ejes Transversales que se trabajan en este año se basan en los valores. La educación en valores es un proceso sistémico, intencional e integrado que garantiza la formación y el desarrollo de la personalidad consciente; se concreta a través del proceso curricular, extracurricular y en toda la vida del ser humano.

Todo grupo social posee valores que le permiten definirse y encontrar su propia identidad. El individuo dentro del grupo decide y construye sus propios valores después pugna dialécticamente con el resto del grupo. Crece y madura consiente de asumir los valores que formarán su código moral y su estilo de vida.

Conocedores de que los valores de cada tiempo están sujetos a las nuevas formas de relación social, económica, política, será importante que nuestros alumnos se desarrollen con una capacidad de discernimiento entre lo positivo y lo negativo que les rodea y sepan escoger el camino acertado para encontrar su felicidad.

Contamos con gente optimista, comprometida con el cumplimiento de políticas y objetivos de la comunidad Zambranista, referente a la práctica de valores, quienes impulsarán en los alumnos/as una formación integral y que serán considerados como ejes transversales en la planificación curricular.

Nuestro objetivo es mejorar la calidad de educación y la convivencia diaria a través de la práctica de valores, para fomentar en los alumnos/as una postura ética de actuación concordante con los valores que sustentan y que sirvan para establecer bases sólidas en nuestra sociedad.

En la práctica de valores, se deberán considerar todos los que permitan una formación integral. Sin embargo, se optará como política Institucional, lo siguiente:

Si bien es cierto que en la Forma Curricular propone trabajar cuatro ejes transversales: Educación en valores, Desarrollo del pensamiento, Interculturalidad en la educación y Educación ambiental, en nuestra Institución fundamentada en la filosofía Zambranista, se dará énfasis a la educación en valores, los mismos que llevarán a la práctica de la siguiente manera:

En la planificación de cada trimestre se colocará un valor como eje transversal. Los valores a trabajar cada año serán determinados por el Vicerrectorado y profesores guías al final del año lectivo. Los valores son los siguientes: respeto, democracia,

justicia, honestidad, identidad, responsabilidad, solidaridad, amor, libertad, tolerancia, gratitud, criticidad, igualdad.

El conocimiento, rescate y aplicación de los valores se los resalta en la planificación de las unidades didácticas en los datos informativos identificados como ejes transversales, para posteriormente iniciar con los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales, con una carga horaria mínima de dos períodos en cada unidad didáctica, antes del desarrollo de la unidad todos los maestros y maestras trabajarán los valores, reforzándolos durante todo el proceso.

De acuerdo al cronograma anual de trabajo también se trabajará los valores en los momentos cívicos los días lunes; y, de martes a viernes se pueden realizar actividades de formación, mediante charlas, dramatizaciones, acrósticos, poemas, pancartas entre otros dentro de cada una de las aulas. (Reglamento Interno, 2010:p35, 36).

5.2. La estructura organizativa de la Unidad Educativa.

5.2.1. Misión y Visión.

Cabe empezar mencionando qué tanto la misión y la visión de la Unidad Educativa es donde esta sintetizado hacia donde se quiere llegar pedagógicamente utilizando todos los instrumentos curriculares cimentado en valores, estas dos propuestas son:

Misión

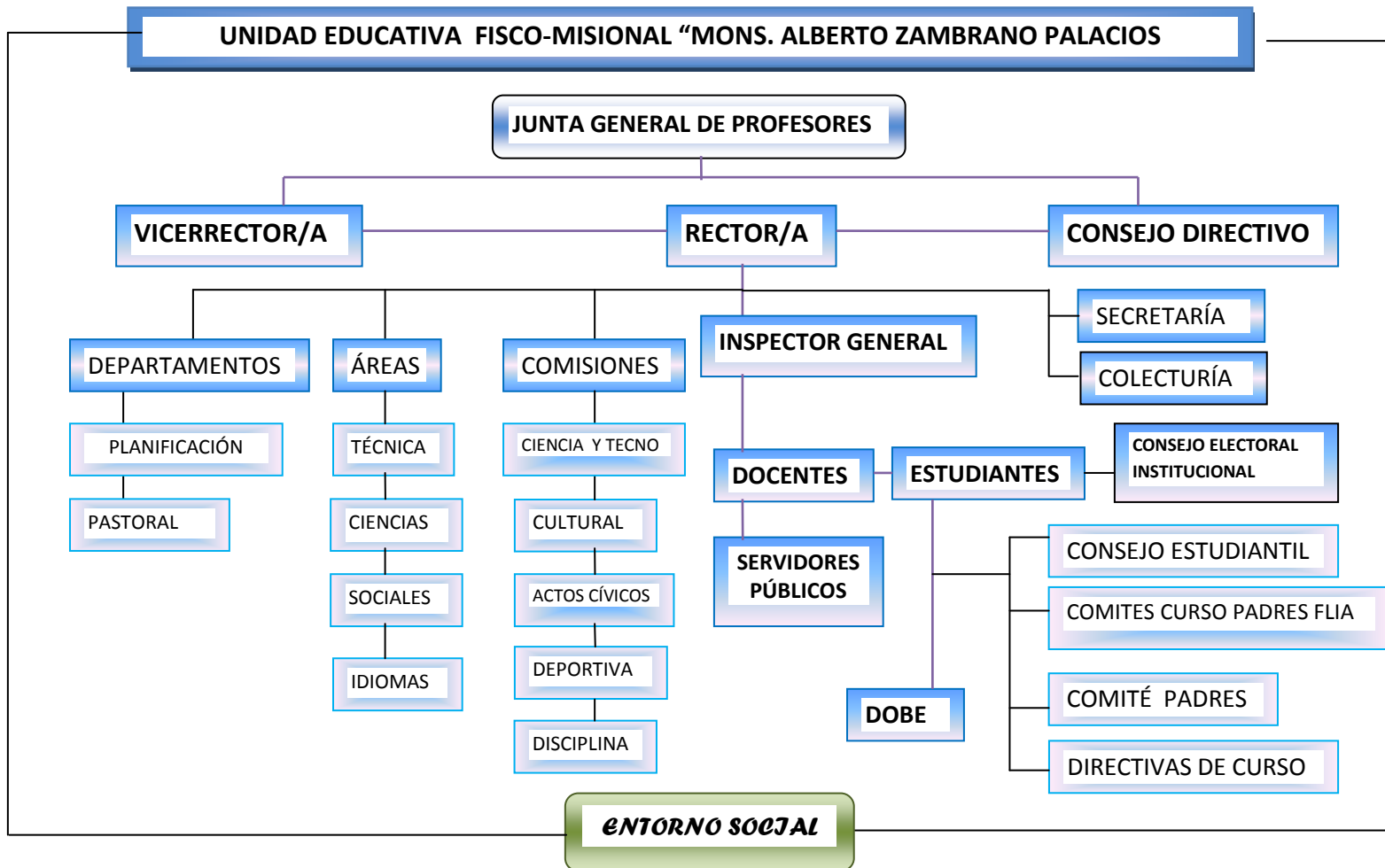
LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL AGROPECUARIA “MONS. ALBERTO ZAMBRANO PALACIOS” teniendo como Modelo de Maestro a Jesús de Nazaret, forma hombres y mujeres con capacidad de liderazgo y reflexión a través de la práctica de valores y una formación sólida en lo Humano-Cristiano, Científico–Tecnológico y cultural, utilizando metodologías y técnicas de ínter-aprendizaje que les permita desempeñarse con eficiencia en la familia y sociedad.

Visión

LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL AGROPECUARIA “MONS. ALBERTO ZAMBRANO PALACIOS” proyecta su enfoque educativo al 2010, ofreciendo hombres y mujeres con identidad y mentalidad de cambio en los ámbitos Humanístico Cristiano, Científico–Tecnológico, Cultural y Social capaces de contribuir al desarrollo de sí mismo, de la sociedad y la protección de la naturaleza, enfrentando los retos de la vida en forma creativa, práctica, responsable, fundamentados en la vivencia de los valores.

La axiología de la Unidad Educativa “Mons. Alberto Zambrano Palacios” está fundamentada en el valor ineludible de la persona humana y de toda persona en cuanto imagen de Dios, en la importancia de la historia como contexto de los actos humanos, en la prioridad de la realidad que nos interroga y en la capacidad humana de construir la verdad en permanente actitud de cambio junto con los otros y las otras.

5.2.2. El organigrama.



5.2.3. Funciones por áreas y departamentos.

La Unidad Educativa “Mons. Alberto Zambrano Palacios”, tiene elaborado funciones específicas para las áreas así como para los departamentos que requiere la institución, realizados a través de un profundo análisis del entorno de trabajo y competencias que debe tener cada miembro. Estas funciones están enmarcadas en el reglamento interno y manual de convivencia institucional, permitiendo y teniendo en cuenta siempre la relaciones que deben estar siempre presentes que son.

Maestro-alumno-maestro

Alumno-autoridades

Alumno-alumno.

Las áreas y departamentos que se registran de acuerdo al organigrama son los siguientes:

- a. Junta general de profesores
- b. Junta de directores de áreas
- c. Departamento de orientación y bienestar estudiantil (DOBE)
- d. Departamento de pastoral
- e. Departamento de planificación curricular.

5.3. El clima escolar y convivencia con valores.

5.3.1. Dimensión pedagógica curricular y valores.

Valores Institucionales:

Los Valores Institucionales que se han propuesto en este año están dados para trabajarlos aisladamente por cursos.

Los valores planteados para trabajar son muy buenos pero existe un inconveniente que personalmente lo detecte y lo expuse en sesión general para que se tome en cuenta mi sugerencia ya que se propuso trabajar con valores específicos por cada año escolar, cuando pienso que los valores se los debe incluir en el aprendizaje de los jóvenes cuando la situación y el momento lo requiera y todos tienen la misma importancia en el momento que se requiera reforzarlo de acuerdo a las actitudes de los jóvenes.

Mi pedido tuvo eco y se ha planteado para el nuevo año lectivo trabajar los valores en forma conjunta y de acuerdo al momento que se lo requiera, estos valores los incluimos como ejes transversales en la planificación micro-curricular en cada plan de

clase que tenemos que elaborar, dándonos buenos resultados dependiendo de la intervención oportuna de los docentes para poder reforzar los vacíos o las ausencias de esos valores detectados en nuestros educandos.

La axiología Nazarena que relaciona al ser humano con el contexto particular de su existencia en búsqueda de transformar la realidad a partir del ejercicio continuo y permanente de la libertad consciente y crítica es la Responsabilidad que a la vez es el eje de los valores de Espiritualidad, Liderazgo, Creatividad y Calidad que se dinamizan por la Pedagogía del Amor y la Pedagogía de la Respuesta, teniendo en cuenta que se complementan y desarrollan con otros valores plasmados en:

En relación de si mismo/a:	→	Libertad, Dignidad, Autonomía, respeto de sí mismo/a.....
En relación del/la otro/a:	→	Solidaridad, justicia, tolerancia, Empatía, respeto.....
En relación de lo social:	→	Justicia, bien común, idoneidad, veracidad, y honestidad.....
En relación a lo Absoluto:	→	La verdad como una forma del Amor.
En relación de lo Ecológico:	→	La sustentabilidad como cuidado de los bienes de la tierra.

Las principales características del **Modelo Educativo** de nuestra institución se concretan del siguiente modo:

Metáfora Básica: La persona humana como ser individual y social. Trata de integrar los hábitos del aprendizaje y su ordenador mental (procesos cognitivo y afectivo) con el escenario del aprendizaje. (contexto de aprendizaje). La persona que deriva de este modelo es crítico, constructivo y creativo en el uso adecuado de herramientas para aprender (capacidades-destrezas) y utilizar lo aprendido en la vida cotidiana. Pero también aprecian la “ciudadanía” entendida como valores y actitudes democráticas y participativas.

El modelo de profesor posee una doble dimensión. Por un lado es mediador del aprendizaje y por otro es mediador de la cultura social e institucional. De este modo

utiliza contenidos y procedimientos como medios para desarrollar capacidades y valores individuales y sociales.

El currículo es necesariamente abierto y flexible para facilitar el desarrollo de una cultura institucional propia.

Los objetivos y metas del paradigma socio – cognitivo se identifican en forma de capacidades –destrezas (procesos cognitivos) y valores – actitudes (procesos afectivos), para desarrollar personas y ciudadanos capaces individual, social y profesionalmente.

Los contenidos como formas de saber se articularan en el diseño curricular de una manera constructiva y significativa y poseen una relevancia social.

5.3.2. Dimensión organizativa operacional y valores.

La institución está regida mediante el siguiente organigrama:(Véase Anexo #3).

La Institución Educativa.

La Unidad Educativa “Mons. Alberto Zambrano Palacios” aunque se denomina Unidad Educativa, funciona como Jardín de Infantes, Escuela y Colegio, la organización del mismo administrativamente responde y se asesora por separado ante las instancias legales de la educación provincial.

En consecuencia, se ha visto la necesidad de reorganizar académicamente la institución como alternativa para conseguir mejores niveles, tanto en la calidad de la enseñanza como en la utilización de los recursos con criterios dinámicos y flexibles que permitan satisfacer las aspiraciones de la comunidad.

La Unidad Educativa “Mons. Alberto Zambrano Palacios ”, se constituye para hacer frente a las necesidades educativas de los y las estudiantes de preescolar y educación básica; y permite la adopción de fórmulas diversificadas para los y las estudiantes del bachillerato.

El Estudiantado.

El total de estudiantes de la unidad educativa está compuesto por niños y niñas; jóvenes y señoritas de los diferentes barrios de la cabecera cantonal, de la parroquia La Tingue y más barrios rurales. Hay un significativo número de estudiantes que

vienen de los barrios del cantón Chaguarpamba y otros lugares de la provincia y el país.

Hay un considerable grupo de estudiantes cuyos padres y/o madres han emigrado razón por la cual viven con familiares como tíos y abuelos.

La mayoría de los y las estudiantes gozan de buena salud, aunque se han detectado casos de parasitosis y desnutrición que finalmente inciden en el rendimiento escolar.

Se detecta de forma generalizada, limitación de vocabulario, expresión oral pobre y poca motivación por la lectura.

El Profesorado.

Hay en la Unidad Educativa "Mons. Alberto Zambrano Palacios " 38 profesores profesionales distribuidos de la siguiente forma:

Cuatro profesores/as para el área de:	Físico-Matemáticas
Tres profesores/as para el área de:	Estudios Sociales
Tres profesores/as para el área de:	Químico-Biológicas
Dos profesores/as para el área de:	Cultura Física y Optativas
Cinco profesores/as para el área de:	Lenguaje y Comunicación
Tres profesores/as para el área de:	Agropecuaria
Tres profesores/as para el área de:	Informática
Siete profesores/as para el área de:	Educación Pre y Primaria
Cinco profesores/as para el área de:	Formación Cristiana

En la Unidad Educativa "Mons. Alberto Zambrano Palacios " se considera que la participación en diversos programas institucionales, es una buena opción para mejorar la formación, capacitación y actualización profesional; y en definitiva para mejorar la oferta educativa, por ello se promueve y se busca la participación en las actividades de capacitación y mejoramiento profesional promocionadas desde nuestra y otras instituciones

Conjuntamente con las autoridades la organización de la Unidad Educativa está basada en la práctica de valores como la solidaridad, respeto, tolerancia, honradez, y la unidad aspecto que es importante resaltar ya que los miembros que conformamos la

institución siempre está unida y las diferentes organizaciones que son necesarias y obligatorias para su funcionamiento se dan de una manera coherente y sin egoísmos siendo un punto positivo en el desarrollo de nuestras actividades.

5.3.3. Dimensión administrativa financiera y valores.

La institución en la actualidad cuenta con los siguientes directivos y administrativos:

ORDEN	DEPARTAMENTO	CANT	CARGO
01	Rectorado	1	Rector
02	Vicerrectorado	1	Vicerrector
03	Dirección de Educa. de Básica	1	Directora
04	Inspección General	1	Inspector General
		1	Inspectores Auxiliares
05	DOBE	1	¿Orientadora
06	Secretaría	1	Secretaria General.
07	Colecturía	1	Colectora
08	Biblioteca	1	Profesora encargado de la Biblioteca
09	Servicios	3	Auxiliar de servicios
	TOTAL	12	

En lo que respecta a la dimensión administrativa y financiera no encuentro aspectos puntuales en ninguno de los instrumentos de gestión educativa, solamente los transcritos en el reglamento interno que se detallan de acuerdo el cuadro antes descrito.

Basado en la observación y la propia vivencia puedo indicar que el aspecto administrativo de la institución si es óptimo en el aspecto curricular, se trabaja en lo que manda la ley de educación, en lo que respecta a liderazgo percibo que no está totalmente aplicado por las autoridades, quizás porque la autoridad tiene poco tiempo dirigiendo la institución y todavía no existe esa química que debe primar para que en una institución se de un liderazgo positivo.

En términos generales nuestra institución si se maneja ordenadamente con práctica de valores que son los fundamentales para una verdadera convivencia y poder ser ejemplo real de nuestros educandos y comunidad en general.

En el aspecto financiero como en todas las instituciones educativas del país la nuestro carece de fondos propios para solventar gastos esenciales que se dan en el transcurso del año lectivo, contamos con una colectora que en el aspecto financiero y manejo de fondos extras del estado se apega total y exclusivamente a las reglas y controles que manda la ley y se dificulta las soluciones de tipo económico y relativamente pequeñas eso lo determino como un inconveniente en los trabajos que debemos realizar tanto en comisiones como áreas presentándonos cierta dificultad para solucionar estos problemas económicos, pero quienes trabajamos en esta institución apelamos siempre a la auto-gestión y de esa manera solucionamos dichos inconvenientes.

Las relaciones entre los que conformamos la institución están siempre guiados por la práctica de valores y eso ase que el clima en que se vive es agradable y cualquier dificultad que se presente se la pueda solucionar de forma inmediata.

5.3.4. Dimensión comunitaria y valores.

En cuanto a la dimensión comunitaria y sus valores impartidos puedo indicar que la Unidad Educativa Fisco misional Agropecuario “Mons. Alberto Zambrano Palacios”, de la ciudad de Olmedo, regentada por un Presbítero de la Diócesis de Loja, se sustenta en los más altos valores éticos y cristianos de la sociedad de este Cantón, y se dedica a la formación integral del ser humano desde su educación básica hasta el bachillerato.

Fomenta la **meta-cognición**, esto favorece en el/a estudiante conocer quién es, que quiere y descubrir con qué medios cuenta, conscientes de que esta formación es indispensable para tomar decisiones y lograr propósitos o metas obteniendo así resultados satisfactorios para la vida.

Esta dimensión está implícita en los principios que persigue la institución y los puedo sintetizar de la siguiente manera.

Principio de integridad: Considera al educando como una unidad bio-espiritual, eminentemente social y en interdependencia y reciprocidad permanente con su entorno familiar, natural, étnico y cultural.

Principio de participación: Reconoce la organización y el trabajo en equipo para la aceptación de sí mismo y del otro, en el intercambio de experiencias, aportes, conocimiento e ideales por parte de docentes, educandos, la familia y demás miembros de la comunidad a la que pertenece, y para la cohesión, la construcción de valores y normas sociales, el sentido de pertenencia y el compromiso grupal y personal.

Principio lúdico: Reconoce el juego como dinamizador de la vida del educando para construir conocimientos, encontrarse consigo mismo, con el mundo físico y social, desarrollar iniciativas propias y habilidades de comunicación, compartir sus intereses, construir y apropiarse de normas y, finalmente, reconocer que el gozo, el entusiasmo, el placer de crear, recrear y generar significados, afectos, visiones de futuro y nuevas formas de acción y convivencia, deben constituir el centro de toda acción realizada por y para el educando, en todos sus entornos.

Principio de honestidad: Si una persona quiere ser aceptada por los demás y gozar de credibilidad, debe obrar honestamente.

Principio de prudencia: Decir las cosas con la palabra adecuada en el momento apropiado y ante la o las personas indicadas.

Principio de autoconfianza: Dimensiona el coraje, la persistencia y la habilidad para el éxito.

Principio de autocontrol y autodisciplina: Fomenta la atención, la concienciación, la constancia, y el esfuerzo para la consecución del ideal.

Principio de autogestión del conocimiento: A través del cual la persona se hace maestra de sí mismo, de modo que reconozcan su inteligencia particular y provea los métodos personales de su propio saber: que aprenda a aprender a ser; que aprenda a aprender a hacer; que aprenda a aprender a convivir; que aprenda a aprender a conocer; que aprenda a aprender a innovar o transformar; que aprenda a aprender a desaprender; y que aprenda a aprender a emprender.

Por lo tanto la relación con la comunidad es muy buena ya que confían en la labor que se está realizando la convivencia es excelente y los valores que se practica ayudan a mantener como una de las principales instituciones del Cantón Olmedo.

5.4. Análisis FODA

Aplicación de la matriz FODA

Todos quienes hacemos La Unidad Educativa Fisco-micional Agropecuaria “Mons. Alberto Zambrano Palacios.” (Estudiantes, Padres y Madres de Familia, Personal Docente, Administrativo y de Apoyo, Ex-estudiantes y el entorno), se está interviniendo activamente en el análisis y cuestionamiento principalmente de la gestión administrativa y liderazgo, del componente pedagógico vasado en valores, la interacción con la comunidad, los recursos, convencidos /as de que estamos en la era del conocimiento y de la autonomía, y que sólo la buena educación serán clave del progreso y del éxito personal y social.

Ámbito Administrativo y valores:

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Creciente interés de las autoridades por mejorar la calidad de la oferta educativa. 2. Autoridades dispuestas al cambio 3. Prestigio institucional 4. Ejes, áreas y comisiones que coadyuvan a la gestión administrativa 5. Organización interna adecuada 6. Buenas relaciones interpersonales. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tendencia a una educación fundamentada en valores 2. Comité de padres y madres de familia 3. Ex alumnos y maestros vinculados a la administración pública. 4. Ambiente ecológico que favorece el bienestar y crecimiento integrales 5. Nuevos paradigmas de gestión.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Poca participación de los Estamentos Educativos en la planeación Institucional 2. Escasa planificación de proyectos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Poco liderazgo en la institución que protagonicen con responsabilidad el desarrollo socio económico. 2. Escaso compromiso de las autoridades seccionales con la educación. 3. Escasas fuentes de financiamiento.

Ámbito Pedagógico y valores:

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Docentes profesionales 2. Docentes dispuestos al cambio 3. Espacios para la formación permanente. 4. Evaluación de lo pedagógico y espiritual 5. Buenas relaciones y comunicaciones. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tendencia a una educación integral fundamentada en valores 2. Mejoramiento de la calidad de la educación. 3. Avance científico y tecnológico 4. Nuevos paradigmas curriculares 5. Capacitación Docente
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Escasa orientación estudiantil especializada. 2. Metodología tradicionalista (aprendizaje memorístico, programaciones curriculares inadecuadas) 3. Escasa práctica de técnicas para el aprendizaje significativo.(pocos hábitos de estudio) 4. Mediano rendimiento estudiantil. 5. Escasa implementación e insumos en los laboratorios. 6. Escaso incremento de mobiliario escolar 7. Biblioteca incompleta y desactualizada 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mala utilización del tiempo libre. 2. Alcoholismo 3. Hace falta incrementar profesores /as. 4. Carencia de un plan de capacitación docente 5. Migración de padres y madres de familia

Interacción con la comunidad y liderazgo.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Somos parte de la Comunidad de Hermanas Nazarenas. 2. Protagonismo y prestigio institucional. 3. Espacios para actividades socio cultural y deportivo. 4. granja integral 5. Espacios para la capacitación. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Padres de familia colaboradores 2. ONGs: INFA, ORI, PLAN INT. 3. Clubes deportivos 4. Iglesia, 5. Dispensario Médico 6. Municipio, HCPL. 8. DIPROMEP, IECE, 7. Líderes comunitarios /as ex-estudiantes 8. piscinas, coliseo, canchas dep.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Migración. 2. Poca correspondencia entre la formación del colegio y la del hogar. 3. Débil proyección de la institución a la comunidad. 4. Débil acceso a la comunicación electrónica 5. Escasez de transporte. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Débil presencia de padres y madres de familia frente a la formación de sus hijos /as. 2. Deficiente calidad de vida (desnutrición y parasitosis) 3. Desmotivación y corrupción de la sociedad. 4. Pocos espacios de recreación. 5. Poca conciencia ecológica.

Recursos y gestión.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ol style="list-style-type: none"> 1. Planta física propia 2. Aula de uso múltiple, sala de proyecciones, sala de profesores, 3. Granja INTEGRAL 4. Dependencias medianamente equipadas. 5. Planta docente en un 90%. 6. Respaldo económico estatal. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Respaldo económico de OGs: 2. Becas desde el INFA para estudiantes de escasos recursos. 3. Gratuidad para el ingreso a la institución educativa. 4. Apoyo con el transporte estudiantil de parte de la Municipalidad del lugar.
DEBILIDADES	AMENAZAS
<ol style="list-style-type: none"> 1. Presupuesto insuficiente 2. Aulas poco funcionales 3. Escases económica en los hogares del cantón Olmedo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incumplimiento del gobierno con las asignaciones correspondientes. 2. Estado no asigna las partidas requeridas

Mapa de necesidades y alternativas de solución.

El análisis mesurado y participativo del diagnóstico F O D A nos ha mostrado lo que la Institución puede hacer y cómo debe hacerlo. Concordando las fortalezas de la Institución con los cambios que ya se han realizado, esperamos convertir lo inesperado en una ventaja asumiendo desde ahora los retos, la incertidumbre deja de ser una amenaza para convertirse en una oportunidad para lograr el progreso y el éxito personal y social de los estudiantes y de la comunidad en general.

6. RESULTADO

6.1. Encuesta a directivos

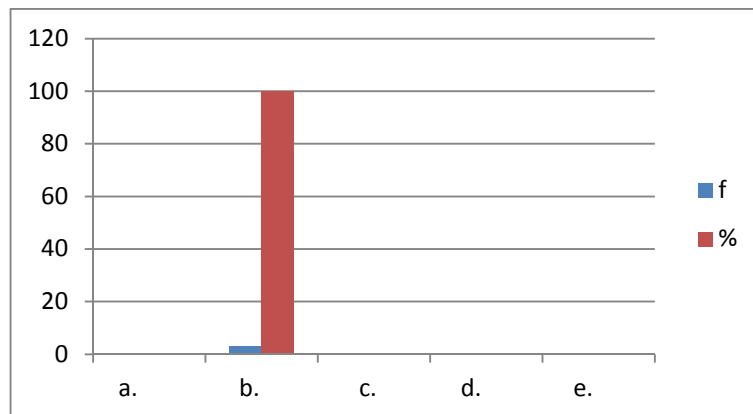
PREGUNTA 1

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

TABLA 1

FORMA DE ORGANIZACIÓN	f	%
a. El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre	-	-
b. Coordinadores de área	3	100
c. Por grupos de trabajo	-	-
d. Trabajan individualmente	-	-
e. No contesta	-	-

GRAFICA 1



De acuerdo a los encuestados estos manifiestan que la organización del trabajo se encuentra dada por los coordinadores de área, esto se llega a determinar que todos se organizan y se comprometen con los lineamientos de la institución, por lo tanto los equipos de trabajo lo hacen en forma conjunta dando un criterio general sobre las diferentes actividades que a ellos se encomendaren.

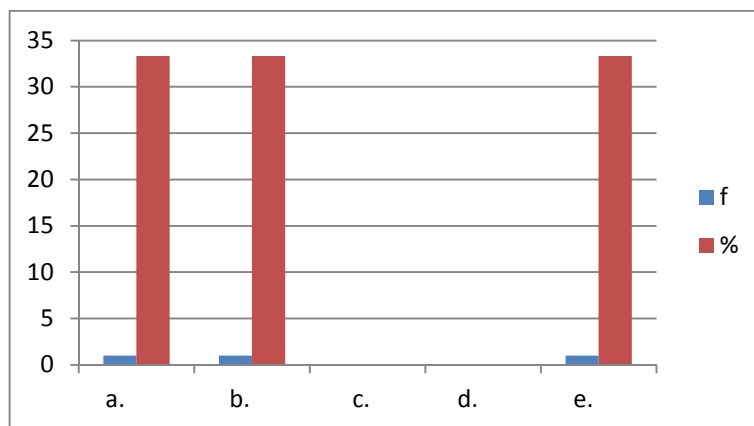
PREGUNTA 2

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

TABLA 2

ASPECTOS	f	%
a. El número de miembros de la institución	1	33
b. Los resultados obtenidos en la institución	1	33
c. Valor y tiempo empleados en la institución	-	-
d. Otros	-	-
e. No contestan	1	33

GRAFICA 2



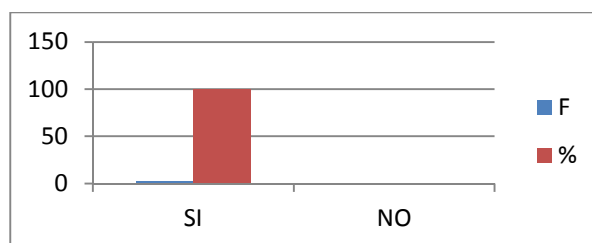
El 33% manifiesta que este aspecto es dado de acuerdo al número de miembros de la institución, así mismo el 33% nos da a conocer que se mide de acuerdo a los resultados obtenidos por la institución, un 33% no contesta. Es preocupante, que en una Institución educativa los directivos no consideren los resultados obtenidos en la institución ya que la misma es el objetivo primordial para que funcione una institución educativa, acorde a los nuevos enfoques educativos que están vigentes en nuestra educación.

PREGUNTA 3
 LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN Y EL MANUAL DE
 NORMAS

TABLA 3

ASPECTOS QUE SE TOMAN EN CUENTA	f	%
SI	3	100
NO	-	-

GRAFICA 3



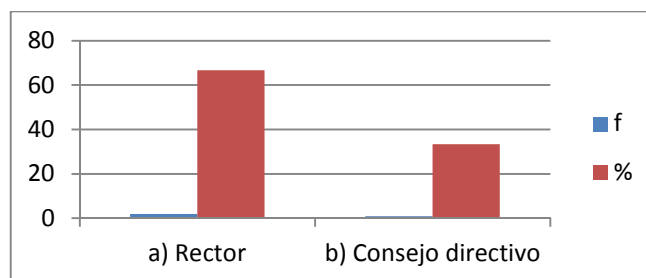
El 100% manifiestan que se encuentran escritas en el manual de Normas Reglas y Procedimientos, las autoridades de la institución educativa se rigen por el manual de Normas, reglas y procedimientos, por lo que se deduce que la institución al momento de trabajar todos hablan un mismo lenguaje.

PREGUNTA 4
 EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES

TABLA 4

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a) Rector	2	67
b) Consejo directivo	1	33

GRAFICA 4



En lo que respecta a la toma de decisiones el 67% de los docentes nos da a conocer que el Rector es quién toma las decisiones con el consenso del consejo directivo.

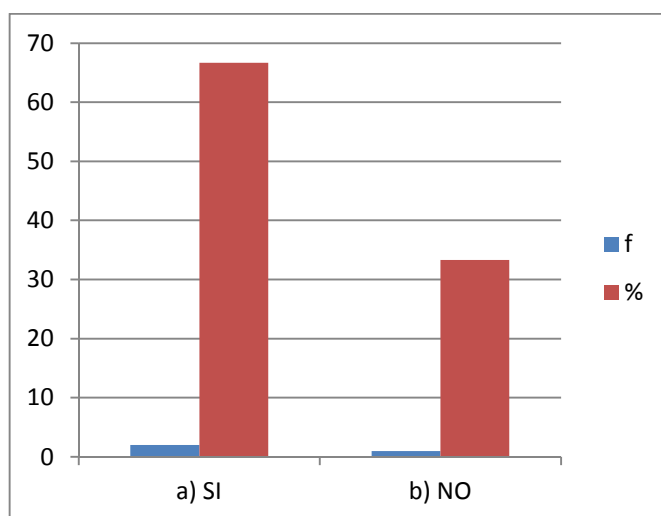
PREGUNTA 5

DELEGACIÓN DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS

TABLA 5

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a) SI	2	67
b) NO	1	33

GRAFICA 5



En lo que respecta a la resolución de conflictos el 67% manifiesta que para solucionar conflictos y promover soluciones pertinentes delega la toma de decisiones a un grupo de colaboradores, y el 33% indica que no delega. según los datos obtenidos se puede manifestar que la mayoría de la muestra observa que la solución de conflictos es delegada a un grupo de colaboradores y la menor parte de la muestra considera que la solución de conflictos debe resolverse por una persona, por lo tanto, es preocupante que no exista unificación de criterio al momento de resolver un conflicto.

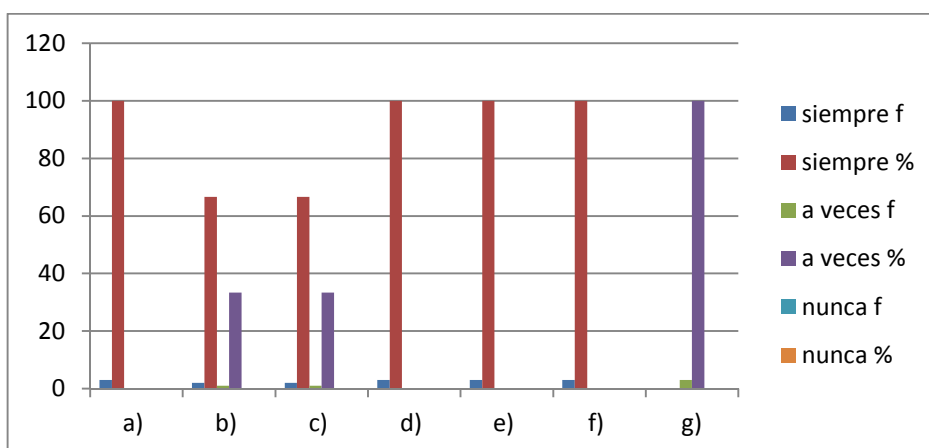
PREGUNTA 6

SU ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE.

TABLA 6

SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	f	%	f	%	f	%
a) Excelencia académica	3	100	-	-	-	-
b) desarrollo profesional de los docentes	2	67	1	33	-	-
c) La capacitación continua de los docentes	2	67	1	33	-	-
d) trabajo en equipo	3	100	-	-	-	-
e) Vivencia de valores institucionales y personales	3	100	-	-	-	-
f) Participación de los padres de Familia en las actividades programadas	3	100	-	-	-	-
g) Delegación de autoridad a los grupo de decisión	-	-	3	100	-	-

GRAFICA 6



De los encuestados el 100% manifiestan que la administración educativa promueve siempre la excelencia académica, el trabajo en equipo, la vivencia de los valores institucionales y personales y la participación de los padres de familia en las actividades programadas, así mismo manifiestan que la delegación de autoridades a grupos de decisión es a veces, el 67%, de lo expuesto anteriormente se puede decir que la institución se preocupa por la capacitación profesional docente y la excelencia académica, es decir, que la Institución educativa si se preocupa por el bienestar de la institución puesto que se evidencia que si existe liderazgo en la administración de la institución.

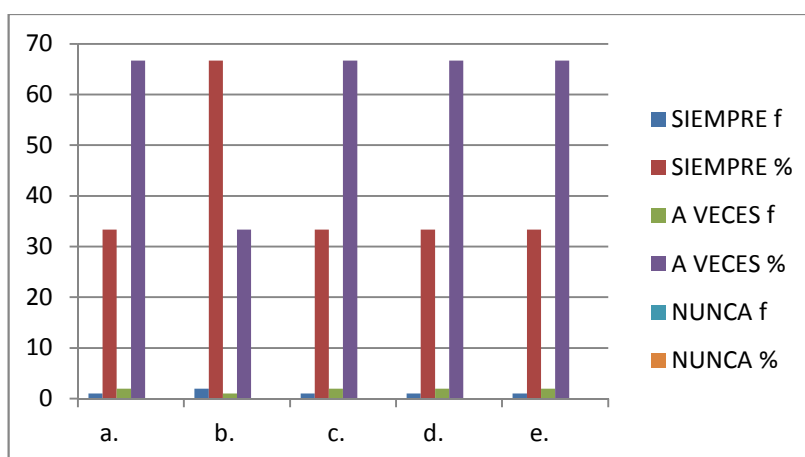
PREGUNTA 7

HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN

TABLA 7

SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	f	%	f	%	f	%
a) Son innatas	1	33	2	67	-	-
b) Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	2	67	1	33	-	-
c) Se adquiere a partir de la experiencia	1	33	2	67	-	-
d) Se desarrollan con estudios en gerencia	1	33	2	67	-	-
e) Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión.	1	33	2	67	-	-

GRAFICA 7



En lo referente a las habilidades de liderazgo el 33% manifiestan que siempre se adquieren a partir de la experiencia, se desarrollan con estudios en gerencia y con capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión, así mismo el 67%, manifiesta que las habilidades de liderazgo siempre se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo, se puede decir que falta capacidad de liderazgo en las autoridades de la institución educativa, sobretodo en el manejo del liderazgo.

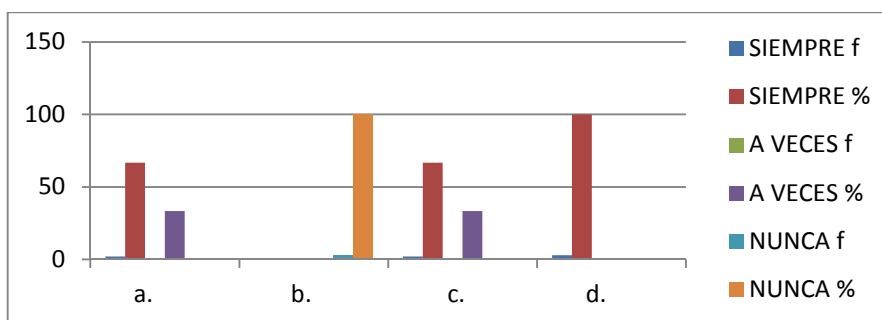
PREGUNTA 8

PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR

TABLA 8

SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	f	%	f	%	f	%
a) El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar	2	67	1	33	-	-
b) La disminución del número de estudiantes por aula	.	-	-	-	3	100
c) La mejora de los mecanismos de control	2	67	1	33	-	-
e) La existencia de ambientes cordiales de trabajo	3	100	-	-	-	-

GRAFICA 8



El 67% de la muestra manifiesta que siempre se promueve el desempeño y progreso de la institución con el uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar y con la mejora de los mecanismos de control, y el 33% opinan que el desempeño es por la existencia de ambientes cordiales, y por el uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar y la mejora de los mecanismos de control, de lo expuesto anteriormente se puede decir que siempre la promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar se promueve con el uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar los mecanismos de control y la existencia de ambientes cordiales de trabajo, por lo tanto, los directivos promueven el uso de la información de resultados de desempeño docente y de los mecanismos de control.

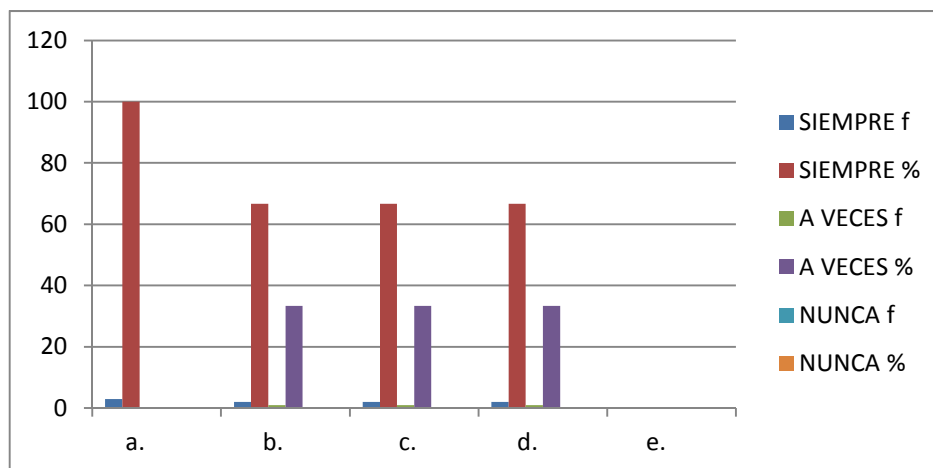
PREGUNTA 9

ORGANISMOS QUE SE ENCUENTRAN EN LA INSTITUCIÓN

TABLA 9

SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	f	%	f	%	f	%
a) De dirección (Director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico, etc.)	3	100	-	-	-	-
b) De gestión (Secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	2	67	1	33	-	-
c) De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	2	67	1	33	-	-
d) Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	2	67	1	33	-	-
e) Otros (Cuáles)	-	-	-	-	-	-

GRAFICA 9



El 100% manifiesta que en la institución cuenta con los siguientes órganos de dirección (Director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico, etc.) y el 67% manifiesta que siempre cuentan con órganos de gestión (Secretario, subdirector, comisión económica, etc.), de coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.), Técnica (departamentos, equipo docente, etc.), Técnica (departamentos, equipo docente, etc.).

Se puede manifestar que en la Institución en lo referente a los órganos que presenta la institución no están laborando como deben hacerlo por lo tanto indica que existe indicios de falta de liderazgo, y existe una despreocupación por parte de los directivos en conocer cada uno de los departamentos y las funciones que cumplen los mismos.

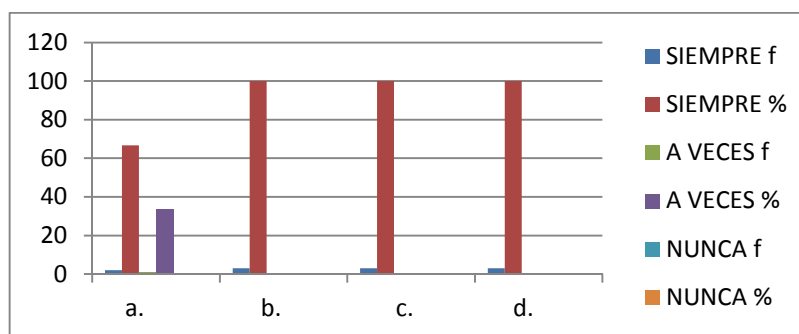
PREGUNTA 10

ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO O EQUIPO DIDÁCTICO O JUNTA DE PROFESORES

TABLA 10

SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	f	%	f	%	f	%
a) Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos	2	67	1	33	-	-
b) Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	3	100	-	-	-	-
c) Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos	3	100	-	-	-	-
d) Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos	3	100	-	-	-	-

GRAFICA 10



El 67% manifiesta que siempre el equipo educativo de la institución es encargado de llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos y el 100% dice que se establece las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo, trata de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos, coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos. Por lo tanto, se puede manifestar que el equipo educativo, equipo didáctico, se lleva a cabo con la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos y se establecen las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo, tratando de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y se establece las medidas oportunas para resolverlos, coordinando las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos, de lo manifestado se deduce que en la institución educativa el equipo de trabajo, o junta de profesores cumplen a cabalidad con su labor docente, considerando cada una de las responsabilidades que deben tener.

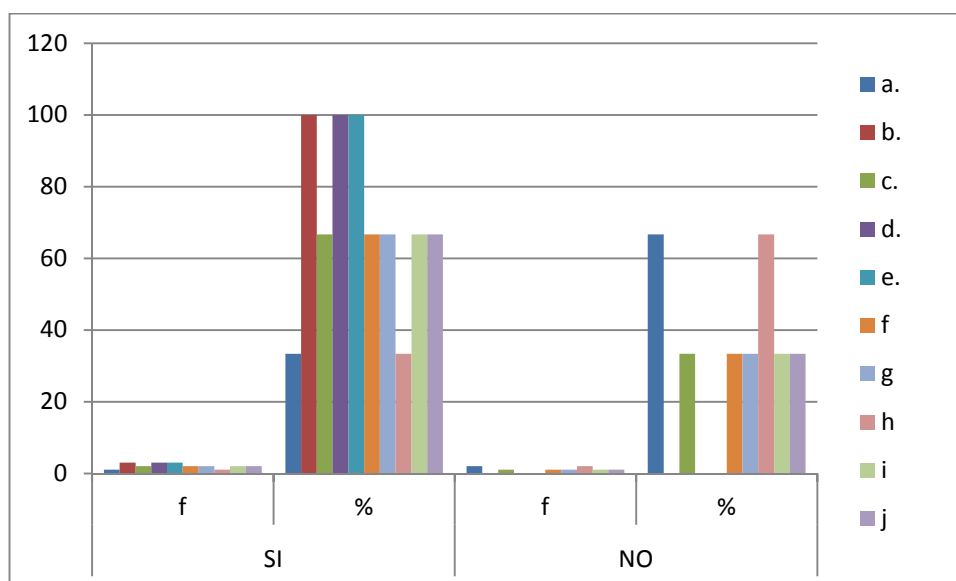
PREGUNTA 11

LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES.

TABLA 11

LOS DEPARTAMENTOS SE ENCARGAN DE	SI		NO	
	f	%	f	%
a) Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.	1	33	2	67
b) Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	3	100	-	-
c) Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente	2	67	1	33
d) Mantener actualizada la metodología	3	100	-	-
e) Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros	3	100	-	-
f) Colaborar con el departamento de orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje	2	67	1	33
g) Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos	2	67	1	33
h) Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo	1	33	2	67
i) Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas	2	67	1	33
j) Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología	2	67	1	33

GRAFICA 11



El 100% de la muestra manifiestan que los departamentos se encargan de formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución, y si mantienen actualizada la metodología, además los departamentos se encargan de promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.

El 67% de la muestra indican que sí elaboran la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente, y los departamentos didácticos si se encargan de colaborar con el departamento de orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje, que si elaboran una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos y elaboran la programación didáctica de las asignaturas, las cuales mantienen actualizada la metodología.

El 33% manifiesta que los departamentos se encargan de organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.

De todo lo expuesto se entiende que los departamentos didácticos se encargan de Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución, Mantener actualizada la metodología, Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros, y que los departamentos técnicos no organizan y desarrollan las enseñanzas propias de cada materia, ni formulan propuestas al equipo directivo, por lo tanto, los datos obtenidos el cuerpo directivo no demuestran conocimiento en su totalidad la estructura académica en lo referente a las acciones de los departamentos didácticos, dando a conocer falencias en liderazgo.

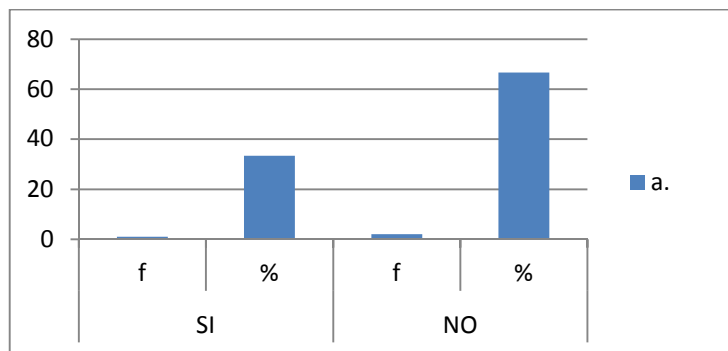
PREGUNTA 12

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES

TABLA 12

ACCIONES	SI		NO	
	f	%	f	%
a) La gestión pedagógica en el centro educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico	1	33	2	67

GRAFICA 12



El 33% manifiesta que la gestión pedagógica en el centro educativo si fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico y el 67% manifiestan que no.

Por lo tanto, según los datos obtenidos se deduce que la gestión pedagógica no fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico, determinándose que existe gran despreocupación en lo que respecta a este campo productivo de educación, aspecto que puede estar ligado a la falta de liderazgo por parte de los directivos de la unidad educativa.

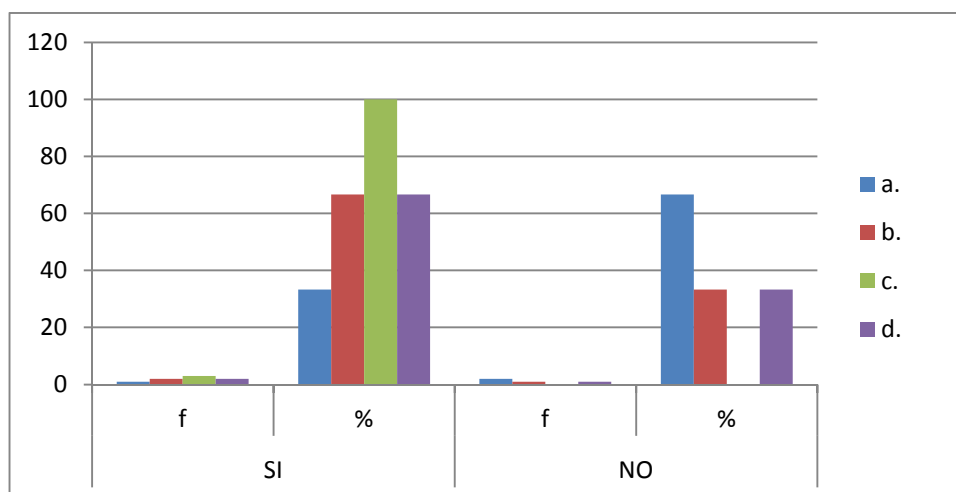
PREGUNTA 13

MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA.

TABLA 13

MATERIAL DE PLANIFICACIÓN	SI		NO	
	f	%	f	%
a) Reingeniería de procesos	1	33	2	67
b) Plan estratégico	2	67	1	33
c) Plan operativo anual	3	100	-	-
d) Proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes	2	67	1	33

GRAFICA 13



El 33% de la población manifiesta que el material de planificación educativa si se ha realizado mediante reingeniería de procesos

El 67% indican que hay plan estratégico, si se han realizado proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes.

El 100% manifiestan que si se ha realizado el plan operativo anual.

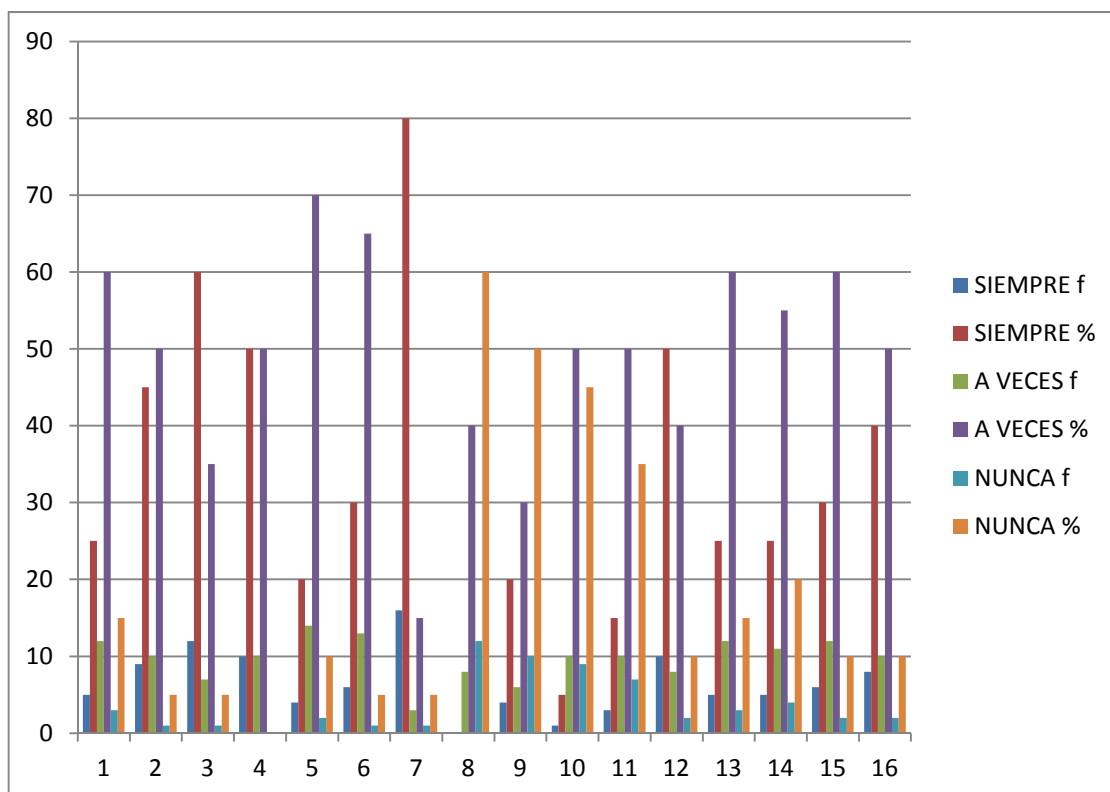
Se puede manifestar que si trabajan con un plan operativo anual y el plan estratégico y los proyectos de capacitación son considerados a breves rasgos, en lo referente a la reingeniería de procesos no utilizan el material, se deduce que en lo referente al material de planificación falta conocimiento y un refuerzo ya que en este tema no hay información y son deficientes.

6.2. Encuesta a docentes.

DECLARACIONES	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	f	%	f	%	f	%
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.	5	25	12	60	3	15
2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.	9	45	10	50	1	5
3. La gerencia educativase, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.	12	60	7	35	1	5
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes- estudiantes- familias- asociación civil- padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.	10	50	10	50	-	-
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza	4	20	14	70	2	10
6. Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	6	30	13	65	1	5
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje trasversal de la formación integral del estudiante.	16	80	3	15	1	5
8. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	-	-	8	40	12	60
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros	4	20	6	30	10	50
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	1	5	10	50	9	45
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	3	15	10	50	7	35

12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.	10	50	8	40	2	10
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica	5	25	12	60	3	15
14. Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera	5	25	11	55	4	20
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	6	30	12	60	2	10
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	8	40	10	50	2	10

GRAFICA



De los resultados obtenidos el 25% manifiesta que siempre el rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes, los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica, el área administrativa-financiera, el 45% el liderazgo en la unidad

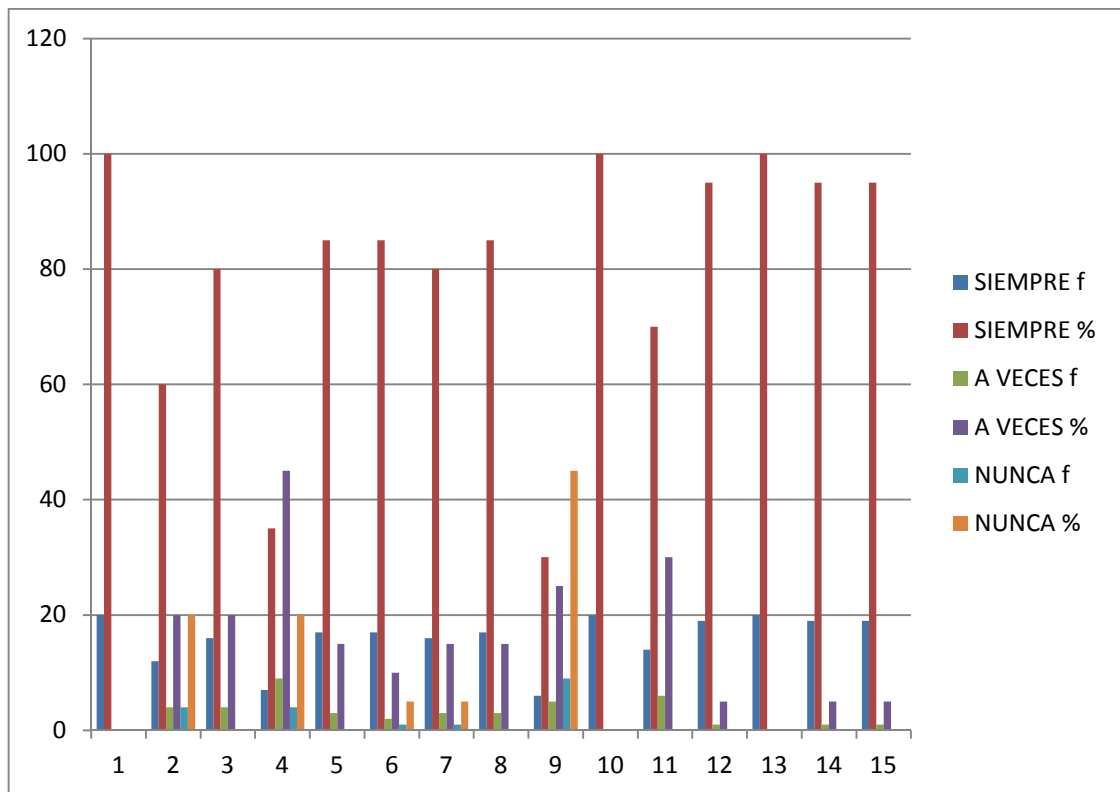
educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización, el 60% la gerencia educativa se promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante, el 50% 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, y se sienten comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo, el 20% presentan resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza, y sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros, el 30% el trabajo en equipo sirve para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje y las actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes, el 80% en el proceso de enseñanza aprendizaje los valores son el eje transversal de la formación integral del estudiante.

Por lo tanto, de todo lo analizado se deduce que nunca existe resistencia en los compañeros o director/rector cuando se intenta desarrollar nuevos métodos de enseñanza, existe escaso liderazgo en la unidad educativa cuando se encuentra intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización, además en el proceso de enseñanza aprendizaje los valores son el eje transversal de la formación integral del estudiante, lo preocupante es que en lo manifestado por los docentes no existe una armonía entre compañeros y director ya que trabajan por cumplir su labor, dando a relucir un liderazgo negativo por lo que manifiestan que se sienten poco integrados en la escuela y entre los compañeros.

6.3. Encuesta a estudiantes

DECLARACIONES	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	f	%	f	%	f	%
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	20	100	-	-	-	-
2. Las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los estudiantes.	12	60	4	20	4	20
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	16	80	4	20	-	-
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	7	35	9	45	4	20
5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	17	85	3	15	-	-
6. Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	17	85	2	10	1	5
7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	16	80	3	15	1	5
8. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	17	85	3	15	-	-
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	6	30	5	25	9	45
10. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	20	100	-	-	-	-
11. Es el profesor es quien decide qué se hace en esta clase	14	70	6	30	-	-
12. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes sean creativos.	19	95	1	5	-	-
13. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	20	100	-	-	-	-
14. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	19	95	1	5	-	-
15. Los valores se enseñan con el ejemplo	19	95	1	5	-	-

GRAFICA

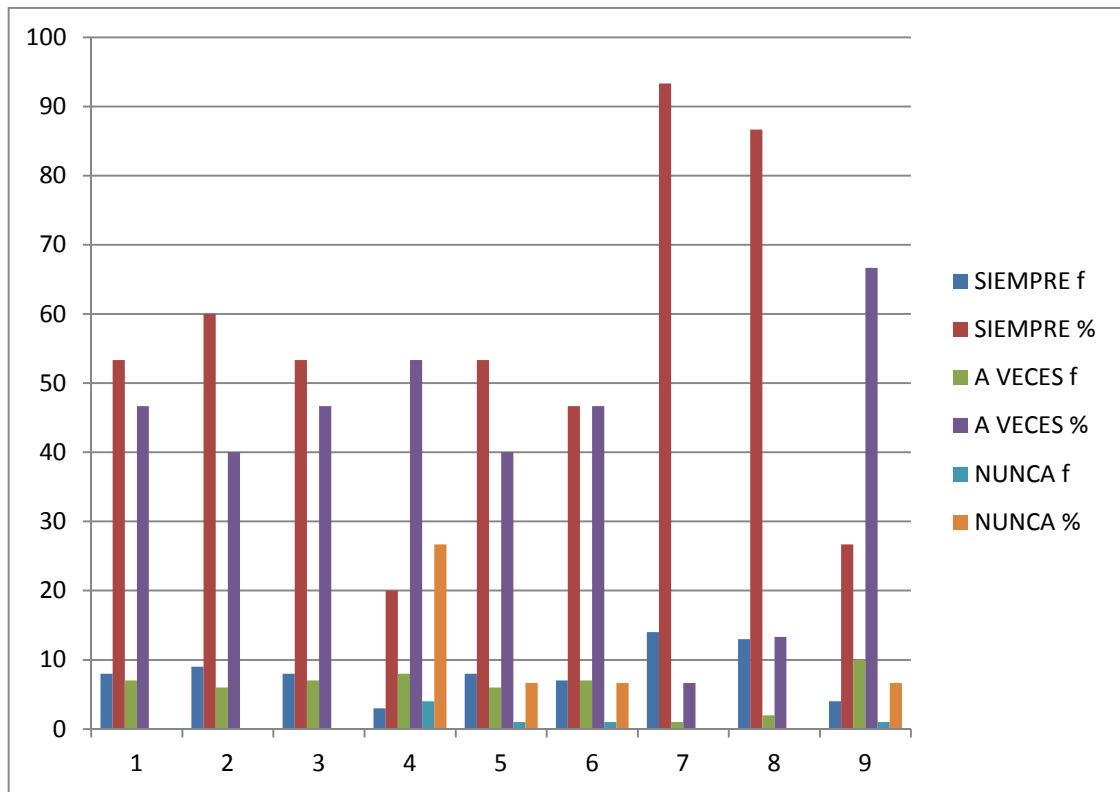


De los resultados obtenidos el 100 % manifiestan que siempre el Rector considera las opiniones de los docentes y estudiantes, que se da oportunidad en las clases para que los estudiantes expresen su opinión, realicen trabajos en grupos con instrucciones claras y participación del docente, el 95% expresan que los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades y la ética y valores se enseñan con el ejemplo, proporcionando actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen, es necesario recalcar que el 60% manifiesta que, las autoridades hablan más de lo que se dedican a escuchar los problemas de los estudiantes, el 85% manifiesta que las clases son rutinarias, es decir que el docente espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo en el mismo tiempo y de la misma forma, por lo manifestado se puede deducir, que es preocupante que en una institución educativa no vele por la parte solidaria con el estudiante, ya que por el hecho de ser joven no quiere decir que no tenga problemas, es necesario recalcar la importancia que dan los docentes en enseñar los valores ya que demuestran la enseñanza con el ejemplo.

6.4. Encuesta a padres de familia

N°	PREGUNTAS	SIEMPRE		AVECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
1	Cuando eligen la directiva de padres de familia del curso o del colegio forma parte de ella de manera activa.	8	53	7	47	-	-
2	Tiene facilidad para cumplir las disposiciones emitidas por profesores o autoridades del establecimiento.	9	60	6	40	-	-
3	Le molesta cuando alguien de su grupo de trabajo no cumple con lo encomendado.	8	53	7	47	-	-
4	Tiene dificultad para expresarse en público.	3	20	8	53	4	27
5	Participa activamente de las actividades que se programan en la institución.	8	53	6	40	1	7
6	Para realizar un trabajo en grupo le gusta tomar la iniciativa.	7	47	7	47	1	7
7	Cuando sus hijos le cuentan un problema los escucha con atención para luego ayudarles a buscar solución al mismo.	14	93	1	7	-	-
8	El apoyo y control que da a sus hijos para que realicen sus tareas en casa es.	13	87	2	13	-	-
9	Dialoga con las autoridades, proporciona ideas encaminadas al adelanto de la institución.	4	27	10	67	1	7

GRAFICA



De los resultados obtenidos, el 93% manifiesta que siempre escuchan con atención los problemas de sus hijos, el 87% controlan a sus hijos al momento de realizar sus tareas, el 60% tienen la facilidad para cumplir con las disposiciones emitidas por profesores y autoridades, 53% manifiesta que siempre participan de manera activa en la elección del comité de padres de familia, le molesta cuando alguien del grupo no cumple con lo encomendado, que participan activamente en las actividades programadas por la institución, el 47% toma la iniciativa para realizar trabajos grupales en bien de la institución, por lo expuesto, se deduce que existe bastante colaboración de parte de los padres de familia, para con la institución y con la labor educativa de sus hijos.

6.5. Entrevista directivos

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A PADRES DE FAMILIA

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

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

7.1. CONCLUSIONES:

- Falta liderazgo en los directivos de la institución ya que de acuerdo a la pregunta nro. 5 de la encuesta a los directivos se observa que en mayor porcentaje delegan a otros en cuanto a la toma de decisiones para resolver conflictos, por lo tanto; es preocupante que no exista unificación de criterio al momento de resolver un conflicto.
- Falta liderazgo en los docentes en vista de que no existe espacio para la situación psico – afectiva par con los estudiantes, más solamente se dedican a realizar la actividad docente en la parte científica.
- En la institución investigada, la comunidad educativa se encuentra presente y presta servicios para el mejoramiento de la misma,
- Falta de actualización docente en valores, en vista de que no se aplica de manera unificada por todos los docentes en la labor diaria con los educandos, como se puede observar de acuerdo a la pregunta 7 de la encuesta a los docentes.
- los datos obtenidos indican que el cuerpo directivo no demuestra conocimiento en su totalidad en lo que respecta a la estructura académica referente a las acciones de los departamentos didácticos y sus acciones, dando a conocer falencias en liderazgo, demostrado de acuerdo a los literales contestados por los directivos en la pregunta 11.
- De acuerdo a la pregunta 2 hecha a directivos, es preocupante que en una Institución educativa los directivos no consideren los resultados obtenidos en la institución para medir el tamaño de la misma, ya que el objetivo primordial para que funcione una institución educativa, acorde a los nuevos enfoques educativos que están vigentes es tomar en cuenta los resultados obtenidos y así poder tomar decisiones coherentes y bien direccionadas.

- En la encuesta a estudiantes en la pregunta nro. 9 puedo determinar que es preocupante que una institución educativa no vele por la parte solidaria con el estudiante, ya que por el hecho de ser joven no quiere decir que esté exento de problemas, por lo tanto es necesario recalcar la importancia que tiene en los docentes la enseñanza basada en valores y que lo demuestren siendo ejemplo de vida.
- De acuerdo a la entrevista se puede determinar que los directivos no tienen bien claro el tipo de liderazgo que predomina en la institución que dirigen, tanto como los valores institucionales que se busca desarrollar en sus diferentes miembros que conforman la unidad educativa.

7.2. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que a los docentes y autoridades se los capacite mediante seminarios taller en valores y liderazgo educativo, por cuanto los directivos nos dan a conocer que en gran parte delegan la toma de decisiones a otras instancias como el Consejo Directivo por ejemplo.
- En la Institución educativa dar a conocer la importancia del dialogo, propiciado por las autoridades y los efectos positivos que tiene el mismo en la toma de decisiones por el bien de todos los miembros de la institución, a través del diálogo lúdico es decir con la participación de todos los miembros que conforman la comunidad educativa, y de esa manera poder conocer todos los pormenores que sucedan en cualquier miembro de la institución y así dar la oportunidad para resolver los conflictos de manera positiva y efectiva.
- Se recomienda que cuando se deba resolver algún conflicto siempre lo haga la autoridad y la comisión prevista para dichos casos e inconvenientes, y de esa manera que las resoluciones sean tomadas de manera equitativa y así evitar aplicar sanciones si el caso lo amerita, con criterios diversos perjudicando a los jóvenes.
- Se recomienda impulsar el liderazgo en las autoridades y docentes de la institución, y de esa manera se haga notar la presencia frente a los alumnos y comunidad educativa, mediante:
 - Convivencias
 - Campañas de compañerismo y buen comportamiento basado en el ejemplo de docentes y directivos
 - .Conversatorios de motivación
 - Socialización de las decisiones tomadas por el equipo directivo. Etc.
- Se recomienda que la institución debe velar por la parte solidaria entre los estudiantes y todos los que conforman la unidad educativa, guiados por los maestros guías y el DOBE realizando visitas domiciliarias a los miembros de la institución que estén atravesando momentos difíciles fortaleciendo y enseñando este valor que está echado de menos en la actualidad, por la cultura materialista que influye negativamente a nuestra sociedad.

8. PROPUESTA DE MEJORA

8.1. Título de la propuesta:

“Seminario taller sobre liderazgo y valores en la Unidad Educativa “Mons. Alberto Zambrano Palacios”.

8.2. Presentación:

Los nuevos desafíos que la sociedad actual nos impone exigen que todos desarrollemos nuevas capacidades y competencias para afrontar los retos de un mundo cambiante, de allí que el liderazgo basado en valores es un aspecto primordial si queremos propiciar una verdadera educación.

Dentro de este contexto la docencia se constituye como una actividad humana de gran complejidad en la que muchos son los elementos que influyen en mayor o menor grado.

Cabe indicar que, la esencia del liderazgo está en aumentar la influencia (autoridad) por encima del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias venidas de la organización. Líder es la persona, liderazgo es el proceso.

No es difícil entender, por consiguiente, que con los directivos y el personal que labora en el Sistema Nacional de Educación y no con otros es posible alcanzar el **liderazgo educacional** y aplicar con él, nuevos métodos y estilos de trabajo y dirección en la formación integral de las nuevas generaciones.

El liderazgo educacional se apoya en toda la teoría del liderazgo, pero debe asumir las características propias de su naturaleza y de su contenido.

En ese sentido sostenemos que el líder educacional es esencialmente un docente que debe dominar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para el liderazgo efectivo, al demostrar su competencia profesional, y su interés profesional que es mejorar la educación, el cambio permanente del centro educacional, de acuerdo a las dimensiones de la tarea directiva educacional.

En lo que respecta a los valores sabemos que tanto los jóvenes, como los adultos, se enfrentan a un mundo de problemas y decisiones que reflejan la complejidad de la vida

del hombre. En estas decisiones están en juego los valores como fuerzas directivas de acción. Éstos con frecuencia entran en conflicto; en parte por la poca claridad del sistema de valores de la sociedad y la desorientación de la existencia humana.

La tarea de educar y, con ello, la de educar en los valores, no queda circunscrita al ámbito escolar. Familia y sociedad son espacios sociales fuertemente comprometidos en esta responsabilidad.

Qué lejos estamos de aquellos días en que los maestros eran vistos como figuras de autoridad. Hoy es una exigencia recuperar ese sitio y el único camino es a través del liderazgo, pero no un liderazgo impuesto por la fuerza, sino más bien ganado por lo que el maestro es, por los ideales que encarna y por los valores que promueve.

Sin embargo, lograr que esto se haga realidad requiere que previamente el maestro construya su identidad profesional y esto implica que comprenda los fundamentos que sustentan su accionar y que redimensione las exigencias que la sociedad actual impone.

Para alcanzar este ideal planteo la presente propuesta educativa que espera contribuir de modo significativo en este proceso de construcción, y así propiciar una mejor calidad educativa para los jóvenes de nuestra patria.

8.3. Finalidad:

La Finalidad que se persigue con esta propuesta es la de proporcionar a los maestros de la unidad educativa Mons. Alberto Zambrano Palacios una actualización en lo que respecta a Liderazgo y Valores en el proceso educativo y así propiciar una mejor visión de esta temática para que pueda ser revertida en el proceso didáctico que cada maestro tiene a su cargo y poder responder de mejor manera los planteamientos de la nueva educación.

8.4. Objetivos:

- **Objetivo general:**

Contribuir a través de un Seminario Taller en la formación de Ejes Axiológicos y Liderazgo a los docentes de la unidad educativa Mons. Alberto Zambrano Palacios en el Cantón Olmedo.

- **Objetivos específicos:**

- Organizar un seminario taller de capacitación docente con profesionales expertos que garanticen la calidad de los eventos de capacitación.
- Concienciar en los docentes la práctica de los valores
- Seleccionar temas pertinentes que posibiliten a los docentes compartir sus experiencias personales, determinar sus necesidades y las vías de solución para sus problemáticas más urgentes.
- Conformar un equipo de trabajo docente que asuma la responsabilidad de impulsar el liderazgo pedagógico en la institución a través del diálogo organizado con todos los docentes.

8.5. Resultados esperados.

Los resultados que se esperan alcanzar con la implementación de la presente propuesta educativa son los siguientes:

Motivar a los docentes para que hagan de la capacitación un proceso continuo de auto superación profesional con el apoyo de profesionales docentes concedores de las temáticas a desarrollarse.

Sacar a flote las principales preocupaciones y necesidades del sector docente y establecer alternativas de solución.

Redimensionar la visión, rol y misión que los docentes del establecimiento involucrado deben cumplir como profesionales de la educación.

Revalorizar el rol del docente como líder pedagógico capaz de conducir con eficacia y eficiencia el proceso de inter-aprendizaje con los docentes y con los educandos, dentro y fuera de la institución.

8.6. Actividades.

Con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados propongo las siguientes actividades, que consta de tres seminarios taller previstos con la siguiente temática:

a). Taller 1 “El liderazgo Educativo”

- Cómo estimular la motivación

- Liderazgo comunitario
- Características de un líder
- Clases de liderazgo.

b). Taller 2 “La práctica de valores en el ámbito educativo”

- La responsabilidad como valor fundamental en el proceso educativo
- El valor del amor como base fundamental en la misión de la institución
- Los anti valores y su influencia en la comunidad educativa.

c). Taller 3 “La comunicación del educando en la comunidad educativa”

- Metodologías para desarrollar la comunicación activa
- Como responder a conductas negativas
- Los mensajes Yo y Usted
- Conducta permisiva
- Conducta agresiva
- La retroalimentación
- La participación comunitaria

8.7. Metodología.

De la revisión bibliográfica realizada he podido recopilar una serie de métodos didácticos que podrían ser de utilidad durante el desarrollo de los seminarios talleres propuestos, destacando los siguientes:

Método expositivo: será muy útil en el desarrollo de los talleres para poder argumentar y contra-argumentar todos los temas que se traten.

Método Analítico-Sintético: este método ayudará a analizar y sintetizar cada una de las técnicas aplicadas en el liderazgo positivo, en bien de la educación.

Método escénico: será de mucha utilidad para representar ateneos culturales de acuerdo a la temática y a los momentos y circunstancias que lo requieran.

8.8. Factibilidad.

Puedo destacar algunos factores internos que posibilitan el cumplimiento de la presente propuesta que son: la predisposición de las autoridades del plantel y el personal docente del mismo, las instalaciones adecuadas de la institución.

De igual manera existen también factores externos como: la existencia de abundante material bibliográfico y capacitadores, el fundamento teórico de la propuesta y la ayuda, si fuera necesario del investigador.

Otro aspecto muy importante por el que es factible esta propuesta, es por cuanto no se han dado ni se registra en la institución ninguna capacitación con esta temática, razón suficiente para capacitar a nuestras docentes en liderazgo y valores encaminado al bien de nuestra Unidad educativa.

8.9. Presupuesto.

Los gastos estimados que generará la presente propuesta son los siguientes:

Descripción	Costo unitario	Costo total
50 papelotes	0,10	5,00
50 marcadores	1,00	50,00
Copias	0,02	20,00
3 facilitadores para los tres talleres	200,00	600,00
130 refrigerios	1,00	130,00
Transporte 6 carreras	3,00	18,00
Certificados	3,00	120,00
Imprevistos	57,00	57,00

TOTAL \$ 1000,00

8.10. Financiamiento.

Los gastos generados se los solventará cobrando a los 40 maestros un valor de \$10 por los tres talleres y se entregará el respectivo certificado de participación que será avalado por la Dirección Provincial de Educación de Loja, y nuestra institución el mismo que tendrá una duración de 15 horas. El valor restante lo financiará la propia institución con una partida destinada para la capacitación docente.

8.11. Cronograma.

En la siguiente tabla se detalla la ubicación temporal de las actividades planificadas dentro de la ejecución del proyecto.

ACTIVIDAD \ TIEMPO	JUNIO				JULIO				AGOSTO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. Dar a conocer la propuesta al Rector de la Institución Educativa												
2. Reunión con los docentes para dar a conocer la propuesta y temáticas planteadas												
3. Comienzo del taller 1												
4. Inicio del taller 2												
5. Inicio del taller 3												
6. Evaluación procesual del seminario												

9. BIBLIOGRAFIA

- Álvarez, L.E.: Proyecto de grado I, UTPL: Loja 2010.
- Buele, M.: Proyecto de grado II, UTPL: Loja 2010
- Chioavetano- McGram.Hill. Administración de recursos humanos, 8va. Ed.
- Código de Ética: de la Unidad Educativa "Mons. Alberto Zambrano Palacios 2010.
- Geraert, J.:El problema del hombre. Introducción a la antropología filosófica, Sígueme, Salamanca, 1976.
- Grinberg,J.:(1999): Desafíos y posibilidades para el futuro de la educación. El papel del docente líder. Primer Coloquio Universidad Torcuato Di Tella – The University of New Mexico:
- Guillén M.: Ética en las organizaciones construyendo confianza, Editorial Pearson.
- Mounier, E.: Manifiesto al servicio del personalismo, Taurus, Madrid, 1972.
- PEI de la Unidad Educativa "Mons. Alberto Zambrano Palacios 2005-2010.
- POA de la Unidad Educativa "Mons. Alberto Zambrano Palacios 2010.
- Raths, L.: El sentido de los valores y la enseñanza. Cómo emplear los valores en el salón de clases, Uthea, México, 1967.
- Reglamento Interno de la Unidad Educativa "Mons. Alberto Zambrano Palacios 2010.
- Valores Institucionales de la Unidad Educativa "Mons. Alberto Zambrano Palacios 2010

WEBGRAFÍA

- <http://definicion.de/gestion/> 25-VIII/10 HORA 18.08 PM
(La gestión conceptos)
- <http://definicion.de/modelo-de-gestion/> 25-VIII/10 HORA 18.10PM
(La gestión conceptos)
- (<http://lauca.usach.cl/~aremente/tema2.htm>)
(Concepto y alcance de gestión)
- <http://www.gurusonline.tv/es/conteudos/drucker4.asp>) 26-VII/10 HORA 18:30
(La gestión, proceso de planeación y manejo de tareas y recursos)
- <http://www.monografias.com/trabajos13/lidered/lidered.shtml> 26-VIII/10 HORA 18.28PM
(Liderazgo, dimensiones de la tarea directiva)
- (<http://centros3.pntic.mec.es/cp.reyes.catolicos5/webefqm/modelo.htm> 29-VIII/10.HORA 18.55PM)
(Diferencias entre Directivo y Líder)
- http://www.marceloroffe.com/columna/entrenador_lider_jefe-directivo.php
(Diferencias entre dirigente y líder)
- <http://educar.jalisco.gob.mx/04/4Santoyo.html>.(29-VIII/10 HORA 19:15)
(Enfoques para una Educación en Valores)

10. APÉNDICES

Olmedo, 2 de Agosto del 2010

Padre.

Manuel Agustín Herrera Salinas

RECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA "MONS. ALBERTO ZAMBRANO
PALACIOS"

Olmedo.

De mi consideración:

Yo, Lic. Ángel Vinicio Valencia Sánchez, profesor de esta institución educativa y estudiante de la Universidad Técnica Particular de Loja, de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, solicito a usted muy comedidamente se digne concederme la autorización para proceder a la recolección de datos y obtener la información necesaria para poder realizar mi trabajo investigativo requerido en la obtención del título en la Maestría antes indicada. Pongo a su conocimiento el tema con el cual voy a trabajar "**GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES DE LA UNIDAD EDUCATIVA MONS. ALBERTO ZAMBRANO PALACIOS DEL CANTON OLMEDO PROVINCIA DE LOJA EN 8°, 9°, 10° DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2010-2011. PROPUESTA EDUCATIVA**".

Por la favorable acogida que le dé al presente, desde ya le anticipo mis agradecimientos.

Atentamente,

Lic. Ángel Vinicio Valencia Sánchez

PROFESOR DE LA INSTITUCIÓN

Encuesta a Directivos

Señores Gestores Educativos:

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

INFORMACIÓN GENERAL:

UBICACIÓN Y TIPO.

Nombre del establecimiento educativo

Provincia:.....

Cantón:.....

Sector: Urbano () Rural ()

a. Fiscal ()

b. Fisco misional ()

c. Municipal ()

d. Particular Laico ()

e. Particular religioso ()

Marque con una X la opción que a su juicio se dé en su establecimiento.

1. El respeto orden y consenso en la toma de decisiones está liderado por él.

a. Rector ()

b. Vicerrector ()

c. Inspector ()

d. Consejo Directivo ()

2. ¿Cómo está organizado el trabajo en los diferentes ámbitos dentro de su institución?

a. Por reuniones generales periódicas convocadas por el rector ()

b. Por Comisiones y áreas ()

c. Por grupos de trabajo ()

d. Trabajan individualmente ()

e. Otros (indique cuales).....

3. El control y trabajo de los que conforman la institución lo realiza mediante un manual de normas reglas y procedimientos.

SI ()

NO ()

4. Cuando existen conflictos para dar la solución al mismo, usted delega la toma de decisiones a un grupo de colaboradores.

SI ()

NO ()

5. Su administración de acuerdo al liderazgo en su centro educativo promueve:

Nro.		Siempre	A veces	Nunca
a.	Calidad de educación	()	()	()
b.	Consolidación de valores institucionales y personales.	()	()	()
c.	Un buen desarrollo profesional del cuerpo docente.	()	()	()
d.	Unión y trabajo en equipo	()	()	()
e.	Apoyo de los padres de familia para realizar las actividades programadas ordenadamente.	()	()	()
f.	Una buena capacitación de los docentes	()	()	()

6. Las características que debe tener un líder para dirigir una institución

Nro.		Siempre	A veces	Nunca
a.	Se heredan (innatas)	()	()	()
b.	Se las adquiere con la experiencia	()	()	()
c.	Se desarrollan con estudios específicos	()	()	()
d.	Necesitan capacitación continua	()	()	()

7. Para mejorar el desempeño educativo, y velar por el progreso de su institución, usted como directivo promueve.

Nro.		Siempre	A veces	Nunca
a.	Analiza periódicamente los informes académicos para saber en qué deben mejorar.	()	()	()
b.	Se interesa por que no exista exceso de alumnos en el aula.	()	()	()

- c. Se interesa para que el clima de trabajo sea adecuado y se desarrolle de acuerdo a una buena educación de calidad. () () ()
- d. Los mecanismos de control que se aplican dan resultados. () () ()

8. En la institución educativa que está bajo su dirección se ha realizado.

- a. Capacitación a los docentes y directivos ()
- b. El PCI ()
- c. El POA ()
- d. Un plan estratégico ()

Encuesta a docentes

Señor profesor:

Solicitamos a usted responder con toda sinceridad el siguiente cuestionario. Sus respuestas serán de mucha utilidad para esta investigación.

INFORMACIÓN GENERAL DEL DOCENTE

1. Sexo a. Masculino ()
b. Femenino ()
2. Edad (en años cumplidos) ()
3. Años de experiencia docente: ()
4. Último título obtenido

.....

Marque con una X la opción que a su juicio crea que es la respuesta correcta.

TIPO DE ESTABLECIMIENTO EN EL CUAL LABORA

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

	PREGUNTAS	SIEMPRE	AVECES	NUNCA
1	Conoce las cualidades que debe tener un líder en el ámbito educativo.	()	()	()
2	Tiene facilidad para cumplir las órdenes emitidas por sus superiores.	()	()	()
3	Le molesta cuando alguien de su grupo de trabajo no cumple con lo encomendado.	()	()	()
4	Reclama a sus compañeros de grupo cuando no cumple sus trabajos y hace quedar mal al grupo.	()	()	()
5	Tiene dificultad para expresarse en público.	()	()	()
6	Cuando se suscita algún problema en su clase	()	()	()

- lo resuelve usted sin el asesoramiento de otro
compañero.
- | | | | | |
|----|---|-----|-----|-----|
| 7 | Tiene dificultad para mantener el orden en sus horas de clase | () | () | () |
| 8 | Para realizar un trabajo en grupo le gusta tomar la iniciativa. | () | () | () |
| 9 | Utiliza momentos específicos en sus clases para formar en valores a sus alumnos. | () | () | () |
| 10 | Admira el liderazgo y gestión de las autoridades educativas de su sector e institución. | () | () | () |
| 11 | Practica deportes con sus compañeros. | () | () | () |
| 12 | Escucha y analiza las situaciones antes de tomar decisiones sobre estas. | () | () | () |
| 13 | Colabora con actividades extra-clase cuando se lo pide algún directivo de la institución. | () | () | () |
| 14 | Realiza gestiones dentro del centro educativo para el desarrollo positivo de este. | () | () | () |

Encuesta a Estudiantes

Señor / Señorita Estudiante:

Solicitamos a usted responder con toda sinceridad el siguiente cuestionario. Sus respuestas serán de mucha utilidad para la investigación que se está realizando.

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTUDIANTE

1. Sexo
Masculino ()
b. Femenino ()
2. Edad (en años cumplidos) ()
3. Año de Educación : ()

Marque con una X la opción que a su juicio crea que es la respuesta correcta.

TIPO DE ESTABLECIMIENTO EN EL CUAL LABORA

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

	PREGUNTAS	SIEMPRE	AVECES	NUNCA
1	Cuando eligen la directiva de tu curso formas parte activa del proceso.	()	()	()
2	Tienes facilidad para cumplir las órdenes emitidas por tus profesores o autoridades del colegio.	()	()	()
3	Te molesta cuando alguien de tu grupo de clase no cumple con lo encomendado por los profesores.	()	()	()
4	Reclamas a tus compañeros de grupo cuando no cumple sus trabajos y hace quedar mal al grupo.	()	()	()
5	Tienes dificultad para expresarte en público.	()	()	()

- | | | | | |
|----|--|-----|-----|-----|
| 6 | Te enojas con facilidad con tus compañeros. | () | () | () |
| 7 | Para realizar un trabajo en grupo te gusta tomar la iniciativa. | () | () | () |
| 8 | Preguntas y opinas en tus clases para salir de las dudas que se te presentan. | () | () | () |
| 9 | Cuando dialogas con tus compañeros toman en serio tus opiniones. | () | () | () |
| 10 | Practicas algún deporte con tus compañeros. | () | () | () |
| 11 | En los deportes eres quien lidera el equipo. | () | () | () |
| 12 | Cuando pierde tu equipo en alguna competencia deportiva lo tomas con tranquilidad. | () | () | () |
| 13 | Colaboras con actividades fuera de las horas clase cuando te lo pide algún profesor o directivo de la institución. | () | () | () |

Encuesta a Padres de Familia

Señor Padre/Madre de Familia:

Solicitamos a usted responder con toda sinceridad el siguiente cuestionario. Sus respuestas serán de mucha utilidad para esta investigación.

INFORMACIÓN DEL PADRE DE FAMILIA:

1. Sexo Masculino ()
Femenino ()
2. Edad (en años cumplidos) ()
3. Su habitación está ubicada en el área: Urbana ()
Rural ()
4. Cuantos hijos tiene estudiando en el centro educativo. ()

Marque con una X la opción que a su juicio crea que es la respuesta correcta.

	PREGUNTAS	SIEMPRE	AVECES	NUNCA
1	Cuando eligen la directiva de padres de familia del curso o del colegio forma parte de ella de manera activa.	()	()	()
2	Tiene facilidad para cumplir las disposiciones emitidas por profesores o autoridades del establecimiento.	()	()	()
3	Le molesta cuando alguien de su grupo de trabajo no cumple con lo encomendado.	()	()	()
4	Tiene dificultad para expresarse en público.	()	()	()
5	Participa activamente de las actividades que se programan en la institución.	()	()	()
6	Para realizar un trabajo en grupo le gusta tomar la iniciativa.	()	()	()
7	Cuando sus hijos le cuentan un problema los escucha con atención para luego ayudarles a buscar solución al mismo.	()	()	()

- 8 El apoyo y control que da a sus hijos para que realicen sus tareas en casa es. () () ()
- 9 Dialoga con las autoridades, proporciona ideas encaminadas al adelanto de la institución. () () ()

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA.

ENTREVISTAS A DIRECTIVOS: Rector/ Vicerrector/Director/

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