



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

**TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN GERENCIA Y LIDERAZGO
EDUCACIONAL**

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa Técnico Sígsig, de la provincia de Azuay,
ciudad de Sígsig, periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Fajardo Samaniego, Norma Beatriz

DIRECTOR: Granda Lazzo, César William, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

César William, Granda Lazzo

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

Que el presente trabajo de fin de maestría: Gestión, liderazgo y valores en la administración del Colegio Nacional Técnico Sígsig” del Cantón y Parroquia Sígsig, de la Provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011 – 2012 realizado por Fajardo Samaniego, Norma Beatriz, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, marzo de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“ Yo Fajardo Samaniego Norma Beatriz, declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Gestión, liderazgo y valores en la administración del Colegio Nacional Técnico Sígsig” del Cantón y Parroquia Sígsig, de la Provincia del Azuay, durante el año lectivo 2011 – 2012 de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Mg. César William, Granda Lazzo, director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.

Autora: Fajardo Samaniego Norma Beatriz

Cédula 0103453429

DEDICATORIA

Me gustaría dedicar esta Tesis a Dios por ser nuestro creador, amparo y fortaleza, cuando más lo necesitamos, por hacer visible su amor a través de cada uno de los que me rodeó

A toda mi familia, especialmente a mi madrecita querida por su comprensión y apoyo en todos los momentos de la vida. Me han enseñado a enfrentar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento. Me ha dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi perseverancia y mi empeño, y todo ello con una gran dosis de amor; a mis hermanas quienes estuvieron siempre presentes animándome en momentos de desalientos y apoyarme en el desarrollo y culminación de este trabajo.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar un profundo agradecimiento a la UTPL. Por brindarme la oportunidad de realizar mi formación profesional y guiarme en todo el proceso educativo.

Un reconocimiento especial y una efusiva gratitud al Postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo por permitirme cursar este espacio de tiempo importante para mis aspiraciones.

Al cuerpo docente de Postgrado en Gerencia y Liderazgo Educativo por su valiosa formación académica quien supo enrumbarme hacia un porvenir que forman parte de este logro y abre puertas inimaginables en mi desarrollo profesional y personal.

Un sincero agradecimiento al Director de Tesis Mgs. César William Granda Lazzo quien supo guiarme y orientarme en el desarrollo de la tesis

Al personal Docente y Administrativo del “Colegio Nacional Técnico Sígsig” quienes me brindaron la apertura necesaria para realizar el presente informe de investigación

A los estudiantes y padres de familia del “Colegio Nacional Técnico Sígsig” por su información valiosa y oportuna que fue un cimiento para la realización de este trabajo.

Finalmente un brazo de infinita gratitud a todas aquellas amistades que aportaron con un granito de arena y me expresaron su comprensión y apoyo en la realización de este trabajo y así cumplir con la meta propuesta que como persona me he planteado.

Beatriz Fajardo S.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
APROBACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO.....	5
1.1 La gestión educativa	6
1.1.1 Concepto.	6
1.1.2 Importancia	6
1.1.3 Tipos	7
1.1.3.1. Área de gestión directiva	7
1.1.3.2. Área de gestión pedagógica.....	7
1.1.3.3. Área de gestión de la comunidad	7
1.1.3.4. Área de gestión administrativa y financiera	8
1.1.3.5.El proceso de la gestión en las organizaciones educativa	8
1.1.3.5.1. Fases del proceso administrativo general.....	8
1.1.3.5.2. Importancia de un sistema de control de gestión	8
1.1.3.5.3. Definición del sistema de control.....	11
1.1.3.5.4. Características de un sistema de control clásico.....	11
1.1.3.5.5. Definición del sistema de control de gestión eficaz.....	11

1.1.3.5.6. Calidad educativa	12
1.1.3.5.7. Sistema de gestión de calidad	12
1.2 Liderazgo educacional	13
1.2.1 Concepto	14
1.2.2 Tipos	16
1.2.2.1 Liderazgo transaccional	16
1.2.2.2 Liderazgo transformacional.....	16
1.2.2.3 Liderazgo servidor	16
1.2.2.4 Liderazgo organizador	17
1.2.2.5 Liderazgo carismática	17
1.2.2.6 Liderazgo facultativo	17
1.2.2.7 Liderazgo emprendedor.....	17
1.2.2.8 Liderazgo participativo o democrático.....	18
1.2.2.9 Liderazgo técnico	18
1.2.2.10 Liderazgo burócrata.....	18
1.3 Diferencias entre directivo y líder	20
1.4 Los valores y la educación.....	21
1.4.1. Tipo de valores	22
1.4.2. La tarea en la escuela en el ámbito de los valores	23
1.4.3. Hechos, actitudes y valores	24
1.4.4. Conceptualización de calidad educativa	27
1.4.5. Instituciones educativas, competitivas e innovadoras	28
1.4.6. Toma de decisiones	30
1.4.7. Metodología para trabajar valores.....	31
CAPITULO 2: METODOLOGÍA	34
2.1 Participantes	35
2.2 Materiales e instrumentos	38
2.3 Método y procedimiento	40
CAPITULO III: RESULTADOS.....	43

3.1 Diagnóstico	44
3.1.1 Los instrumentos de gestión educativa en donde evidencia la gestión en liderazgo y valores.....	44
3.1.1.1. Manual de organización.....	45
3.1.1.2. El código de ética	46
3.1.1.3. El plan estratégico	46
3.1.1.4. El plan operativo anual (POA)	46
3.1.1.5. El proyecto educativo institucional (PEI)	47
3.1.1.6. Reglamento interno.....	47
3.1.1.7 El manual de convivencia	47
3.1.1.8.La estructura organizativa de la unidad educativa	48
3.1.1.9. Misión	48
3.1.1.10. Visión.....	49
3.1.1.11. El Organigrama	51
3.1.1.12. Funciones por áreas y departamentos.....	52
3.1.1.13. El clima escolar y convivencia con valores.....	59
3.1.1.14. Dimensión pedagógica curricular y valores	59
3.1.1.15. Dimensión organizativa operacional y valores	60
3.1.1.16. Dimensión administrativa financiera y valores.....	61
3.1.1.17. Dimensión comunitaria y valores	61
3.1.2. Análisis FODA	62
3.1.2.1.Fortalezas.....	62
3.1.2.2.Oportunidades	63
3.1.2.3. Debilidades.....	63
3.1.2.4. Amenazas.....	63
3.1.2.5.Matriz FODA.....	63
3.2. Resultados de encuestas y entrevistas	66
3.2.1. De los directivos	66
3.2.2 De los docentes	77

3.2.3. De los estudiantes.....	80
3.2.4. De los padres de familia	82
3.2.5. De la entrevista a directivos	85
4. DISCUSIÓN.....	89
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	94
5.1 Conclusiones	95
5.2 Recomendaciones	95
6 PROPUESTA DE MEJORA	97
6.1 Título de la propuesta	98
7 BIBLIOGRAFÍA	106
8 ANEXOS.....	108

ÍNDICE DE CUADROS Y FIGURAS

Tabla Nº 1: Estadística de directivos y docentes encuestados de acuerdo a la edad.....	35
TABLA Nº 2: Docentes clasificados por años de experiencia	36
Tabla Nº 3: Estadística de directivos y docentes encuestados de acuerdo a su género	36
Tabla Nº 4: Estadística de directivos y docentes encuestados de acuerdo a su título académico.....	37
Tabla Nº 5: Estadística de estudiantes encuestados de acuerdo a su género	37
Tabla Nº 6: Población estudiantil encuestada por especialización	38
Tabla Nº 7: Forma de organización de los equipos de trabajo en el centro educativo.	66
Tabla Nº 8: Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización	67
Tabla Nº 9: Las tareas de los miembros de la institución y el manual de normas.....	68
Tabla Nº 10: El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones	68
Tabla Nº 11: Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos	69
Tabla Nº 12: El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones.	69
Tabla Nº 13: La administración y liderazgo del centro educativo promueve	70

Tabla Nº 14: Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución.....	71
Tabla Nº 15: Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar	72
Tabla Nº 16: Organismos que integran la institución.	73
Tabla Nº 17: Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores	73
Tabla Nº 18: Los departamentos didácticos y sus acciones.....	74
Tabla Nº 19: La gestión pedagógica, diagnóstica y soluciones	76
Tabla Nº 20: Material de planificación educativa	76
Tabla Nº 21: Resultados de la encuesta a docentes.	77
Tabla Nº 22: Resultados de la encuesta a estudiantes	80
Tabla Nº 23: Resultado de la encuesta a padres de familia	82
Tabla Nº 24: Resultados de la entrevista a directivos.....	85
Tabla Nº 25: Matriz de problemáticas	86
Figura Nº1: Gestión administrativa	9
Figura Nº2: Sistema de control de gestión	11
Figura Nº3: Misión institucional	49
Figura Nº4: FODA	64

RESUMEN

El éxito y la calidad educativa de una institución son de responsabilidad de la gestión y liderazgo de los directivos. La investigación permitió conocer la Gestión, Liderazgo y Valores en la Administración del Colegio Nacional Técnico Sígsig, del cantón Sígsig, provincia del Azuay en el año lectivo 2011 2012.

Para analizar la gestión y acción del líder en el campo educativo se trabajó con la muestra seleccionada de acuerdo a las directrices de la universidad utilizando la entrevista, observación, la encuesta y cuestionarios que permitieron recoger los datos determinados.

El establecimiento dispone de todos los documentos analizados que exige la ley, los cuales la mayoría se están actualizando.

En el plantel se determinó un nivel alto de gestión, liderazgo y valores; como la existencia de puntos que es necesario ajustar para mejorar la calidad de educación; necesariamente en el aspecto de relaciones personales, como aporte a la institución se elaboró y se entregó el programa de mejoramiento con el objetivo de capacitar en valores en los procesos de enseñanza aprendizaje y en la vida diaria de docentes y directivos.

Palabras claves: Gestión y acción del líder, liderazgo y valores, relaciones personales, capacitación, nivel de gestión.

ABSTRACT

Success and the educational quality of an institution are responsible for the management and leadership of managers. The research allowed to meet management, leadership and values in the administration of the College national technical Sigsig, of canton Sigsig, province of Azuay on the 2011-2012 school year.

To discuss the management and action of the leader in the field of education he worked with the sample according to the guidelines of the University using the interview, observation, survey and questionnaires allowing you to collect certain data.

The establishment has all analyzed documents required by law, which most are being updated.

On campus was determined a high level of management, leadership and values; as the existence of points that need to be adjusted to improve the quality of education; necessarily in the aspect of personal relationships, and contribution to the institution was developed and delivered the breeding program with the aim of training on values in teaching-learning processes and in the everyday life of teachers and principals.

Key words: Management and action of the leader, leadership and values, relations staffs, training and management level.

INTRODUCCIÓN

Los directivos del colegio en el cual se realiza la investigación son profesionales de la educación con conocimientos de administración y de cierto modo son líderes, que lo demuestran en su administración.

Durante los últimos años la institución ha dado las facilidades necesarias para que estudiantes de las diferentes universidades realicen investigaciones, pero en el tema de Gestión y Liderazgo ningún tipo de investigación. Indirectamente tenemos investigaciones efectuadas por el gobierno que se aplican periódicamente a través de las evaluaciones a los estudiantes, docentes y autoridades. Evaluaciones que permiten valorar la gestión y liderazgo en actividades del colegio, que están encaminadas a proponer planes de mejora y alcanzar una educación de calidad. La falta del código de ética y manual de convivencia, han provocado que las relaciones interpersonales se deterioren, creando en la administración y docentes la formación de grupos que apoyen o discrepen frente a decisiones tomadas por sus autoridades, situaciones que provocan desestabilización para los estudiantes, padres de familia y se estanque la gestión o autogestión en el proceso educativo institucional y en todos los ámbitos sociales,

Es importante señalar que la investigación realizada en el establecimiento ayudará a mejorar el nivel de administración y gestión, elevando la calidad de vida estudiantil con un clima laboral saludable, permitirá cumplir los objetivos del proceso enseñanza – aprendizaje y labores administrativas, incentivando a que los estudiantes aporten con mayor responsabilidad, mantengan el buen nombre institucional; para contrarrestar la pérdida de valores de los estudiantes y estén formando parte de los problemas sociales como la drogadicción, alcoholismo y el vandalismo. Problemas que pueden ser superados con la guía y ejemplo de los docentes, padres de familia y sociedad.

Es importante este tipo de trabajo para los investigadores porque permite poner en práctica los conocimientos adquiridos, colaborar con la comunidad y con su aporte, mejorar la acción educativa proponiendo soluciones a diferentes aspectos que tienen cierto grado de deficiencia.

Los recursos utilizados en este proceso fueron la encuesta, entrevista, y cuestionarios, que facilitaron el contacto directo con los entrevistados en la obtención de respuestas precisas, información que fue tabulada, interpretada y analizada, obteniendo resultados de primera instancia.

La realización de esta investigación fue factible porque se contó con el apoyo de los docentes de la UTPL a través de asesorías personales, virtuales y telefónicas la predisposición y apoyo de las autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia que conforman la unidad educativa en todo el proceso de este trabajo. El establecimiento se encuentra reestructurando y actualizando varios documentos motivo por el cual no se pudo contar con todos para el análisis de los mismos.

Los objetivos de este trabajo se lograron en casi su totalidad. Se analizó y se valoró el nivel Gestión, Liderazgo y Valores en el Centro Educativo del Colegio Nacional Técnico Sígsig, Para cumplir con lo que propone este estudio de investigación es preciso considerar que los objetivos planteados para la elaboración de este trabajo se ejecutaron en un 95 %, entre los que tenemos:

Desarrollar la capacidad de gestión y juicio crítico sobre el desarrollo de proyectos de investigación y la planificación de propuestas alternativas a la mediación y solución de problemas en el ámbito de liderazgo y que posibiliten el mejoramiento de la calidad de la educación en las instituciones educativas

Describir una actitud crítica para seleccionar, presentar y procesar la información valiosa sobre la gestión del establecimiento investigado.

Asumir con responsabilidad la elaboración del diagnóstico institucional en los diferentes escenarios de gestión, liderazgo y valores.

Fortalecer la toma de decisiones que ayuden a prever riesgos o puedan ser perjudiciales para los intereses personales o institucionales con técnicas que puedan solucionar conflictos.

Desarrollar propuestas de gestión de liderazgo y valores en los estudiantes líderes en el Colegio Nacional Técnico Sígsig

Analizando las debilidades y la matriz de problemáticas es necesaria la capacitación a los docentes y directivos, en la aplicación y práctica de valores en los procesos de enseñanza aprendizaje como en las relaciones interpersonales.

Por ser un trabajo práctico en el cual se incluye información valiosa se invita a todos los educandos en especial los directivos para que lean como material bibliográfico porque en el encontrarán información útil y lo pueden aplicar en sus funciones.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 La gestión educativa

1.1.1 Concepto

De acuerdo a la definición del autor Ivancevich (1997) gestión de calidad es el conjunto de actividades que determina la política de la calidad, los objetivos y las responsabilidades. Se implanta por medios tales como la planificación, el control, el aseguramiento y la mejora dentro del marco del sistema de la calidad.

Según lo que plantean (Perez, 1993) “Gestión es un conjunto de procesos teórico-práctico integrados horizontal y verticalmente dentro de una organización para cumplir los mandatos sociales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimientos y acción, ética, eficiencia, política y administración en proceso que tiende al mejoramiento continuo, a la explotación y exploración de todas las posibilidades y a la innovación permanente como proceso sistemático

Dentro de estas definiciones nos damos cuenta que el significado de gestión educativa nos ayuda a conducir y orientar adecuadamente las actividades laborales de otras personas para lograr resultados de alta calidad y coordinar actividades que una persona sola no lo podría lograr.

1.1.2 Importancia

Para Lourdes Carrillo, Revista SynthesiS.#46 (2008) “La gestión escolar se puede definir como el gobierno o la dirección participativa de la educación, ya que por las características específicas de los procesos educativos la toma de decisiones en el nivel correspondiente es una tarea colectiva que implica a muchas personas, las cuales deben tener una meta común y debe de existir una excelente comunicación entre ellas”.

Según el Portal de la Educación Dominicana octubre 16, 2009; La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Estas definiciones implican que la gestión educativa es un proceso orientado al desarrollo de proyectos educativos de las instituciones, que ayuda a mantener un clima organizacional de productividad y calidad educativa con una adecuada conducción y orientación de recursos para lograr objetivos de manera técnica.

Es así que la gestión educativa constituye en dirigir, gobernar, disponer y organizar acciones de objetivos propuestos.

1.1.3 Tipos

Según la Guía de autoevaluación para el mejoramiento institucional, (MEN) (2005-2006) la gestión educativa está constituida por cuatro áreas: Área de gestión directiva, Área de gestión pedagógica y académica, Área de gestión de la comunidad y Área de gestión administrativa y financiera.

1.1.3.1. Área de gestión directiva.

Con su misión orientadora y promotora del mejoramiento, tiene como ámbito de acción la gestión de comunidad, la gestión administrativa y financiera.

1.1.3.2. Áreas de gestión pedagógica y académica.

“Como eje esencial en el proceso de formación de los estudiantes, enfoca su acción en lograr que los chicos aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño social, profesional y personal, se desarrolla en el marco del diseño, el desarrollo y la evaluación del currículo cuyos aportes en conocimientos, experiencias, innovaciones o investigaciones adelantadas por parte de los diferentes agentes educativos, contribuyen al desarrollo y el mejoramiento de la institución para el logro de las metas y los objetivos propuestos”.

1.1.3.3. Área de gestión de la comunidad.

La Gestión comunitaria según la cartilla “Guía de autoevaluación para el mejoramiento institucional del (MEN) del 2005-2006, se define como el modo en el que la escuela, el gerente, y los docentes, conocen y comprenden las condiciones, necesidades y demandas de la comunidad de la que es parte; así como a la forma en la que se integra y participa de la cultura.

También alude a las relaciones de la escuela con el entorno social e institucional, Incluye áreas de trabajo, como la promoción de la participación de la comunidad educativa, el diseño, ejecución y evaluación de estrategias de prevención, y la provisión de las condiciones que permitan una sana convivencia, entre sus miembros en donde haya cabida a distintas personas, independientemente de su procedencia, sexo, credo o raza, a la vez que se den las acciones necesarias para su permanencia en el sistema educativo. El ámbito en el que se desarrollan las acciones de esta gestión vincula a todos los actores de la comunidad.

1.1.3.4. Área de Gestión Administrativa y Financiera.

Tiene a su cargo todo lo relacionado con los sistemas de información y registro de los estudiantes, el manejo de los recursos financieros, la administración de los recursos humanos y físicos, y la prestación de los servicios complementarios.

Por lo expuesto en los diferentes ámbitos se puede conocer que en la gestión pedagógica y académica el docente es la esencia del trabajo del establecimiento, desarrolla procesos de enseñanza en base al currículo, lo adapta al aprendizaje de los estudiantes, aplica concepciones teóricas y metodológicas que favorezcan a la calidad educativa preparándolos así para el desempeño personal, social y profesional.

En la Gestión de la Comunidad está referida al conjunto de actividades que promueven la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro; y apunta a relaciones entre la sociedad y la institución misma con los padres del discente; y otros sectores comunitarios.

Para la gestión administración que es la encargada de hacer uso de los recursos que tiene a su cargo, va a depender el éxito o el fracaso en todos los procesos del manejo de talento humano y del apoyo financiero contable.

Considerando estas teorías el vínculo de la comunidad y el establecimiento es fundamental porque se despliega las relaciones de participación, inclusión, colaboración e involucramiento.

1.1.3.5. El proceso de la gestión en las organizaciones educativas.

1.1.3.5.1. Fases del proceso administrativo general.

Para mejorar la gestión se debe tener en cuenta cuatro aspectos importantes que son:

1. Planeación: Implica que cada directivo planee con anticipación las metas y acciones que va a cumplir en un determinado tiempo, los mismos que deberán tener los objetivos preestablecidos enmarcados con procedimientos a cumplir para poder alcanzarlos, y a través de esta se comprometan los recursos necesarios para conseguir con éxito los objetivos planteados.

2. Organización: La organización marchará con éxitos, o caso contrario será deficiente; por lo tanto es importante poner primordial atención al comportamiento humano y al desarrollo personal dentro de los establecimientos.

Es prever acciones que cumple un grupo de personas para llegar a un fin común mediante la utilización de recursos personales y económicos necesarios para lograr los fines propuestos.

Además es organizar el proceso a seguir mediante la distribución del trabajo al personal que labora; y plantearse acciones a realizar durante un tiempo determinado cumpliendo objetivos y metas.

Aquí se pretende organizar el proceso a seguir mediante la distribución del trabajo, es decir conocer entre todos los trabajos que deberán realizar durante el tiempo determinado para el cumplimiento de las metas.

3. Dirección: Es el paso para verificar que las acciones realizadas se ajusten a las actividades planificadas, es aquí donde se verifica el potencial de desarrollo y el desempeño de cada miembro el cumplimiento de los objetivos propuestos con beneficio a corto, mediano y largo plazo, además permite a quien esté al frente de la institución educativa plantearse objetivos a ejecutar durante su administración buscando un fin común, considerando que en una buena gestión se toma en cuenta la actitud de las personas, el respeto, el afecto las relaciones de convivencia.

4. Control: Es aquí donde se verifica el potencial de desarrollo y el desempeño de cada miembro el cumplimiento de los objetivos propuestos con beneficio a corto, mediano y largo plazo, además permite a quien esté al frente de la institución educativa plantearse objetivos a ejecutar durante su administración buscando un fin común, considerando que en una buena gestión se toma en cuenta la actitud de las personas, el respeto, el afecto las relaciones de convivencia saludable, en sí los valores que nos ayude y posibilita el progreso de la institución.



Figura N°1: Gestión Administrativa

Estos pasos del proceso administrativo se ubican a su vez dentro de dos fases generales:

- ❖ **Estructural:** En la que a partir de uno o más fines se determina la forma de cumplir con los objetivos.
- ❖ **Operativa:** se ejecutan las actividades necesarias para lograr lo establecido en el periodo estructural.

1.1.3.5.2. Importancia de un sistema de control de gestión

La importancia de un sistema de control de gestión radica en:

- ❖ Establecer objetivos jerarquizados de corto y largo plazo.
- ❖ Realizar planes, programas y presupuestos que cuantifican los objetivos.
- ❖ Establecer una estructura organizativa (Ejecución y control).
- ❖ Se mide, registra y se controla los resultados.
- ❖ Se puede calcular las desviaciones.
- ❖ Se puede obtener explicaciones acerca del origen y causas de las desviaciones.
- ❖ Es un instrumento para la toma de decisiones correctoras.
- ❖ Existen objetivos del control de gestión.
- ❖ Se puede hacer una interpretación global de todas las funciones gerenciales.
- ❖ Integra las variables estratégicas y operacionales.
- ❖ Correcta toma de decisiones del presente y del futuro.
- ❖ Construye los indicadores adecuados de gestión.
- ❖ Mejora continuada de los resultados.
- ❖ Corrige sobre la marcha las desviaciones.
- ❖ Reacción rápida ante los cambios.



FiguraNº2: Sistema de Control de Gestión

1.1.3.5.3. Definición del sistema de control

Es el conjunto de mecanismos utilizada por la dirección, que permite aumentar la probabilidad de que el comportamiento de las personas que forman parte de la organización y sea coherente con los objetivos de ésta (González, 2006)

1.1.3.5.4. Características de un sistema de control clásico

El proceso de control clásico consta de una serie de elementos que son:

Establecimiento de los criterios de medición, tanto de la actuación real como de lo deseado. Esto pasa por la fijación de cuáles son los objetivos y cuantificarlos; por determinar las áreas críticas de la actividad de la organización relacionadas con las acciones necesarias para la consecución de los objetivos y por el establecimiento de criterios cuantitativos de evaluación de las acciones en tales áreas y sus repercusiones en los objetivos marcados.

Fijación de los procedimientos de comparación de los resultados alcanzados con respecto a los deseados. Análisis de las causas de las desviaciones y posterior propuesta de acciones correctoras

Las Instituciones Educativas Publicas, son organizaciones que deben adaptarse permanentemente al cambio y a los procesos de modernización de la educación, con el fin de alcanzar alta calidad y competencia, es por ello que la eficacia de la gestión es de gran importancia.

1.1.3.5.5. Características de un sistema de control de gestión eficaz

1. Eficiencia en la vinculación entre los recursos asignados y los resultados obtenidos.
2. Eficacia vinculante entre resultados obtenidos y resultados deseados.
3. Medios de medición eficiente y eficaz de la gestión. (Soler, 1995, pág. :24)

1.1.3.5.6. Calidad educativa

Una definición interesante a la Calidad de la educación, se refiere a las características del proceso y a los resultados de la formación del hombre, condicionados histórica y socialmente, y que toman una expresión concreta a partir de los paradigmas filosóficos, pedagógicos, psicológicos y sociológicos imperantes en la sociedad que se trate.

La UNESCO 1995 establece como prioridades para avanzar en la calidad de la educación, la actualización y perfeccionamiento docente, el desarrollo de programas que aumenten las capacidades intelectuales de los estudiantes, la incorporación de contenidos interdisciplinarios, la interacción entre universidades y otras instituciones educativas, la mejora de la infraestructura y ambiente académico.

Para realizar un enlace con la definición de calidad educativa y vincular con las prioridades que mantiene la UNESCO; el Ministerio de Educación a diseñado tres tipos de estándares: estándares de aprendizaje, estándares de desempeño profesional, y de gestión escolar que ayudan a asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados. A continuación se explican cada uno de ellos:

1. **Estándares de gestión escolar:** busca que todos los estudiantes logren los aprendizajes esperados.
2. **Estándares de desempeño profesional:** se esta desarrollando de dos tipos; de docentes enfoca a la practica pedagógica que tiene correlación con el aprendizaje de los estudiantes, y directivos encamina en la practica de gestión y liderazgo.
3. **Estándares de aprendizaje:** son los conocimientos, habilidades y actitudes que se espera que logren los estudiantes desde la educación inicial hasta el bachillerato.

1.1.3.5.7. Sistema de gestión de calidad

Objetivo general:

El alcance del Sistema de Gestión de Calidad, es el Proceso Educativo: el cual comprende desde la promoción y difusión de la oferta educativa hasta la entrega del certificado de terminación de estudios, cuyo producto principal es el Servicio Educativo, el cual promueve la construcción del aprendizaje significativo en el estudiante.

El Proceso Educativo está constituido por cinco procesos estratégicos, los cuales son:

- **Académico:** gestiona planes y programas de estudio a actualización docente y profesional

- **Planeación:** define el rumbo estratégico, mediante la planeación, programación, seguimiento y evaluación
- **Vinculación y difusión de la cultura:** contribuye a la formación integral del estudiante, a través de su vinculación con el sector productivo y la sociedad, si como al deporte y la cultura.
- **Administración de recursos:** determina y proporciona los recursos necesarios para implementar mantener y mejorar el sistema de gestión de calidad.
- **Innovación de calidad:** promueve una cultura de calidad y asegura la satisfacción del estudiante.

Valores de la organización son:

El ser humano

El espíritu de servicio

El liderazgo

El trabajo en equipo

La calidad

El alto desempeño

Sistema de gestión de la calidad

Beneficios:

- ✓ Cumplir con los requisitos del cliente.
- ✓ Mantener bajo control nuestros procesos.
- ✓ Estandarización de métodos y procedimientos.
- ✓ Reducir costos.
- ✓ Crear una cultura de servicio.
- ✓ Capacitación del personal.

1.2 Liderazgo educacional

El líder es aquella persona que se distingue por tener autoridad, decisión, debido a un compromiso y convicción dentro de un ambiente de equipo, es aquella persona que se desenvuelve con carisma, espíritu de lucha para lograr un bien común.

Este es el caso de un directivo de las institución es necesario que para mantener su condición de liderazgo debe desarrollar un buen clima de confianza, su capacidad técnica le permitirá obtener buenos resultados, la confianza es la clave del éxito de un buen liderazgo porque sus colaboradores confían en las habilidades y conocimientos técnicos que poseen y

en su buen juicio y sobre todo que busca obtener resultados que favorezcan a todo el grupo e inclusive a la institución, por ello es necesario que el líder tenga una buena preparación técnica es decir conozca muy bien de su profesión y pueda guiar a sus colegas en el ámbito profesional, otra de las condiciones para ser un buen líder es psico-afectivo porque hace que se lidere en base a la confianza que brinda a todo el grupo, también es importante considerar el plano ético, su adhesión está apoyada en la confianza de quien lo dirige lo respetan, como persona, es considerado inteligente, valioso y libre, por lo que su trabajo lo realiza en beneficio de todos quienes lo rodean y se encuentra al servicio de los demás.

El liderazgo en forma negativa es aquella persona que quiere mantener mando sobre otra, tomando en cuenta solo sus propias decisiones; también hemos encontrado líderes que buscan el beneficio de sí mismos sin importar la destrucción de los demás y en otras ocasiones simplemente son líderes para su grupo porque piensan igual que ellos y las opiniones de los demás no les interesa, viven en un mundo aislado, mantienen sus propia ideología y costumbre en estos casos la ética esta resquebrajada son manipuladores se apoya en la desigualdad y la falta de transparencia mantiene desconocimiento sobre sus acciones y sus consecuencias son negativas, aquí se descubre intenciones egoístas, están basadas en el engaño, este tipo de liderazgo se lo puede encontrar cuando sus seguidores busque hacer el mal o cuando están engañados; cuando las personas se encuentran con este tipo de líderes se les considera una organización que esta éticamente enferma.

Cada persona, en un puesto directivo, puede emplear el estilo que estime adecuado para las diversas situaciones que así se presenten. El supervisor, administrador, director, líder sabrá cuándo y cómo usarlas.

Las organizaciones que se enfoquen en el liderazgo lograrán la efectividad, si como organizaciones son emocionalmente inteligentes, sensibles. Se requiere de algo más que de cociente intelectual. Se requiere de percepción, asimilación, comprensión, regulación, motivación, entusiasmo, iniciativa, creatividad, y trabajo en equipo.

1.2.1 Concepto

El liderazgo se define como la capacidad de influencia de una persona, dentro de una relación interpersonal dinámica que lleva al seguidor a adherirse libremente a la voluntad del líder apoyado en la confianza en la que se podrá así sus necesidades de bienes útiles, agradables y éticos

Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de la comunicación humana para la consecución de uno o de diversos objetivos específicos

El liderazgo es un intento de influencia interpersonal que ejerce un individuo hacia otras personas que lo siguen en determinada situación es decir confían en él, a través del proceso de comunicación mediante la autoridad para cumplir una o varias metas en la toma de decisiones que son sometidas sin coartar la libertad”(Parra, 2006)

A lo largo de la historia han aparecido líderes que han producido grandes transformaciones en beneficio de la humanidad a la que pertenecía, podemos nombrar a Moisés, que a través de su liderazgo saco al pueblo judío de la esclavitud de Egipto, a Jesucristo que transformó la forma de vivir en la sociedad, a otros líderes como Napoleón Bonaparte, John F Kennedy , Juan Pablo II, que han sido capaces de liderar y de arrastrar a otras personas sobre los que se apoyan para la buena marcha de las organizaciones, instituciones o gobierno de turno, y que influyen en mayor o menor medida en su vida y en su comportamiento; sirve para recordar a personas menos influyentes pero que tienen capacidad de influencia, es decir, líderes que se distingue de las demás por ser respetado, a todos los líderes o patriotas que permitieron sus independencias estacionales, y líderes en el campo financiero o económico que permitieron crear las grandes empresas, y en otros casos a líderes que influyen negativamente en la sociedad como el caso de Hitler y otros, de acuerdo a estos podemos conceptualizar lo que se entiende por líder como personas carismáticas con don de gente, de mando y sobre todo que tiene seguidores.

El liderazgo es un proceso que requiere:

- Trabajar de forma colaborativa hacia la excelencia para conseguir los objetivos propuestos tanto organizacionales como personales y profesionales.
- Crear un ambiente libre de amenazas para crecer de tal modo que los talentos y las habilidades de cada uno puedan ser aprovechados al máximo.
- Animar y construir unas relaciones de trabajo que individualmente satisfagan, unifiquen y fortalezcan para la realización de determinados objetivos y metas. Tales relaciones resultan efectivas en la toma de decisiones en grupo.
- Además optimizar los recursos humanos y materiales.

1.2.2 Tipos

Es muy importante destacar grandes enfoques sobre liderazgo:

1.2.2.1. *Liderazgo transaccional.*

El liderazgo transaccional se caracteriza en gran medida por el deseo de mantener la cultura existente de la compañía, sus políticas y procedimientos. Utiliza un sistema de recompensa y castigo basado en obligar a los empleados a realizar ciertas conductas.

Trata al establecimiento como una especie de transacción o cambio entre el líder y los miembros del grupo, facilita la consecución de los objetivos considera recompensas o aumento de sueldos y el reconocimiento a una labor bien hecha.

1.2.2.2. *Liderazgo transformacional.*

Busca provocar un cambio en la forma en que la empresa opera. Los líderes que muestran el liderazgo transformacional se caracterizan a menudo como carismáticos, inspiradores y motivadores.

Este tipo de liderazgo ocurre cuando el líder busca el cambio para sus seguidores les considera importantes, es decir mediante el diálogo hace consiente a sus seguidores que son parte de la organización o empresa y ésta no podría funcionar sin la presencia de los empleados para lograr los objetivos y metas de la empresa, busca de sus seguidores la entrega desinteresada por ello hace consientes a todos, sobre el crecimiento personal, el desarrollo y el logro, es decir motiva a todas las personas a servir a la empresa no solo porque es un beneficio personal, sino porque el adelanto de la organización sirve a todos.

1.2.2.3. *Liderazgo servidor.*

El Liderazgo Servidor nos invita a lograr que los dirigentes de cualquier organización o equipo sean primero servidores de sus supervisados y sean capaces de influir en sus mentes, corazones, cuerpos y espíritus, creando una conexión muy sólida, de gran empatía y ética relacional.

En los últimos tiempos podemos notar que este tipo de liderazgo lo encontramos mayormente en instituciones formadas para brinda ayuda social, sin mantener inclinación hacia nadie es decir sus servicios lo prestan a toda persona necesitada, potencialmente encontramos en hospitales, iglesias, grupos humanitarios, etc. Se trata de hacer similitud con Jesucristo cuanto estaba en la tierra quien aseguró a sus discípulos que ellos debían

ser siervos en beneficio de los demás y no de ellos mismos, su ideal era que otros tuvieran éxito; en el caso de la iglesia se nota un liderazgo de servicio con personas que se encuentran al servicio de otras personas y no de ellos mismos, es un servicio para fortalecer el alma, el corazón, es decir el interior de las personas.

El liderazgo servidor busca mantener al grupo unido a pesar de las diversas contrariedades que puedan existir y vencer las dificultades gracias a la ayuda de los servidores o sirvientes, aquí el líder pasa a ser desapercibido, es una persona discreta que no busca poder.

Existen algunos estilos de liderazgo que estudiaremos:

1.2.2.4. Liderazgo organizador.

Está rodeado de colaboradores a los cuales deja que trabajen solos pero les entrega responsabilidades, y cuando estos tienen problemas les brinda ayuda de manera discreta.

1.2.2.5. Liderazgo carismático.

Un estilo carismático de liderazgo es similar al liderazgo transformacional, porque estos líderes inspiran muchísimo entusiasmo en sus equipos y son muy energéticos al conducir a los demás. De todas formas los líderes carismáticos tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas.

1.2.2.6. Liderazgo facultativo.

Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Puede decir a sus seguidores “aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien”. Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores. Evidentemente, el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz, para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio.

1.2.2.7. Liderazgo empleador.

Se encuentra al frente de una organización, elabora una estrategia visual de objetivos y analiza los mejores medios para alcanzarlos, promoviendo el “trabajo en equipo”

o bien a la creación de “un equipo de trabajo” recuerda que ambas opciones pueden ser válidas para conseguir y alcanzar objetivos.

1.2.2.8. Liderazgo participativo o democrático.

A pesar que es el líder democrático el que toma la última decisión, ellos invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. Esto no solo aumenta la satisfacción por el trabajo sino que ayuda a desarrollar habilidades. Los miembros de equipo sienten en control de su propio destino así que están motivados a trabajar duro, más que por una recompensa económica.

1.2.2.9. Liderazgo técnico.

Para convertirse en el mejor líder técnico es importante trabajar en los siguientes tres atributos:

- ✓ Conocimiento a la hora de tomar decisiones.
- ✓ Velocidad debe estar preparado para tomar decisiones de forma rápida,
- ✓ Conciencia debe mantener el estado actual del proyecto siempre en la cabeza. De este modo ante cualquier imprevisto o amenaza estará al tanto y podrá encontrar la solución rápidamente.

1.2.2.10. Liderazgo burócrata.

“Dicta” lo que las personas han de hacer, pero saca influencia de las políticas, procedimientos, y reglas de la organización. Para el burócrata, estas reglas son absolutas y no hay excepciones. El burócrata permite muy poca o ninguna libertad a las personas.

Hemos analizado algunas características del líder y se puede encontrar al manejar las diferentes instituciones, se considera que todo líder debe encontrarse en una balanza para poder dirigir la institución y necesitará un poco de cada uno de estos tips, por así llamarlos en vista que trabaja con personas que tienen diferentes pensamientos y se debe estar previsto para solventar algunos imprevistos y poder solucionarlos, obviamente sin caer en el extremismo porque eso es lo malo.

Este tipo de líder está basado en la confianza que sepa brindar a sus colaboradores, motivo que hace que el líder se sitúe en aspectos positivos lo defina sus seguidores como personalidad, buen comportamiento, sus ideas, razonamientos e intenciones sean transparentes y dignas de seguir su ejemplo, se basa en un marco de confianza; posee un

comportamiento afectivo agradable y que su actuar esta bajo la influencia de una variedad de razones que puede ser admirada por su empatía.

La influencia de un líder se considera que debe estar apoyada en diferentes ámbitos capaz de motivar, conseguir adhesión y lealtad; de sus seguidores logrando conseguir más de lo que consigue cuando lo realiza solo.

Importancia del liderazgo en la educación

Un líder educativo debe estar comprometido en su labor, conocer y analizar las diferentes tipologías con la finalidad de adaptar el estilo que más se apegue a su función, considerando además que un líder no es estable, que se encuentra influido por la situación, el contexto el entorno, la cultura que esta inmerso y donde se desenvuelve

Calidad de las instituciones educativas

Una institución educativa de calidad es aquellas en la que los recursos disponibles, los procesos que se llevan a cabo y los resultados conseguidos se acomodan al modelo teórico ideal de perfecto funcionamiento en el ámbito educativo. Esto requiere que la institución, con la participación de todos los implicados e interesados, defina su propio modelo de calidad.

Identificadores de calidad de una institución educativa

Son aquellos componentes que, conectados con el producto educativo logrado, con los procesos de funcionamiento, permiten la evaluación del grado de calidad alcanzado por una institución educativa. Tales identificadores son los siguientes:

El producto educativo_puede agruparse en torno a los siguientes tipos: intelectual, emocional, moral, artístico, ambiental, trascendentales o sobrenaturales.

- ✓ La satisfacción de los estudiantes: hace referencia, a aquellos a los que, de modo inmediato, se ofrece el producto educativo o que logran dicho producto Los primeros e inmediatos beneficiarios los propios estudiantes.
- ✓ La satisfacción del personal: la participación de sus miembros constituye un principio esencial de funcionamiento
- ✓ El impacto del producto educativo: puede influir en el contexto académico, social, laboral y familiar, considerando las situaciones en las que tales sujetos viven.

1.3 Diferencias entre directivo y líder

El directivo es el líder de la institución, es quien decide y distribuye a sus miembros la realización de las tareas que sean acordes para el cumplimiento de los objetivos y procedimientos establecidos con anterioridad, para ser vigilados y mediados, y en el caso que requiere poner medidas correctivas logra el trabajo satisfactorio; es decir el liderazgo implica al directivo dirigir, influir y motivar para realizar las tareas más idóneas.

El líder, a diferencia del directivo, construye su percepción del entorno a través de un fuerte sentimiento de identidad, completamente independiente e incluso a veces aislante de la sociedad en la que viven. Esto nos lleva a la afirmación que un directivo nace y un líder se hace, con independencia de las aptitudes innatas que le pueden llevar a uno y otro a alcanzar dicha posición. Aunque considero que esta afirmación deja de lado muchos conceptos, y sobre todo, no permite tener en cuenta que un directivo puede convertirse en líder.

Para Zaleznik identifica al líder como una personas que no necesita basarse en su autoridad jerarquía para defender sus ideas, y que tiene una cierta tolerancia a la confrontación ya que no entiende que una crítica acerca de una idea, este identificada con un cuestionamiento de su autoridad.

Considerando al director de un plantel como líder y guía de trabajo dentro de una comunidad educativa, es evidente que le corresponde establecer condiciones y que favorezca un ambiente de trabajo adecuado; para esto es necesario el conocimiento objetivo y las expectativas que tiene cada uno de sus integrantes y los requerimientos establecidos en el desarrollo de los diferentes cargos, también es importante que conozca la participación de sus miembros respecto a las metas y los objetivos comunes que tiene la institución.

Directores de grupo (Maxwell Jhon 2007)	Lideres de equipo (Maxwell Jhon 2006)
<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Reactivo con la gerencia superior, sus iguales y empleados. Le es más fácil pero dentro de ciertos límites. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • 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.

<ul style="list-style-type: none"> • Está dispuesto a involucrar a la gente en la planificación y la solución de los problemas hasta cierto punto, pero dentro de ciertos límites. • Resistente o desconfiado de los empleados que conocen su trabajo mejor que el Gerente. • Considera la solución de problemas como una pérdida de tiempo o como una abdicación de la responsabilidad de la gerencia. • Controla la información y comunica solamente lo que los miembros del grupo necesitan o deben saber. • Ignora los conflictos entre los miembros del personal o con otros grupos. • En ocasiones modifica los acuerdos del grupo por conveniente personal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Puede hacer que la gente se involucre y comprometa. Facilita el que los demás vean las oportunidades para trabajar en equipo. Permite que la gente actúe. • Busca a quienes quieren sobresalir y trabajar en forma constructiva con los demás. Siente que es su deber fomentar y facilitar esta conducta. • Considera que la solución de problemas es responsabilidad de los miembros del equipo. • Se comunica total y abiertamente. Acepta las preguntas. Permite que el equipo haga su propio escrutinio. • Interviene en los conflictos antes de que sean destructivos. • Se esfuerza por ver que los logros individuales y los del equipo se reconozcan en el momento y forma oportunos. • Mantiene los compromisos y espera que los demás hagan lo mismo.
--	---

Para tener éxito, las organizaciones necesitan tanto a los líderes como a los directivos el desarrollo de ambos requiere centrarse en ejercicios de lógica y estrategia a favor de un entorno en el que la creatividad y la imaginación puedan prosperar.

1.4 Los valores y la educación

La "educación y valores" es una preocupación en toda la comunidad educativa, es un síntoma positivo y un indicador más que promueve el involucramiento de toda la comunidad educativa. La realidad pluralista, obliga a la búsqueda de un cierto consenso de valores mínimos comunes a los agentes sociales que actúan en el ámbito global de la educación.

Oímos hablar de "ausencia de valores de referencia y de modelos de identificación" o de "crisis de valores". La educación se desarrolla en el contexto de ciencia, tecnología, filosofía y ciencias sociales, que responde a intereses de la sociedad, trayendo diferencias

personales y anti valores, por lo que es fundamental la práctica de valores que ayudan a la convivencia y la solidaridad.

Educar en valores, ciudadanía, democracia y libertad es una cuestión de compromiso, implica un proyecto humano de transformación a escala social, cultural, política y por ende pedagógica, para el logro de una forma de vida basada en la felicidad, la justicia, la libertad y la dignidad humana.

La función del docente en la sociedad actual y futura requiere un modelo formativo más completo y complejo que el actual. Las reformas educativas en el mundo occidental que afectan a nuestro sistema educativo, plantean nuevos retos y un reconocimiento social que permita un nivel profesional de responsabilidad acorde a las exigencias de la sociedad.

La tarea del docente supone un compromiso social y ético que procura transformaciones tanto de carácter personal como comunitario, con nuevos contenidos que permitan responder a los retos más cruciales del momento sociocultural en el que vivimos.

La presencia de especialistas psicopedagogos, pedagogos, asistentes sociales y educadores es necesaria para que la tarea del docente sea posible y eficaz en aquellos contextos en los que la educación no sólo debe entenderse como un gasto de interés social, sino como una inversión en capital humano orientada al progreso personal y colectivo.

Educar en valores es un trabajo sistemático a través del cual y mediante actuaciones y prácticas en nuestra escuela se pueden desarrollar aquellos valores que están explícitos en nuestra constitución como base para cualquier tipo de educación en valores. Una vez que los estudiantes interioricen los valores, éstos se convierten en guías y pautas de conducta, son asimilados libremente, permiten definirlos objetivos de vida que tenemos y ayudará aceptarnos y estimarnos como somos.

1.4.1. Tipos de valores

Los valores morales son aquellos que perfeccionan al hombre en lo más íntimamente humano, el individuo desde el seno familiar debe surgir con valores como el respeto, tolerancia, honestidad, lealtad, trabajo, responsabilidad, etc., ayudará a la relación individuo y organización, recordemos que una persona valiosa resalta ya que posee valores interiores y que vive de acuerdo a ellos.

Para la transmisión de valores es importante la calidad de las relaciones con personas significativas en su vida, padres, hermanos, parientes y posteriormente amigos y

docentes siendo indispensable el modelo que estas personas demuestren coherentemente entre lo que dice y lo que hace.

En el ámbito educativo, la persona interactuara en libertad, buscando la comodidad o bienestar, estos se traducirán en valores como la solidaridad, honestidad, respecto a los otros, paz, etc. Los valores son muchos y muy valiosos, pero para nuestro estudio, revisaremos algunos.

VALORES

LIBERTAD: Bienpreciado que posee el hombre, libertad de conciencia, libertad de expresión, libertad de reunión, libertad para elegir responsable y pacíficamente a nuestros gobernantes.

RESPECTO: Consiste en el reconocimiento de los intereses y sentimientos del otro en una relación y/o entre grupos de personas de diversa índole. Implica un verdadero interés no egoísta por el otro más allá de las obligaciones explícitas que puedan existir.

SOLIDARIDAD: Se define como la colaboración mutua en la personas, como aquel sentimiento que mantiene la unidad en todo momento, sobre todo cuando se viven experiencias difíciles de las que no resulta fácil salir.

HONESTIDAD: Cualidad humana por la que la persona se determina a elegir actuar siempre con base en la verdad y en la auténtica justicia. Ser honesto es ser real, acorde con la evidencia que presenta el mundo y sus diversos fenómenos y elementos; es ser genuino, auténtico, objetivo.

PUNTUALIDAD: Se construye por el esfuerzo de estar a tiempo en el lugar adecuado. Es la disciplina de estar a tiempo para cumplir nuestras obligaciones.

Existen otros valores no menos importantes como: familia, alegría, amistad, paciencia, bondad, valores que determinan las normas morales, es decir que los valores regulan el buen vivir dentro de una sociedad, en las instituciones educativas en la que el grupo humano está presente a más de la práctica.

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

La escuela tiene por misión educar en valores pero esta tarea le corresponde educar para la captación o aprehensión de valores positivos. Este polo es el que representa la moralidad del valor. Es el valor moral.

Si existe la honestidad, la lealtad, la responsabilidad es porque en nuestra sociedad existen personas que los han asumido como valores pero en el mismo medio hay otros que son deshonestos en el desempeño de su vida, desleales e irresponsables. A la escuela le

corresponde contextualizar los valores para que no queden como figuras ideales o imaginables sino como concreciones de la vida cotidiana.

De esta manera objetiva se podrá trabajar desde la escuela para que su accionar reconozca que la construcción del polo positivo es la construcción de lo bueno que en última instancia es la responsabilidad axiológica de la escuela, la de formar en valores morales.

Los valores no son para guardarlos son para ponerlos en acción porque es la única manera de hacer un aporte sustancial a la sociedad que mejore cualitativamente su desarrollo. La tarea no es solo de formar buena gente sino también gente buena.

Cada valor formado se expresa en actitudes, que no son otra cosa que respuestas de acciones aprendidas, predeterminadas que nos orientan positiva o negativamente hacia

1.4.3. Hechos, actitudes y valores

Para llegar a la formación en valores morales debemos clarificarnos en la estrecha relación que existe entre hechos, actitudes y valores.

Los valores tienen unas profundas raíces culturales. La sociedad norma y reconocer lo que son sus valores positivos o morales y los propone como buenos. Para ello parte de identificarlos en el medio. Hay gentes buenas, hay funcionarios honrados, hay amigos leales, hay personas responsables, los ubica, dice dónde están y quiénes son, pero igual hace con los que son todo lo contrario y a los que al incumplir esos valores producen daños los lleva a una instancia creada por la sociedad que es la justicia y los castiga. La sociedad valora lo bueno y rechaza lo malo.

La escuela educa para el cumplimiento de esas normas haciendo que sus estudiantes se formen para la vida buena.

Los hechos son los componentes de la realidad, lo que pasa cada día. El estudiante que estudia y aprueba el que no lo hace, el que se copia en el examen, el que llega tarde y el que llega puntual, el que se comporta de una manera en la escuela y de otra en la calle, esos son hechos y cada quien actúa, participa en los hechos según los valores que trae de su casa y/o de su escuelas. Su actuar se expresa en actitudes. Yo soy así, yo reacciono así ante tal evento y eso ocurre porque tengo valores que aprendí

Es una carretera de doble vía, actúo así, expreso estas actitudes porque tengo estos valores, podría ser un ejemplo que diga actúo mal con mi compañeros, tengo una actitud de

rechazo porque forme el polo negativo sobre la amistad. Puede haberlo formado porque tuve en los hechos malas experiencias de interacción con otros, porque me trataron mal, porque me golpearon. Ello no quiere decir que eso es inalterable, que ya no se puede cambiar. Todo lo contrario, se abren espacios para poder trabajar a partir de los hechos para modificar las actitudes y reformar los valores aprendidos fundamentándose en la construcción de nuevos valores

La responsabilidad de del colegio será identificar qué es lo que sus estudiantes valoran como bueno aunque sea el polo negativo, aunque choque con mi valoración aunque sea opuesto a la valoración moral porque será la única forma de poder hacer intervenciones dirigidas a la construcción del valor moral a través de trabajar las actitudes a partir de los hechos.

Es la manera de incidir en los dos carriles de la vía. Tienes valores y actitudes negativas que te hacen actuar de tal manera. El otro carril es si trabajo tus actitudes puedes descubrir para afirmar o negar el lado positivo de la valoración.

Hechos, actitudes y valores son los tres componentes a trabajar con nuevas metodologías que reconozcan el valor como todo lo que vale pero que identifiquen la tarea educativa con el valor moral.

A pesar de que la familia se considera la primera responsable de la enseñanza de valores y normas en la sociedad, el centro escolar y en especial el grupo clase es uno de los núcleos de integración de valores.

La interacción de los estudiantes entre si y la relación profesor estudiantes favorece la creación de valores y normas de grupo. La integración de valores relacionadas con la formación y la educación es sumamente importante dado que el grupo-clase es uno de los fundamentos del grupo escolar donde se inician, estabilizan y modifican los valores de los estudiantes.

El profesor es un elemento activador importante para incidir en la enseñanza aprendizaje de valores y normas. Todas las personas y en especial las que se sienten inseguras en los principios que iluminan o justifican su actuación necesitan y buscan un punto de referencia para aclarar sus dudas. Si el estudiante está bien integrado en la familia, ésta puede realizar funciones de referencia y de comparación, pero de ningún modo suele ser suficiente; la necesidad de socialización y la tolerancia del grupo entre iguales, difícilmente podrá suplirlas la familia u otro grupo de adultos.

Los valores hace referencia a la ética como a la calidad humana de las personas y de las acciones, el actuar bien contribuye a las individuos con cualidades propias, estos valores nos hacen mejores hombres, por eso el bien, en sentido ético contribuye a la perfección de la persona como tal; por ello la creación de un clima de confianza pueden cooperar al desarrollo de la ética en la educación.

Los valores éticos dentro de educación hace mejorar la calidad humana, desarrolla las potencialidades de cada uno, y de esta depende para conseguir un bien común y así lograr ser eficaz y eficiente.

Existen diferentes campos del saber: la ética, los valores y la psicología; son quienes estudian los actos humanos así como sus facultades, hábitos sentimientos y tendencias, estas ciencias tienen el mismo objeto material que es el comportamiento humano, las leyes de la psicología predice, define y explica comportamientos; la ética presupone y necesita de los conocimientos científicos que la psicología le proporciona, los valores buscan el proceder positivo y el desarrollo de las personas.

“hay en todos los hombres ideas morales; bueno, malo, virtud, vicio, licito, ilícito, derecho, deber, obligación, culpa, responsabilidad, mérito” en el comportamiento de las personas.

Y porque no hablar de valores éticos a la cual hace referencia al comportamiento de las personas de manera positiva y no solo de conveniencia, es necesario entonces hablar de la visión que se tiene para crear un clima de confianza, mantener un compromiso ético con los demás, respetar a los individuos en todos los ámbitos de la vida, reconocer que como humanos cometemos errores, pero estos debemos aceptarlos y considerarlos, son enseñanzas que nos da la vida y si una vez se tropezó servirá de precepto para no volverlo a cometerlos; porque de las equivocaciones se aprende pero hay que enmendarlas.

Los valores forman parte de un sinnúmero de opiniones y el modo de vida de la humanidad, están ligadas además a las actitudes y el actuar que lo vamos adquiriendo en el transcurso de la vida; como el resultado de la convivencia con las otras personas en determinadas agrupaciones dentro de la sociedad.

Por ello es necesario la auto convivencia, la organización, el actuar libres y voluntariamente, pero siempre con un fin establecido buscar el beneficio para la sociedad, a semejanza de Dios hacer el bien a todas las personas que nos rodean, trabajar en equipo,

por ello el creador nos puso compañía para no estar solos y ayudarnos y velar por los demás.

Un plan de cambio es el que nos proponemos; pero ¿Qué queremos cambiar dónde y cómo cambiar? Para que el cambio sea efectivo, debemos iniciar con la comunicación esto nos ayudará a buscar la mejora en la calidad ética, estar predispuestos en un cambio de actitud, sensibilizarnos sobre el aspecto positivo demostrando con sinceridad nuestras actitudes, comunicar y socializar los aspectos positivos y buscar alternativas para aquello que no pudimos alcanzar con éxito.

Consideramos que todos estamos dispuestos al cambio de actitudes para fortalecer los valores, pero es aquí cuando se torna difícil al percibir que necesitamos además de la predisposición, los recursos necesarios para solventar estas necesidades de capacitación e involucramiento que son elementos claves para lograr actitudes éticas y comportamientos de calidad, por ello cada institución debe poner mayor énfasis en adquirir capacidades necesarias que lo ayudarán a poner en práctica y así ganar en calidad humana, por lo tanto será necesario que cada integrante establezca fines y medios para lograrlo ya que no solo con las intenciones será suficiente el cambio positivos.

No basta con reunir los requisitos necesarios para el cargo o 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.

1.4.4. Conceptualización de calidad educativa

El significado atribuido a la expresión «calidad de la educación» incluye varias dimensiones o enfoques, complementarios entre sí.

La calidad entendida como «eficacia»: una educación de calidad es aquella que logra que los estudiantes aprendan lo que se supone deben aprender, lo que está establecido en los planes y programas curriculares luego de determinados ciclos o niveles, debiendo los niños y adolescentes aprender en su paso por el sistema, esta dimensión coloca en primer plano los resultados de aprendizaje efectivamente alcanzados por la acción educativa.

Está referida a lo que se aprende en el sistema y a su «relevancia» en términos individuales y sociales, una educación de calidad es aquella cuyos contenidos responden

adecuadamente a lo que el individuo necesita para desarrollarse como persona-intelectual, afectiva, moral y físicamente, para desempeñarse idóneamente en los diversos ámbitos de la sociedad: El político, económico y social; establece en primer plano los fines atribuidos a la acción educativa y su concreción en los diseños y contenidos curriculares.

La calidad de los «procesos» y medios que el sistema brinda a los estudiantes para el desarrollo de su experiencia educativa, ofrece a niños y adolescentes un adecuado contexto físico para el aprendizaje, un cuerpo docente preparado para la tarea de enseñar, buenos recursos de estudio y trabajo, estrategias didácticas adecuadas, etc. Establece en primer plano el análisis de los medios empleados en la acción educativa.

En el presente la preocupación central ya no es únicamente cuántos y en qué proporción asisten sino quiénes aprenden en las escuelas, qué aprenden y en qué condiciones aprenden.

Sintetizando podemos agruparlos de la siguiente manera:

- La demanda educativa
- La oferta educativa
- Liderazgo y calidad de la educación

Existen dos aspectos en la gestión de un grupo mediano o grande para lograr la eficacia: la consecución de resultados en función de la satisfacción del cliente y las relaciones humanas. La capacidad para producir innovación y cambios necesarios en la escuela para asumir reformas se puede conseguir desde dentro de la escuela y por un director que haya desarrollado habilidades de liderazgo.

1.4.5. Instituciones educativas competitivas e innovadoras

Resulta altamente útil llegar a establecer algunas características propias de las instituciones educativas que tienen un manejo gerencial apropiado:

- Administración de los procesos de cambio
- Marketing educativo externo e interno.
- Ética en las decisiones sobre la comunidad educativa.
- Elaborar el PEI (Proyecto Educativo Institucional) y actualizar la propuesta educativa.
- Trabajo en equipo y sólida comunicación en bien del nuevo paradigma institucional.

Lo que permitirá **cambio e innovación**, con mentalidad de asumir cambios como una oportunidad en la cual nosotros debemos ser agentes.

Los cambios hacen que las organizaciones aspiren a ser capaces de la reestructuración en aspectos operativos, financieros, comerciales, informáticos, de tal manera que sean capaces de anular los paradigmas innecesarios en el momento oportuno.

Uno de los cambios a considerar es la: **educación virtual y otras perspectivas**. Sin lugar a duda, toda organización dedicada a la educación virtual sean estos e-learning, bi-learning, en WEB.01 o en WEB.02 necesita una estructura particular, ya que las mismas funcionan a través de plataformas educativas que permiten la interacción de docentes, estudiantes y comunidad mediante la utilización de diversos recursos como foros, chat, correos, vídeo conferencias, etc. Estas organizaciones educativas virtuales deben gestionar tanto los procesos que afectan a los estudiantes (gestión académica) como los que afectan a la docencia (gestión docente), aplicando modelos pedagógicos que permitan la participación activa dentro del proceso enseñanza - aprendizaje de toda una comunidad virtual a través de la participación activa en la formación de su propio conocimiento, con la utilización de los nuevos recursos tecnológicos y la inclusión a la Sociedad de la Información.

La gestión de una acción educativa virtual se encamina en función de los siguientes parámetros:

No presencialidad. La organización virtual actuará en el ámbito de la a sincronía, es decir de la no-coincidencia en el espacio ni en el tiempo, este totalmente abierto, sin el horario tradicional, pero que sin embargo puede proporcionar una amplia relación entre los estudiantes o usuarios que trabajen bajo esta plataforma ya que permite compartir, opinar, sugerir de una manera abierta de acuerdo al criterio de cada individuo, formando así nuevos conocimientos que serán incluidos dentro de la comunidad virtual para el uso de todos los usuarios a nivel mundial.

Transversalidad. La virtualidad facilita los procesos transversales y los optimiza, lo que es válido para una materia, curso, un grupo de personas, por lo que debe ser coherente con el modelo educativo ayudando a homogeneizar y armonizar todos los procesos de gestión, tanto académica como docente. Esta transversalidad, además, favorece el trabajo multidisciplinario entre las diferentes áreas o ámbitos de actuación.

Globalidad. Los procesos de gestión deben actuar de forma sistémica en el marco de la organización. Los procesos deben ser coherentes entre sí y de esta forma garantizar la cohesión organizativa de toda la universidad u organización. No se gestiona únicamente desde una perspectiva (estudiante, docente, organización, etc.) si no que la organización virtual permite y favorece los procesos de gestión global, desde todas las perspectivas. Un mismo proceso organizativo puede ser afrontado desde diversas perspectivas según quienes sean sus usuarios, pero el resultado será siempre un proceso global.

Los entornos virtuales de aprendizaje deben ser el principal espacio de comunicación entre la comunidad virtual que forma la organización o institución de formación. Estos espacios deben permitir la relación entre estudiantes, docentes entre sí, así como de cualquier miembro de la comunidad con la organización y viceversa.

Es indudable el valor de las nuevas tecnologías de información y comunicación (Tic's) en la educación. La extraordinaria cantidad de información disponible en medios digitales, el alcance e incorporación de la televisión educativa, el uso de la computadora para simulaciones y ejercicios interactivos y sobre todo la vastedad e inmediatez del uso de Internet, son algunos claros ejemplos de las bondades de la tecnología que hacen posible mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.

1.4.6. Toma de decisiones

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las alternativas o formas para resolver diferentes situaciones de la vida, estas se pueden presentar en diferentes contextos, es decir, en todo momento se toman decisiones, la diferencia entre cada una de estas es el proceso o la forma en la cual se llega a ellas. La toma de decisiones consiste, básicamente, en elegir una alternativa entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial, (aun cuando no se evidencie un conflicto latente).

La toma de decisiones es una de las tareas más importantes que tienen los directivos de un Centro Educativo. La organización, el funcionamiento y la gestión de las instituciones educativas van a depender de la capacidad decisoria y de la calidad de las decisiones tomadas.

Si probáramos a enumerar las decisiones que toma un Equipo Directivo, grandes y pequeñas, nos quedaríamos asombrados. Y es que las decisiones continuas, día a día, están marcando en gran parte el estilo de una Dirección y del Centro.

La toma de decisiones resulta ser, así, una tarea difícil, en la que puede constatarse con más claridad la inseguridad y debilidad de los directivos en un Centro. El director gerente puede delegar tareas o procesos de toma de decisiones, delega procesos a los equipos docentes, en la medida que se delegue responsabilidades, se genera mayor confianza y aceptabilidad en los miembros de la institución educativa.

Delegar responsabilidades, es una actividad inherente al cargo de dirección, donde muchos de los resultados se logran al dirigir personas. Delegar implica dar un voto de confianza a los demás, transferir autoridad y poder de decisión. La delegación de responsabilidades a otros miembros de la comunidad educativa favorece el trabajo en equipo y permite al director disponer de más tiempo para dedicarse a las tareas más importantes y sustantivas de la gestión escolar.

La toma de decisiones a nivel individual es caracterizada porque una persona haga uso de su razonamiento y pensamiento para elegir una decisión a un problema que se le presente en la vida; es decir, si una persona tiene un problema, ésta deberá ser capaz de resolverlo individualmente a través de tomar decisiones con ese específico motivo.

“En la toma de decisiones importa la elección de un camino a seguir, por lo que en un estado anterior deben evaluarse alternativas de acción. Si estas últimas no están presentes, no existirá decisión” (ALMEIDA R, 2010).

Para tomar una decisión, no importa su naturaleza, es necesario conocer, comprender, analizar un problema, para así poder darle solución; en algunos casos por ser tan simples y cotidianos, este proceso se realiza de forma implícita y se soluciona muy rápidamente, pero existen otros casos en los cuales las consecuencias de una mala o buena elección puede tener repercusiones en la vida y si es en un contexto laboral en el éxito o fracaso de la organización, para los cuales es necesario realizar un proceso más estructurado que puede dar más seguridad e información para resolver el problema. Las decisiones nos atañen a todos ya que gracias a ellas podemos tener una opinión crítica y un código de convivencia

1.4.7. Metodología para trabajar valores

Existiendo la relación que señalamos entre la realidad o los hechos y la forma en que nos manifestamos a través de las actitudes debemos reconocer que el método discursivo que se fundamenta en las charlas, los consejos y las orientaciones dirigidas hacia el buen

comportamiento no siempre resulta eficaz para modificar el complejo mundo de los valores que a su vez sustentan las actitudes.

Es necesario que identifiquemos primero que es lo que los estudiantes valoran y para ello debemos buscar estrategias que permitan hacerlo, necesitamos conocer sus actitudes hacia determinados hechos. Si estuviéramos hablando sobre la violencia intrafamiliar necesitamos saber si valoran estos hechos como buenos o malos, si sus actitudes favorecen o niegan el que el padre tenga derecho a golpear a los miembros de su familia y la mejor manera de hacerlo es a través de dinámicas que permitan conocer esa esfera privada de su valoración.

Tradicionalmente hemos partido de manera inversa. Hemos moralizado el valor cuando llegamos al aula a dar conferencias o moralizamos a través de la consejería o reflexiones orientadas hacia el respeto a la familia. La igualdad entre los padres, la armonía entre todos los miembros de la familia.

Ese discurso trae implícito la carga valorativa del sistema axiológico del que lo plantea y probablemente no tendrá la misma repercusión en la esfera de las actitudes en todos sus estudiantes. Tampoco tendrá la permanencia y actitud positiva ni como valor sustentante. Hace falta que las estrategias se dirijan hacia el logro de revisión de actitudes, formación de valores, garantía de su permanencia y la asunción del método como parte de la vida de los sujetos para revisar y reordenar su mundo de valores.

La metodología tendrá que permitir el que los estudiantes y los propios profesores cuestionen sus sistemas de valores a partir de la revisión de sus actitudes. Procesos progresivos y no momentos puntuales serán los responsables de que estos se articulen y ello tendrá que ser, utilizando medios que sean capaces de convertir a los hechos repetidos en hábitos.

¿Cuáles son los valores que se usan con más frecuencia en una institución educativa?

Ideas que se debe considerar de manera frecuente en una institución son:

- **Inculcación** es internalizar o difundir determinados valores considerados como deseables.
- **Desarrollo moral** se ocupa del desarrollo cognitivo estimulando a los estudiantes para que sean capaces de desarrollar modelos complejos de razonamiento moral a través de pasos secuenciales.
- **Respeto a la dignidad humana** conlleva implícita la necesidad de defender la igualdad fundamental de todas las personas.

- **Respeto a la libertad de conciencias** todo ser humano con uso de razón, se le supone capacidad de discernir entre el bien y el mal, para realizar un juicio práctico sobre lo ético, aspecto que difiere de los juicios acerca de convencionalismo sociales.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1. Participantes

Esta comunidad educativa está formada por 38 empleados de los cuales 30 son docentes y 8 forman parte del personal administrativo, la institución cuenta con 550 estudiantes en la jornada diurna, sector que fue investigado, de esta población se tomó una muestra de 6 directivos, 20 docentes, 20 padres de familia y 20 estudiantes pertenecientes al segundo y tercero de bachillerato con aptitudes de líderes.

En la elaboración de este trabajo participaron diferentes miembros de la comunidad educativa de acuerdo a los lineamientos de la Universidad, con los cuales se estructuraron las muestras necesarias para la investigación.

Estadística de directivos y docentes encuestados de acuerdo a la edad

Tabla N°1

EDAD DE LOS DOCENTES	f	%
Menos de 25 años	1	5
26-30 años	6	30
31-35 años	5	25
36-40 años	5	25
41-45 años	3	15
Total	20	100

FUENTE: Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Beatriz Fajardo

Como podemos observar en la Tabla N° 1 el 50% de maestros que trabajan en el Colegio Técnico Sígsig sus edades oscilan entre 25 y 35 años; el 30% están las edades de 36 y 40 años y el 20% está el personal que tiene entre 41 y 60 años. Las edades analizadas nos puede dar una idea que la experiencia de las personas permite todo un proceso de formación, capacitación y actualización entregando lo mejor que se puede dar dentro del magisterio ecuatoriano; concluyendo asique las edades reflejan la calidad de educación hacia la excelencia

Por lo que la institución cuenta con un personal joven que debe aprovecharlo para los cambios que se presentan en la educación y ofrecer una educación de calidad con calidez.

Docentes clasificados por años de experiencia

Tabla Nº 2

AÑOS DE EXPERIENCIA	FRECUENCIA (f)	PORCENTAJE (%)
0-5	8	40.00%
6-10	6	30.00%
11-15	3	15.00%
16-20	3	15.00%
Total	20	100.00%

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Beatriz Fajardo.

La experiencia de los docentes que trabajan en esta institución se encuentra en el rango establecido entre el 40% dentro de los primeros 5 años; mientras el 15% representa a docentes que tienen experiencia entre los 16 y 20 años, esto hace notar que durante los últimos años se ha incrementado el número de personas que ejercen la docencia y mantienen sus primeros años de experiencia laborales.

Estadística de directivos y docentes encuestados de acuerdo a su género

Tabla Nº 3

GÉNERO	F	%
Femenino	10	38,46%
Masculino	16	61,54%
Total	26	100%

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Beatriz Fajardo

Uno de los datos más representativos de esta tabla es el 61,54% el cual revela que el mayor número de docentes que trabajan en esta organización educativa son hombres, mientras que el 38,46% de educadores son mujeres. Determinándose que predomina el género masculino que no influye ni perjudica al buen desempeño de la institución, porque siempre están dispuestos al cambio en dirección a la mejora y progreso del centro educativo.

El género masculino prevalece en los departamentos de administración con un porcentaje muy superior al de las mujeres.

Estadística de directivos y docentes encuestados de acuerdo a su título académico.

Tabla N° 4

TÍTULO ACADÉMICO	F	%
Licenciados en Educación	15	57,69%
Ingenieros Agrónomos	6	23,08%
Médico Veterinarios	2	7,69%
Magister en Educación	3	11,54%
Total	26	100%

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Beatriz Fajardo

Según esta tabla puede prever que la mayoría de los docentes administrativos poseen título de tercer nivel que representa el 57 69%, y con un 11.54. % se encuentran profesionales de la educación con títulos de cuarto nivel, lo que deja muy en alto a la institución en vista de que quienes se encuentran en la administración son personas preparadas académicamente para poder guiar al personal que se encuentran relacionada con la institución y desempeñarse exitosamente manteniendo así un nivel muy alto de profesionalismo dentro y fuera de la institución y de esta manera llegar con éxito hacia los estudiantes; demostrando además que mientras las leyes de educación empiezan a exigir a sus profesionales a prepararse académicamente con títulos superiores los docentes hace mucho tiempo atrás ya lo han hecho conciencia que solo la preparación académica hace mejores personas y brinda un adelanto personal, profesional e institucional.

Estadística de estudiantes encuestados de acuerdo a su género

Tabla N° 5

GENERO	F	%
Femenino	10	50%
Masculino	10	50%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Beatriz Fajardo

De acuerdo a los resultados podemos indicar que el 50% de estudiantes son hombres y el 50% mujeres. Comprobándose que no existe hegemonía de género.

Población estudiantil encuestada por especialización

Tabla Nº 6

ESPECIALIDAD	F	%
Químico Biólogo	6	30%
Agropecuaria	5	25%
Contabilidad	9	45%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Beatriz Fajardo

La tabla estadística Nº 6 nos demuestra que de los 20 estudiantes encuestados el 30% pertenece a la especialidad de Químico Biólogo, el 25% a Agropecuaria y el 45% a la especialidad de Contabilidad, lo cual deja ver que los estudiantes se inclinan a la rama de Contabilidad, la misma promete mejor sistema de vida, debido a las múltiples oportunidades de trabajo que brinda esta carrera en las diferentes establecimientos y entidades públicas.

2.2. Materiales e instrumentos

Los instrumentos que se manejaron para la construcción de información que nos permitió cumplir con los objetivos de investigación fueron las siguientes técnicas:

Fuentes primarias

- ✓ **La lectura**, medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos, conceptuales y metodológicos sobre gerencia, liderazgo y valores.
- ✓ **Los mapas conceptuales y organizadores gráficos**, como medios para facilitar los procesos de comprensión y síntesis de los apoyos teórico-conceptuales.
- ✓ **Cuestionarios**, para la recolección de la información de campo a estudiantes, docentes y padres de familia, necesarios para construir el diagnóstico institucional.
- ✓ **La entrevista**, dirigida al rector, vicerrector y jefes de área, con el fin de recolectar información sobre la manera de manejar conflictos entre directivos y docentes, de qué manera diferencia la comunicación de la información, cuál es el liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado, qué valores y antivalores existen en el centro educativo; Esta técnica me permitió obtener datos mediante el diálogo entre diagnosticar sobre el tema de investigación. El entrevistador "investigador" y el

entrevistado; se realizó con el fin de obtener información, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación.

- ✓ La encuesta, la encuesta que se utiliza para la obtención de datos de directivos, docentes, estudiantes y padres de familia del Colegio Nacional Técnico Sígsig y que permitió obtener información y medir las variables mediante preguntas cerradas y abiertas permitiendo comprobar los supuestos de manera observable fehaciente

La encuesta dirigida a directivos diseñada para recopilar información sobre gestión y liderazgo desde su punto de vista, consta de 10 ítems con alternativas múltiples y escalas.

La encuesta orientada a docentes elaborada para obtener información acerca de la, gestión y liderazgo de las autoridades del centro educativo, contiene un cuestionario de 12 preguntas las mismas que son valoradas mediante escalas. La encuesta dirigida a estudiantes, construida con el objetivo de recabar sus opiniones sobre la administración, gestión y liderazgo de las autoridades de la institución educativa, está formada por un cuestionario de 12 ítems que además evalúa sus percepciones sobre el ambiente real y el clima escolar que existe en el Establecimiento.

La encuesta aplicada a los padres de familia, diseñada para obtener información acerca de la administración, gestión y liderazgo de las autoridades de la institución educativa, contiene un cuestionario de 10 preguntas, sometidas a una escala de valoración.

- ✓ **Observación directa**, de los hechos rutinarios de la institución, que sirven para medir la gestión, liderazgo y valores manifestados en la conducta de personal y sus interrelaciones.

Con esta técnica se logró captar que fortalezas y debilidades posee la institución en cuanto a gestión, liderazgo y valores, fue aplicada al personal directivo quienes me permitieron el acceso a documentos de la Institución: Reglamento Interno, Código de Convivencia, Plan de Transformación Institucional, Plan Operativo Anual.

Mediante esta técnica de recolección de datos se logró acumular y sistematizar información sobre el problema investigado. La aplicación de esta técnica, nos permitirá obtener los datos necesarios para el estudio del problema.

Así mismo, la observación no permite conocer los proyectos de vida, expectativas, ni actitudes latentes en los individuos y grupos que el investigador observa.

Tenemos que tener presente algunas sugerencias para realizar la técnica de observación.

- ✓ Determinar el objeto, situación, caso, etc. (que se va a observar)
- ✓ Determinar los objetivos de la observación (para qué se va a observar)
- ✓ Determinar la forma con que se van a registrar los datos
- ✓ Observar cuidadosa y críticamente
- ✓ . Registrar los datos observados
- ✓ Analizar e interpretar los datos
- ✓ Elaborar conclusiones

Fuentes secundarias

Texto, revistas, prensa, documentales, internet, guía didáctica de Proyecto, entre otros necesarios para recolectar información relevante para el desarrollo del marco teórico y su análisis.

2.3. Método y procedimiento

2.3.1. Métodos

La metodología de la investigación es la forma de organizar el proceso, controlar resultados y presentar posibles soluciones, para la toma de decisiones acertadas para la solución de problemas (Zorrilla, 1992)

El método en que se apoyo está investigación fue el Método Descriptivo, ya que permite reunir los resultados de la observación de la realidad tal como ocurren, convirtiéndose en datos susceptibles de medida y comparación, agrupándolos y convirtiéndolos en información, que demuestra especificar los rasgos, comportamientos, propiedades y características de este centro educativo en lo que se refiere a la Gestión, Liderazgo y Valores. Para esto se tomo una muestra representativa de la población para la aplicación de encuestas y entrevistas.

El proceso se realizó en dos fases: Fase de Diagnóstico en la cual se determinó la situación real de la institución educativa en cuanto a su clima organizacional, estructura organizativa, instrumentos de gestión educativa, fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, entre otras; además en esta fase se aplicaron las encuestas y entrevistas semiestructuradas para la obtención de información relevante. Posteriormente se llevo a cabo la segunda Fase que se refiere al análisis en donde se estudian los resultados obtenidos en las encuestas y entrevistas realizadas a la muestra seleccionada en el centro

educativo, todo esto con el fin de determinar los principales problemas que afectan al mismo y poder proponer un Plan de mejora institucional que corrija las falencias en la institución.

A partir de ello la investigación se desarrolló de acuerdo al nivel de conocimientos, estos métodos de investigación son: el histórico, el descriptivo, analítico y sintético, que nos permitió explicar y analizar el objeto de la investigación.

- ✓ **Método histórico:** Con la aplicación de este método se logro el cumplimiento de los objetivos propuestos, evidenciados con el aporte histórico de la organización.
- ✓ **Investigación descriptiva:** Exploración que permitió tener una descripción de las características fundamentales del fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos diferenciadores, y respondiéndonos a las siguientes preguntas: ¿Qué es?, ¿Cómo está?, ¿Dónde está?, ¿Cómo están relacionadas sus partes?
- ✓ **Método de análisis:** Con este método se logro la desestructuración y reconstrucción del objeto de estudio en todas sus partes y la explicación de las relaciones entre elementos, para alcanzar una visión de unidad, asociando a un juicio de valor, abstracciones, conceptos que ayudarán a la comprensión y conocimiento de la realidad.
- ✓ **El Método inductivo:** Con este método se consiguió configurar el conocimiento desde los hechos particulares a las generalizaciones, en comparación con los supuestos de trabajo que sirvieron de base para la investigación, siempre buscando el fortalecimiento de los conocimientos existentes a la luz de los aportes de las ciencias, de la Pedagogía y de la tecnología, en nuestro caso particular la computación.
- ✓ **El Método deductivo,** Este método ayudo a generalizar los hechos particulares del objeto de estudio.
- ✓ **El Método estadístico:** Hizo posible la organización de la información alcanzada, con la aplicación de los instrumentos de investigación, facilitando los procesos de validez y confiabilidad de los resultados y, finalmente tendrá su aplicación práctica en el proceso de la verificación de las hipótesis.
- ✓ **El Método hermenéutico:** Permitió la recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico, y, además, facilitó el análisis de la información empírica a la luz del marco teórico

2.3.2. Procesamiento de la información

Una vez aplicados los instrumentos de investigación, se procedió a la organización, análisis e interpretación de la información, este proceso se apoyó en las técnicas seleccionadas para llegar hasta la tabulación y codificación de la información cualitativa. A través de ésta se analizaron los datos para compararlos y contrastarlos los diferentes elementos educativos con la utilización de diferentes metodologías en el estudio de Gerencia y Liderazgo en valores en el “Colegio Nacional Técnico Sígsig”

Luego se organizó la información empírica recabada con el trabajo de campo (observaciones, bibliografías institucionales), para lo que se tomó como referente el tema investigado

Esta fase además de convertir los datos recolectados en información, confirma la validez y carácter explicativos a las variables encontradas, que sirvieron para formular las conclusiones del trabajo, las cuales reflejarán no el carácter acabado de la investigación, sino principalmente, las nuevas inquietudes y problemáticas generadas a partir de este análisis.

Esta conclusión del trabajo contribuyó a estructurar una propuesta para una transformación y mejoramiento, encontrando mecanismos que orienten la formulación de lineamientos alternativos que contribuyan a mejorar de la Gestión y liderazgo desarrollada en valores en el “Colegio Nacional Técnico Sígsig”.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Diagnostico

Los retos existentes en este mundo globalizado y la transición en la educación que está sufriendo nuestro país tenemos como deber y obligación sumarnos a la tarea de implementar los cambios y aceptar nuevos retos, que influyen en criterios imperantes en materia de gerenciamiento de gestión de la educación.

La educación y formación académica e intelectual del estudiante es una meta que debe ser alcanzada en cooperación con el padre de familia, docente y personal administrativo, los mismos que deben estar involucrados en el desarrollo educacional dentro del proceso enseñanza–aprendizaje (PEA).

A lo expuestos añadimos que los cambio conllevan a la utilización de un sin número de recursos, a la búsqueda de nuevos métodos y técnicas que permita interactuar de manera disímil con el estudiante, garantizando bordear libremente los avances de la sociedad del conocimiento.

El rol de la gestión y liderazgo en los proyectos Educativos ayudaran a fortalecer mantener la autonomía institucional y enriquecer los procesos pedagógicos que permitan responder a las necesidades educativas locales.

El liderazgo actual ya no se establece de una manera jerárquica, de lo contrario es horizontal, así estamos garantizando que no se recibirá ordenes de mandos superiores encargados únicamente de establecer mandatos para su cumplimiento, sino que el verdadero líder formará parte activa dentro de todas las actividades, haciendo que se distinga claramente la gran diferencia entre jefe y un líder de verdad que trabaja conjuntamente por un bienestar común.

Procesos formales, normas institucionales desarrolladas en un círculo de valores en las relaciones directivos–institución, es fundamental el liderazgo; como base del saber y habilidades, esto implica que la planificación es fundamental en la toma de decisiones, en un proceso donde la reflexión, análisis y cuestionamiento conllevan a la buena marcha institucional.

3.1.1. Los instrumentos de gestión educativa en donde evidencia la gestión en liderazgo y valores

El Colegio Técnico Sígsig se encuentra organizado en cuanto a Planificación Estratégica, Manual de Organización, Reglamento Interno, Manual de Convivencia, además

al ser un colegio técnico también cuenta con un Plan de Transformación Institucional el cual se trabaja mediante equipos para la elaboración de proyectos.

Por la importancia que radica actualmente la búsqueda de una calidad educativa, resultado de un proceso en el que la Gestión liderazgo y valores son fundamentales se considera el desarrollo del presente trabajo dentro del, “Colegio Nacional Técnico Sígsig” para su análisis en cuanto a Gestión, Liderazgo y Valores en la Administración.

Lo ideal de todo plantel educativo es contar con normas, reglamentos, códigos, planes, proyectos estructurados, definidos y legalizados, que permitan el cumplimiento de los diferentes propósitos que mantenga esta institución, como es el constante mejoramiento académico, la continua capacitación de docentes, la innovación de acuerdo a las nuevas demandas de la educación y la buena marcha de todo el conglomerado y una buena gestión que armonice con eficiencia y eficacia. La institución educativa debe contar con los siguientes documentos que serán los que regulen toda la marcha de establecimiento:

- ❖ Manual de organización.
- ❖ Plan operativo anual (POA)
- ❖ Código de Ética.
- ❖ Plan estratégico
- ❖ Proyecto educativo institucional (PEI)
- ❖ Reglamento interno.
- ❖ Manual de Convivencia

3.1.1.1. *El manual de organización.*

Este documento se pretende dar cumplimiento a la misión y visión institucional, mediante acciones como la de capacitación permanente para el personal docente y administrativo, fomenta la práctica de valores y principios, gestión en la implementación de recursos e infraestructura, señala cada uno de los cargos y la relación que existe entre ellos, explica la jerarquía, los grados de autoridad y de responsabilidad, las funciones y actividades de las coordinaciones, sus antecedentes históricos, la visión y misión de la Institución, sus objetivos, la base legal, atribuciones, organigrama y estructura; siendo un instrumento útil para la orientación e información de todo el personal.

Este documento es una guía para la institución el mismo establece los principales problemas que se presentan en el convivir diario en relación de los miembros de la institución, luego de mantener reuniones con docentes, padres de familia y estudiantes se

procede a elaborar el código de convivencia para dar posibles soluciones a problemas, se propone acuerdos y compromisos, los mismos que tienen un seguimiento por medio de custodios para superar problemas que impidan vivir en armonía.

3.1.1.2. El código de ética.

El código de ética entendido como un conjunto de principios, valores, normas regula el actuar del ser humano en todos los ámbitos que se encuentran, a través de estos nace las normas generales de conducta en la práctica diaria, puesto que todos los actos son regidos por la ética que posee cada individuo.

En el Colegio Nacional Técnico Sigsig se dispone de este instrumento aplicado al Personal Académico quienes ejercen las funciones de docencia, se realiza actividades de planificación, experimentación, orientación, evaluación y dirección; al Personal Administrativo, Técnico y de servicios, y a los estudiantes de la institución, manteniendo el principio del respeto a la dignidad de las personas.

3.1.1.3. El plan estratégico.

La planificación estratégica tiene como finalidad la solución de problemas de índole internos y externos que son trabajados mediante la elaboración de proyectos educativos y su inmediata ejecución.

El Colegio Técnico Sigsig cuenta con el Plan Estratégico basado en estándares de gestión, los mismos que apuntan a mejorar la calidad de educación en general y en especial a la educación técnica. Estos estándares nos permiten el análisis y evaluación tanto de las oportunidades o limitaciones que ofrece la institución, como de las fortalezas y debilidades propias de la misma y se proyecta a futuro definiendo los objetivos, que harán posible su consecución a largo plazo.

En esta institución se desarrolla un proceso eminentemente participativo, por que intervienen en forma activa todos los miembros del establecimiento, lo cual demuestra que su intervención es crucial y les motiva a sentirse realmente miembros activos del proceso.

3.1.1.4. El plan operativo anual (POA).

Contiene estrategias, metas y acciones durante el año en beneficio del estudiantado, y la institución en general, promueve la participación de estudiantes, docentes, padres de familia y administrativo en actividades que fomenten equidad, la cultura, democracia, la creatividad, ciencia y practica de valores. Tiene por objeto conseguir la ejecución del Proyecto Educativo

Institucional. Surge de la visión, misión, propósitos, objetivos y estrategias programadas en su matriz de planificación de los Proyectos específicos de implementación.

3.1.1.5. El proyecto educativo institucional (PEI).

El plan estratégico ha sido elaborado mediante un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva de todos los miembros de la comunidad educativa, docentes, padres de familia, profesores y estudiantes, además requiere el compromiso de todos sus miembros, para plantear propuestas de solución e innovar las estrategias educativas y generar un colectivo pedagógico y visionar un modelo acorde a los nuevos contextos sociales que permita hacer viable las estrategias para mejorar la gestión, lo que esto nos permite:

- Conocer y priorizar los problemas de la institución.
- Tener un conocimiento más exacto sobre los retos y estar preparados y aprovecharlas o enfrentarlas con éxito.
- Elaborar metas precisas que a corto, mediano y largo plazo se hagan realidad.
- Tomar decisiones adecuadas y específicos e incluso durante todo el proceso de la planificación estratégica.

3.1.1.6. Reglamento interno.

Este documento es el conjunto de reglas, normas y procedimientos que determinan las funciones de las diferentes unidades organizativas, se basa en estrictos aspectos de carácter legal y reglamentario; por consiguiente se identifica con la gestión que el director y los docentes realizar; no así con los principios del buen vivir.

El Colegio Nacional Técnico Sígsig cuenta con un Reglamento Interno mediante el mismo regula la organización y funcionamiento del establecimiento, cuyo fin es la de mantener una armonía institucional, el buen trato, la eficiencia y eficacia de manejo de recursos y las relaciones con la comunidad.

3.1.1.7. Manual de convivencia.

La educación tiene un papel fundamental que cumplir en la formación del ciudadano para convivir en paz, para ello se hace necesaria una reflexión constante por parte del maestro acerca de la labor que está desempeñando, es necesario manejar adecuadamente la autoridad y el poder que la sociedad nos ha confiado, invita a todos los actores de la comunidad educativa a comprometerse con el ejercicio de la democracia y de la ciudadanía,

como un modo de vivir, de entender la relación con los otros, de comportarse y organizarse coherentemente con los valores de respeto, solidaridad y cooperación. Es por ello que con la construcción de este manual se pretende:

- Normas de conducta de estudiantes y profesores que garanticen el mutuo respeto.
- Generar un espacio permanente de reflexión para resolver con oportunidad y justicia los conflictos que se generen entre estudiantes y miembros de la comunidad educativa incluyendo instancias de dialogo y de conciliación.
- Favorecer a los estudiantes la construcción de valores para lograr la sana convivencia en la sociedad y de esta manera permitirle ser democrático e independiente.
- Construir normas de convivencia para ser capaces de actuar con criterio propio e interactuar con los demás.

Para el Colegió Nacional Técnico Sígsig considera que la educación es un proceso donde el estudiante aprende a cumplir con normas sociales y a “portarse bien” como miembro de una sociedad. Siendo un papel fundamental el trabajo con los padres de familia en torno al proceso de formación de nuevos y mejores ciudadanos.

Siendo así, la educación tiene un papel fundamental que cumplir en la formación del ciudadano para convivir en paz, para ello se hace necesaria una reflexión constante por parte del maestro ha cerca de la labor que esta desempeñando, además es necesario manejar adecuadamente la autoridad y el poder que la sociedad a confiado, debiendo ser la comunidad educativa un instrumento para lograr la paz, la democracia, la convivencia y el respeto de los derechos humanos siendo necesario educar a padres de familia en temas de derecho humanos y democracia.

3.1.1.8. La estructura organizativa de la Unidad Educativa.

La Misión y la Visión son elementos fundamentales dentro del desarrollo de una institución educativa, es así que mientras la visión nos proyecta al futuro deseado, y la misión es un indicador de la existencia y razón de ser la institución.

3.1.1.9. Misión.

La misión describe la razón de ser de una institución, constituye el propósito fundamental para quienes conforman la institución en buscar los mecanismos necesarios para conseguir una meta común.

La misión define la interrelación entre la organización y sus actores relevantes: beneficiarios, empleados, comunidad, accionistas, medio ambiente, debe ser su compromiso compartido por todos en la organización; debe ser precisa y factible, es importante identificar y construir la misión sin confundir los fines y los medios de que nos valemos para lograr su materialización. .

La Misión del Colegio Técnico Sígsig es: “Desarrollar en los/as estudiantes la capacidad de aprendizajes significativos, destrezas y competencias para la eficacia, eficiencia y efectividad en el desarrollo personal, el trabajo y la producción en función de las necesidades del ser, la familia, la biodiversidad y la Comunidad Social” (Plan de Transformación Institucional, 2009-2012: 7).



Figura N°3: Misión Institucional

3.1.1.10. Visión.

Determina los objetivos que se desea lograr a medio y largo plazo de la institución, planteándose las interrogantes: ¿Hacia dónde quiere llegar? ¿Cómo quiere verse? ¿Cómo quiere que lo vean los demás? ¿Cuándo quiere llegar?

El Colegio Nacional Técnico Sígsig, se propone dentro de su ideal, formar líderes de acuerdo a una filosofía humanista con pensamiento crítico y reflexivo, logrando la conciencia y práctica de valores con capacidad de tomar decisiones acertadas, a través de una gestión administrativa y curricular, comprometida con la comunidad educativa, en la que la comunicación sea el generador y exista compromiso de acción y armonía institucional para

lograr una educación de calidad; considerando las diferentes ópticas de la comunidad educativas.

✓ **Desde los estudiantes**

EL Colegio Nacional Técnico Sígsig es una Comunidad Educativa con formación en la práctica de valores impulsa la unidad en el Plantel. Cuenta con un cuerpo de profesores capacitados en las áreas de especialización, con visión de trabajo y una riqueza metodológica de enseñanza – aprendizaje capaz de mejorar constantemente el nivel práctico y teórico del proceso educativo.

✓ **Desde los Profesores**

Institución progresista, formado por profesores, padres de familia y estudiantes altamente motivados, para hacer de la educación un instrumento de liberación; tiene un currículo innovador, una infraestructura adecuada, un ambiente ecológico sano, un sistema de evaluación propio y un recurso humano capaz y con todos los deseos de superación en bien de Sígsig y de la Patria.

✓ **Desde los padres de familia**

La Institución capacita en forma integral a nuestros hijos con métodos modernos de enseñanza, innovación curricular, adecuada infraestructura, con una educación de calidad.

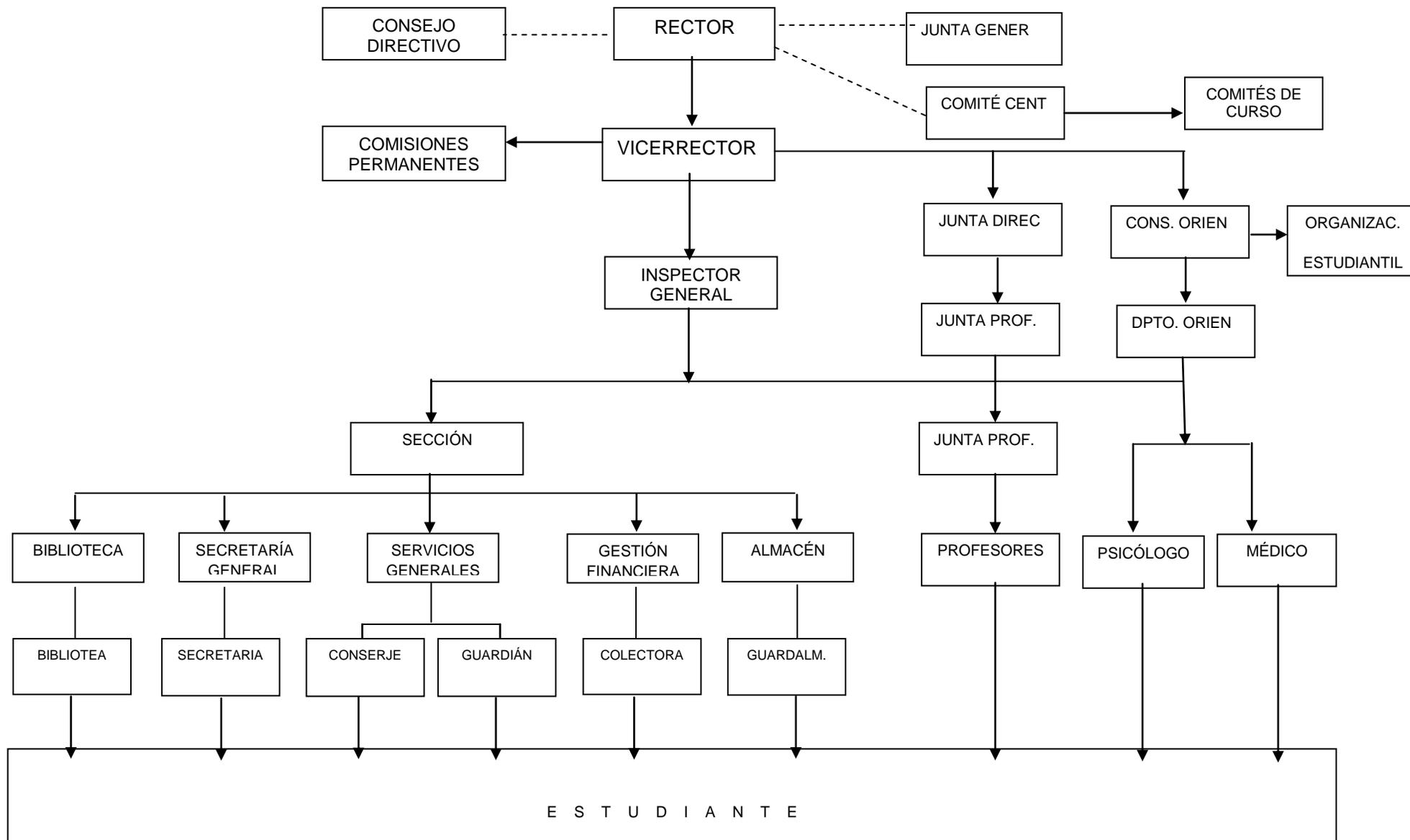
✓ **Desde la institución**

Tiene con un currículo integral innovador, una metodología moderna para dinamizar el proceso de desarrollo aprendizaje, un sistema propio de evaluación, un recurso humano capaz y una infraestructura adecuada dentro de un entorno ecológico sano; ofrece una educación de calidad y aporta positivamente al engrandecimiento de la Patria, formando un hombre integrador y dinamizador de cambio.

La Visión del Colegio Nacional Técnico Sígsig mantiene un currículo integral innovador, una metodología moderna para dinamizar los procesos de formación aprendizaje y de un sistema propio de evaluación; Su infraestructura educativa y tecnológica le permite desarrollar actividades empresariales, lúdicas, artísticas, deportivas y culturales.

3.1.1.11. Organigrama.

ORGANIGRAMA COLEGIO NACIONAL TÉCNICO SÍGSIG



El Organigrama es la representación gráfica de la estructura formal en que están dispuestas y relacionadas sus líneas de autoridad y responsabilidad como:

- a. Las principales unidades orgánicas.
- b. La división de las funciones.
- c. Los niveles jerárquicos.
- d. Las líneas de autoridad y responsabilidad.
- e. Los canales formales de comunicación.

Como se puede identificar toda institución obedece a una estructura de organigrama, donde el directivo es el encargado de coordinar acciones con los miembros del establecimiento educativo, además es importante señalar que pese a existir un orden jerárquico, el directivo considera la opinión de los diferentes organismos para tomar la decisión más acertada, considerando un marco de respeto y cordialidad y trabajo conjunto.

3.1.1.12. Funciones por áreas y departamentos.

De acuerdo al orden jerárquico dentro de la estructura del organigrama las funciones por áreas y departamentos se encuentran constituidos por los siguientes niveles administrativos estipulados en el artículo 77 del reglamento de la Ley Orgánica de Educación:

1.- De las autoridades

- a) Rectorado
- b) Vicerrectorado
- c) Inspección General.

Siendo las principales autoridades del establecimiento tienen a su responsabilidad entre otras funciones.

- a) Rector:
 - ✓ Solicitar informes escritos al Vicerrector e Inspector General, sobre el cumplimiento de sus deberes en forma mensual o trimestral según sea menester.
 - ✓ Observar, evaluar y orientar a los docentes en casos necesarios. Esta labor se realizará con el único afán de precautelar el cumplimiento de los fines y objetivos de la educación integral, pudiendo delegar esta actividad al Vicerrector.

- ✓ Contribuir a las buenas relaciones y respeto que los estudiantes deben guardar a sus superiores, profesores, compañeros, dentro y fuera del Plantel.
- ✓ Los informes de las Juntas de Curso serán revisados conjuntamente con el Vicerrector, para dar solución a los problemas planteados en el campo de su competencia.

b) Vicerrector:

- ✓ Subrogar al Rector cuando éste por cualquier motivo tenga que estar ausente del Plantel.
- ✓ Velar porque las diversas Comisiones cumplan con las obligaciones que establece el presente Reglamento Interno y con lo programado para el año lectivo, realizando la coordinación necesaria para conseguir mayor eficiencia.
- ✓ Dirigir, orientar y controlar la marcha didáctica pedagógica del profesorado, en lo relacionado a planificaciones, cuestionarios, labor en clase, verificaciones y otros asuntos afines.
- ✓ Propender al mejoramiento pedagógico en coordinación con el Rector, mediante la planificación de cursos de capacitación docente.

c) Inspector general:

- ✓ Organizar comisiones de trabajo de su personal
- ✓ Controlar la asistencia del personal docente, administrativo y de servicios y estudiantes, buscando los medios que se ajusten al caso y realizando un control justo y equitativo.
- ✓ Entregar al Rector diariamente los informes de asistencia del personal docente, administrativo y de servicios y de las novedades que se susciten en el Plantel.
- ✓ Llevar los libros, registros y documentos que establece la Ley de Educación y los que señalaren las autoridades del Establecimiento.
- ✓ Llevar informes en forma oportuna al Rectorado sobre la marcha del Colegio en el campo disciplinario, cuando surgieran problemas de los estudiantes.

2.- De los organismos

El nivel asesor está conformado por los siguientes organismos:

a. Consejo directivo:

- ✓ Conferir anualmente los premios: Abanderado y sus Escoltas de Honor, a los estudiantes que se hubieren distinguido por su aprovechamiento y conducta, de acuerdo a la reglamentación respectiva; Mejor Bachiller en cada una de las especialidades y otros que juzgue conveniente.
 - ✓ Elaborar, actualizar y reformar la Guía de Distribución de Funciones Financieras del Plantel, Reglamento de Viáticos, Reglamento de Caja Chica, Reglamento del Consejo Técnico Agropecuario y los que creyere conveniente.
 - ✓ Vigilar el cumplimiento de sus resoluciones dentro de las cuarenta y ocho horas subsiguientes.
 - ✓ Nombrar comisiones especiales cuando las circunstancias o condiciones lo amerite, con determinación de tiempo de duración y objeto.
 - ✓ Conceder estímulos al personal que presta servicios en el Plantel diez, quince, veinte, etc. años ininterrumpidamente.
- b. Junta general de directivos y profesores:
- ✓ Elaborar el programa de festividades patronales del Colegio.
 - ✓ Analizar el desenvolvimiento de los demás organismos del Plantel y sugerir modificaciones al Rector.
 - ✓ Velar por la estabilidad de los compañeros y ser solidarios cuando se vean afectados por fuerzas extrañas al Colegio.
- c. Junta de profesores de curso:
- ✓ Recibir informes quimestrales de parte de Inspección de las faltas de los estudiantes, así como de las pérdidas de año que por este motivo se dieron al finalizar el segundo quimestre, de conformidad a lo que dispone el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación.
 - ✓ Calificar la conducta de los estudiantes en concordancia con el Inspector de Curso.
 - ✓ Conocer y dictaminar los asuntos disciplinarios de los estudiantes, previo el informe de la comisión de Disciplina y hacer conocer al Consejo Directivo las sanciones que le competan a este organismo, de acuerdo a lo que estipula el Reglamento General de la Ley Orgánica Educación.

- ✓ Solicitar al Consejo Directivo la concesión de estímulos para los estudiantes más destacados en aprovechamiento, conducta, asistencia y otras actividades que vayan en beneficio del Plantel, del arte, la cultura y el deporte.
- d. Junta de directores de área:
- ✓ Propender a que las planificaciones didácticas realizadas por las áreas, se ajusten al uso de los recursos materiales que dispone el Plantel y los que existieren en la comunidad.
 - ✓ Evaluar al final de cada trimestre el trabajo de las áreas para medir el avance de los objetivos propuestos.
 - ✓ Sesionar una vez por mes, previa convocatoria del Vicerrector y de acuerdo al cronograma establecido.
 - ✓ Detectar problemas de aprendizaje y plantear soluciones.
- e. Junta de profesores de área:
- ✓ Elaborar las planificaciones que la comisión Técnica pedagógica establezca, de conformidad con las disposiciones que emita el Ministerio de Educación, ya sea individual, por grupos o en forma colectiva, al inicio del año lectivo o cuando lo disponga el Vicerrector.
 - ✓ Preparar y aplicar evaluación diagnóstica que permita detectar errores y vacíos de conocimientos en los estudiantes.
 - ✓ Reunirse antes y después de la semana de verificación del aprendizaje (exámenes quimestrales) para evaluar y comprobar el cumplimiento de las planificaciones, sus dificultades, experiencias y éxitos educativos en cada quimestre.
 - ✓ Analizar y aprobar oportunamente los instrumentos de evaluación.
 - ✓ Presentar en el Vicerrectorado la lista de materiales didácticos necesarios e indispensables, para el mejor cumplimiento de los programas del área y el aprendizaje de los estudiantes.
- f. De los profesores guías de curso:
- ✓ Elaborar, ejecutar, evaluar el plan de actividades de Asociación de Clase y ponerlo a consideración del Departamento de Orientación Vocacional para su aprobación, en el primer mes de iniciado el año lectivo.

- ✓ De acuerdo a lo que dispongan las autoridades del Colegio, convocar a los padres de familia para conformar el comité de curso.
 - ✓ Convocar a los profesores de curso o paralelo, con veinticuatro horas de anticipación a Junta de Curso. Entregar certificados de calificaciones a los padres de familia en forma oportuna, de acuerdo a las disposiciones internas.
- g. De los inspectores profesores:
- ✓ Responsabilizarse del control, disciplina y asistencia de los cursos y/o paralelos que le fueren asignados.
 - ✓ Cumplir las comisiones que le asignaren las autoridades del Colegio en interior y fuera de él.
 - ✓ Reemplazar en el aula al profesor ausente y desarrollar actividades educativas adecuadas, de acuerdo a lo planificado con la Inspección General.
 - ✓ Elaborar y llevar fichas individuales de asistencia, disciplina y desarrollo de los estudiantes, de los cursos y/o paralelos que le fuere asignado.
 - ✓ Informar a la Junta de Curso quimestralmente, sobre el comportamiento de los estudiantes y su asistencia, así como de las notificaciones realizadas a los padres de familia y más medidas tomadas al respecto.
 - ✓ Participar en la calificación de conducta del estudiante, tomando como base el contacto diario y todos los aspectos y recomendaciones que hicieren las autoridades, Junta General de Profesores y Junta de Profesores de Curso.
 - ✓ Organizar la directiva del curso o paralelo a su cargo.
- h. Del consejo de orientación y bienestar estudiantil:
- ✓ Establecer las normas y peticiones necesarias a fin de conseguir se efectivicen las planificaciones elaboradas por los departamentos de Orientación y Bienestar estudiantil
 - ✓ Medir quimestralmente el avance de las programaciones de Orientación y Bienestar Estudiantil, con la finalidad de evaluar al término del año lectivo, el cumplimiento de los objetivos propuestos. El informe respectivo se presentará por escrito al rector.
 - ✓ Planificar en períodos de matrícula los programas de Asociación de Clases y otras actividades

que se realizarán en el transcurso del año escolar.

- ✓ Sesionar una vez por trimestre y cuando las circunstancias lo ameriten.

3.- De los departamentos:

Estará bajo la responsabilidad de un profesional de la rama, cumplirá con las siguientes funciones, además de las estipuladas en el Reglamento General de la Ley de Educación sus deberes y atribuciones son:

A) Departamento médico

- ✓ Dar atención al estudiantado, personal docente, administrativo y de servicios durante el desarrollo de las actividades en el Colegio
- ✓ Elaborar y llevar las fichas médicas y de control de los estudiantes.
- ✓ Promover en coordinación con el departamento de Orientación y Bienestar Estudiantil, la realización de simposios, paneles, conferencias, etc. sobre: nutrición, alcoholismo, drogadicción y educación sexual y otros
- ✓ Supervisar, controlar y recomendar los alimentos que se expenden en el bar del Colegio e informar inmediatamente al Rectorado sobre las anomalías encontradas.

B) Departamento de orientación y bienestar estudiantil

- ✓ Llevar un registro de los casos especiales que se dan en el Colegio dentro del campo psico-pedagógico y socio-económico
- ✓ Dar apoyo moral y asistencia a casos específicos de estudiantes con problemas de comportamiento y en lo posible extender su actuación al hogar.
- ✓ Llevar estadísticas sobre la actuación de los docentes a fin de sugerir soluciones de casos problemas.
- ✓ Solicitar a los Profesores Guías de curso, el reporte de los estudiantes con problemas de aprendizaje y comportamiento, para el tratamiento respectivo.

4.- De las comisiones permanentes.

El Consejo Directivo al finalizar el año lectivo, nombra las siguientes Comisiones Permanentes, tomando en cuenta al personal de las secciones Diurna y Nocturna del Colegio.

- Pedagógica – Jefes de Área
- Disciplina
- Deportes y Fiestas Escolares
- Cultura
- Bienestar Estudiantil
- Finanzas
- Bienestar del Profesorado

Todas las Comisiones Permanentes son coordinadas y supervisadas por el Vicerrector; de entre sus miembros se elige al presidente y secretario.

Las Comisiones elaboran y presentan su plan anual de actividades al Consejo Directivo para su aprobación.

5.- El nivel auxiliar o de apoyo

Los diferentes niveles de apoyo está desempeñada por un profesional de la rama. Sujeto a las disposiciones de la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del sector Público; se encuentra integrado por:

- Secretaria
- Colecturía
- Guardalmacén
- Auxiliar de servicio - consejería
- Auxiliar de servicio de granja y - guardianía

Según lo detallado se puede observar que la institución se encuentra organizada acertadamente, cada área y departamento tiene responsabilidades específicas, si tomando en cuenta que en cada una de las dependencias hay una persona encargada de coordinar y vigilar el normal desenvolvimiento de su departamento, entonces es necesario para su cumplimiento que se detallan las funciones dentro del reglamento interno.

3.1.1.13. *El clima escolar y convivencia con valores.*

El clima escolar y la convivencia con valores en una institución educativa es importante porque sirve de modelo en la interrelación entre los diferentes miembros, que se ven reflejados luego en el desarrollo ético, socio afectivo e intelectual de los diferentes estamentos que conforman una comunidad educativa, por lo que constituye una construcción colectiva y responsabilidad de todos los actores educativos de mantener un clima armónico en valores.

El clima escolar está basado en la convivencia armoniosa de todos sus actores, esto es estudiantes, profesores, autoridades, empleados, padres y madres de familia y comunidad, bajo el cumplimiento de las normativas vigentes, que nos permiten un desarrollo normal de actividades bajo un contexto de respeto, equidad, solidaridad, responsabilidad, apoyo, liderazgos y otros valores importantes para la formación de nuestros estudiantes expresados en el cumplimiento de las actividades diarias.

3.1.1.14. *Dimensión pedagógica curricular y valores.*

La dimensión pedagógica se sustenta en un constructivismo cooperativo, donde resaltan los trabajos grupales, asociativos y colaborativos; guiados por aprendizajes significativos se va construyendo conocimiento y el estudiantes es el actor principal de su propio aprendizaje, bajo el paradigma de aprender haciendo.

Conocer la dimensión pedagógica curricular y valores del Colegio Nacional Técnico Sígsig dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje, involucrados factores como la planeación, utilización de recursos y herramientas didácticas, evaluación, clima de aula, uso del tiempo destinado a la enseñanza indicamos que:

El plantel educativo ejecuta un plan institucional basado en la reforma curricular de 1996, aclarando que para el año lectivo 2011–2012 se regirá a la Reforma Curricular 2010. Su premisa se fundamenta en una educación de calidad respondiendo a las expectativas de la comunidad, como a las necesidades de formación integral de los estudiantes, el mismo que se constituye en un plan de desarrollo administrativo, pedagógico y de desarrollo integral humano.

Para este proceso la institución cuenta con personal docente profesional y capacitado en las diferentes ramas académicas, los mismos que se encuentran asistiendo a cursos de actualización dictados por el Ministerio de Educación, a su vez que algunos docentes están cursando la universidad para la obtención de títulos de tercer o cuarto nivel, favoreciendo así a la dimensión pedagógica, micro curricular y valores de la institución.

Las se desarrollan en base a las planificaciones que se ejecutan de acuerdo con los ejes transversales establecidos en el Plan Curricular Institucional, que es parte de los estándares de educativos para una educación de calidad.

La malla curricular identifica a cada uno de sus tres diversificados: Químico-Biológicas, Agropecuaria y Contabilidad; mientras el currículo está basado en competencias.

Los ejes transversales están identificados en valores como la solidaridad, respeto, responsabilidad, crecimiento personal y familiar, liderazgo, identidad cultural, así como también enfocan temas como la educación sexual, equidad de género, drogadicción, migración, entre otros.

3.1.1.15. Dimensión organizativa operacional y valores.

Cuenta con personal administrativos el mismo que está compuesto por las autoridades que dirigen esta institución en sus diferentes niveles, personal docente, estudiantes y padres de familia que son parte fundamental dentro de la formación académica de los educandos y soporte para el desarrollo de las actividades propuestas por el docente.

Existen seis equipos de gestión: de procesos, de personas, de estudiantes, de productos, de recursos y de relaciones con el entorno, mismos que se distribuyen los 35 descriptores que comprende la gestión administrativa del Colegio. Estos equipos responden al Equipo de Gestión Institucional y la coordinación del Rector.

Los valores en este ámbito se expresan en el trabajo colaborativo y asociativo, la responsabilidad, respeto, creatividad, liderazgo y libertad con responsabilidad.

Hacemos una administración horizontal valorando la condición humana del ser.

Esta dimensión busca la planificación oportuna para mejor estrategias en la utilización de recursos económicos y que vayan en beneficio de la institución, dichos ingresos sean canalizados en base a sus justificaciones para ello es necesario una buena administración por parte de sus autoridades, brindar los informes a todos los miembros de la institución y que se tenga en orden todos los justificativos que pueda reflejar actos de honradez y transparencia, actitudes que ayudarán a evitar malos manejos o desviación de fondos, solo así se podrá mantener una buena imagen para la institución y evitar que intereses mezquinos puedan perjudicar el prestigio institucional y de sus autoridades.

3.1.1.16. Dimensión administrativa financiera y valores.

La toma de decisiones realizada por las autoridades y docentes están siempre encaminadas en beneficio del mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje y bienestar estudiantil.

Los recursos financieros de la institución, están manejados directamente por el departamento de colecturía, limitando así la gestión para la adquisición de recursos muy importantes dentro del ámbito educativo.

La administración de recursos humanos, materiales, financieros y de tiempo a cargo del rector y responsables de la planeación y ejecución académica, se han venido realizado con la ayuda de todo el personal docente, ya que los mismos no cumplen sus funciones totalmente por la inestabilidad y falta de liderazgo (encargados) repercutiendo en la buena marcha de la institución por la falta de iniciativa para lograr el cumplimiento de sus objetivos ha dado lugar a que docente desempeñen un papel importantísimo, pero que sin embargo no es tomado en cuenta por autoridades más bien son juzgados de una manera impropia pese a realizar trabajos que no le competen. Provocando aún más fricciones dentro del ambiente laboral del personal administrativo y docente, ya que no se encuentra bien definidas las funciones impidiendo el cumplimiento de una manera adecuada, oportuna y óptima todas las tareas encomendadas a cada uno de los administrativos y docente.

Los valores que resaltan en este ámbito son la responsabilidad compartida, confianza, honradez, seguridad, cumplimiento oportuno y experiencia.

3.1.1.17. Dimensión comunitaria y valores.

Se entiende el conjunto de actividades que promueve la participación de los diferentes actores en la toma de decisiones y en las actividades de cada centro. Se incluye además el modo de las perspectivas culturales en que cada institución considera las demandas, las exigencias y los problemas que recibe en su entorno

La dimensión comunitaria se expresa en los programas sociales de medicina gratuita, proyecto de seguimiento al estudiante y la familia, desayuno escolar a los más necesitados, entre otros además el emprendimiento productivos, pasantías, seguimiento a los egresados, organización de los ex estudiantes, seguimiento del DOBE a los estudiantes con dificultades, participación de estudiantes y padres de familia en las Juntas de Cursos, rendición de cuentas a través de informes varios como la página web del Plantel, capacitación, así como la oferta de bachilleres técnicos de acuerdo a las exigencias del mercado local y laboral. Los valores que resaltan en esta

gestión son la solidaridad, respeto, liderazgo, investigación, responsabilidad, cooperativismo, trabajo en equipo.

Gran parte de la población a migrado a diferentes provincias del Ecuador además de migrar hacia los Estados Unidos y España, es comunidad llena de costumbres y tradiciones en donde se fomenta la cultura de la localidad manteniendo de esta manera vivas sus raíces ancestrales, la participación del colegio es considerada muy importante dentro de la comunidad, ya que forman parte de los diferentes actos que se lleva a cabo dentro del lugar y a su vez las autoridades locales son parte fundamental dentro del desarrollo institucional.

En esta dimensión se considera la participación de la comunidad educativa, la misma que es quien trabaja en conjunto en la toma de decisiones, para que el Colegio Nacional Técnico Sígsig pueda cumplir con los fines y objetivos y pueda brindar una educación de calidad, manifestaciones que buscan mejorar el clima institucional y solucionar problemas pero siempre en función de la aplicación de práctica de valores.

3.1.2. Análisis FODA

Tiene como objetivo el identificar y analizar las Fuerzas y Debilidades de la Institución u Organización, así como también las Oportunidades y Amenazas, que presenta la información que se ha recolectado.

Es una técnica de planeación estratégica que permite crear o reajustar a una estrategia, ya sea de negocios, mercadotecnia, comunicación, etc. Permite visualizar la situación actual de una empresa u organización; para obtener un diagnóstico preciso que permita tomar decisiones.

3.1.2.1. Fortalezas.

Las fortalezas se obtienen mediante un análisis situacional a través de un medio interno; estas fortalezas son agentes positivos o fuerzas que impulsan positivamente a la gestión de una empresa o institución educativa; las principales ventajas de estas fortalezas son las diferentes capacidades y recursos que la institución posee y se apoya para definir la visión y son cualidades que funcionan como diferenciadores y son ventajas con respecto a la competencia de las que podemos clasificar de la siguiente forma:

- Comunes: poseídas por varias empresas
- Distintivas: poseídas por pocos competidores.

- De imitación: son grandes capacidades que pueden ser copiadas y mejoradas de otras empresas.

3.1.2.2. Oportunidades.

Las Oportunidades: Son circunstancias externas que favorecen a la institución, de las cuales se puede ayudar para que la visión pueda avanzar positivamente.

Son aquellos factores que resultan positivos y favorables, permiten obtener ventajas competitivas que se pueden convertirse en Fortalezas o Amenazas.

3.1.2.3. Debilidades.

Las debilidades son factores internos negativos, son aquellas que obstaculizan y causan problema porque impiden el trabajo adecuado; es el motivo por el cual la institución no funciona bien es decir se encuentran dentro de la institución.

3.1.2.4. Amenazas.

Son aquellos aspectos desfavorables en el marco del contexto institucional, las mismas pueden afectar negativamente en el desarrollo que tiene el establecimiento para cumplir la visión.

Para una mejor administración en el Colegio Nacional Técnico Sígsig, se tiene establecido que cada grupo de trabajo, se responsabilice por diferentes documentos que se tiene que realizar lo que mediante la coordinación y elaboración del Plan Estratégico corresponde al Equipo de Orientación Estratégica y Mejora Continua de los Procesos de Gestión y Resultados del Colegio.

3.1.2.5. Matriz FODA.

Es una herramienta que permite conformar un cuadro de la situación actual de la organización, permitiendo de esta manera obtener un diagnóstico puntual que nos permita tomar decisiones acordes con los objetivos y políticas propuestas.

DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DEL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO SÍGSIG

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
I N T E R N A	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trato cordial y respetuoso entre los integrantes de la comunidad educativa. ✓ Fuerte liderazgo directivo. ✓ Existencia de Plan de Transformación Institucional elaborado mediante un proceso de reflexión y construcción colectiva. ✓ Plan Estratégico basado en estándares de gestión. ✓ Reglamento Interno el mismo que regula la organización y funcionamiento del centro educativo. ✓ Manual de Convivencia que ayuda a mejorar las relaciones personales entre los miembros de la comunidad educativa. ✓ Disposición de los profesores y estudiantes para el trabajo en equipo. ✓ Participación activa de los actores educativos en sus respectivos niveles. ✓ Docentes y Directivos con experiencia y preparación profesional competente. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Escasez de metodologías innovadoras en clases. ✓ Pérdida de valores humanos. ✓ Falta de compromiso de los docentes. ✓ Desinterés de la comunidad para la lectura y análisis de los documentos de la institución. ✓ Falta de incorporación de nuevas metodologías de enseñanza aprendizaje. ✓ Falta de vocación de algunos maestros ✓ Falta de comunicación entre directivo y profesores ✓ Material didáctico insuficiente ✓ Padres de familia sin conocimiento de las innovaciones educativas, tecnológicas. ✓ Falta de comunicación y coordinación entre docentes y autoridades

E X T E R N A S	OPORTUNIDADES	AMENAZAS
	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Apoyo incondicional de Municipio del cantón. ❖ Buena voluntad del alcalde por ayudar a las instituciones educativas. ❖ Presencia de profesores concejales ❖ Seguimiento y Directivas del Ministerio de Educación. ❖ Labor en las parroquias e interacción con la comunidad. ❖ Capacitación docente organizada por el Ministerio de Educación. ❖ Aparición de nuevas tecnologías ❖ Relaciones de trabajo con otras instituciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Bajo nivel socio económico de los estudiantes. ✚ Hogares desorganizados ✚ Cambio constante de las autoridades educativas. ✚ Presencia de un alto grado de alcoholismo ✚ Favoritismo político para elegir autoridades. ✚ Carencia de valores morales de la sociedad actual. ✚ Falta de interés en la educación ✚ Falta de fuentes de trabajo ✚ Falta de recursos económicos

Fuente: Reglamento Interno

Elaboración: Beatriz Fajardo

3.2. Resultados de encuestas y entrevistas

3.2.1. De los directivos

TABLA N° 7

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

Forma de organización	f	%
a. El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre	0	0
b. Coordinadores de área	4	66.67
c. Por grupos de trabajo	2	33.33
d. Trabajan individualmente	0	0
e. No contestan	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta a Directivos

Elaboración: Beatriz Fajardo

En cuanto a la forma de organizar los equipos de trabajo en el centro educativo, la Tabla N° 7, nos indica que un 66.67 % de los encuestados responde que el director del área organiza las tareas en una reunión general cada trimestre, el 33,33% a través de los grupos de trabajo, concluyo que la manera de organizar los equipos de trabajo en la institución es mediante reuniones cada trimestre, lo cual permite una mejor coordinación y además que todos los miembros estén informados de las actividades que se van a realizar en el centro educativo.

Por lo anotado podemos concluir que indicado que los coordinadores de área y grupos de trabajo reflejan la forma de organización más idónea ha servido para consolidar la visión y misión de la institución.

TABLA N° 8

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

Aspectos	f	%
a. El número de miembros de la institución	0	0
b. Los resultados obtenidos de la institución	5	83.33
c. Valor y tiempo empleados en la institución	1	16.67
d. Otros	0	0
e. no contestan	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta a Directivos

Elaboración: Beatriz Fajardo

Los aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la institución se rige por lo general por los resultados obtenidos en la institución con un 83.33% y el valor y tiempo empleados en la institución con un 16.67%, esto indica de acuerdo con las ultima evaluaciones a las instituciones educativas que el Colegio Nacional Técnico Sígsig se encuentre dentro de la categoría A categoría que es evaluada y analizada en base a parámetros por el Ministerio de Educación quienes han analizado los resultados de infraestructura, niveles de educación que tiene la docencia, consideraciones para atender a discapacitados, comisiones de trabajo educativo que está representada por descriptores, desarrollo de proyectos con temas de innovación educativa, estudiantes evaluados con niveles representativos en cuanto a conocimientos y destrezas con criterios de desempeño.

TABLA N° 9

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

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Sí	6	100
b. No	0	0
TOTAL	6	100

Fuente: Encuesta a Directa

Elaboración: Beatriz Fajardo

Con respecto a las tareas de los miembros de la organización, según la Tabla N° 9 podemos ver que el 100% de los encuestados ha respondido que existe un manual de normas en donde se encuentran las tareas que cada uno debe realizar, ya que es un instrumento muy valioso para fomentar la responsabilidad, el respeto y la participación activa de sus miembros en búsqueda del mejoramiento del plantel.

TABLA N° 10

El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones

Aspectos que se toman en cuenta	F	%
a. Sí	2	33.33
b. No	4	66.67
TOTAL	6	100.00

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Beatriz Fajardo.

En el centro educativo el 66.67% consideran que no existe un clima de respeto y consenso en la toma de decisiones, mientras que el 33.33% nos dice que si existe estos aspectos. Argumentos por los cuales es importante fomentar el respeto entre sus miembros y directivos para que al momentos de tomar decisiones se los realice considerando los criterios de otras personas y así el personal directivo mejorar las relaciones y de esta manera sus

decisiones no afecte de manera particular a ningún miembros y sea el punto de equilibrio para mejorar la situación de gestión que servirá para el prestigio de la institución.

TABLA N° 11

Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos.

Aspectos que se toman en cuenta	f	%
a. Sí	2	33.33
b. No	4	66.67
TOTAL	6	100.00

Fuente: Encuesta a Directa

Elaboración: Beatriz Fajardo

Podemos observar que en porcentaje del 66.67% consideran que no existe delegación en la toma de decisiones para resolver problemas, mientras que un porcentaje del 33.33% si considera que se delega la toma de decisiones para resolver conflictos.

TABLA N° 12

El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones

ASPECTOS	F	%
a. Director	0	0%
b. Rector	3	50%
c. Consejo Directivo	3	50%
TOTAL	6	100%

Fuente: Encuesta a Directivos

Elaboración: Beatriz Fajardo

Observamos que el 50% opinan que el rector como el consejo directivo toma decisiones en un clima de respeto y consenso, concluyéndose que las decisiones la toman el rector y el consejo directivo.

TABLA N° 13

La administración y liderazgo del centro educativo promueve

ORDEN	SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
a.	Excelencia académica	6	100	0	0	0	0
b.	El desarrollo profesional de los docentes	6	100	0	0	0	0
c.	La capacitación continua de los docentes	4	66.67	2	33.33	0	0
d.	Trabajo en equipo	6	100			0	0
e.	Vivencia de valores institucionales	4	66.67	2	33.33	0	0
f.	Participación de los padres de familia	5	83.33	1	16.67	0	0
g.	Delegación de autoridades a los grupos de decisión	5	83.33	1	16.67	0	0

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Beatriz Fajardo

Observamos que el 100% opinan que siempre se apoya a la excelencia académica en el centro educativo, como también la capacitación continua de los docentes y la vivencia de los valores institucionales manifiestan que a veces; el 33,33% expresan que siempre se incentiva al desarrollo profesional de los docentes y el trabajo en equipo, el 100%; el 83,3% indica que siempre se motiva a los padres de familia para que participen en las actividades programadas por el centro educativo y el 16,67% manifiesta que a veces; el 83,3% opina que se promueve la delegación de autoridad a los grupos de decisión y el 16,67% se pronuncian que nunca.

TABLA N° 14

Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución

ORDEN	SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
a.	Son innatas	1	16.67	5	83.33		
b.	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	2	33.33	4	66.67		
c.	Se requiere a partir de la experiencia	2	33.33	4	66.67		
d.	Se desarrollan con estudios en gerencia	2	33.33	4	66.67		
e.	Capacitación continua que cambie la práctica, la teoría y reflexión	4	66.67	2	33.33		

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Beatriz Fajardo

Con respecto a las habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución un 83,33 % que son innatas responden que a veces y el 66,67% expresan que se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo a veces y 33,33% el estas habilidades se desarrollan siempre con estudios en gerencia, pero el 33,33% dice que a veces; el 66,67% manifiestan se requiere a partir de la experiencia y el 33,33% dice que a veces 66,67%manifiestaen la pregunta a la que se refiere, desarrollan con estudios en la gerencia y el 33,3% indica que siempre el 66,67%nos dice que la capacitación continua que cambie la práctica, la teoría y reflexión que siempre estamos necesitando y un 33,33% manifiesta que a veces.

Estos resultados reflejan que las habilidades de liderazgo en la institución se obtienen mediante la capacitación continua que combina la práctica, teoría y reflexión, aspecto positivo ya que para administrar una organización es fundamental la preparación profesional de manera que se pueda tomar decisiones acertadas que beneficien a la institución.

Para dirigir una institución las personas que se encuentran dentro de la administración debe poseer habilidades de liderazgo, actividad moral y desarrollar con transparencia todas sus actividades, su personalidad debe ser lúcida poseer dinámica de creatividad, superación, y mantener momentos armónicos en instantes de desacuerdo.

Tabla Nº 15

Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar

ORDEN	SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		F	%	F	%	F	%
A	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar	5	83.33	1	16.67	0	0
B	La disminución del número de estudiantes por aula	1	16.67	5	83.33	0	0
C	La mejora de los mecanismos de control	5	83.33	1	16.67	0	0
D	La existencia de ambientes cordiales de trabajo	5	83.33	1	16.67	0	0

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Beatriz Fajardo

En la Tabla Nº 15 el 83,33% opinan siempre promover el uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar como también la existencia de ambientes cordiales de trabajo y el 16,67% dice a veces; el 83.33% siempre promueven la mejora de los mecanismos de control como también otros expresan a veces; el 16,67% indica que la disminución de estudiantes por aula es de 16, 67% y el 83.33% dicen a veces Concluyendo que siempre la institución promueve el uso de información de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como también la existencia de ambientes cordiales de trabajo, este mecanismo ayuda a la institución a corregir sus falencias permitiendo una mejora continua a favor de todos sus miembros.

TABLA Nº 16

Organismos que integran la institución .

ORDEN	SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		F	%	F	%	F	%
A	De dirección (director (a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.	5	83.33	1	16.67	0	0
B	De gestión (secretaria, subdirector, comisión económica, etc.)	5	83.33	1	16.67	0	0
C	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	5	83.33	1	16.67	0	0
D	Otros (¿cuáles?)	5	83.33	1	16.67	0	0

Fuente: encuesta a Directa

Elaboración: Beatriz Fajardo

Apreciamos en la Tabla nos indica que el 83.33% manifiestan siempre los organismos que integran la institución son los directivos, los de gestión y del departamento técnico y expresan siempre promover los de coordinación y el 16,67% dice a veces. Deduciéndose que los organismos que integran la institución son los directivos, los de gestión y los del departamento técnico.

TABLA Nº 17

Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores

ORDEN	SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		F	%	F	%	F	%
A	Lleva a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos	5	83.33	1	16.67		
B	Establece las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	5	83.33	1	16.67		

C	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan seguir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlas	4	66.66	2	33.33		
D	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos	5	83.33	1	16.67		

Fuente: Encuesta a Directa

Elaboración: Beatriz Fajardo

Considerando que la organización a través de equipos de trabajo trae muy buenos resultados en el Colegio Nacional Técnico Sígsig se promueve siempre este indicador con un porcentaje del 83.33% en cuanto a la evaluación y seguimiento global del grupo de alumnos, así mismo el establecer acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia, y coordinar oportunamente las actividades para la enseñanza aprendizaje mientras que un porcentaje del 66.66% el tratar de seguir de manera cordial los conflictos. Estos porcentajes demuestran que el equipo didáctico y la junta de profesores buscan de manera conjunta que siempre se promueve aspectos que representen la calidad de la educación en base a la calidad de vida de los estudiantes.

TABLA Nº 18

Los departamentos didácticos y sus acciones

ORDEN	LOS DEPARTAMENTOS SE ENCARGAN DE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		F	%	F	%	F	%
	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia	6	100				
	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programas de la institución	4	66.67	2	33.33		
	Elaborar la programación didáctica de la enseñanza de la materia o áreas correspondientes	6	100				
	Mantener actualizada la metodología	6	100				
	Promover la investigación educativa y proponer actividades de	6	100				

	perfeccionamiento para sus miembros						
	Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje	6	100				
	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos	6	100				
	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo	6	100				
	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas	4	66.67	2	33.33		
	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología	5	83.33	1	16.67		

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Beatriz Fajardo

Apreciamos en la Tabla Nº 18 los resultados obtenidos para los equipos de trabajo, son quienes se encuentran encargados del departamento didáctico el indicador siempre se encuentra con un porcentaje del 100%. Elaborar la programación didáctica de la enseñanza, mantener actualizada la metodología, promover la investigación educativa, colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje, elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, formulan propuestas al equipo directivo, mientras que con un porcentaje del 83.33% Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología y el 66.67% elaboran la programación didáctica de las asignaturas.

Razones que en el departamento didáctico y sus acciones dedican mayor tiempo a la organización, programación investigación, orientación y prevención de problemas, valorar el desarrollo de la programación didáctica y a formular propuesta a equipo directivo, por lo que se considerara necesario el uso de una programación previa cada una de las acciones a tomar y que deben tener su estricto seguimiento para su cumplimiento, y de esta manera el departamento didáctico elabore la programación de la asignatura y mantenga utilizada la metodología.

TABLA N° 19

La gestión pedagógica, diagnóstica y soluciones

ORDEN	ACCIONES	SI		NO	
		F	%	F	%
A	La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnóstico y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.	6	100		

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Beatriz Fajardo

Dado el porcentaje del 100% La gestión pedagógica del Colegio Nacional Técnico Sígig, fomenta la producción de diagnóstico y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.

Esto hace referencia que la gestión el diagnóstico y las soluciones se encuentran muy bien estructuradas, hay que también procurar mantener en un estándar que no afecte a la imagen de la institución y su gestión educativa.

TABLA N° 20

Material de planificación educativa

ORDEN	MATERIAL DE PLANIFICACIÓN	Si		No	
		F	%	F	%
A	Reingeniería de procesos	5	83.33	1	16.67
B	Plan estratégico	6	100	0	0
C	Plan operativo anual	6	100	0	0
D	Proyecto de capacitación dirigido a directivos y docentes	6	100	0	0

Fuente: Encuesta a Directa

Elaboración: Beatriz Fajardo

En la Tabla N° 20 podemos verificar que un 100% de los encuestados respondieron que en la institución educativa si se ha realizado un Plan Estratégico y el Plan Operativo Anual y realiza proyectos de capacitación dirigidos a los directivos y docentes, el 83,33%

expresan que si se ha realizado una reingeniería de procesos y el 16,67% indican que no. Por lo que se manifiesta que se encuentra bien organizada ya que cuenta con el material de planificación fundamental para el buen desempeño de la misma y mantener equilibrio en la buena marcha de la institución.

3.2.2. De los docentes

TABLA Nº 21

Resultados de la encuesta a docentes

DECLARACIONES	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	F	%	F	%	F	%
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes	18	90	2	10	0	0
2. El liderazgo en la unidad educativa esta intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización	17	85	3	15	0	0
3. La gerencia educativa se promueve en los padres, representante, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable armónico, seguro y estimulante	17	85	3	15	0	0
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integra a los 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	0	0
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza	17	85	3	15	0	0
6. Trabajo en equipo para toma de decisiones	12	60	8	40	0	0

de cambio de metodología de enseñanza aprendizaje.						
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante	20	100	0	0	0	0
8. Resistencia de los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza	0	0	10	50	10	50
9. Sentirse poco integrado en la escuela y entre los compañeros	0	0	4	20	16	80
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo	0	0	8	40	12	60
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas	8	40	11	55	1	5
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el director/ rector del centro educativo	17	85	2	10	1	5
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica	8	40	11	55	1	5
14. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa–financiera	10	50	10	50	0	0
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia docentes y estudiantes	12	60	7	35	1	5
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores	10	50	10	50	0	0

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Beatriz Fajardo

Como podemos observar en la Tabla N° 19 el 90% de los encuestados expresan que siempre se define el rol del docente como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes, el 10% indican que a veces; el 85% manifiestan que siempre 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 15% opinan que a veces; el 85% de las personas encuestadas pronuncian que siempre 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, mientras que el 15% responden que a veces. El 50% declaran que los directivos y docentes siempre 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, el 50% manifiestan que a veces el 85% expresan que siempre existe resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza, el 15% declaran que a veces; el 60% pronuncian que siempre se apoya el trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje, el 40% declaran que a veces.

El 100% dicen que siempre en el proceso de enseñanza aprendizaje se considera a los valores como eje transversal para la formación integral del estudiante; el 50% manifiestan que a veces existe resistencia en los compañeros o director/ rector cuando intenta desarrollar nuevos métodos de enseñanza, el 50% expresan que nunca se sienten poco integrados en la escuela y entre los compañeros, el 20% responden que a veces; el 80% manifiestan que nunca están en desacuerdo en las relaciones con el director del centro educativo, el 40% pronuncian que a veces y el 60% opinan que nunca.

El 40% declaran que siempre admiran el liderazgo y gestión de las autoridades educativas, mientras que el 55% dicen que a veces y el 5% expresan que nunca; el 85% opinan que siempre se sienten comprometidos con las decisiones tomadas por el rector del centro educativo, el 10% manifiestan que a veces y el 5% indican que a nunca; el 40% expresan siempre que los directivos siempre mantienen liderazgo y gestión en el área académica, el 55% opinan que a veces y el 5% que nunca; el 50% dicen que siempre los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa financiera, y el 50% que a veces; el 60% de los encuestados revelan que siempre existen actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes, el 40% responden que a veces; el 50% declaran que siempre predominan los valores en las decisiones de los directivos y profesores, el 50% indican que a veces.

Como conclusión podemos manifestar que en la institución educativa existe un fuerte liderazgo y gestión en el campo académico, que se debe aprovechar para fortalecer el trabajo

diario de los estudiantes, además existe un acuerdo continuo en las relaciones con el rector del centro educativo.

3.2.3. De los estudiantes

Tabla 22

Resultados de la 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	4	20	13	65	3	15
2. Las autoridades hablan más que escuchan a los estudiantes	4	20	5	25	11	55
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar	4	20	9	45	7	35
4. Rara vez se llevan nuevas ideas a clase	4	20	6	30	10	50
5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan los mismos trabajos, de la misma forma y en el mismo tiempo.	2	10	11	55	7	35
6. Los docentes inician las clases con frase de motivación en “valores y virtudes” considerando la realidad del entorno familiar y / o comunitario	4	20	7	35	9	45
7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen	6	30	8	40	6	30
8. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracteriza por la innovación, la variedad, la participación y la integración de los docentes	4	20	11	55	5	25
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes	4	20	3	15	13	65
10. En las clase se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión	10	50	7	35	3	15
11. El profesor es quien decide que se hace en esta clase	7	35	5	25	8	40

12. Se realiza trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación de los docentes	11	55	6	30	3	15
13. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas	7	35	10	50	3	15
14. La ética y los valores se enseña con el ejemplo	12	60	8	40	0	0

Fuente: Encuesta a directa

Elaboración: Beatriz Fajardo

Los datos obtenidos en la Tabla N° 20, el 20% dicen que el rector siempre tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes, el 65% responden que a veces y el 15% que nunca; el 40% manifiestan que las autoridades siempre hablan más que escuchan a los problemas de los estudiantes, el 55% pronuncian que nunca y el 25% que a veces; el 20% expresan que siempre y nunca el liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que se observa cotidianamente en el ambiente escolar, el 45% que a veces; el 20% y 35% nunca, responden siempre el 20% a la pregunta rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en clases, mientras que el 30% indican que a veces y el 50% que nunca.

El 10% indican que siempre en las clases se espera que todos los estudiantes hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo, el 35% manifiestan que nunca y el 55% que a veces; el 45% expresan que nunca los docentes inician la clases con frases de motivación en valores y virtudes, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario, el 20% pronuncian que siempre y el 35% que a veces; el 30% revelan que el profesor nunca propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen, el 30% dicen que siempre y el 40% que a veces; el 25% indican que los métodos de enseñanza nunca se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes, el 20% responden que siempre y el 55% que a veces.

El 20% manifiestan que siempre los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes, el 15% expresan que a veces y 65% nunca; el 50% responden que en las clases siempre se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión, el 35% dicen que a veces y el 15% que nunca; el 35% pronuncian que el profesor siempre es quien decide que se hace en las clases, el 25% indican que a veces y el 40% que nunca; el 55% manifiestan que siempre se realizan trabajos en grupo con instrucciones claras y participación del docente, el 30% dicen que a veces y el 15% que nunca; el 15% expresan que los docentes nunca se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades

educativas, el 35% revelan que siempre y el 50% que a veces; el 60% responden que la ética y los valores en la institución siempre se enseñan con el ejemplo, el 40% dicen que a veces.

Por lo tanto se puede determinar que en el centro educativo el profesor es quien decide que se hace en las clases, y no permiten a los estudiantes expresarse libremente, además se está poniendo en práctica la enseñanza de valores, lo cual es fundamental en la educación ya que mediante la cimentación de valores se entrega a la sociedad personas de bien.

3.2.4. De los padres de familia

Tabla N° 23

Resultado de la encuesta a padres de familia

DECLARACIONES	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	F	%	F	%	F	%
1 Al elaborar el código de convivencia el padre de familia se siente comprometido voluntariamente para cumplir con lo establecido		46.67	8	53.33		
2 Dentro del desarrollo pedagógico los docentes consideran temas referentes a la práctica de valores		73.33	1	6.67	3	20
3 Se desarrolla un buen clima escolar entre los estudiantes, docentes y administrativos		86.66	1	6.67	1	6.67
4 El rector dentro de su administración, administra y gestiona fondos de la institución con transparencia y ética		80	3	20		
5 El rector trata a estudiantes y padres de familia con respeto, carisma y confianza		60	5	33.33	1	6.67
6 A participado de talleres para elaborar el código de Convivencia		26.66	9	60	2	13.33
7 Cuando existe problemas de disciplina con los estudiantes, éstos se solucionan con acuerdos de reflexión, compromiso y cambios, que conlleven a la práctica de valores		53.33	7	46.67		
8 La comunicación con el rector estrecha lazos de confianza entre padres de familia y docentes		20	7	46.67	5	33.33

9 Cuando los equipos de trabajo elaboran el código de convivencia solicitan la participación de representantes de estudiantes y padres de familia		13.33	9	60.	4	26.67
10 Participa usted activamente en todas las actividades programadas por el establecimiento donde requieren su intervención y compromiso voluntario		33.33	7	46.67	3	20.
11 Cuando se presenta problemas con los estudiantes en los que requiere intervención profesional estos son solucionados mediante el departamento del DOBE		20	11	73.33	1	6.67
12 Considera usted que en el establecimiento se debe desarrollar talleres sobre práctica de valores que ayuden a mejorar el buen vivir institucional		86.67	2	13.33		
13 La comunicación entre el docente y su hijo se basa en confianza respeto, y autoestima.		53.33	5	33.33	2	13.33
14 Considera al rector como un sujeto responsable, solidario y ético que busca mejorar el clima de convivencia institucional		40	8	53.33	1	6.67
15 La ética y los valores son prácticas cotidianas que dirigen la vivencia de ambientes cordiales de trabajo		46.67	5	33.33	3	20

Fuente: Encuesta Directa

Elaboración: Beatriz Fajardo

Observamos en la Tabla N° 23 el 46,67% expresan Al elaborar el código de convivencia el padre de familia se siente comprometido voluntariamente para cumplir con lo establecido, y el 53,33% que a veces; el 20% manifiestan dentro del desarrollo pedagógico los docentes consideran temas referentes a la práctica de valores, el 6,67% dicen que a veces y el 73,33% que siempre; el 86,66% responden que siempre se desarrolla un buen clima escolar entre los estudiantes, docentes y administrativos que el 6,67% revelan que a veces y el 6,67% que nunca; el 80% pronuncian que siempre existe el rector dentro de su administración, administra y gestiona fondos de la institución con transparencia y ética y el 20% que a veces; el 60% manifiestan que siempre el rector trata a estudiantes y padres de familia con respeto, carisma y confianza el 33,33% que a veces el 6,67% indican que nunca.

El 60% revelan que a veces ha participado de talleres para elaborar el código de Convivencia, el 26,66% dicen que siempre y el 13,33% que a veces; el 53,33% pronuncian que siempre. Cuando existe problemas de disciplina con los estudiantes, éstos se solucionan con acuerdos de reflexión, compromiso y cambios, que conlleven a la práctica de valores 46,67% expresan que a veces ; el 46,67% responden que a veces la comunicación con el rector estrecha lazos de confianza entre padres de familia y docentes, mientras que el 20% revelan que a siempre y el 33,33% que nunca; el 60% manifiestan que a veces, cuando los equipos de trabajo elaboran el código de convivencia solicitan la participación de representantes de estudiantes y padres de familia, 26,67% indican que nunca; el 13,33% dicen que siempre; 46,67% expresa que a veces participa activamente en todas las actividades programadas por el establecimiento donde requieren su intervención y compromiso voluntario, mientras que el 33,33% expresan que siempre y el 20% que a nunca; el 73,33% pronuncian que a veces que cuando se presenta problemas con los estudiantes en los que requiere intervención profesional estos son solucionados mediante el departamento del DOBE, el 20% responden que siempre y el 6,67% que nunca 86,67% revelan que siempre considera usted que en el establecimiento se debe desarrollar talleres sobre práctica de valores que ayuden a mejorar el buen vivir institucional; y el 13,33% a veces; 53,33% revelan que siempre la comunicación entre el docente y su hijo se basa en confianza respeto, y autoestima, y el 13,33 a veces; el 53.33% revelan que siempre La comunicación entre el docente y su hijo se basa en confianza respeto, y autoestima. 33.33% a veces y el 13.33% nunca; 53.33% revela que a veces se considera al rector como un sujeto responsable, solidario y ético que busca mejorar el clima de convivencia institucional el 40% siempre y el 6.67% nunca; 46.67% indica que siempre la ética y los valores son prácticas cotidianas que dirigen la vivencia de ambientes cordiales de trabajo, mientras que el 33.33% a veces y el 20% nunca.

Se puede concluir que existe una aceptada relación con el rector de la institución ya que él respeta las opiniones de todos, pero al igual que los estudiantes los padres de familia han percibido la carencia de enseñanza de valores en la educación, esta debilidad perjudica a todos sus miembros porque es básica su aplicación en la vida diaria.

3.2.5. De la entrevista a directivos

Tabla Nº 24

Resultados de la entrevista a directivos

Nº	PREGUNTA	RESPUESTA POSITIVA	F	RESPUESTA DÉBIL	F
1.	¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?	5	83.33	1	16,67
2.	¿En el centro educativo cuenta con un manual o reglamento que comprende el cómo, cuándo, y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	5	83.33	1	16,67
3.	¿Cómo actuaría frente a un conflicto?	5	83.33	1	16,67
4.	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	6	100		16,67
5.	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?	5	83.33	1	16,67
6.	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	6	100		16,67
7.	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	4	66.67	2	33.33
8.	¿En el caso de existir anti valores cuáles son?	4	66.67	2	33.33

Fuente: Entrevista a Directivos

Elaboración: Beatriz Fajardo

La Tabla Nº 24 corresponde a los datos obtenidos de la entrevista aplicada a los directivos, donde el 83,3% manifiestan una respuesta positiva sobre las siguientes preguntas:

Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?, ¿En el centro educativo cuenta con un manual o reglamento que comprende el cómo, cuándo, y quién debe realizar las tareas de liderazgo? ¿Cómo actuaría frente a un conflicto?, ¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado? El 100% revela una respuesta positiva a la pregunta ¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?, ¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo? El 66,7% revelan una respuesta positiva a las preguntas ¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos? Y ¿En el caso de existir anti valores cuáles son?

Se puede ver claramente que la organización educativa cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo, además los directivos conocen bien cuáles deben ser las características de un líder educativo. Desde esta perspectiva las consideraciones que tienen el equipo directivo se mantienen en una respuesta positiva, mientras que como respuesta débil a cada una de las interrogantes nos presenta un 16.67%.

Es importante concluir que la mayoría de los docentes consideran que los valores, la comunicación y el manual de convivencia ayudan para el desarrollo educativo siendo una de las características principales que un líder debe poseer para el mejor desenvolvimiento de la institución.

Matriz de problemáticas

Problemas observados	Causas	Efectos
Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos	<p>Buscar la alternativa de solución sin considerar que sea la más indicada</p> <p>La decisión tomada no ha sido analizada</p> <p>La decisión tomada no están al objetivo</p> <p>Los recursos económicos manejen sin justificaciones</p>	<p>Poco involucramiento del personal docente y administrativo</p> <p>Las decisiones no sean consideradas las más oportunas</p> <p>No se tiene previsto otra alternativa que ayude a tomar decisiones inmediatas</p>

Existencia de grupos entre docentes y administrativos	La existencia de grupos mantiene dividida las opiniones Falta planificación de actividades	Por falta de comunicación se deteriora afecta la confianza, compañerismo y cooperación. La desorganización en las diferentes actividades
Tratar de forma coordinada los conflictos y establecer las medidas oportunas para resolverlos	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes Por resistencia de los padres cuando se intenta desarrollar nuevos métodos de enseñanza Falta de coordinación e involucramiento por parte de los actores de la comunidad educativa	Estudiantes desmotivados buscan refugio en terceras personas los mismos que se convierten en anti valores como drogadicción, alcoholismo, depresión El poco involucramiento en la educación por parte de los padres hace que los estudiantes sean rebeldes, inseguros, agresivos etc. Desmotivación, distanciamiento y negativa de padres de familia frente a las acciones y resoluciones tomadas por los docentes y directivos

CAPITULO IV: DISCUSIÓN

DISCUSIÓN

Si consideramos que toda institución está compuesta por personas que buscan alcanzar metas comunes, es necesario entonces enrumbarse en un camino competitivo de eficiencia y estándares de calidad, esta razón radica que los criterios de decisión parte del profesionalismo y con ello se desarrolla las técnicas, los métodos y todo lo que un ser humano cuenta para generar un clima de confianza y estas a su vez repercute en el prestigio con el que cuenta las instituciones.

El ámbito de liderazgo es fundamental para la gestión escolar ya que incorpora habilidades y competencias directivas que dan direccionalidad al proyecto educativo del establecimiento. Éstas se demuestran en la capacidad de orientar a los actores escolares al logro de las metas del establecimiento.

En el presente trabajo de investigación se analizó la capacidad de Gestión, Liderazgo y Valores en la Administración del Colegio Nacional Técnico Sígsig, para desarrollar alternativas de solución, a partir de ello analizamos todos los aspectos relacionados con dichas dimensiones:

El liderazgo es un elemento presente en toda organización y en una institución educativa es uno de los ejes fundamentales es considerado estas aptitudes en los directivos, y comparando con el cuadro estadístico la administración y liderazgo considera la excelencia académica se desarrolló de acuerdo al ámbito profesional de los docentes, el trabajo en equipo y la participación de los padres de familia en las múltiples actividades programadas por los descriptores encardados de realizar el Plan de Transformación Institucional, elaboran proyectos y buscan orientaciones del proceso de actualización y fortalecimiento curricular; toman medidas que pone énfasis en los ejes transversales y al principio del buen vivir como un hilo conductor de valores que contempla la preparación de los estudiantes hacia una sociedad democrática, equitativa, intercultural y diversa donde nos respetemos como persona, reconozcamos las diferentes etnias culturales basados en un marco de respeto, valores y ética.

Una de las tareas del líder educativo es la gestión y dentro de ello la organización de los equipos de trabajo en la Unidad Educativa se lo hace a través de reunión general cada trimestre. La Ley Orgánica de Educación establece que las juntas de área y demás organizaciones educativas se encargan de liderar y organizar el trabajo de todas las áreas académicas, trabajo en equipo considerando que debe estar conformado por personas

dirigidas por un líder que tiene intereses y objetivos comunes. El tamaño de la institución se la puede medir según los resultados de la encuesta a través del número de miembros de la institución, lo cual no es correcto ya que el tamaño de la organización debe medirse en base a los resultados obtenidos en la institución.

El centro educativo cuenta con un manual de normas según los datos que nos muestra la Tabla Nº 9 ya que el 100% responden que sí. Esto permite trabajar de manera ordenada y armónica en la institución.

El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones debe ser siempre el pilar fundamental en la vida escolar, en esta organización educativa las decisiones son lideradas tanto por el rector como por el consejo directivo.

Es muy importante mencionar que lo único que se delega es el trabajo y la autoridad pero nunca se delega la responsabilidad final respecto a los resultados. El 66,7% respondieron que si se delega la toma de decisiones para resolver conflictos, aspecto positivo para la institución ya que el proceso de toma de decisiones pueden ser compartidos. En cuanto a la administración y liderazgo del centro educativo, el Colegio Nacional Técnico Sígsig promueve en un 50% la excelencia académica, la capacitación continua de los docentes y la vivencia de los valores institucionales y personales. Además señalo otro aspecto positivo en los resultados de la encuesta a los directivos con respecto a las habilidades que se requieren para dirigir una institución, el 83,3% manifestaron que es necesario la capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión.

Referente a la promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar el 66,7% de los encuestados respondió que se impulsa el uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber que les falta mejorar y también se promueve la existencia de ambientes cordiales de trabajo. Los organismos que integran la institución en un 100% son los de dirección, los de gestión y los del departamento técnico. Con respecto a las actividades de la junta de profesores pudimos verificar que no siempre se llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de estudiantes, pero un 66,7% indico que siempre se coordinan las actividades de enseñanza y aprendizaje que se propongan los estudiantes. El Colegio Nacional Técnico Sígsig mantiene en un 100% una memoria periódica en la que se valora el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos. La gestión pedagógica en este 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, en un 83, 3%. Favoreciendo a la mejora continua de la organización.

Pues si bien es cierto para garantizar los logros de aprendizaje y los logros institucionales, el director y equipo directivo deben ser capaces de adaptarse y guiar a la institución que conducen de acuerdo a los cambios sociales, económicos y culturales de su entorno. El director y equipo directivo comunican sus puntos de vista con claridad y entienden las perspectivas de otros actores.

Al realizar la encuesta a los estudiantes (Tabla N° 19) se les pregunto si el Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes, un 65% respondió que a veces, además un 60% (Tabla N° 20), de los padres de familia respondió que el rector de la institución respeta la ideas de todos sus miembros, lo cual indica que la base del liderazgo directivo es la buena comunicación entre el líder y los miembros del grupo. El director y su equipo directivo deben asegurar canales efectivos de comunicación, a fin que sus mensajes sean entendidos y que los miembros de la comunidad se sientan escuchados. El director y equipo directivo aseguran la existencia de información útil para la toma de decisiones oportuna y la consecución de resultados educativos.

El Colegio Nacional Técnico Sígsig es una institución educativa que cuenta con todos los documentos necesarios para su buen funcionamiento entre ellos: Plan estratégico, Plan Operativo Anual, Plan de Transformación Institucional, Manual de Convivencia, Reglamento Interno, todos estos correctamente estructurados lo cual permite llevar una mejor calidad de vida en la organización. Pero al analizar los datos obtenidos de las encuestas he determinado que existe una pérdida significativa de valores, aspecto muy preocupante en la institución ya que una de las metas fundamentales es la educación en valores para mejorar la sociedad en la que vivimos, al realizar la encuesta a los estudiantes (Tabla N° 19), un 45% responde que los docentes no inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, además solo un 60% respondió que la ética y los valores se enseñan con el ejemplo, finalmente al realizar la encuesta a los padres de familia solo un 47 67% respondió que enseña valores humanos a sus hijos o representados, lo cual es alarmante ya que es la familia quien desempeña un rol fundamental en la enseñanza de valores. La problemática de valores que se presenta en nuestra sociedad, exige una organización compartida por el equipo docente, coordinadores, padres de familia y estudiantes. Todos reconocemos que a pesar de esos aspectos de problemática, en nuestros jóvenes estudiantes existen cualidades, intereses y actitudes positivas hacia el cambio y la superación, conservan gran capacidad de adaptación y

disposición para mejorar. En lo que a la comunidad educativa se refiere es necesario que todos los implicados en su construcción, participen de forma efectiva y coherente el compromiso y el interés por participar en el desarrollo de actividades tendientes a mejorar todos estos aspectos para que las vivencias de los estudiantes en el ámbito escolar, familiar y social sean de un continuo reconocimiento de los valores en cada persona y que se practiquen a través del quehacer diario. Para obtener la asimilación de valores y moldear los comportamientos es importante el ejemplo. Sin embargo, no es suficiente el ejemplo y es necesario desarrollar actividades pedagógicamente intencionadas para reflexionar sobre el sentido y valor que tienen sus acciones y actitudes de los estudiantes. Para lograrlo se propone: realizar talleres, conferencias, videos, juegos, reflexiones sobre los valores y la falta de valores que existen en nuestra sociedad y por ende en nuestro núcleo familiar, escolar y social y finalmente la integración de valores y actitudes en el currículo de la institución. Otro de los problemas de mayor importancia es la falta de compromiso de los docentes con respecto a la gestión y liderazgo de las autoridades educativas, ya que según los datos obtenidos en las encuestas realizadas a los docentes (Tabla N° 21), solo un 85% responde que está comprometido. Es fundamental que todos los miembros se sientan comprometidos con la institución en donde laboran con el fin de trabajar conjuntamente para el progreso de la misma. Además existe una carencia de innovación en los métodos de enseñanza lo cual nos indica en la Tabla N° 19 donde un 30% de los estudiantes responde que los métodos de enseñanza carecen de innovación y variedad, al parecer no todos los docentes están poniendo en práctica los conocimientos adquiridos en los cursos de actualización promovidos por los directivos.

Es una debilidad presente en la institución, ya que al realizar la encuesta a los directivos (Tabla N° 21), nos indica que solo un 83% trata de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establece las medidas oportunas para resolverlos, además un 40% los estudiantes (Tabla N° 19), manifestaron que las autoridades hablan más sobre otros temas que escuchar los problemas de los estudiantes y que los docentes tampoco se interesan por los problemas que tengan los educandos.

Habilidades de liderazgo que ayudará a los directivos a lograr incorporar las teorías de aprendizaje con un alto nivel de liderazgo, y que se apoya en la práctica, la teoría y la reflexión, de cómo mejorar el desempeño profesional y los mecanismos a utilizar en donde se considere las mejoras de mecanismos y control.

Por consiguiente luego de un análisis sobre la participación, involucramiento, práctica de valores, ética y principios que todo ser humano posee es de menester importancia que las actividades y la toma de decisiones se encuentren en estrecha relación con todos los actores educativos (directivos, docentes, estudiantes, y padres de familia) en virtud de que en conjunto las actividades y decisiones son tomadas desde diferentes ópticas notándose que pueden existir falencias en las decisiones y porque no se considera puntos que realmente puede ser importante para el adelanto institucional, prestigio y sobre todo para que los estudiantes que son la razón de ser dentro de las instituciones se sientan confiados, seguros y estén predispuestos a trabajar en equipo y a desenvolverse en la vida cotidiana y dentro de la sociedad que busca formar seres con valores y virtudes pero siempre dispuestos al cambio de actitud.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Al finalizar el análisis se puede anotar las siguientes conclusiones:

- ❖ El liderazgo por parte del rector es carismático y mediador, mantiene un liderazgo y gestión en el área administrativa y financiera, propicia actividades de integración en ámbitos deportivos, socioculturales a través de la participación de autoridades, docentes, estudiantes y padres de familia.
- ❖ Existe un clima de descontento porque las decisiones no siempre tienen el acuerdo y consenso de los docentes de la institución, lo que provoca desacuerdos en la gestión y liderazgo
- ❖ Se detecta falencias en el desempeño de los docentes: falta de trabajo en equipo, de participación y compromiso en la toma de decisiones; la práctica de valores en forma sesgada hace que un número significativo de docentes estén poco integrados a las actividades en grupo, donde es necesario la unión de todos.
- ❖ Los estudiantes se encuentran desmotivados frente a problemas personales y familiares provocando en ellos desestabilización emocional.
- ❖ La gestión y liderazgo realizado por las autoridades está en un nivel aceptable, pero hay que considerar y tomar decisiones de mejoramiento en la atención e interrelación de padres de familia y estudiantes.

5.2. Recomendaciones

A continuación se expone una lista de recomendaciones que como autora de esta investigación estimo conveniente para el mejoramiento de esta organización educativa.

- ❖ El rector siga actuando con carisma, mantengan su personalidad y estilo de trabajo para que conserven el compromiso de sus integrantes.
- ❖ Que las autoridades ejecuten planes mediante la guía y esfuerzo del personal docentes a través de la toma de decisiones, la comunicación y liderazgo en valores.
- ❖ El rector tiene la responsabilidad de ejecutar talleres para mayor integración de maestros donde puedan intercambiar ideas, vivencias y experiencias; con el fin de provocar un ambiente agradable, y el trabajo en equipo conduzca hacia una actitud

de cambio.

- ❖ De igual manera que se implemente una escuela para padres para mejora lazos afectivos entre padres e hijos y alcanzar mejores rendimientos estudiantiles.
- ❖ Es necesario disminuir la distancia que existe entre padres de familia y la institución, para lo cual se debe fomentar herramientas que sean propositivas como: comunicaciones, reuniones frecuentes, invitaciones a compartir actividades sociales y deportivas dentro y fuera de la institución, hacer mingas pedagógicas para el mejoramiento educacional en términos de fortalecer la interrelación de tal manera que la trilogía educativa valoren mutuamente sus roles para enfrentar juntos la educación de los estudiantes.

CAPITULO VI: PROPUESTA DE MEJORA

6.1. Título de la propuesta

“Ética y valores para mejorar la gestión y liderazgo dirigido a la comunidad del Colegio Nacional Técnico Sígsig, durante el año lectivo 2012 – 2013”.

Justificación

Uno de los aspectos que caracterizan al Colegio Técnico Sígsig es: “La carencia de conocimiento o crisis en valores”, se hace necesario replantear la formación integral tomando como base la profundización tanto en información como vivencia de los valores, la autoestima, tolerancia, responsabilidad, honradez, respeto a la diferencia, puntualidad, cortesía, etc.

Para lograr lo mencionado anteriormente, este proyecto se fundamentará en los principios de formación en valores.

Desde el mismo momento en que el niño, niña o joven opta por sentir que es alguien dentro del medio social en que se desenvuelve y toma contacto con su realidad, va identificando en ella valores tanto sociales como morales; podemos afirmar así que entra en proceso de intervención en la formación, rescate o pérdida de los mismos; hecho que exige y demanda de parte de los educadores realizar una orientación constante en este aspecto, generando, coordinando y asesorando acciones tendientes a mejorar la calidad de vida de los estudiantes y por ende de la comunidad en general, mediante la dirección y manejo del personal a su cargo en el desarrollo de actividades que realmente permitan tal objetivo.

Corresponde a todo el equipo docente, directivos, orientadoras, padres de familia y otros líderes comunitarios poner en práctica acciones que lleven a internalizar los valores, creo entonces que a través de este proyecto se ayude a los estudiantes a que aprendan a hacer juicios morales, dándoles un conjunto de herramientas que les ayuden a analizar los valores que creen tener y los por los que viven realmente.

Las tareas a desarrollar en este proyecto deben tener relación, considerando el hecho de que un grupo social que no se limita tan solo a aplicar sus normas y pactos de convivencia, que haga de sus valores una presencia cotidiana, es un grupo eficaz para sus integrantes que se sienten orgullosos de pertenecer al mismo y construyen dentro de la sociedad un lugar un espacio claramente reconocido capaz de llevar a que dichos valores o algunos de ellos sean asumidos por toda la comunidad como propios o por los menos hacer que grupos sociales a

los cuales le son extraños y contradictorios esos valores deban asumir una actitud cuidadosa frente a ellos.

Con la utilización de este tipo de gestión garantizaremos la agilidad, eficiencia y eficacia en las acciones que llevarán a cabo no solo los directivos sino todo el personal docente y administrativo que labora en la institución, así se podrá establecer parámetros claros de participación y desarrollo óptimo de las actividades que cada individuo y colectivo debe llevarlas a cabo para ayudar a mejorar el desarrollo educacional.

La inmersión conjunta de Educandos, Educadores y sociedad hará que los procesos a desarrollarse pueden ser planteados y desarrollados desde los diferentes ámbitos de la educación, estos serán académicos, de dirección y el trabajo con humanismo, en donde no solo prevalezca la educación formal además tenga la parte socio-afectiva que complementa al ser humano para una formación íntegra.

Dada la necesidad de algunas normas claras que regulen el comportamiento, disciplina y la responsabilidad de los diferentes miembros de la comunidad educativa del Colegio Nacional Técnico Sígsig (CNTS) se estructura acuerdos y compromiso en concordancia con guías para la elaboración del código de convivencia y con estos parámetros en la institución se establece compromisos a través de acuerdos de los docentes, mismos que se encuentran en vigencia y se debe cumplir a lo largo del año lectivo; tales acuerdo fueron firmados por los diferentes miembros de la comunidad educativa (directivos, padres de familia, estudiantes y docentes y administrativo) para que después de esta fase se dé el respectivo seguimiento.

Una vez culminado el plazo para su elaboración es momento de entrar en el proceso y analizar los fines y los objetivos establecidos para socializar, difundir y dar el debido seguimiento de su ejecución.

De los resultados obtenidos en la investigación presentada y desarrollada, se considera que la propuesta debe ir dirigida a los Directivos de la Institución Educativa **Colegio Nacional Técnico Sígsig** para que puedan implementar un Manual de Gestión por Procesos.

Con la utilización de este tipo de gestión garantizaremos la agilidad, eficiencia y eficacia en las acciones que llevarán a cabo directivos, personal docente y administrativo que labora en la institución, así se podrá establecer parámetros claros de participación y

desarrollo óptimo de las actividades que cada individuo y colectivo debe llevarlas a cabo para ayudar a mejorar el desarrollo educacional.

Los beneficios y ventajas que tiene la aplicación y utilización correcta de procesos favorecerán a la cimentación de nuevos métodos y modelos que a futuro podrá la institución educativa hacer uso para alcanzar su Misión y Visión a corto y largo plazo.

Se espera así que éste sea uno de los aspectos que caractericen positivamente al Colegio Técnico Sígsig. Teniendo en cuenta que la educación no es un proceso informativo, sino lo que es más importante un proceso formativo. La “Crisis de valores” que vive esta institución, hace necesario replantear el papel que la Educación juega en ella y a su vez encontrar alternativas que permitan orientar y realizar el cambio que se impone en los procesos organizacionales que se da un mal interior del centro educativo.

La inmersión conjunta de Educandos, Educadores y sociedad hará que los procesos a desarrollarse pueden ser planteados y desarrollados desde los diferentes ámbitos de la educación, estos serán académicos, de dirección y el trabajo con humanismo, en donde no solo prevalezca la educación formal además tenga la parte socio-afectiva que complementa al ser humano para una formación íntegra.

Objetivos de la propuesta

Objetivo general.

- Lograr que la comunidad educativa valore en su interior la esencia del sentido de la vida que le permita interactuar armoniosamente con los demás a través de reflexiones, mensajes y talleres para lograr una mejor calidad de vida.

Objetivos específicos.

- ❖ Propiciar momentos de reflexión y de compromiso alusivos a la formación de valores; para iniciar un cambio de actitud en la comunidad educativa.
- ❖ Impulsar la práctica de los valores en los estudiantes para que logren una formación integral y estructuren su personalidad, mediante carteleras informativas que den a conocer, mensajes, actividades y logros alcanzados a través de nuestro proyecto, realización de dramatizados, afiches y otras actividades lúdicas.
- ❖ Promover la participación e integración de la comunidad educativa en la elaboración y desarrollo de talleres programados a través de juegos y actividades grupales.

- ❖ Implementar un blog donde se evidencie el uso de las Nuevas tecnologías de Información y Comunicación (TIC) para fortalecer actividades extracurriculares.

Actividades.

Como primer punto se deberá tomar en cuenta el tipo de procesos a considerar dentro de la institución educativa teniendo en cuenta el aspecto prioritario de las mismas ya sea en el ámbito académico, docente, espacio, infraestructura y aporte a la sociedad.

Es importante mejorar los nivel de la institución así se garantizará que el estudiante podrá tener acceso a mejores oportunidades dentro de la comunidad y podrá aportar soluciones a problemas cotidianos dentro de la sociedad.

Con la aplicación de gestión por procesos los actores podrán desarrollar interactividad continua de superación colectiva e individual a favor de sus educandos, los mismos que estarán favoreciéndose de un cronograma establecido y que se cumplirá a través de un tiempo considerado como oportuno para el desarrollo de lo planteado o esquematizado.

Para el fiel cumplimiento de esta aplicación se deberá socializar el tema a todos los inmersos dentro de este como son directivos, administrativos, docentes, estudiantes y padres de familia que con el capital humano con el que se va a trabajar y del cual depende también considerablemente el desempeño de lo establecido.

A continuación detallo las actividades correspondientes a esta propuesta de mejora junto con sus respectivos responsables y los recursos necesarios para su ejecución:

ACTIVIDAD	PROCESO	RESPONSIBLE	RECURSOS
Sensibilización de la importancia de los valores éticos	Proyectar un video con temas valores humanos por trimestre, a todos sus miembros.	Involucramiento de comisiones Maestros	Proyector Computadora (CD/DVD)
Mesas redondas sobre los videos.	Se realizará una plenaria referente a los videos para que todos reflejen sus ideas y pensamientos.	Dirigentes de curso.	Pizarra Marcadores
Temas que se pone en discusión tolerancia, respeto, responsabilidad, equidad amistad, autoestima y amor.	se realizara una breve explicación acerca de los valores humanos, con la ayuda de un Psicólogo Educativa	dirigente de curso comisión	pizarra marcadores cartulinas

Dramatización de los Valores	Se realizara una dramatización por trimestre, a cada grupo se le asignará un valor y se encargará de organizar su presentación.	Dirigentes de curso.	Vestuario Libretos Escenario
Creación de fichas personal.	Las Fichas se realizaran en el segundo trimestre con ayuda de docentes especializados en el área de informática con el fin de interactuar mediante el uso de las nuevas tecnologías sobre el tema de valores humanos.	Docentes Delegación de funciones director encargado	Proyector Pizarra electrónica
Aplicación del talleres sobre la práctica de valores	Se realizará un taller por Trimestre, se buscara la ayuda de un profesional en la materia.	Delegación de funciones director encargado Maestros	Marcadores Papel bond Revistas Tijeras Goma
Participación en el ping pong de argumentos	Esta actividad se realizara cada trimestre en el auditorio de la institución.	Maestros	Marcadores Pizarra Cartulinas
Elaboración del tren de valores mediante carteleras	Esta actividad se efectuará cada trimestre por curso	Involucramiento de comisiones Maestros	Marcadores Cartulina Revistas Tijeras Goma
Participación en el blog	Los docentes del área informática, permitirán interactuar a todos los estudiantes en el tiempo libre	Delegación de funciones director encargado Maestros	Computadora Internet

Localización y cobertura espacial.

El trabajo realizado con los directivos, docentes, estudiantes y representantes de padres de familia del Colegio Nacional Técnico Sígsig una institución de tipo fiscal que lleva laborando durante 43 años, está ubicado en el cantón Sígsig, provincia del Azuay, al suroeste de la ciudad de Cuenca, a sesenta y cuatro kilómetros.

Población objetivo.

La población beneficiada será para todos los miembros de la comunidad educativa, por lo que es preocupante mirar la Institución Educativa desde la óptica de una sociedad en crisis, conflictos por la pérdida de valores, la deshumanización de las personas y la edificación del egoísmo.

Es importante tener en cuenta que el “sujeto” de nuestro trabajo son los estudiantes que hay que prestarles atención, puesto que por su comportamiento de adolescentes producen gran impacto de inestabilidad e inseguridad, en el medio familiar, escolar y social; anexo a estos están los problemas generados en el medio en que se desenvuelven: desempleo, desintegración familiar, carencia de afecto, poca participación de los padres en la formación de los hijos provocando en ellos una baja autoestima y por ende un bajo rendimiento académico.

Es importante anotar que las familias de la institución educativa, provienen la mayoría de un estrato socio-económico medio, por la migración que existe en estas familias, se ha perdido el horizonte y no se forma en valores. Hay jóvenes que crecen sin ideales y buscan desde temprana edad el refugio en las calles su medios de subsistencia y crecen, sin afecto, manifestándose un carácter de agresividad con sus compañeros /as y apatía por las actividades académicas.

Sostenibilidad de la propuesta.

Los recursos indispensables para la realización de la propuesta son:

<i>Recursos humanos</i>	<i>Recursos materiales</i>	<i>Recursos tecnológicos</i>
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Estudiantes ❖ Docentes ❖ Directivos ❖ Padres de Familia ❖ Psicólogo Educativo 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Videos (CD/DVD) ❖ Marcadores ❖ Cartulina ❖ Goma ❖ Tijeras ❖ Revistas ❖ Periódicos 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Proyector ❖ Computadora ❖ Internet ❖ Cámara digital ❖ Pizarra electrónica

Presupuesto.

Para llevar a cabo la propuesta es necesaria describir algunos materiales que consideraremos a continuación las cifras que ponderemos sería un aproximado, algunos recursos son de propiedad de la institución educativa como proyector, computadora, internet, pizarra, entre otros por lo que no se considera en la matriz de presupuesto, el resto de materiales pueden ser obtenidos por autogestión o recursos propios para solventar los gastos para la ejecución de la propuesta de mejora.

CANTIDAD	RECURSOS	UNIDAD DE MEDIDA	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
3	Facilitador	Hora	\$ 25,00	\$75,00
4	(CD/DVD)	Unidades	\$ 1,00	\$4,00
15	Marcadores	Unidades	\$1,00	\$15,00
20	Cartulinas	Pliegos	\$ 0,40	\$8,00
20	Goma	Unidades	\$ 0,40	\$8,00
10	Tijeras	Unidades	\$ 0,30	\$15,00
30	Refrigerios	Unidades	\$1,00	\$30,00
	Imprevistos	Unidades	\$60,00	\$60,00
SUBTOTAL				\$225,00
TOTAL				\$225,00

Cronograma.

ACTIVIDADES	PERIODOS								
	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.
Sensibilización acerca de la importancia de los valores éticos									
Mesas redondas sobre los videos									
Temas que se pone en discusión Tolerancia, Respeto, Responsabilidad, Equidad Amistad, Autoestima y Amor									
Dramatización de los valores.									
Creación de fichas									
Aplicación del talleres sobre la práctica de valores									
Participación en el ping pong de argumentos									
Elaboración del tren de valores mediante carteleras									
Participación en el blog	EL AÑO								

BIBLIOGRAFÍA

- ❖ Los valores y educación. Disponible en:
<http://proquest.umi.com/pqdweb/?RQT=302&cfc=1>. Consulta (13-03-2011).
- ❖ CENTRO EDUCATIVO TÉCNICO SÍGSIG (2009–2012). Plan de Transformación Institucional. Sígsig.
- ❖ D SOUSA, A. (1998). “Éxito en el Liderazgo”. Editorial Sal Terrae. España.
- ❖ GENTO PALACIOS S. (1996). “Instituciones Educativas para la Calidad Total”. La Muralla. Madrid.
- ❖ GONZÁLEZ SOLÁN O.(2006). “El Control y la Gestión Estratégica de las Organizaciones”. Centro de estudios de dirección empresarial territorial. (CEDET) CUBA.
- ❖ GUILLÉN PARRA, G.(2006). “Ética en las Organizaciones, Construyendo confianza” .Editorial Pearson Educación S.A. Madrid.
- ❖ MANES, J.M.(2004). “Gestión Estratégica para Instituciones Educativas”. Ediciones Granica. Buenos Aires.
- ❖ MORTIMER, J. (1991). “Calidad de la Enseñanza en tiempos de cambio”. Editorial Alianza. Madrid.
- ❖ PRIETO FIGUEROA, L. B. (1984). Principios generales de la educación. Caracas: Monte Ávila.
- ❖ SOLER FIÉRREZ, E. (1995). “Control de Calidad e innovación”. XI Congreso Nacional de Pedagogía. Bordón. Sociedad Española de Pedagogía. Madrid.
- ❖ VÁSQUEZ, E. (1999). Reflexiones sobre el valor. Suplemento Cultural de Últimas Noticias
- ❖ Educación en valores. Disponible en:
<http://www.educared.org/global/congresoiii/doc/EducacionEnValores.Vol.II.pdf>.
consulta: (02-04 2011).

- ❖ Gestión Educativa. Disponible en: <http://site.ebrary.com/lib/bibliotecautplsp/home.action>. Consulta (01-03-2011).
- ❖ Habilidades gerenciales para el Liderazgo. Disponible en: <http://www.degerencia.com/tema/liderazgo>. Consulta (19-05-2011).
- ❖ Liderazgo. Disponible en: <http://www.emprendedoresnews.com>. Consulta (10-02-2011).
- ❖ Los valores y educación. Disponible en: <http://proquest.umi.com/pqdweb/?RQT=302&cfc=1>. Consulta (13-03-2011).
- ❖ La gestión educativa comunitaria en instituciones públicas del sector rural. Disponible en: http://www.eumed.net/librosgratis/2011e/1066/bases_teoricas.html. Consulta (25-02-2014).
- ❖ La evaluación de la calidad de los servicios a partir de la satisfacción de los clientes: una mirada desde el entorno empresarial cubano disponible en: <http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/040803214240.html> Consulta (26-02-2014).
- ❖ Sistemas de información de calidad disponible en: <http://www.tuobra.unam.mx/publicadas/040803214240.html> Consulta (26-02-2014).
- ❖ Gestión educativa estratégica disponible en: http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-189023_archivo_2.pdf Consulta (26-02-2014).
- ❖ Estilos de liderazgo disponibles en <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/7762-los-10-estilos-de-liderazgo-mas-frecuentes-en-las-organizaciones.html> Consulta (28-02-2014)
- ❖ Liderazgo y su importancia en procesos de cambio disponibles en: <http://ciroarenas.comunidadcoomeva.com/blog/> Consulta (28-02-2014).

ANEXOS

ENCUESTA A DIRECTIVOS (GESTORES EDUCATIVOS)

Sr. (a) Gestores Educativo

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

ENCUESTA

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento

educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

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

1. TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

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

- a) El Director (Rector) organiza tareas en una reunión general cada trimestre. ()
- b) Coordinadores de área ()
- c) Por grupos de trabajo ()
- d) Trabajan individualmente()
- e) Otros (indique cuáles).....

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

- a) El número de miembros de la institución ()
- b) Los resultados obtenidos en la institución ()
- c) El valor y el tiempo empleado en la institución ()
- d) Otros (especifique).....

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

SI (_____) NO (_____)

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

- a) Director ()

- b) Rector ()
 c) Consejo Directivo ()

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

SI () NO ()

7. Su administración y liderazgo en el centro educativo promueve:

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

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

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

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

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

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

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

11. El equipo educativo o equipo didáctico o junta de profesores es encargada de:

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

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

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

- a) (____) Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia
- b) (____) Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de proyectos, planes y programaciones de la institución
- c) (____) Elaborar la programación didáctica de la enseñanza de la materia o área correspondiente
- d) (____) Mantener actualizada la metodología
- e) (____) Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros
- f) (____) Colaborar con el departamento de orientación en la prevención y detención de problemas de aprendizaje

- g) (____) Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos
- h) (____) Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo
- i) (____) Los departamentos didácticos elaborar la programación didáctica de de las asignaturas
- j) (____) Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.

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

SI ()

NO ()

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

- a) Una reingeniería de procesos (____)
- b) Plan Estratégico (____)
- c) Plan Operativo Anual (____)
- d) Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes. (____)

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ENCUESTA A DOCENTES

Sr. Profesor:

El Inventario de Situación de Enseñanza (I.S.E.) contiene 55 declaraciones que se refiere a aspectos de la actividad del profesor.

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

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. SIEMPRE
2. A VECES
3. NUNCA

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo:

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () **Rural** ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO

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

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.			
2. El liderazgo en la unidad educativa esta intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización			
3. La gerencia educativa, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante			

4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes- estudiantes- familias- asociación civil- padres y representantes – consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.			
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza			
6. Trabajo en equipo para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.			
7. En el proceso de enseñanza - aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.			
8. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.			
9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros			
10. Desacuerdo continuo con el director del centro educativo			
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.			
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/ Rector del centro educativo.			
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica			
14. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa – financiera			
15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.			
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.			

ENCUESTA A ESTUDIANTES

Estudiante:

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

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada una de estas situaciones.

Cada declaración tiene cuatro posibles respuestas:

- CA Si está COMPLETAMENTE DE ACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.
- A Si está DE ACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión liderazgo y valores
- D Si está EN DESACUERDO en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y gestión
- CD Si está COMPLETAMENTE EN DESACUERDO en que la frase describe el ambiente de la gestión, liderazgo y valores

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre del establecimiento educativo: _____

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO

Provincia: _____

Cantón: _____

Sector: Urbano() Rural ()

1. TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

- A) Fiscal ()
- B) Fiscomisional ()
- C) Municipal ()
- D) Particular laico ()
- E) Particular religioso()

CUESTIONARIO:

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

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA**Entrevista a Directivos:** Rector/Vicerrector/Supervisor

1. ¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?
2. ¿En 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. ¿Cuáles 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 estudiantes?
8. En caso de existir antivalores, ¿Cuáles son?

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

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

Le pedimos que **LEA ATENTAMENTE** cada una de estas situaciones.

Cada declaración tiene cuatro posibles respuestas:

1. SIEMPRE
2. A VECES
3. NUNCA

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

DECLARACIONES	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
	F	%	F	%	F	%
1 Al elaborar el código de convivencia el padre de familia se siente comprometido voluntariamente para cumplir con lo establecido						
2 Dentro del desarrollo pedagógico los docentes consideran temas referentes a la práctica de valores						
3 Se desarrolla un buen clima escolar entre los estudiantes, docentes y administrativos						
4 El rector dentro de su administración, administra y gestiona fondos de la institución con transparencia y ética						
5 El rector trata a estudiantes y padres de familia con respeto, carisma y confianza						
6 A participado de talleres para elaborar el código de Convivencia						
7 Cuando existe problemas de disciplina con los estudiantes, éstos se solucionan con acuerdos						

de reflexión, compromiso y cambios, que conlleven a la práctica de valores						
8 La comunicación con el rector estrecha lazos de confianza entre padres de familia y docentes						
9 Cuando los equipos de trabajo elaboran el código de convivencia solicitan la participación de representantes de estudiantes y padres de familia						
10 Participa usted activamente en todas las actividades programadas por el establecimiento donde requieren su intervención y compromiso voluntario						
11 Cuando se presenta problemas con los estudiantes en los que requiere intervención profesional estos son solucionados mediante el departamento del DOBE						
12 Considera usted que en el establecimiento se debe desarrollar talleres sobre práctica de valores que ayuden a mejorar el buen vivir institucional						
13 La comunicación entre el docente y su hijo se basa en confianza respeto, y autoestima.						
14 Considera al rector como un sujeto responsable, solidario y ético que busca mejorar el clima de convivencia institucional						
15 La ética y los valores son prácticas cotidianas que dirigen la vivencia de ambientes cordiales de trabajo						

PLAN DE TRANSFORMACIÓN INSTITUCIONAL

A continuación expongo un fragmento del Plan de Transformación Institucional extraído del archivo del plantel de la Institución Educativa investigada y obtener un diagnóstico de la misma.

FILOSOFÍA INSTITUCIONAL

Se basa en los siguientes principios:

Ideario

Nuestro diario accionar se basa en la acción grupal cooperativa y solidaria, para dinamizar los procesos de creación del conocimiento, así como para mejorar la calidad de los aprendizajes, pues de acuerdo con el objetivo general del proyecto, buscamos formar un ser humano integral y dinamizador de cambio.

El Colegio Técnico Sígsig frente a una realidad humana decadente por un excesivo materialismo, pérdida de valores y una realidad social dolorosa con un 60%, aproximadamente, de ecuatorianos que viven en condiciones infrahumanas, siente la necesidad de establecer y ejecutar procesos de formación aprendizaje.

LOS FINES Y OBJETIVOS QUE PERSIGUE LA UNIDAD EDUCATIVA DE PRODUCCIÓN COLEGIO NACIONAL TÉCNICO SÍGSIG

Los **finés** que persigue citaremos los siguientes:

1. Desarrollar la capacidad física, intelectual, creadora, analítica y crítica del estudiante, así como la participación ciudadana, respetando su identidad personal a fin de que sea un ente dinamizador de cambio integral.
2. Fortalecer el conocimiento, la defensa y el aprovechamiento óptimo de los recursos del país, procurando un desarrollo sustentable.
3. Fortalecer la investigación y la preparación técnica, artística, artesanal y humana de los estudiantes, a través de una metodología activa y participativa que favorezca su desarrollo psico-social.

HISTORIA DE LA INSTITUCIÓN



El Colegio Nacional Técnico Sígsg es creado el 22 de agosto de 1967, siendo Ministro de Educación Pública el Dr., Fabián Jaramillo Dávila, a través de la Resolución Ministerial No. 2497, mientras: que las clases se inician paradójicamente el 29 de febrero de 1968, en el local del Municipio. La inauguración oficial del Plantel el 16 de abril de 1968; su primer Rector el Lic. Jorge Guillen Espinosa. Los profesores fundadores los señores Dr. Jorge Guerreros Bolívar López, Raúl Faicán, Janeth Inga, y Juan Tenemaza. Secretario - Inspector el señor Vicente Peña Toral' Rafael Pesantez, Colector y Eulogio Plasencia, Conserje,

Se adquiere el mobiliario para su normal funcionamiento y créase el Ciclo Diversificado en Agropecuaria mediante resolución No, 1702, del 15 de marzo de 1970 En el año de 1970 es nombrado Rector el Prof. Segundo Vallejo, quien consigue la donación de material didáctico, herramientas y un pequeño gabinete de ciencias naturales; luego en 1972 se nombra como Rector al Lcdo. Edgar Calderón, quien realiza la compra de los actuales terrenos del Colegio; se adquiere el tractor Ford 4.000, mientras que los comisionados señores Vicente León Samaniego y Agr. Gil Noboa Martínez adquieren en Quito y Guayaquil sendos lotes de libros para inaugurar la Biblioteca del Plantel con libros donados por la Municipalidad del Cantón. Primera bibliotecaria la Sra. Rosa Jácome Tello. Egresó la primera promoción en el año de 1973.

Interinamente asume el rectorado el señor Vicente Peña, quien adquiere gran cantidad de pupitres metálicos y los instrumentos para la banda de guerra. En 1975 es nombrado Rector el Dr. Jacinto Pacheco Barros, quien se desempeñaba como Secretario-Profesor Se realizan los planos y las gestiones para la construcción del edificio del Colegio, inclusive la Junta Militar de Gobierno deslinda la planilla presupuestaria pertinente, pero por razones desconocidas fracasa la construcción de este imponente edificio. Después de una serie de Problemas docentes y administrativos llega a su fin el rectorado del Dr. Pacheco, encargándose de dicha función el Agr. Gil Noboa Martínez, a finales de 1966. Se normalizan las actividades del Plantel. Se gestiona y se suscribe con la DTNACE. el contrato para la construcción de la primera etapa del actual edificio del Colegio el 16 de abril de 1977. En la sesión solemne de las fiestas cantonales. En septiembre de 1977 es nombrado Rector el Lic. Bolívar Arévalo primer ciudadano Sígsg que ejerce dicha función, quien tiene a su cargo la construcción de la primera etapa del edificio. Se compra aproximadamente una hectárea de terrenos colindantes, se construyen canchas de fútbol, básquet y voleibol Se suscribe el contrato con el H. Consejo Provincial del

Azuay para la construcción de la segunda etapa del edificio del Colegio; se inicia la construcción de tres aulas de hormigón armado en la parte baja El 15 de mayo de 1978 mediante resolución ministerial se autoriza el funcionamiento del primero y segundo cursos de la Sección Nocturna, con lo cual se anexa el Colegio Particular Nocturno al Técnico Sígsig. El año de 1979 deja el rectorado el Lic. Arévalo y es nombrado Rector el Lcdo. Luis Mario Sarmiento, a quien le corresponde la construcción de la segunda etapa del edificio del Plantel.

Entre los años 80 y 90 ocupan el rectorado personalidades como Lcdo. Efraín Velastegui, Prof. Manuel Barros, Dr. José Faicán Cabrera, Cont. Bolívar Cajamarca, Lcda. Elsa Mendieta y el suscrito quien desde 1995 ejerce el cargo de Rector titular. Cada uno de ellos en su momento aportó al engrandecimiento de la Institución.

En los últimos años hemos comenzando a trabajar en equipo y se elaboran los Proyectos de Reforma Curricular, en sus dos Diversificados; el Plan Estratégico Institucional; motivación y capacitación docentes con lo que damos un giro asombroso a los resultados anteriores, pues mejora la calidad de la educación que brinda el Plantel a sus alumnos basándose en técnicas activas de enseñanza y evaluación, una metodología moderna que engendra un proceso de formación- aprendizaje participativo y dinámico; se llevan a la práctica una serie de proyectos productivos, culturales y técnicos con al apoyo de la Fundación SENDAS, Corporación OIKOS, la I. Municipalidad del Cantón y los Padres de Familia, quienes comienzan a asumir un rol protagónico en la educación de sus hijos / as. Con ello vuelve la confianza de la comunidad Sigseña en el Técnico "Sígsig" y aumenta considerablemente el alumnado, lo que al momento de por sí ya encierra una problemática a tener muy en cuenta en las planificaciones anuales. Se construye una aula con el apoyo del H. Consejo Provincial del Azuay; con la I. Municipalidad del Cantón, después de varios años de su inicio, se culmina la construcción del Pabellón Administrativo; se mejora el invernadero, se reparan los tractores agrícolas; se compran herramientas; se elabora el Reglamento Interno del Plantel y se emiten una serie de reglamentos y Orgánico funcionales y se apoya en la capacitación y desarrollo del Personal Administrativo para mejorar la prestación de servicios y asegurar el normal funcionamiento del establecimiento. Actualmente la I. Municipalidad de! Cantón lleva a efecto la construcción del Salón Auditorio del Colegio, con capacidad para 500 personas cómodamente sentadas; mientras que en convenio con el Ministerio de Educación y Cultura, a través del Proyecto de Reforzamiento de U Educación Técnica, PRETEC. , la ayuda de la I. Municipalidad de Sígsig y los Padres de Familia se construye la planta física para la instalación de la Planta Procesador de Hortalizas y

Frutales, con lo que se pretende formar una pequeña empresa con la participación de alumnos, maestros, padres de familia y agricultores de la zona.

Estamos, actualmente, aplicando la modalidad quimestral, para ello se estructuró el Reglamento para la Evaluación de los Aprendizajes que Imparte el Colegio Técnico Sígig a sus alumnos y estamos elaborando el Proyecto Educativo Institucional, PEÍ, en base a lo cual seguiremos haciendo realidad una educación de calidad muy de acuerdo a las exigencias de nuestro entorno y las del nuevo hombre del mañana.

Así llegamos a los 35 años de existencia, BODAS DE CORAL, creo que el balance es positivo por los éxitos que estamos alcanzando, por la madurez adquirida y experiencia asimilada, pues el sentido de responsabilidad está latente en cada uno de nosotros. Porque cada jornada de trabajo se la efectúa con amor y entrega generosa, tratando de imitar al verdadero maestro.

PERSONAL DOCENTE, DIRECTIVO Y ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA





MENSAJE DEL RECTOR

LA UNIDAD EDUCATIVA DE PRODUCCIÓN COLEGIO TÉCNICO SÍGSIG ofrece una educación de calidad y calidez, con el apoyo y participación de sus actores, bajo un constructivismo cooperativo. Esta es la parte medular de nuestra misión.

MSc. Gil Noboa Martínez

Como **Rector del Colegio Técnico Sígsig** envié un mensaje a la comunidad Sigseñas: “La Educación lo hacemos todos, por lo tanto involucrémonos, es nuestra responsabilidad conjunta si queremos construir la nueva sociedad del mañana, una sociedad justa, equitativa y humana, donde reine la paz, el amor, la fe, la esperanza y el humanismo se plasme en cada actividad diaria”

MENSAJE DEL VICERRECTOR



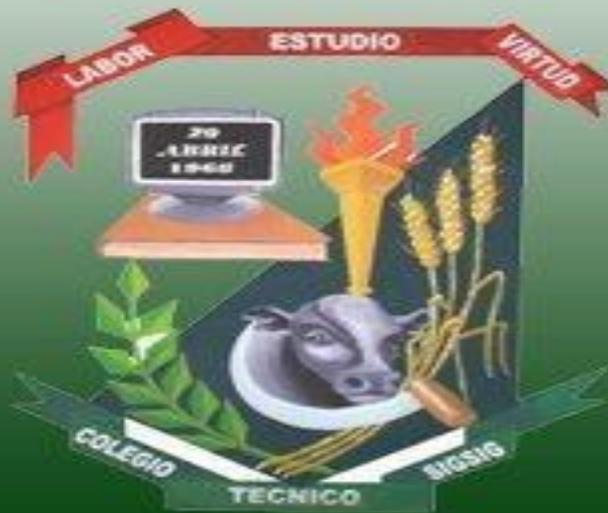
El Colegio Técnico Sígsig, respondiendo a su carácter popular y democrático acoge a todo ser humano que anhela cambios profundos en su manera de pensar, en su manera de actuar y en su filosofía de vida, luego de brindarle una educación integral de calidad y calidez le devuelva a la sociedad para que la modifique a favor de todos.

Lic. José Domingo Fernández.

La educación que brinda el colegio se fundamenta en paradigmas constructivistas en donde el estudiante es el gestor de su propio aprendizaje partiendo de los aprendizajes significativos, continuando con la experimentación de los hechos o el diálogo teórico de la ciencia, acompañado de un desarrollo afectivo en donde el estudiante se sienta parte de la gran familia del Técnico Sígsig, de una raza y un pueblo; los valores son inculcados desde la teoría y desde la práctica, con el ejemplo de vida; se complementa con el trabajo del cuerpo a través de la cultura física, los deportes y el ocio intelectual ,que despierta al demiurgo creador, padre de las artes y la cultura de los pueblos.

ESCUDO DEL COLEGIO

Colegio
Técnico Sigsig
Unidad Educativa de Producción



Desde 1968

Cantón Sigsig
Provincia del Azuay

PABELLÓN ADMINISTRATIVO



DÍA DE CAMPO



CASA ABIERTA

