



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

**“Gestión liderazgo y valores en la administración del Centro Educativo
Santa María Del Fiat durante el año 2010 - 2011”**

**Trabajo de fin de carrera previo a la
obtención del Título de Magíster en
Gerencia y Liderazgo Educativo.**

Autor:

Maura Judit De la A Rodríguez

Directora:

Mariela Alexandra Hidalgo Tene. Mgs

LOJA - ECUADOR

2012

CERTIFICACIÓN

Magister.

Mariela Alexandra Hidalgo Tene

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado: "Gestión liderazgo y valores en la administración del Centro Educativo Santa María Del Fiat" realizado por el profesional en formación: Maura Judit De la A Rodríguez cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la Graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como de contenido por lo cual me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes

Loja Abril de 2012

Mgs. Mariela Alexandra Hidalgo Tene

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Maura Judit De la A Rodríguez, declaro ser autor (a) del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f _____

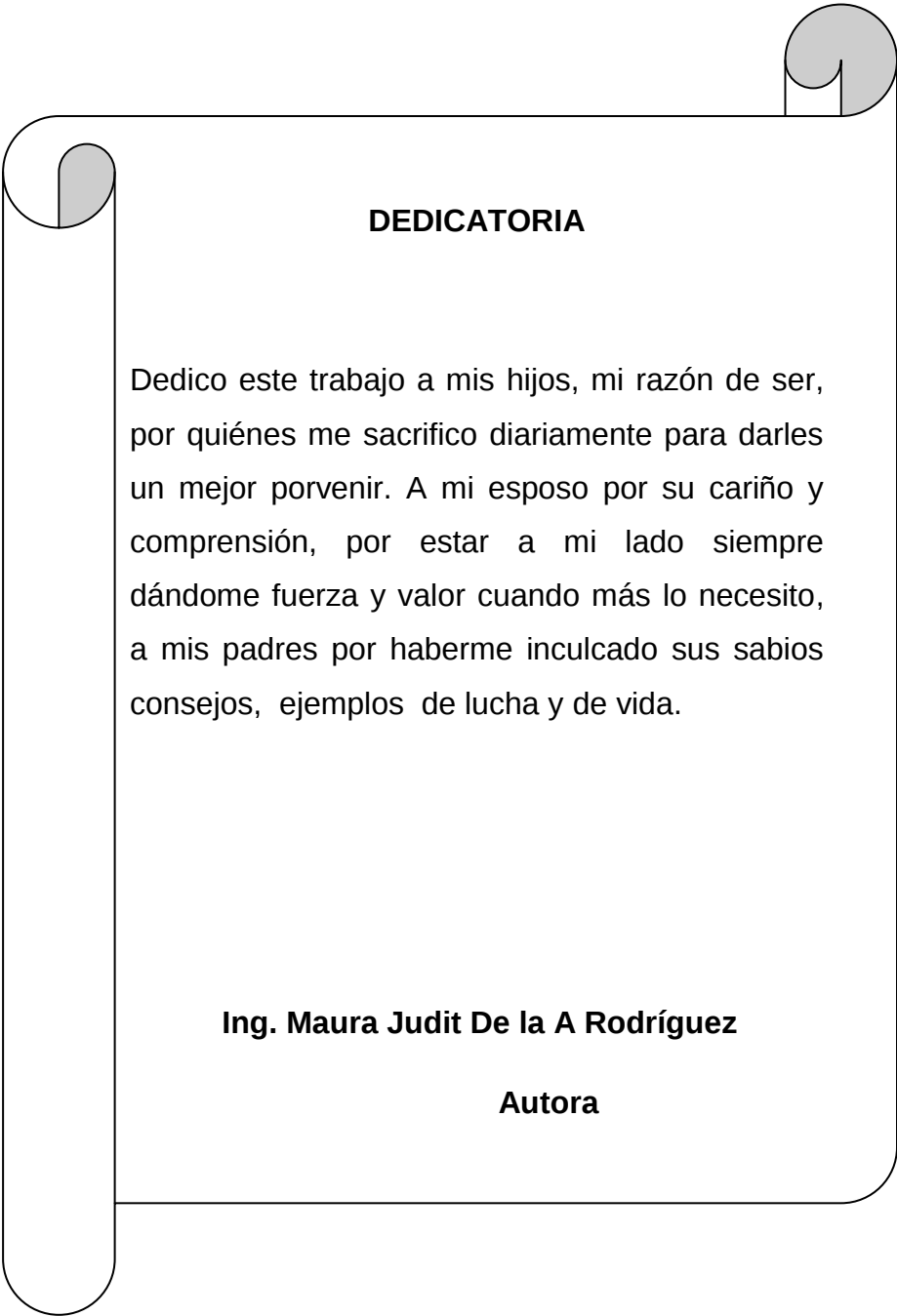
Maura Judit De la A Rodríguez

CI.0911226298

AUTORÍA

Las ideas y conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo de fin de carrera, son de exclusiva responsabilidad del autor.

Maura Judit De la A Rodríguez

A decorative scroll graphic with a light gray background and a black outline. The scroll is unrolled, with the top edge showing a circular binding. The text is centered within the scroll.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis hijos, mi razón de ser, por quiénes me sacrifico diariamente para darles un mejor porvenir. A mi esposo por su cariño y comprensión, por estar a mi lado siempre dándome fuerza y valor cuando más lo necesito, a mis padres por haberme inculcado sus sabios consejos, ejemplos de lucha y de vida.

Ing. Maura Judit De la A Rodríguez

Autora

AGRADECIMIENTO

Quiero dejar constancia de mis imperecederos agradecimientos a la Licenciada Miriam Bonilla, Rectora de la Unidad Educativa Santa María del Fiat, a Magaly Sesme Vicerrectora y a su conglomerado de docentes, por haberme abierto las puertas de este prestigioso plantel, por la información muy importante que facilitaron para el desarrollo de la presente tesis.

A Fátima Macías por la motivación constante. A mis compañeros de la universidad estatal Península de Santa Elena, a sus Directivos y docentes, especialmente a los Ingenieros Leandro De la A y Jorge Rodríguez, por su apoyo incondicional, y a todos quienes de alguna forma aportaron con valiosas e importantes ideas para la culminación del trabajo de tesis.

Maura De la A Rodríguez

Autora

INDICE DE CONTENIDOS	Pág.
Portada.....	i
Certificación.....	ii
Sesión de derechos.....	iii
Autoría.....	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
RESUMEN EJECUTIVO.....	xi
1.INTRODUCCIÓN.....	1
2.METODOLOGÍA.....	5
3.1 Participantes (población total de docentes y estudiantes, la muestra seleccionada.....	5
3.1.2 Sexo de la población.....	6
3.2 Materiales e instrumentos.....	9
3.3 Método y Procedimiento.....	11
4.MARCO TEÓRICO.....	15
4.1 La gestión Concepto.....	17
4.1.1.Importancia de la Gestión educativa.....	18
4.1.2. Tipos de Gestión Educativa.....	19
4.1.3. Liderazgo Educacional .Concepto.....	20
4.2.Tipos de Liderazgo Educativo.....	23
4.2.1 Características de Liderazgo Educativo.....	24

4.3.Diferencia entre Directivo y Líder.....	25
4.4 Directivo y Líder.....	26
4.5. Diferencia entre dirigente y líder.....	26
4.6.Requisitos, cualidades y habilidades del líder educativo.....	27
4.6.1. Requisitos del Líder.....	27
4.6.2. Habilidades del Líder.....	27
4.6.3.Cualidades del Líder.....	28
4.7 Los valores y la educación.....	28
4.8. El hombre centro de los valores.....	29
5. DIAGNÓSTICO.....	34
5.1 Instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores.....	35
5.1.1El manual de la organización.....	35
5.1.2 El código de ética.....	37
5.1.3 El plan estratégico.....	38
5.1.4 El plan operativo anual (POA).....	39
5.1.5 El proyecto educativo institucional (PEI).....	40
5.1.6 Reglamento interno y otras regulaciones.....	42
5.2 La estructura organizativa de la unidad educativa.....	42
5.2.1 Misión y visión.....	43
5.2.2 El organigrama.....	43
5.2.3 Funciones por áreas y departamentos.....	44

5.3 El clima escolar y convivencia con valores.....	45
5.3.1 Dimensión pedagógica curricular y valores.....	46
5.3.2 Dimensión organizativa operacional y valores.....	48
5.3.3 Dimensión administrativa y financiera y valores.....	49
5.3.4 Dimensión comunitaria y valores.....	49
5.4 Análisis FODA.....	50
5.4.1 Fortalezas y debilidades.....	51
5.4.2 Oportunidades y amenazas.....	51
5.4.3 Matriz FODA.....	52
5.3 Resultados.....	53
5.3.1 De los directivos.....	54
5.3.2 De la encuesta a docentes.....	67
5.3.3 De los estudiantes.....	69
5.3.4 De los padres de familia.....	71
5.6 Discusión.....	75
6. Conclusiones y recomendaciones generales.....	78
7. Propuesta de mejora.....	82
8. Bibliografía.....	89
9. Apéndice.....	92
10. Anexos.....	

RESUMEN EJECUTIVO

El Proyecto Gestión, liderazgo y valores en la administración del Centro Educativo “Santa María del Fiat”, se realizó en el Colegio Santa María del Fiat, ubicado al Norte de la Península de Santa Elena. Los instrumentos de investigación aplicados se hicieron mediante encuestas; la muestra fue aplicada a 6 Directivos, 20 Docentes, 15 Padres de familia y 20 estudiantes del décimo año de la institución al igual que entrevistas a directivos y jefes de áreas. Los métodos de investigación aplicados fueron el descriptivo, sintético, analítico, y bibliográfico.

Uno de los principales problemas identificados y causa fundamental de esta investigación es la falta de valores en algunos docentes que no motivan a sus estudiantes y que no aplican este principio en la formación integral del estudiante.

Frente a esta situación se pretende plasmar una propuesta de mejora **FORTALECER LAS OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN EN VALORES DEL JOVEN DOCENTE LÍDER DE LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARÍA DEL FIAT** que vaya encaminado a fomentar valores organizando un programa de capacitación donde se involucre a estudiantes, docentes y padres de familia de la mencionada Institución.

1.- INTRODUCCIÓN

La gestión, liderazgo y valores son ejes muy importantes en toda organización. Pues se requiere de un diagnóstico situacional, herramientas básicas para la gestión de organizaciones y de las instituciones educativas que nos permitan establecer y analizar las situaciones, problemas que requieren urgente solución.

En los últimos tres años de vida institucional la Unidad Educativa Santa María del Fiat ha sufrido algunos cambios a tal punto que sus docentes con 5 o 6 años de experiencia por divergencias con sus directivos o por qué no estuvieron acostumbrados a las exigencias que el plantel demanda tuvieron que renunciar a la docencia de este centro educativo lo que influyó en las actividades académicas, y muchos padres de familia cambiaron a sus hijos de colegio. Sin embargo sus directivos se vieron en la necesidad de innovar políticas y metodologías de trabajo capacitando a sus nuevos docentes. Estos cambios se han visto reflejados en la calidad de educación y en el número de estudiantes que actualmente forman parte de esta entidad.

En todo caso muy a pesar de las acciones emprendidas por parte de la institución aún falta capacitar a sus docentes en lo que se refiere a valores por que dejan de lado este elemento importante en la formación del ser humano.

Es importante que los docentes se comprometan en cambiar su forma de ser frente a sus estudiantes que permita obtener resultados sobre todo en el tema de valores que la juventud actual casi no practica y entender que no solo los padres de familia tienen el deber de inculcarlos sino más bien nos corresponde como docente aplicarlos y fomentarlos cada día en cada una de nuestras actividades y en nuestro diario caminar.

A nivel institucional, más que la gestión y liderazgo, los valores han sido investigados, ya que en los centros educativos del sector no se fomenta a cabalidad

este principio y no se pone en práctica; hay docentes que no inculcan valores, porque creen que los jóvenes lo aprenden en sus hogares y cuando pretenden implantarlos es demasiado tarde, he allí donde muchas veces pierden el respeto y liderazgo aunque saben que su trabajo consisten en proporcionar a los estudiantes experiencias de aprendizaje que posibiliten el desarrollo de su razonamiento moral en la medida en que se los permita su desarrollo cognitivo.

Este desarrollo será evidente en los estudiantes cuando sean capaces de reconocer la dimensión ética de todo quehacer humano, y de analizar críticamente los valores que guían individual o colectivamente su acción.

Esas oportunidades comienzan en el salón de clases, donde cada docente debe crear un ambiente de aprendizaje, respeto, equidad de oportunidades, aprecio y apoyo para el desarrollo libre y pleno de sus estudiantes.

La investigación en valores es de suma importancia para el centro educativo, para los estudiantes y la sociedad en general, porque en la actualidad vivimos en un mundo sin valores porque tenemos que reconocer que hoy en día nuestros hijos no saludan, no son atentos y cordiales y preocupa sobremanera en este sector donde en los últimos años el turismo se ha fomentado en las comunidades cercanas a la institución, donde gente con otras culturas ha emigrado lo que pone en peligro la estabilidad emocional de los jóvenes; he aquí el papel fundamental que deben desempeñar directivos, docentes y padres de familia en ejercer liderazgo en sus estudiantes, en motivarlos e inculcar valores que como resultado nos permita obtener profesionales de calidad, con un gran potencial como ser humano.

Es importante que los directivos capaciten a los jóvenes y padres de familia para que profundicen estos temas de importancia en su formación. De igual manera el proceso de socialización al estimular actitudes de participación activa, colaboración, tolerancia y respeto en todas las actividades que realicen, no solo en la entidad

educativa sino también en la sociedad que cumplan fielmente sus deberes y reclamen respetuosamente sus derechos.

Por supuesto en el colegio no se trata de dictar de manera dogmática los valores y las actitudes que habrán de adoptar los estudiantes, ni tampoco se trata de que la construcción de escalas individuales y sociales de valores se realice sin orientación o con puntos de vista personales de la profesora o del profesor. Esto requiere, entonces, que haya referentes y pautas sociales que con claridad orienten la construcción de una escala de valores, prácticas y convicciones personales

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación los Directivos del Colegio Santa María del Fiat facilitaron en todo momento la información requerida, como el PEI de la Institución, el POA, entre otros recursos así como los medios que permitieron recabar la información.

Objetivo de grado I.

Conocer la capacidad de Gestión, Liderazgo y Valores que se implanta en el Colegio Santa María del Fiat, que permitan mejorar la calidad de educación en este centro educativo.

Objetivo de grado II.

Conocer las falencias que tiene la institución en cuanto a liderazgo y valores para proponer estrategias y alternativas que contribuyan a mejorar la gestión educativa.

Objetivo de la propuesta

Fortalecer los valores aprendidos del Joven docente líder a través de un programa de capacitación que motive su espíritu y calidad humana, promoviendo procesos de mejora de la educación y de la nueva práctica docente.

En conclusión los valores son elementos importantes en la formación del ser humano, por lo tanto Los Directivos, docentes y padres de familia tienen una tarea importante en profundizar este tema de interés no solo educativo sino también a nivel de sociedad porque el joven no solo se forma desde el hogar, en la escuela, el colegio es también tarea del docentes inculcar y fomentar valores a los estudiantes.

Desde hace mucho tiempo hasta la actualidad los padres de familia creen que es una obligación que los docentes le enseñen valores morales, y formas de convivencia en general pero no sirve de mucho que el profesor los instruya en aquello que norme su comportamiento si los padres de familia deben de formar parte de la educación de sus hijos, pues es base fundamental para el desarrollo intelectual y emocional de ellos. Los beneficios que tiene sobre el desempeño del estudiante la implicación de los padres y las familias no deben menospreciarse.

Cuanto mayor sea la implicación de los padres, mejor será el desempeño del estudiante. Invito a los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia de la Unidad Educativa Santa María del Fiat para que conozcan acerca del proyecto de gestión, liderazgo y valores en la administración educativa como eje fundamental para el éxito de una educación de calidad y por supuesto a las instituciones educativas en general, que aunque no se enfoque directamente en ellas es un claro ejemplo de administración educativa que permite enfocar claramente las falencias de los sectores educativos.

Por ello estimados lectores les invito a usar minutos de su valioso tiempo para que conozcan y enriquezcan su conocimiento en esta área educativa que he considerado para el estudio de mi tesis y para el mejoramiento de la Gestión del Liderazgo en la Administración del Colegio Santa María del Fiat, esto les permitirá saber en qué ámbitos se reforma y mejora la calidad educativa del centro de estudios de sus hijos y de los pobladores del sector en general.

2.- METODOLOGÍA

El levantamiento de la información se sustenta en los criterios de los procesos cualitativos y cuantitativos. Este modelo a más de la obtención de resultados que reflejan numéricamente el estado de un determinado fenómeno profundiza en la obtención de datos que permiten emitir criterios valorativos y objetivos evaluando y no calificando un hecho.

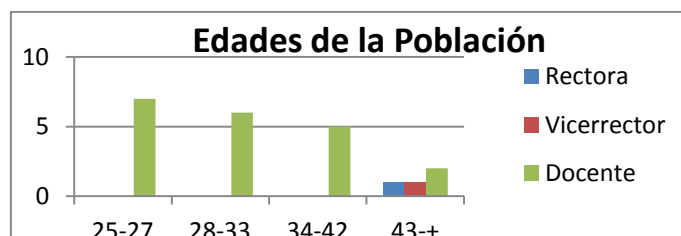
3.1 Participantes

Para la población investigada en el presente trabajo se tomó como muestra a 20 docentes, 6 directivos, 20 estudiantes y 15 padres de familia de la Unidad Educativa Santa María del Fiat. La tabla 1 muestra la clasificación del personal por edad. La tabla 2 describe a la población por sexo. La tabla 3 refleja el nivel académico del personal docente.

Tabla 1. Población por edad.

Nivel	Edad	Número	%
Rector	47	1	50%
Vicerrector Académica	45	1	50%
Total		2	100%
Docentes	25-27	7	35%
	28-33	6	30%
	34-42	5	25%
	43-+	2	10%
Total		20	100%

Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Ing. Maura De la A

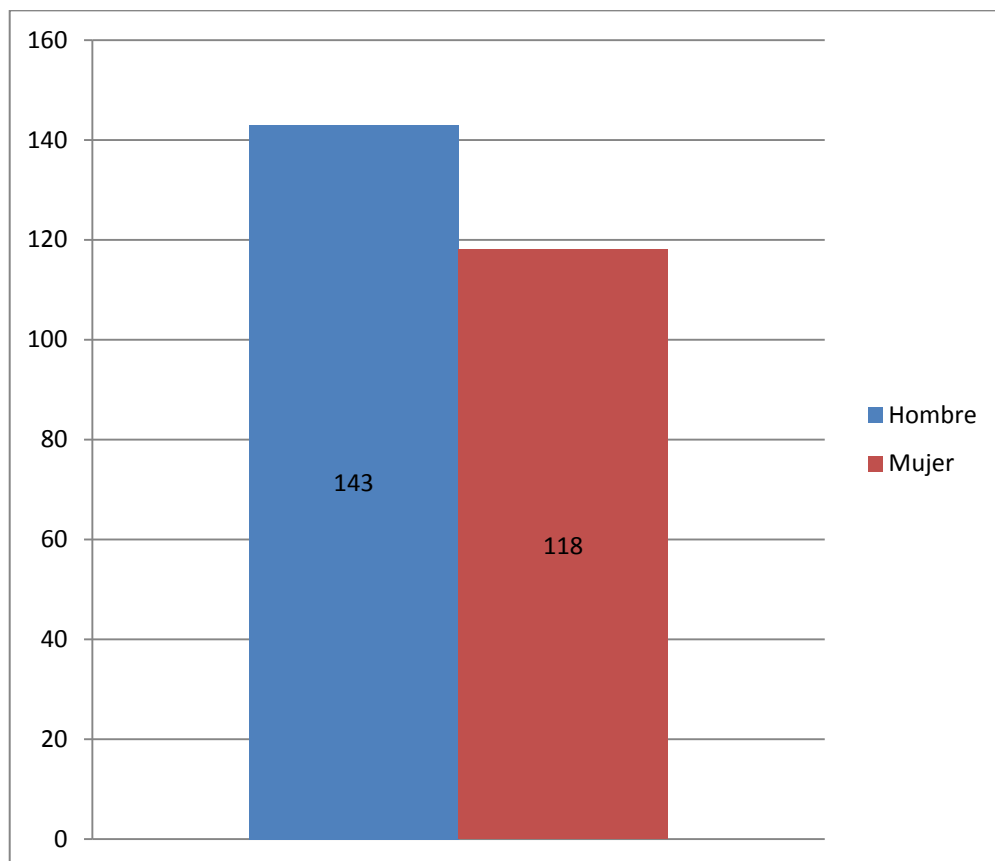


La tabla 1, representa el 10% de docentes adultos (43 años o más), incluidos los directivos del colegio, seguidos de los docentes jóvenes obtenidos del grupo de 25 a 27 y de 28 a 33, lo cual representa el 65%.

Tabla 2. Sexo de la población.

Nivel	Hombre	%	Mujer	%
Directivos	1	0	1	0
Docentes	12	5	8	3
Estudiantes	130	55	109	42
TOTAL	143	55%	118	45%

Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Ing. Maura De la A

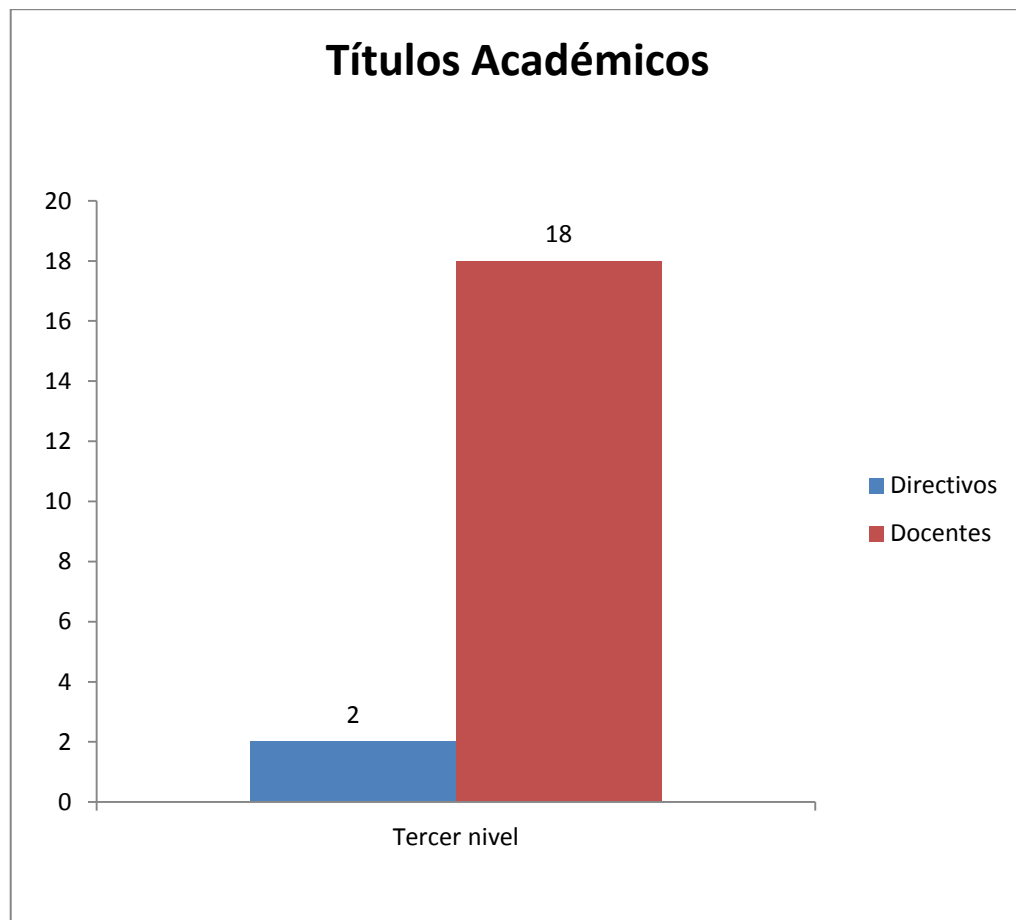


En la tabla 2 se describe claramente que el Colegio Santa María del Fiat tiene una población diferente en cuanto al sexo a nivel de directivos, docentes y estudiantes, aunque sigue predominando el sexo masculino en todos los niveles.

Tabla 3. Título académico.

Nivel	Tercer Nivel		Cuarto Nivel			
			Masterado		Diplomado	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Directivos	2	100%	---	---	---	---
Docentes	18	100%	---	---	---	---

Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Ing. Maura De la A

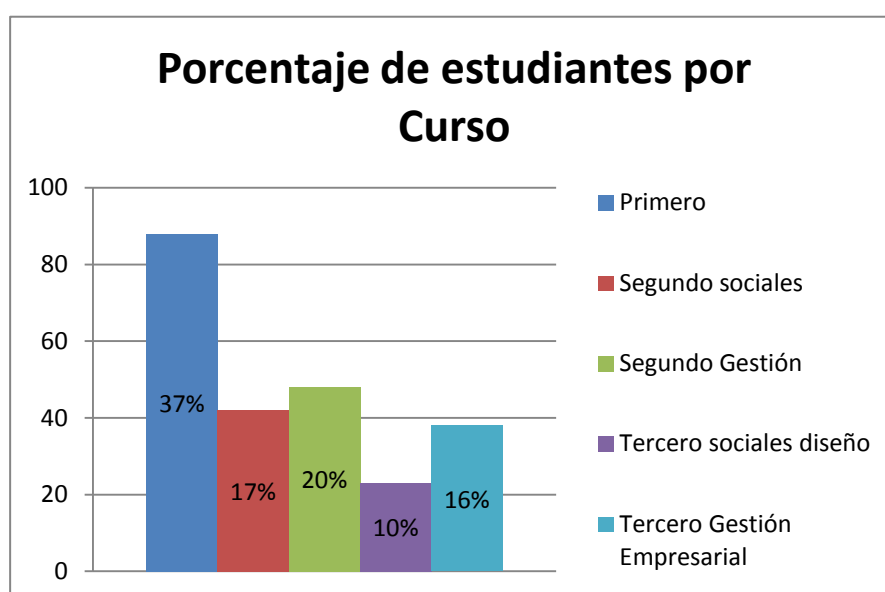


Con la nueva ley de educación se exige en las instituciones educativas que los docentes tengan títulos de cuarto nivel, sin embargo en esta entidad aun sus profesores no forman parte de este requerimiento, algunos tienen títulos de tercer nivel, pero se les ha dado un tiempo prudencial para que estudien y obtengan los títulos respectivos de acuerdo a su profesión. Los directivos en este caso la rectora y la vicerrectora están próximas a obtener títulos de cuarto nivel con el fin de seguir mejorando la excelencia educativa.

Tabla 4. Estudiantes por año básico y bachillerato.

Curso	No.	Porcentaje.
Primero	88	37%
Segundo sociales	42	17%
Segundo Gestión	48	20%
Tercero sociales	23	10%
Tercero Gestión Empresarial	38	16%
TOTAL	239	100%

Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Ing. Maura De la A



La mayor cantidad de estudiantes cursan el primer y octavo año básico, seguido de segundo año de gestión, y la menor cantidad de estudiantes corresponde a tercero sociales y diseño. Por lo tanto de la población objeto de la presente investigación se escogió una muestra aleatoria estratificada de 61 participantes clasificados de la siguiente manera: 10 estudiantes de dos paralelos Décimo año y 10 de segundo año de Bachillerato de dos especializaciones diferentes pues ellos tienen una mejor percepción de la gestión, Liderazgo y Valores que se imparte en esta Institución. Por ello 20 Docentes, de los cuales: 10 son del área de sociales, 5 del área de computación, 5 del área de Matemáticas; también se considero a los 15 Padres de familia: 5 de la especialidad de contabilidad, 5 Padres de la especialidad de cocina y 5 de la especialidad sociales, por supuesto a los 6 Directivos, entre ellos: la Rectora, Vicerrectora Académica, Inspector General, y 3 profesores coordinadores de área.

3.2. Materiales e instrumentos de investigación

El tipo de investigación aplicado fue el descriptivo, las herramientas y técnicas que se utilizaron fueron las encuestas, entrevistas y como instrumento la computadora.

Los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron: encuesta dirigida aplicada a directivos, profesores, estudiantes y padres de familia del establecimiento educativo Santa María del Fiat; y una entrevista a la rectora.

La investigación propone describir la percepción de varios miembros de la comunidad educativa de la institución con relación a: gestión, liderazgo y valores; a través de los instrumentos utilizados en la recolección de datos. Con este antecedente, las encuestas pretendían los siguientes objetivos:

Nivel Directivo: Conocer

- Resolución de conflictos a través de reglamentación interna
- El clima institucional y valores
- Promoción del liderazgo educativo a través de actividades diversas
- Las habilidades reconocidas para ser líder
- Cómo se lleva a cabo la gestión pedagógica y los proyectos de la institución.

Nivel Docente: Describir

- Percepción del docente como líder de su clase para desarrollar proyectos investigativos
- Clima institucional
- Percepción de los padres de familia frente a las innovaciones
- Valores e integración institucional.

Nivel de Estudiantes: Conocer sobre

- Liderazgo de las autoridades
- Innovaciones en las clases
- Valores observados en docentes
- Compromiso de los docentes con relación al liderazgo de las autoridades.

Nivel de Padres de Familia: Investigar sobre

Clima institucional, innovaciones educativas, percepción de valores aprendidos en el colegio, resolución de conflictos, compromiso para contribuir al liderazgo institucional.

La encuesta fue aplicada a 6 directivos de la Institución Santa María del Fiat como representantes legales de la mencionada institución.

A los docentes se les aplicó 20 encuestas, porque es el educador quién realiza su trabajo en contacto directo con los estudiantes y quiénes participan en el planteamiento del trabajo educativo.

20 encuestas aplicadas a estudiantes futuros profesionales con características de líder.

15 encuestas aplicadas a padres de familia puesto que la participación de ellos y su aporte son muy importantes como representantes de los estudiantes y como parte involucrada en la gestión de la entidad educativa.

Las entrevistas se realizaron a directivos y jefes de áreas porque son ellos los responsables directamente del manejo de las áreas del conocimiento de la institución educativa.

Los instrumentos curriculares de observación en el proyecto de gestión, liderazgo y valores en la administración educativa, son los referentes de las áreas de estudio, el ámbito de trabajo en el cual se desenvuelven los docentes y estudiantes.

3.3 Método y procedimiento

Este trabajo de investigación es descriptivo. Salkind (1999: 210-211), McMillan y Schumacher (2005: 268) indican que el propósito de este tipo de estudio es describir la situación prevaleciente en el momento de realizarse la investigación. Agregan además que la investigación descriptiva incluye: (1) estudios de casos, (2) estudios de desarrollo y (3) estudios correlacionales. Para esta investigación se utilizó el tercero, pues se relacionan las percepciones de los diferentes actores, a través de las encuestas y entrevista; así como también desde la institución con relación a la gestión, liderazgo ejercido y valores presentes dentro de la actividad educativa.

Los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a los que se refieren Hernández, Fernández, Baptista, (2003), 119. En este caso los conceptos fueron Gestión, Liderazgo y Valores.

Con los instrumentos utilizados y la revisión de los documentos provistos por la institución se llevó a cabo la descripción del colegio y sus miembros con relación a la gestión, liderazgo y valores durante el año 2010, con el fin de utilizar este análisis para realizar una propuesta de mejora sostenible en estas áreas

Para realizar esta investigación se focalizó en las fuentes primarias, en el método descriptivo, porque nos permitió explicar y analizar el objeto de la investigación y a su vez facilitó acceder al conocimiento de la realidad para plantear el problema, aclarar los conceptos, reunir información y caracterizó la realidad de la gestión y liderazgo educativo y la promoción de valores en el centro educativo Santa María del Fiat.

El método estadístico que hizo posible organizar la información alcanzada, con la aplicación de instrumentos de investigación que facilitaron los procesos de confiabilidad y validez de los resultados y finalmente en el proceso de verificación de los objetivos.

La recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico: como técnicas e instrumentos de investigación se utilizó la lectura como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos conceptuales y metodológicos sobre gestión, liderazgo y valores.

La entrevista que cumplió con diversas funciones como el contacto con el entrevistado, la formulación de las preguntas y la anotación de las respuestas.

La encuesta que se apoyó en un cuestionario de preguntas para la obtención de respuestas concretas por parte de las personas encuestadas y finalmente la tabulación de los datos recogidos y su posterior análisis.

El 8 de Octubre se solicitó audiencia a los directivos de la Unidad Educativa Santa María del Fiat especialmente a la Rectora y Vicerrectora del Plantel, para que autoricen la realización del proyecto de grado, el mismo que fue aprobado, brindando total apertura para la recolección de datos.

La Unidad Educativa Santa María del Fiat es una Institución Fiscomisional que cuenta con educación Inicial, básica y Bachillerato Técnico en Comercio y Administración con las especializaciones de: Contabilidad y Cocina.

En cuanto a la organización Académica está constituida por:

La Vicerrectora, La junta de Directores de Área, Junta de Profesores de Área, quiénes periódicamente se reúnen para revisar, planificar y evaluar las actividades curriculares programadas durante el año lectivo.

Los estudiantes que se educan en el Plantel. En su mayoría son oriundos de la Parroquia Manglaralto quienes afrontan problemas de desintegración familiar y de carácter económico. El personal docente es mixto seleccionado de acuerdo al perfil profesional y al requerimiento de la Institución; vive y transmite valores, trabaja bajo un enfoque constructivista basado en la realidad del alumno; es ameno y motivador; demuestra disposición por el trabajo en equipo: está compuesto por un total de 45maestros distribuidos en las diferentes áreas de estudios.

La Institución cuenta con el apoyo del Comité Central de Padres de Familia, quienes colaboran en la integración y el desarrollo de la comunidad educativa

La Institución cuenta con los documentos solicitados en reglas y ordenados porque se facilitó de manera inmediata la documentación como el PEI y el POA en digital previo a la realización del proyecto de tesis. Una vez obtenidos los documentos solicitados se procedió a aplicarlos dentro de los plazos señalados.

La encuesta a Directivos se realizó en una primera fase buscando siempre el momento oportuno para no interrumpir las labores diarias.

La encuesta a estudiantes se realizó en un día normal de clases y se aplicó a los estudiantes de décimo año pues ellos pueden testimoniar la gestión institucional durante su estadía en el colegio.

En el caso de los padres de familia las encuestas fueron realizadas directamente en cada uno de sus hogares, se consideró a los padres de los estudiantes de décimo año.

Posteriormente se realizó la entrevista a directivos de la Institución quiénes se mostraron dispuestos a colaborar, el flujo de la entrevista se realizó sin novedad.

Luego de la revisión de la documentación del establecimiento, se procedió a realizar la matriz FODA.

El método estadístico que hizo posible organizar la información alcanzada, con la aplicación de instrumentos de investigación que facilitaron los procesos de confiabilidad y validez de los resultados y finalmente en el proceso de verificación de los objetivos.

3.- MARCO TEÓRICO

La recolección e interpretación bibliográfica en la elaboración del marco teórico: como técnicas e instrumentos de investigación se utilizó la lectura como medio importante para conocer, analizar y seleccionar aportes teóricos conceptuales y metodológicos sobre gestión, liderazgo y valores.

La entrevista que cumplió con diversas funciones como el contacto con el entrevistado, la formulación de las preguntas y la anotación de las respuestas.

La encuesta que se apoyó en un cuestionario de preguntas para la obtención de respuestas concretas por parte de las personas encuestadas y finalmente la tabulación de los datos recogidos y su posterior análisis. A continuación se describe el proceso que se siguió durante el presente trabajo de investigación:

El 8 de Octubre se solicitó audiencia a los directivos de la Unidad Educativa Santa María del Fiat especialmente a la Rectora y Vicerrectora del Plantel, para que autoricen la realización del proyecto de grado, el mismo que fue aprobado, brindando total apertura para la recolección de datos.

La Unidad Educativa Santa María del Fiat es una Institución Fiscomisional que cuenta con educación Inicial, básica y Bachillerato Técnico en Comercio y Administración con las especializaciones de: Contabilidad y Cocina.

En cuanto a la organización Académica está constituida por:

La Vicerrectora, La junta de Directores de Área, Junta de Profesores de Área, quiénes periódicamente se reúnen para revisar, planificar y evaluar las actividades curriculares programadas durante el año lectivo.

Los estudiantes que se educan en el Plantel. En su mayoría son oriundos de la Parroquia Manglaralto quienes afrontan problemas de desintegración familiar y de carácter económico. El personal docente es mixto seleccionado de acuerdo al perfil profesional y al requerimiento de la Institución; vive y transmite valores, trabaja bajo un enfoque constructivista basado en la realidad del alumno; es ameno y motivador; demuestra disposición por el trabajo en equipo: está compuesto por un total de 45maestros distribuidos en las diferentes áreas de estudios.

La Institución cuenta con el apoyo del Comité Central de Padres de Familia, quienes colaboran en la integración y el desarrollo de la comunidad educativa.

La Institución cuenta con los documentos solicitados en reglas y ordenados porque se facilitó de manera inmediata la documentación como el PEI y el POA en digital previo a la realización del proyecto de tesis. Una vez obtenidos los documentos solicitados se procedió a aplicarlos dentro de los plazos señalados.

La encuesta a Directivos se realizó en una primera fase buscando siempre el momento oportuno para no interrumpir las labores diarias.

La encuesta a estudiantes se realizó en un día normal de clases y se aplicó a los estudiantes de décimo año pues ellos pueden testimoniar la gestión institucional durante su estadía en el colegio.

En el caso de los padres de familia las encuestas fueron realizadas directamente en cada uno de sus hogares, se consideró a los padres de los estudiantes de décimo año. Posteriormente se realizó la entrevista a directivos de la Institución quienes se mostraron dispuestos a colaborar, el flujo de la entrevista se realizó sin novedad.

Luego de la revisión de la documentación del establecimiento, se procedió a realizar la matriz FODA.

El método estadístico que hizo posible organizar la información alcanzada, con la aplicación de instrumentos de investigación que facilitaron los procesos de confiabilidad y validez de los resultados y finalmente en el proceso de verificación de los objetivos.

3.1. La Gestión: Conceptos

La gestión tiene dos frentes en el ámbito educativo, por una parte debe orientarse a analizar el porqué y para qué de la actuación de los miembros involucrados y por otra parte implementar un conjunto de procesos de toma de decisiones y ejecución de acciones que permiten llevar a cabo con eficiencia y calidad las prácticas pedagógicas y administrativas. (Ruiz 2009:16).

La gestión de calidad es una estrategia organizativa y un método de gestión que hace participar a todos los empleados y pretende mejorar continuamente la eficacia de una organización en satisfacer al cliente. La gestión de la calidad en la formación profesional se analizará en este documento desde el punto de vista de la gestión de procesos en la institución, bajo el supuesto de que una organización que guarde conformidad con los principios implícitos en la norma de calidad, asegurará consistentemente la calidad de sus productos y la satisfacción de los clientes. Es un conjunto de reglas y métodos para llevar a cabo con la mayor eficacia un negocio o actividad empresarial; en definitiva, se trata de conseguir el éxito en cualquier empresa de carácter económico, financiero, político y ¿porque no? no solo carismático, también altruista y solidaria. (Williams 2009; 17)

Gestión viene del latín gestión (ejecutar, lograr un éxito con medios adecuados. En Economía hay un apartado que se denomina Gestión de Stocks, se trata de reducir al máximo la cantidad de materias primas, productos intermedios y artículos

acabados para disminuir los costes de almacenaje y lograr una mayor fluidez o rentabilidad de los procesos de producción y ventas. (Yuste Rafael 2005:20)

“La gestión que deben cumplir los directivos de una organización educativa es hacer participar a todos los involucrados de manera conjunta en cualquiera de las actividades educativas satisfaciendo las necesidades de los estudiantes que son sus clientes asegurando el éxito de la empresa que en este caso es el centro educativo”.

3.1.1 Importancia de la gestión educativa

Desde un punto de vista más ligado a la teoría organizacional, la gestión educativa es vista como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos sociales. La gestión educativa puede entenderse como las acciones desarrolladas por los gestores que pilotean amplios espacios organizacionales. Es un saber de síntesis capaz de ligar conocimiento y acción, ética y eficacia, política y administración en procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas; a la exploración y explotación de todas las posibilidades; y a la innovación permanente como proceso sistemático. (Agüero Inés 1996:16)



Para mayor claridad, también se señala que la gestión educativa no es un nuevo nombre para la administración ni para la planificación.

La gestión educativa sólo puede ser entendida como nueva forma de comprender y conducir la organización escolar, en la medida en que se reconozca como uno de sus fundamentos el cálculo estratégico situacional; y, más aun, sólo en la medida en que éste preceda, presida y acompañe esa acción educativa de tal modo que, en la labor cotidiana de la enseñanza, llegue a ser un proceso práctico generador de decisiones y comunicaciones específicas. Gestión tiene que ver con gobernabilidad y esta, con los nuevos balances. (Aguerrondo Ángel, 1996; 25)

3.1.2 Tipos de gestión educativa

El término gestión implica el conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto.

La gestión escolar es el proceso mediante el cual se dirige, conduce, orienta y administra una Institución Educativa, se reconocen problemas y se plantean soluciones. En la Gestión Escolar las prácticas y acciones comprometen a una comunidad educativa para el alcance de sus propósitos. La gestión escolar está constituida por cuatro áreas de gestión:

Área de Gestión Directiva, Área de Gestión Pedagógica y Académica, Área de Gestión de la Comunidad, Área de Gestión Administrativa y Financiera.

La Gestión Directiva. Se refiere al cómo debe ser orientado el establecimiento educativo. Es decir se encarga de: Direccionamiento estratégico, la cultura institucional, el clima, el gobierno escolar, las relaciones con el entorno.

Es el área de la organización, diseño, desarrollo y evaluación de una cultura escolar propia, en el marco de la política educativa vigente. El Rector o Director y su equipo de gestión organizan desarrollan y evalúan el funcionamiento general de su Institución con la gestión directiva. Tiene como foco central ejercer el liderazgo y

cuidar que todas las demás áreas de la institución se orienten a cumplir con la misión y el logro de la visión Institucional.

Según Peine (2003:35) Gestión Pedagógica y Académica. Es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo. Es el área de: * los procesos de diseño curricular * prácticas pedagógicas institucionales * gestión de clases * seguimiento académico. Enfoca su acción para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional

La Gestión Administrativa y Financiera Es la que se encarga del uso efectivo de los recursos, tiene a su cargo: todos los procesos de apoyo a la gestión académica la administración de la planta física los recursos los servicios el manejo del talento humano y el apoyo financiero y contable

(María Vidal, 1998:38) La Gestión de la Comunidad Se encarga de las relaciones de la institución con la comunidad participación convivencia inclusión y prevención de riesgos.

3.1.3 Liderazgo educacional: concepto

El líder educacional es esencialmente un docente que debe dominar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para el liderazgo efectivo, al demostrar su competencia profesional, y su interés que es mejorar la educación, en el cambio permanente del centro educativo, de acuerdo a las dimensiones de la tarea directiva educacional. (Raúl Darío Oroño. 1987:16)

Una definición sobre liderazgo que puede encontrarse en cualquiera de los textos utilizados para la enseñanza de la administración es que “el liderazgo es el proceso de dirigir e influir en las actividades de los miembros de un grupo” Ellos reconocen que “no existe una definición generalmente aceptada sobre liderazgo”, y lo define en

forma parecida como “el proceso de llevar a un grupo en una determinada dirección, fundamentalmente por medios no coercitivos. (Rosario Esther de Torres, 2007:14)

El liderazgo educativo se basa en principios esenciales o naturales en la realización de valores y en la encarnación subjetiva de estos a través de las virtudes personales. Donde existen éstas necesariamente hay reconocimiento de principios y tendencias a la realización práctica de los valores. (Jorge Yarce, 1992:32)

Líder educativo es el que debe poseer el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento y acción, la disposición de indagar, cuestionar y problematizar, la inclinación a tomar riesgos, a experimentar y evaluar consecuencias; tener las habilidades para crear espacios y prácticas que sean cuidadosas, dedicadas, respetables, respetuosas, confiables, estimulantes, preocupadas, y que contribuyan a desarrollar comunidades de aprendizaje donde se favorezca la democracia, la equidad, la diversidad y la justicia social. (Carrillo, 2003:39)

El liderazgo educativo es la capacidad de articular, conceptualizar, crear y promover espacios y posibilidades para un cambio crítico y efectivo de las condiciones que inhiben el mejoramiento de todos y para todos. El líder educativo es aquél que tiene la habilidad, en un sentido de problematizar prácticas y propuestas de reformas que son dadas por sentadas, que no son cuestionadas, y que presentan muchas veces lógicas internas basadas en principios que si bien mantienen una ilusión científica, tienden a generalizar supuestas soluciones, ignorando la complejidad de las condiciones locales, contextuales y contingentes. (Almeida, 2007:77)

El líder educativo debe ser también, un visionario que sueña solo y con otros, un pragmatista que evalúa con cuidado las consecuencias de sus acciones. Debe tener un hábito indagador, investigador, debe ser un constante estudioso de la escolarización, de la enseñanza y del aprendizaje, con un espíritu aventurero y una

actitud humilde. Un líder educativo en el nuevo milenio es, en esencia, un practicante sofisticado, un docente preocupado que se pregunta cómo Freire sugería, “a favor de quién o de qué estamos educando”. (Martínez 2009:83)

Un buen liderazgo demanda la creación de condiciones que aseguren una participación amplia, constante y prolongada. Esto incluye respeto, escuchar, intercambio, posibilidad de que todos enuncien sus perspectivas eliminando lo más posible las diferencias que surgen por razones de edad, de género, de nivel educativo, de cultura, de etnia, de habilidad, entre otros aspectos. (Enríquez, 2008:58)

El Liderazgo Educativo, debe de ser un Liderazgo Transformador. El líder educativo democrático es un maestro abierto, que establece con sus alumnos una relación de resonancia, capaz de sentir sus necesidades, conflictos, esperanzas y miedos inconfesados. Este tipo de maestro respeta siempre la autonomía del aprendiz, empleando más tiempo en tratar de ayudarlo a formular y resolver sus preguntas más urgentes, que en exigirle respuestas "correctas" (Jaime Grinberg, 2001:45).

Por consiguiente, el auténtico maestro líder es un timonel, un catalizador, un facilitador un agente del aprendizaje, pero no su causa primera. El énfasis de la enseñanza está puesto en suscitar la pregunta, la paradoja y la ambigüedad, y no en dar respuestas petrificadas. En la mayoría de las ocasiones la educación primaria y secundaria no incentivan la curiosidad y la habilidad para formular preguntas, más bien premia la disposición a producir "respuestas correctas", en lugar de considerar diversas aristas y posibilidades para enfrentar un mismo problema. Para obtener éxito en la solución de problemas es necesario replantear las preguntas desde diversos ángulos.

El auténtico líder docente debe estar muy dispuesto a reconocer sus equivocaciones y a permitir que sus alumnos tengan otra realidad distinta a la suya. Animar al

aprendiz para que escuche su propia voz interior, es fomentar el que adquiera sus propios puntos de vista. La sumisión a la autoridad externa es siempre. (Julio Tablada, 2008. Pág.28)

3.2 Tipos de liderazgo educativo

Liderazgo transformacional

El líder transformacional se esfuerza en reconocer y potenciar a los miembros de la organización y se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores, pues no solamente gestiona las estructuras sino que influye en la cultura de la organización en orden a cambiarla.

Una idea central en esta concepción es, pues, la del importante papel que ha de desempeñar el líder en promover y cultivar una visión que dé sentido y significado a los propósitos y actuaciones organizativas.(María Angélica Salazar, 2006 .No 3).

Liderazgo transformacional según Bass. Este nuevo paradigma de liderazgo surge con Burns (1978), pero es Bass (1985) quien recoge el planteamiento de Burns (1978) y lo operativiza para generar la línea de investigación en torno a lo que se ha llamado “Liderazgo Transformacional”, a pesar de que algunos puristas del idioma español, han señalado que la traducción correcta sería transformador o en su defecto transformativo.

Según Bryman (1996) el liderazgo transformacional se sitúa dentro de los nuevos enfoques sobre el liderazgo, con una connotación orientada a la participación y flexibilidad en la organización. Abandonando las teorías del súper hombre y su fuente de influencia se centra más en dar significado a la tarea. De este modo, la visión, la cultura y el compromiso pasan a ser sus dimensiones teóricas más esenciales.

El liderazgo instructivo

La importancia de atender a lo educativo, se refleja inicialmente en la noción de liderazgo instructivo. A finales de los 70 y en los 80, y con una marcada influencia de la investigación sobre escuelas eficaces, se insistió en que los esfuerzos para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje habrían de focalizarse en los directores, considerados como líderes instructivos. Su cometido básico sería el de animar el trabajo de los profesores en las aulas, apoyarlos, supervisarlos, así como ser portavoz, incluso formador en ciertas prácticas y métodos de enseñanza que la investigación documenta como eficaces. Esta noción de liderazgo instructivo, del líder como persona que conoce qué y cómo es la enseñanza eficaz, cómo evaluarla y cómo ayudar a los profesores a mejorar su enseñanza, se ha ido perfilando en múltiples sentidos. (María Angélica Salazar, 2006:3).

3.2.1 Característica de liderazgo educativo

Liderazgo es un término que ha estado muy cargado de adherencias gerenciales bastante alejadas de los valores de las instituciones educativas y las primeras aportaciones estuvieron orientadas por la consideración de que éste estaba ligado a los rasgos y características del líder. La tendencia a moverse más allá de modelos técnicos, jerárquicos y racionales para ir hacia enfoques que enfatizan las facetas culturales, morales, simbólicas del liderazgo se refleja, particularmente en torno a los años 90, en la noción de liderazgo transformacional, una concepción originada en el campo empresarial y trasladado pronto al ámbito educativo.

Este “nuevo liderazgo” es un liderazgo carismático, visionario, transformativo, más flexible e inclusivo, comunitario y democrático. El que en lugar de acentuar la dimensión de influencia en los seguidores o en la gestión, se enfoca en la línea de ejercer el liderazgo mediante significados (visión, cultura, compromiso, etc.) de un modo compartido con los miembros de una organización. (Álvarez, M.; Fernández y Herrero, E. 2002:120)

Liderazgo que según las investigaciones realizadas por Leithwood y colaboradores (1999) es el más idóneo para organizaciones educativas que aprenden, ya que favorece las metas comunes y compartidas.

3.3. Diferencia entre Directivo y Líder

Líder es aquella persona que conduce a otras en libertad, quien consigue la libre adhesión de otros, en sus motivaciones y en su comportamiento. El seguidor del líder actúa porque quiere, sin que necesariamente exista un mandato o petición, el directivo administra, el líder innova.

El Directivo, enfoca la ejecución y el cumplimiento de tareas, pues él tiene poder dentro de una organización o empresa, y poder para influir en el comportamiento de otras personas. Esa capacidad de mandar, propia de los cargos de responsabilidad tiene como misión principal la de planificar, organizar y controlar que se logren los objetivos organizacionales.

Cada vez puede resultar más útil pensar que quienes ocupan cargos directivos son personas que crean agendas con planes y visiones; personas que establecen, a través de una jerarquía bien organizada, redes susceptibles de aplicación práctica y conjuntos de relaciones alineadas; y personas que ejecutan tanto a través de controles como de inspiración. (Raúl Darío Oroño, 1995:18)

Líder educativo es aquel que establece relaciones empáticas con sus estudiantes que los guía que escucha cada uno de sus problemas, que respeta sus opiniones, que entiende sus necesidades, que fomenta la disciplina, es un impulsor el que transforma los conocimientos a favor de la juventud siempre con una actitud humilde. (Raúl Darío Oroño 1995:18).

3.4 Directivo y Líder

Directivo y líder radica en el origen de la autoridad de cada uno, ya que ella constituye la premisa de la relación dominio subordinación. La autoridad del líder proviene siempre de aquellos con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores. Es autoridad moral. La autoridad del directivo proviene de los niveles superiores en la organización, en relación con el nivel que ocupa. Es autoridad oficial.

El Directivo líder, para mi concepto es el que dirige una organización y que cumple y debe hacer cumplir con lo estipulado en los reglamentos en este caso de educación, ya que es un mandato que asume con responsabilidad y que de él depende el éxito de la organización.

El concepto de líder siempre implica la existencia de un determinado vínculo entre una persona y otras, caracterizado por la existencia de una ascendencia más o menos estable del líder sobre esas personas y la cual resulta mayor que la que posee cualquier otro miembro del grupo sobre éste (Peralta,1090:42).

3.5. Diferencia entre dirigente y líder

La condición de dirigente tiene que ver más con la legalidad estatutaria, y con el procedimiento formal de designación, en tanto que el liderazgo se sustenta en la legitimidad de un mandato que se asume. Además: El líder se inspira en la convicción, o en la entrega emocionada de sus seguidores; en tanto que el dirigente confía en la disciplina de los colaboradores, y en la solidez de la organización.”

Entre el líder y dirigente siempre hay una paradoja: el dirigente aspira siempre a ser líder, aunque no siempre lo logra y el líder muchas veces llega a transformarse en dirigente aunque no lo quiera.

Actualmente, existe el consenso de que dirige quien está consciente de la necesidad de cambio y, por lo tanto, lo estimula e impulsa, su esencia se centra en los siguientes aspectos: la toma de decisiones, la motivación y el empuje de los profesores en la innovación educativa. (Álvaro Sánchez Cabrera, pág-32).

“Líder y dirigente son dos conceptos diferentes, pero que deben ir de la mano, Líder es aquella persona que conduce a otras en libertad, y dirigente es quien impulsa a sus súbditos fomentando el cambio de la organización que dirige, y que en todos los casos debe tener cualidad de líder para que motive a su gente”.

3.6. REQUISITOS, CUALIDADES Y HABILIDADES DEL LÍDER EDUCATIVO

3.6.1 REQUISITOS DEL LÍDER:

- Saber enmarcar los objetivos del colectivo.
- Portador de lo nuevo, creador incesante. Apasionado por el cambio.
- Tacto psicológico para tratar de acuerdo a las características particulares.
- Saber intuir y prever los problemas. Hábil en la toma de decisiones.
- Entusiasta y motivador. Inspira con su visión de futuro.
- Diseña, propicia en entorno que facilita la acción conjunta en individual.
- Apremia, trasmite energía y desbroza el camino de la burocracia que lentifica la acción.
- Se ve a sí mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento. (Bennis, Warren y BurtNanus 1985:20)

3.6.2. HABILIDADES DEL LÍDER:

- Habilidad para aceptar a la gente tal como es, no como uno le gustaría que fueran.
- Habilidad de acercarse a los problemas y a la relación humana en términos del tiempo presente y no del pasado.

- Habilidad por tratar a los que están más cerca de uno, con la misma cortesía que se dispensa a los desconocidos o a las visitas.
- Habilidad para confiar en otros, aún si el riesgo es grande.
- Habilidad para vivir sin la constante aprobación y reconocimiento de los demás.

3.6.3 CUALIDADES DEL LÍDER:

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

3.7 Los valores y la educación

Los valores en los docentes indican que hay una primera concesión de esta amplia responsabilidad que afecta a la persona del educador, pues es él quien ha de contribuir a que el hombre se descubra a sí mismo, al mundo y su profundo significado, por ello no será indiferente el concepto de hombre y de mundo que

tenga. Y más que el concepto, más que la visión intelectual, importa su actitud valorativa de los demás hombres y de su inserción en el mundo; lo que él sea y el modo, incluso, de auto conocerse, constituyen la aportación fundamental al proceso de autorrealización del estudiante.

Pero la educación no se reduce a la realización profesor-alumno. En el marco de la escuela como institución se da una interacción constante entre la estructura, la organización y la metodología didáctica. Estos conllevan a juicios de valor y convierten a estos medios en vehículos decisivos de esquemas de valoración y de adhesión a determinados valores. (César Santoyo Muñoz: 1987:13)

“Todo ser humano debe poseer valores que se transmiten desde el hogar, y en la escuela los docentes tienen la obligación de fomentarla, por que dependerá de los valores el ideal de hombre que queremos formar y es lo que nos va a permitir convivir como persona.”

3.8 El hombre, centro de los valores

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

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

La educación en y para la libertad, es un eje de la educación en valores, cuya inmensa perspectiva se abre a partir de aquí: actuar humanamente no supone sólo llegar a juzgar que un valor es valioso; supone también con palabras de ponerse al servicio de ese valor promoviéndolo para mí y para los demás por medio de gestos concretos.

La educación transmite valores. El problema es cuáles y cómo. Lo más obvio es que transmitimos los valores que tenemos y que lo hacemos, no hablando de valores, sino delatando lo que valoramos: al hablar, al callar, al enseñar, en el cómo enseñamos, cómo evaluamos, etc. En cada momento o aspecto del proceso educativo se trasluce el ideal de persona, el modelo de excelencia, y el ideal de sociedad, el modelo de convivencia, que abrazamos. (Yuste Moyano, 2005: 25)

La sociedad, aunque no exclusivamente a través de la educación, pero sí también a través de ella, tiene obligación de transmitir los valores que nos permiten realizarnos y convivir como personas. Si nos referimos, por ejemplo, el sistema moral, la educación ha de transmitir el conjunto de valores, normas e ideales, obligaciones y prohibiciones compartidas. De hecho lo transmitimos, desde el punto y hora en que a cada miembro de la sociedad lo consideramos moral o inmoral según que adapta o no su conducta a ese sistema de valores de la sociedad en la que vive. La sociedad tiende siempre a ser conservadora en sus valores. Por necesidad, por pura sobrevivencia. Y eso se reflejará en la educación

La Filosofía de la educación es siempre conservadora, la enseñanza está obligada a transmitir el conjunto de contenidos culturales básicos socialmente aceptados. (Fernando Savater, 2001:12,13).

Uno de los problemas que hoy enfrentamos para la educación en valores es que lo hacemos en una sociedad que es pluralista. Y el pluralismo, lo queramos o no, implica cierto relativismo. Ello exige mayor capacidad a los educadores. La enseñanza ha de ser pluralista porque lo es la misma sociedad.

Los valores no son dogmas inamovibles o formas de ser eternas. El objetivo de una educación en valores, además de la transmisión de los mismos, ha de ser transmitir la capacidad de enfrentarse al pluralismo, al cambio, a la reinención. No es fácil. Hay que ser para ello muy razonable. Es fácil desorientarse, desplomarse, culpabilizarse. Hay que saber discernir. Pero, de no ser porque ha habido.

"Transgresores en conciencia" de lo establecido, todavía estaríamos hoy en la esclavitud, la pena de muerte, el servicio militar obligatorio, el machismo, la exclusión de las minorías, por no poner sino algunos ejemplos.

Seguramente, uno de los valores más necesarios y más productivos en una sociedad pluralista es el diálogo, desgraciadamente no es un valor en alza, si la educación consigue educar para el diálogo (lo que supone razonar, escuchar, ponerse en el lugar del otro, defender sin interés espurio la propia convicción, estar dispuesto a aceptar que el otro pueda convencerme e intentar, sin imposiciones, convencer al otro) habremos puesto una muy importante base para la educación en valores.

La comprensión de qué son los valores, ha sido objeto de reflexión y polémica por los más relevantes filósofos hasta la actualidad. El objetivismo y el subjetivismo como corrientes axiológicas son expresión de ello, manifiesto en "si el hombre crea el valor o lo descubre". "El valor como el poliedro posee múltiples caras y puede contemplarse desde variados ángulos y visiones, desde una posición metafísica, los valores son objetivos: valen por sí mismos; desde una visión psicológica, los valores son subjetivos: valen si el sujeto dice que valen; y desde el aspecto sociológico, los valores son circunstanciales: valen según el momento histórico y la situación física en que surgen". Por supuesto que con ello no se puede concordar, es necesario integrar todas las posiciones científicas en una concepción única y coherente, puesto en cada uno existe una verdad. (Guervilla: 1994:31,32)

Entender el valor como la significación socialmente es verlo contribuir al proceso social, al desarrollo humano. Esto quiere decir, que la significación socialmente positiva del valor está dado por el grado en que éste exprese realmente un redimensionamiento del hombre, de las relaciones en que vive, y no de sujetos aislados, grupos o clases sociales particulares. Esta objetividad del valor trasciende los intereses particulares, para ubicar en el centro al hombre como género. Pero ello no es suficiente, pues su objetividad depende de la subjetividad y su carácter social, de la individualidad, y viceversa, quiere decir, que en el centro de la comprensión de los valores están las relaciones entre lo objetivo y lo subjetivo y entre lo individual y lo social. (Fabelo: 1989:24)

La educación en valores es un proceso sistémico, pluridimensional, intencional e integrado que garantiza la formación y el desarrollo de la personalidad consciente; se concreta a través de lo curricular, extracurricular y en toda la vida universitaria. La forma de organización es el proyecto educativo. La personalidad es “un sistema de alto nivel de integración de funciones síquicas del individuo, un complejo de formaciones estructuradas sobre ciertos principios que funcionan dirigidos a un objetivo”.

Los diferentes puntos de vista acerca de la Educación en valores están relacionados a interrogantes como: ¿qué son los valores?, ¿qué es la valoración?, ¿qué relación existe entre la educación en valores y el proyecto educativo?, ¿es tarea de la Universidad formar valores?, ¿cómo podrá la Universidad medir la formación y el desarrollo de valores profesionales? Estas preguntas si bien no agotan las inquietudes y preocupaciones existentes, al menos introducen el análisis de los valores en la formación profesional.

Muchas de estas preocupaciones acompañan al mundo actual de modo más general, se habla de crisis de identidad, de fe y de epistemología. De identidad por la ausencia de un sentido claro de pertenencia y por la carencia de proyectos comunes unificadores; de fe, por la incapacidad de creer en algo, por la imposibilidad de

cambio y la falta de confianza en el futuro y; epistemológica, por la supremacía del conocimiento y la razón, que se expresa en una racionalidad instrumental-administrativa gerencial, capaz de aplastar lo afectivo y sentimental. El estudio sobre el comportamiento humano ha sido y es interés de diferentes ciencias: la filosofía, la psicología, la sociología y la pedagogía, las que desde sus diferentes objetos de estudios enfocan su campo de acción. Así los debates pueden ser desde los distintos puntos de vista.

No obstante, el objetivo común está en la comprensión e interpretación de los porqué de las actuaciones de los seres humanos, para lograr orientar el comportamiento humano hacia las tendencias más progresistas de la humanidad, su crecimiento espiritual y material, todo ello dentro de los requerimientos que impone la sociedad, de ahí que, en el centro de su análisis se hallen los conflictos entre el ser y el deber ser, y derivado de ello entre el hacer y el saber hacer. Por otro lado a partir de los diferentes enfoques científicos existen disímiles concepciones, que expresan la complejidad del fenómeno, su carácter multilateral, sistémico y contradictorio, pero que de igual manera contribuyen a avanzar en el esclarecimiento de su alcance. (D' Angelo, 1996:1)

“Algunos afirman que vivimos en una sociedad sin valores; otros que han aparecido nuevos valores asociados al nuevo paradigma socioeconómico y cultural; también hay quien dice que el problema está en la existencia de multivariación de valores, lo que produce confusión y desorientación en la actuación y valoración de los seres humanos. Quizás esté ocurriendo todo ello, valdría la pena abordar el asunto teniendo en cuenta que en todas las sociedades y en las diferentes épocas el hombre como guía ha tenido que enfrentar sus propios retos de desarrollo, por qué no podría hacerse ante el acelerado desarrollo científico tecnológico y la globalización del mundo actual. No obstante a esta realidad, no es ajeno el hecho de que existen cuestiones no resueltas en la comunicación y en la vida de los hombres, en su educación, en su calidad de existencia, que impiden el desarrollo de una personalidad integral y adecuada a la sociedad en que ésta se despliega”.

4. DIAGNÓSTICO

4.1 LOS INSTRUMENTOS DE GESTIÓN EDUCATIVA EN DONDE SE EVIDENCIA LA GESTIÓN EN LIDERAZGO Y VALORES.

4.1.1 Manual de organización.

El colegio Santa María del Fiat tiene su estructura organizacional de la siguiente manera:

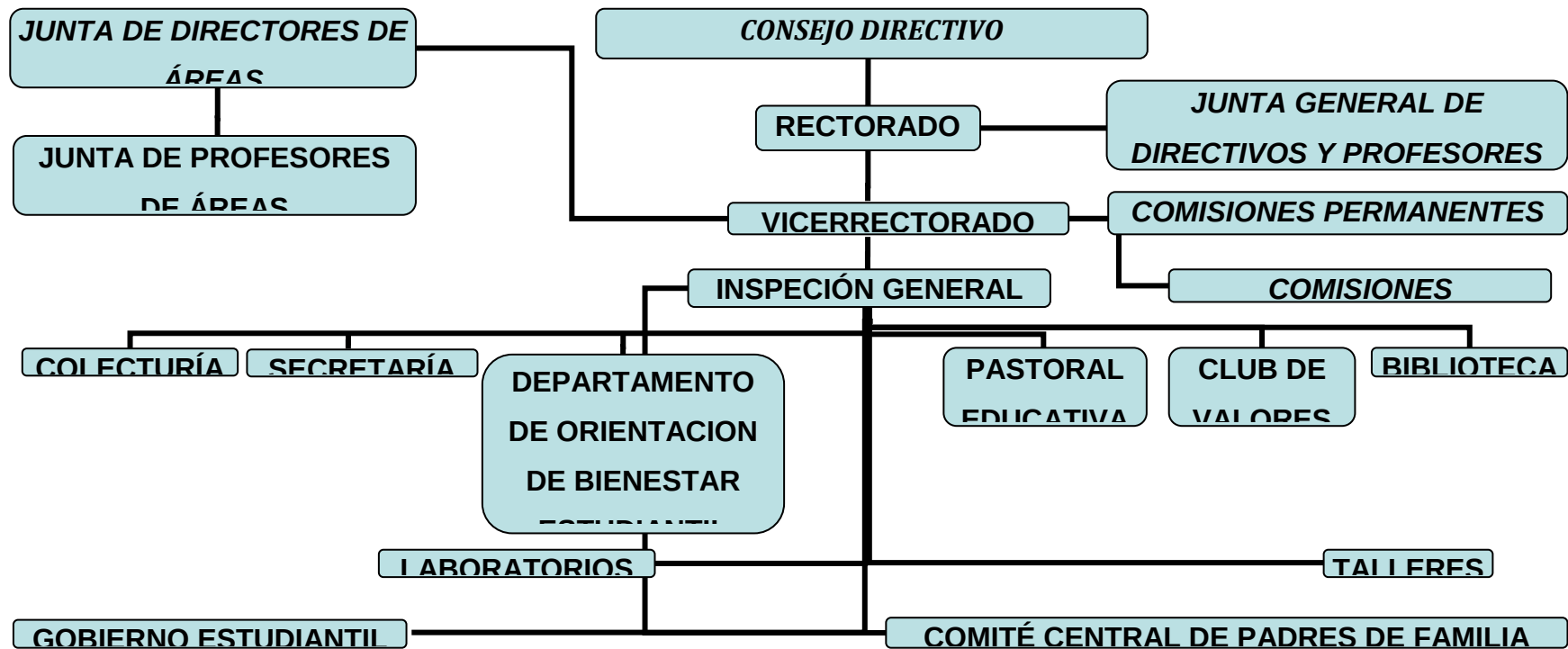
4.1.1.2 Personal Administrativo

- Rectora
- Vicerrectora
- Inspector General
- Secretaria
- Colectora

4.1.1.3 Personal de servicio

- Personal Docente
- Junta de directores de áreas
- Junta de Profesores de áreas
- Comisiones permanentes
- Dirigentes de curso

4.1.1.4 De los gobiernos y coordinación docente



Art. 1: Autoridades

La Unidad Educativa Fisco misional “Santa María del Fíat” se encuentra en el siguiente nivel de organización y jerarquía y cumplen con las siguientes funciones:

Art. 2: Del Consejo Directivo

El consejo Directivo es la máxima autoridad del plantel y una de las funciones que debe cumplir es asesorar al rector/a cuando este lo requiera, además de establecer sanciones tanto a los estudiantes como a docentes y resolver los problemas que se presenten en la institución.

Art. 3: Del Rector

Entre las funciones de la rectora está representar a la institución ante las autoridades, padres de familia, estudiantes, y sociedad en general a todos los actos que la institución realice, además de supervisar las actividades del personal docente, administrativo, estudiantes y empleados de la institución y Dotar al colegio de los recursos necesarios para el fiel cumplimiento de las planificaciones, entre otros.

4.1.1.5 De los Profesores Dirigentes

Los profesores dirigentes deben cumplir con presidir las juntas de curso y coordinar la labor que realizan los profesores y alumnos del curso para alcanzar los mejores resultados en el proceso educativo y además de cooperar con el desarrollo de las actividades de asociación de clases y estimular la participación de los alumnos en actividades académicas, deportivas y sociales.

4.1.1.6 Del Personal Docente

Entre los deberes del personal docente está:

Planificar y conducir sus clases de acuerdo a los objetivos del currículo y aplicando las técnicas didácticas apropiadas, igualmente ofrecer un entorno conducente al aprendizaje, que favorezca la organización, la disciplina y la seguridad, además de ser sensibles a las necesidades de los estudiantes

4.1.1.7 Los estudiantes

De los deberes y derechos de los estudiantes

Participar del proceso de enseñanza y aprendizaje de calidad en una atmósfera de calidez, libre de presiones de todo orden o abusos físicos, psicológicos o verbales, además de gozar del respeto por sus derechos, sus sentimientos, su individualidad y sus pertenencias por parte de sus compañeros y de los funcionarios de la institución.

Los estudiantes además tendrán Educación de la sexualidad y el Amor como eje transversal de los planes y programas que se fundamentará en el respeto de la dignidad de los seres humanos, la vida, los valores éticos y morales tomando en cuenta el Alcance, los Planes y Programas, la Capacitación, el Monitoreo de Proyectos.

Entre uno de sus derechos está el de cumplir y respetar estrictamente las disposiciones impartidas por autoridades y profesores para los efectos de movilización, asistencia a clases, actos sociales, culturales, religiosos y deportivos. Esta disposición hace que muchas veces ciertos docentes confundan y actúen de manera irrestricta, pues ellos son los únicos que tienen derecho a opinar y a tomar decisiones y lo que opina el estudiante no le dan importancia.

4.1.2 Código de ética.

Entre sus normas de convivencia general están el respeto por las individualidades y la Equidad.

En esta unidad educativa están prohibidas las manifestaciones excesivas de afecto entre todos los miembros del colegio. El saludo es una norma básica que todos deben cumplir. Todos los miembros del colegio deben cuidar, proteger y ser solidarios con sus compañeros; especialmente los mayores con respecto a los menores. La presentación personal de los padres de familia, ex alumnos y visitantes debe ser decorosa y adecuada al momento de ingresar a la institución.

Está prohibido cualquier comentario negativo, chisme y/o calumnia que atente contra la dignidad de los miembros de la comunidad educativa.

Está prohibido desmerecer o menospreciar de forma alguna el trabajo de cualquier miembro de la comunidad Educativa.

4.1.3 Plan estratégico.

El colegio Santa María del Fiat no cuenta con un plan estratégico pero sí con un POA.

4.1.4 Plan Operativo Anual (POA)

Dentro del plan operativo anual, la institución debe cumplir con descriptores en base a los cuales se desarrollan las actividades anuales.

Desc. 1 La Institución Educativa implanta los nuevos currículos basados en competencias laborales como organizadores de los procesos de enseñanza - aprendizaje

Act. 1 La Institución Educativa desarrolla y aplica en toda la Institución una metodología unificada de evaluación de aprendizajes.

Act 2. Reuniones de Áreas y aplicación del nuevo currículo.

Act 3 Talleres de planificación curricular y evaluación educativa.

Desc 2 La Institución Educativa establece, de forma consensuada, un sistema de evaluación del desempeño profesional de equipos docentes y directivos, estableciéndose criterios claros y conocidos por todo el personal del Centro.

Act. 4 realiza actividades como aplicación del FODA para evaluar cada año académico.

Selección de formatos para transcribir los valores cuantitativos obtenidos en conocimientos, procedimientos y actitudes.

Elaboración del diseño del sistema de evaluación.

Socializar sobre la aplicación del sistema de evaluación a implantarse entre otros

4.1.5 Proyecto Educativo Institucional (PEI)

La Unidad Educativa “Santa María del Fiat” es una Institución Fiscomisional que cuenta con Educación Inicial, Básica y Bachillerato Técnico en Comercio y Administración con las especializaciones de: Contabilidad y Cocina.

La Unidad Educativa Santa María del Fiat cuenta en la actualidad con un aproximado de 786 alumnos en los diferentes niveles de estudio (educación Inicial, Básica y Bachillerato), distribuidos en dos paralelos a partir del Octavo año de educación. Los alumnos que se educan en el Plantel. En su mayoría son oriundos de la Parroquia Manglaralto quienes afrontan problemas de desintegración familiar y de carácter económico; otra gran parte de los educandos está compuesto por jóvenes de distintas provincias y ciudades del país a quienes no sólo se les brinda la oportunidad educarse si no que también, se les da amparo en los internados de

varones y mujeres sustentados y administrados por la Fundación Ecuatoriana “Santa María del Fiat” a la que también pertenece esta Institución educativa, con la finalidad de motivar a los jóvenes que aquí se educan a ser hombres y mujeres de bien frente a la sociedad.

El personal docente es mixto seleccionado de acuerdo al perfil profesional y al requerimiento de la Institución; vive y transmite valores, trabaja bajo un enfoque constructivista basado en la realidad del alumno; es ameno y motivador; demuestra disposición por el trabajo en equipo: está compuesto por un total de 45 maestros distribuidos en las diferentes áreas de estudios.

La Institución cuenta con el apoyo del Comité Central de Padres de Familia, quienes colaboran en la integración y el desarrollo de la comunidad educativa básica y los tres del bachillerato con un número promedio curso de 40 alumnos.

4.1.5.1 Infraestructura

El edificio del plantel es propio y brinda un servicio aceptable para poder realizar las actividades docentes, cuenta con infraestructura para los tres niveles de educación. Número de estudiantes por niveles educativos:

4.1.5.2 Matriculados Legalmente:

Estudiantes de Educación Básica Matriculados			
Cursos	Varones	Mujeres	Total
Primero	29	27	56
Segundo	23	21	44
Tercero	19	14	33
Cuarto	16	18	34
Quinto	27	28	55
Sexto	18	21	39
Séptimo	23	15	38
Octavo	60	60	120
Noveno	69	63	132
Décimo	46	57	103
TOTALES	330	324	654

Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Maura De la A

Estudiantes de Bachillerato Matriculados			
Cursos	Varones	Mujeres	Total
Primero	43	45	88
Segundo Sociales D	22	20	42
Segundo Gestión Empresarial	32	16	48
Tercero Sociales	13	10	23
Tercero Gestión Empresarial	20	18	38
TOTALES	130	109	239

Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Ing. Maura De la A

4.1.6 Reglamento interno y otras regulaciones para la gestión en Liderazgo y valores.

Los principios en los que se fundamenta el Reglamento General y el Código de Convivencia de la Unidad Educativa “Santa María del Fíat” son la Educación Personalizada y la Familia.

Tomando en cuenta que se debe considerar a cada estudiante como un ser único y capaz que, acompañado de su familia nuclear y la familia que formará dentro de la Institución, sentará las bases y valores para ser un profesional realizado y exitoso, buen ciudadano y sobre todo, un excelente ser humano.

Otros principios de trabajo del presente reglamento y código de convivencia son la Democracia, Ciudadanía, Cultura del buen trato, Valores, Equidad de género, Comunicación, Disciplina aspectos determinados por el acuerdo ministerial 182, con fecha 22 de mayo de 2007, que abarca las instancias que se deben tomar en cuenta para el proceso educativo y formativo.

4.2 Estructura Organizativa de la Unidad Educativa Santa María del Fiat.

Lcda. Miriam Bonilla R.
Rectora

Lcda. Magaly Sesme G.
Vicerrectora

Lcdo. Washington Rosales C.
Inspector General

Ps. Ana Vinces D.
Orientadora Vocacional

Lcda. Tarjelia Tomalá.
Secretaria General

Lcda. Mara Triviño Bonilla.
Colectora.

4.2.1 Visión y Misión Institucional

La Unidad Educativa “santa María del Fíat” tiene como:

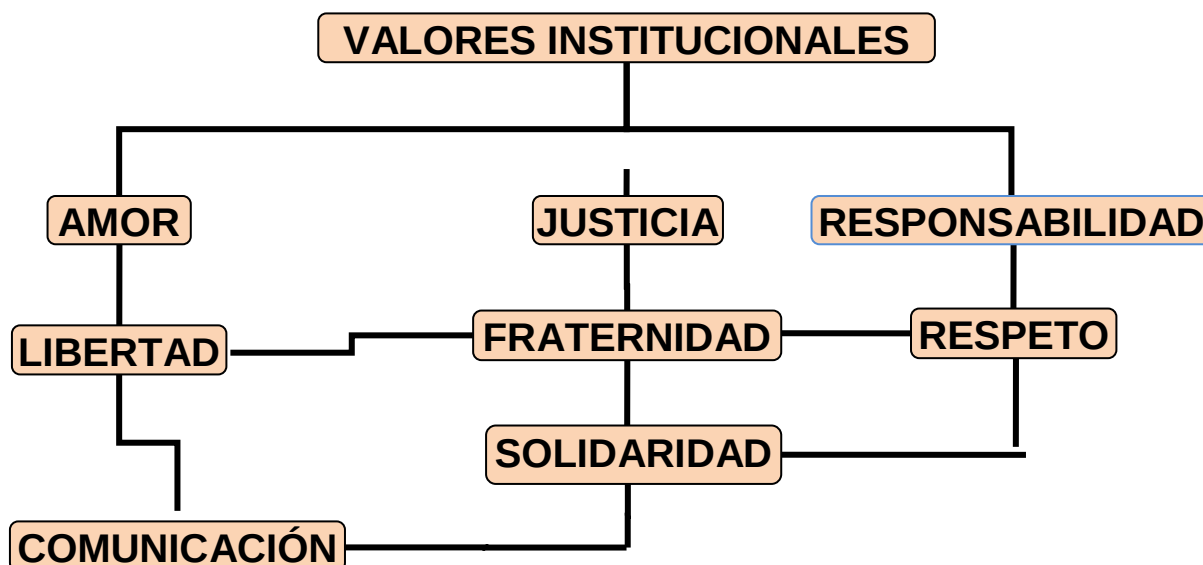
Visión

Ser anunciadores de una vida cristiana ofreciendo una educación de calidad para ser protagonistas en la transformación social con seres reflexivos y críticos.

Misión

Somos una institución cristiana que ofrece una educación sólida e innovadora basada en un currículo de competencias y en la práctica de valores participando activamente en el progreso de la sociedad. “Educación, amor, excelencia”

4.2.2 Organigrama de Valores Institucionales del Colegio Santa María del Fiat.



4.2.3 Funciones por Áreas y Departamentos

4.2.3.1 Perfil de la Institución

La Unidad Educativa Santa María del Fiat es una institución católica que fomenta la práctica de valores morales y éticos desde una perspectiva cristiana y hace de esta práctica uno de sus objetivos principales.

Por este motivo brinda a toda la comunidad educativa talleres y encuentros de formación humana y espiritual

4.2.3.2 Del bachillerato

- Formar jóvenes ecuatorianos con consciencia de su condición de tales fortalecidos para el ejercicio integral de la ciudadanía, la vivencia de ambientes de paz, de democracia y de integración.
- Formar jóvenes capaces de conocer conceptualmente el mundo en el que vive, utilizando todas sus capacidades e instrumentos de conocimiento.
- Formar jóvenes con identidad, con valores y capacidades para actuar en beneficio de su propio desarrollo humano y de los demás, en medio de una realidad pluriétnica, pluricultural y regionalizada.
- Formar jóvenes capaces de aplicar eficientemente sus saberes científicos y técnicos en la construcción de nuevas alternativas de solución a las necesidades colectivas.
- Formar jóvenes con valores y actitudes para el trabajo colectivo, en base del reconocimiento de sus potencialidades y las de los demás.
- Formar jóvenes capaces de emprender acciones individuales y colectivas para la estructuración y logro de un proyecto de vida.

4.2.3.3 De la Institución

Objetivos generales:

- Crear una verdadera conciencia de persona en orden a su fin último y en orden al bien de la sociedad de la que el hombre es miembro a la cual se debe alcanzar plenitud en libertad y justicia.
- Cambiar la actitud del estudiante hacia la vida, despertando en él la necesidad de asumir una nueva forma de estructura.
- Participar activamente en el mejoramiento de la formación de la educación.
- Lograr que la educación en el bachillerato responda a las exigencias del mercado ocupacional incorporando a bachilleres con formación especializada en un marco de estricta exigencia del mercado ocupacional.
- Introducir la Reforma Curricular del Bachillerato aplicando el sistema educativo para mejorar la educación ecuatoriana.
- Fomentar el desarrollo social, económico, y cultural de la región, a través del buen nivel de competitividad y capacidad productiva de acuerdo a la exigencia del nuevo milenio que adquieran los nuevos bachilleres que egresen de la Institución.
- Potenciar la práctica de valores en nuestra institución desde una pedagogía cristiana.
- Apoyar el sentido histórico y social de la educación nacional dando respuesta desde la de a los grandes interrogantes a surgir en nuestra sociedad.

4.3 El clima escolar y convivencia en valores.

El colegio Santa María del Fiat se ha caracterizado por implantar valores en sus estudiantes como el respeto, la solidaridad con los más necesitados y la confraternidad entre compañeros, pero muy estricto desde quién administra hasta el mismo conserje. En el establecimiento, han implantado la disciplina en todos los aspectos, hasta la forma como debe de ir una persona vestida al colegio hasta el corte de cabello de los estudiantes, los maestros imponen sus reglas desde el inicio de las clases, se cuida mucho al estudiante mientras está en el establecimiento, sin

embargo a pesar de la disciplina los docentes dialogan con sus estudiantes inculcando valores.

Al inspector siempre lo ven como el malo de la película, ya que en muchas ocasiones hay problemas por malas calificaciones en conducta porque al estudiante se le olvidó cortarse un poco el cabello o arreglarse la corbata tal vez hasta cierto punto un poco exagerado. A pesar que los profesores fomentan valores en sus estudiantes, a veces olvidan lo que enseñan porque muchos de ellos creen que solo ellos tienen la última palabra y no permiten al estudiante que de su punto de vista.

4.3.1 Dimensión pedagógica curricular y valores.

El colegio trabaja por competencias y genera proyectos en cada área como Obras de Teatro en inglés, Libro leído, Feria Gastronómica, Socializaciones y demás aplicaciones prácticas de los contenidos aprendidos.

En cuanto al modelo pedagógico adoptamos la escuela constructivista y las corrientes que la forman:

Aprendizaje cognitivo, contextual (social) y ecológico cuya línea nos lleva a partir de lo que ya se conoce, partiendo desde luego de un modelo teórico inicial que vienen a ser sus propias ideas, palabras, es decir; la experiencia certifica previa, su entorno familiar, social y cultural.

Este modelo es relevante porque estimula al profesor en el planteamiento de situaciones problemáticas alternativas:

- Permite darle un marco teórico didáctico coherente a la enseñanza de las ciencias en la escuela.
- Genera un clima agradable, libre de coacciones y autoritarismo en la clase de ciencias.

- Favorece la creatividad de alumnos y profesores en el uso de materiales y en la construcción de nuevos conocimientos.
- Facilita la planificación de las clases y la selección apropiada de los recursos de aprendizaje.
- Desarrolla un currículo por competencias
- Respeta las diferencias individuales de los alumnos y la atención a la diversidad.
- Fomenta el trabajo en equipo, la discusión, argumentación y protagonismo de los alumnos.
- Estimula estrategias de evaluación de procesos de los sujetos que aprenden.
- Favorece la democratización de las prácticas de enseñanza y de la gestión.

El Plan de Estudios ha sido estructurado tal y como lo contemplan los lineamientos curriculares de la educación Inicial, y las Reformas educativas de la Educación Básica y del Bachillerato para ambas especializaciones.

También consideramos dentro del plan de estudios la Educación en Valores para esto el Departamento de Orientación ha elaborado un programa en el que durante una semana se resalta un determinado valor y diariamente antes de empezar la jornada los alumnos realizan actividades resaltando el valor escogido para la semana respeto, éstos pueden ser: el amor, la humildad, la perseverancia, la solidaridad, el compañerismo, confianza, la biodiversidad, la comunicación, la superación, la verdad, la higiene y cuidado personal, responsabilidad, auto-dominio, integridad, higiene y cuidado del aula, decencia y pudor etc

4.3.2 De las actividades extracurriculares

El Colegio ofrece además actividades extracurriculares como deberes dirigidos, tutorías, Pastoral Educativa, que consiste en realizar reuniones con estudiantes, docentes y padres de familia, una especie de retiro espiritual a veces de un día entero, donde se aplican varias temáticas basadas en valores y principios.

4.3.3 Dimensión Organizativa Operacional y Valores

La Unidad Educativa santa María del Fíat cuenta en la actualidad con un aproximado de 786 alumnos en los diferentes niveles de estudio (educación Inicial, Básica y Bachillerato), distribuidos en dos paralelos a partir del Octavo año de educación básica y los tres del bachillerato con un número promedio curso de 40 estudiantes.

En cuanto a la organización académica está constituida por:

La Vicerrectora, La junta de Directores de Área, Junta de profesores de Área, quienes periódicamente se reúnen para revisar, planificar, y evaluar las actividades curriculares programadas durante el año lectivo.

Los estudiantes que se educan en el Plantel. En su mayoría son oriundos de la Parroquia Manglaralto quienes afrontan problemas de desintegración familiar y de carácter económico; otra gran parte de los educandos está compuesto por jóvenes de distintas provincias y ciudades del país a quienes no sólo se les brinda la oportunidad educarse si no que también, se les da amparo en los internados de varones y mujeres sustentados y administrados por la Fundación Ecuatoriana “Santa María del Fíat” a la que también pertenece esta Institución educativa, con la finalidad de motivar a los jóvenes que aquí se educan a ser hombres y mujeres de bien frente a la sociedad.

El personal docente es mixto seleccionado de acuerdo al perfil profesional y al requerimiento de la Institución; vive y transmite valores, trabaja bajo un enfoque constructivista basado en la realidad del alumno; es ameno y motivador; demuestra disposición por el trabajo en equipo: está compuesto por un total de 45 maestros distribuidos en las diferentes áreas de estudios.

La Institución cuenta con el apoyo del Comité Central de Padres de Familia, quienes colaboran en la integración y el desarrollo de la comunidad educativa.

4.3.4 Dimensión Administrativa y Financiera y Valores

Los recursos económicos de la Institución provienen de la gestión que realiza la Fundación Santa María del Fiat con lo que se mantiene a jóvenes y niños del internado. Otros provienen de los recursos económicos del pago de pensión mensual que realizan los padres de familia USD 12 para gastos de material didáctico y otras gestiones del colegio.

Aportes económicos que realizan otras instituciones previo a gestiones realizadas por sus directivos y que son invertidos de manera eficiente y efectiva en mantenimiento de la institución.

Sin embargo cuando un padre de familia no paga a tiempo la pensión mensual, el estudiante puede hacer el examen pero no se puede asentar la nota, una vez pasado la fecha de examen, si el padre de familia aun no ha cancelado someten este asunto a consejo directivo donde se toman decisiones como: el estudiante pierde los puntos de la evaluación de fin de ciclo.

4.3.5 Dimensión Comunitaria y Valores.

En el medio geográfico donde se desenvuelve el plantel, es prioritario el desarrollo de especializaciones que respondan a las necesidades de la comunidad, esta especialidad con el propósito de mejorar la calidad de la educación y explotar la capacidad intelectual, creativa, habilidad, y destreza de los estudiantes; forjando valores que vayan a tener éxito en sus trabajos.

El avance tecnológico en la sociedad actual, de la que nuestra parroquia y cantón es parte, ha provocado cambios significativos que para muchos han sido para bien y para mal. Estos cambios significativos dieron como resultado que se produzca una desigualdad social, cultural y de mala comunicación.

Bajo estas circunstancias la comunidad exige que los planes de estudios sean aplicables en el desarrollo de sus pueblos, que los maestros y estudiantes se comprometan a construir un país lleno de paz, justicia y de mejor suerte.

Por otro lado es imprescindible la práctica de valores, si bien es cierto, el turismo es una de las actividades principales del sector, la influencia turística se impone también con sus culturas propias que no siempre están acompañadas por las buenas costumbres y en algunos casos se ha llegado hasta la pérdida de identidad cultural, por este motivo se necesita un programa acorde con la necesidad de los estudiantes y de la comunidad en general.

4.3.6 El papel de la familia en los procesos educativos

Se vincula el aprendizaje a diversas dimensiones y ámbitos de la vida social como la familia, la Institución Educativa, la comunidad local, regional, nacional e internacional. Al menos desde el punto de vista declarativo busca que los estudiantes participen activa, creativa y responsablemente en la construcción de un proceso educativo democrático, en la que se reconozcan a sí mismo y a los otros como sujetos de derecho e iguales en dignidad.

4.4 ANÁLISIS FODA

El análisis FODA se utiliza para identificar y analizar fortalezas y debilidades de la organización o programa, así como las oportunidades y amenazas reveladas por la información obtenida del contexto externo. Un primer acercamiento sería:

FODA	
Positivos	Negativos.
Internos	Externos
Fortalezas	Oportunidades
Debilidades	Amenazas

Este análisis establece el diagnóstico estratégico y su objetivo consiste en concretar, en un gráfico o una tabla los puntos fuertes y débiles propios del programa, con las

amenazas y oportunidades externas, en coherencia con la lógica de que la estrategia debe lograr un adecuado ajuste entre su capacidad interna y su posición competitiva externa.

4.4.1 FORTALEZAS Y DEBILIDADES

Las Fortalezas son todos aquellos elementos internos y positivos que diferencian al programa o proyecto de otros de igual clase.

Las Debilidades son problemas internos, que una vez identificados y desarrollando una adecuada estrategia, pueden y deben eliminarse.

4.4.2 OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

Las Oportunidades son aquellas situaciones externas, positivas, que se generan en el entorno y que una vez identificadas pueden ser aprovechadas.

Las Amenazas son situaciones negativas, externas al programa o proyecto, que pueden atentar contra éste, por lo que llegado al caso, puede ser necesario diseñar una estrategia adecuada para poder sortearla

Importancia y Utilidad en el Proceso de Investigación

El FODA, tiene su importancia porque nos permite conocer los problemas y debilidades que tiene una organización así como sus fortalezas y oportunidades, esta matriz es la que nos va a permitir conocer los problemas.

MATRIZ FODA

4.4.3 Fortalezas y Debilidades

FORTALEZAS	DEBILIDADES
• Institución educativa religiosa • Prestigio logrado a través de los años • Buena autogestión y liderazgo por parte de Directivos. • Estudiantes por ser oriundos de comunidades rurales, son dóciles humildes y educados. • Actualización pedagógica de docentes • Aprendizaje satisfactorio con resultados positivos.	• Algunos docentes no fomentan valores en los estudiantes • Docentes nunca inician clases con frases de motivación en “valores y virtudes • Jóvenes imitan costumbres de otras culturas que se observa en el sector. • Docentes nuevos sin título de Tercer Nivel • Docentes rara vez llevan nuevas ideas a las aulas • Falta de interés de algunos docentes por problemas de los estudiantes.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
• Presencia de otros colegios en la zona • Oportunidad de incrementar la población estudiantil • Presencia en colegio de Jóvenes con otras culturas • Entidades educativas de la Provincia brindando actualización pedagógica a docentes. • Gran parte de los docentes son oriundos del sector.	• Colegio pierde liderazgo en la zona • Deserción escolar • Jóvenes, rebeldes y mal educados con pocos valores morales. • Problemas de drogadicción y alcoholismo en zonas aledañas • Docentes no enfocan valores en sus actividades académicas.

4.5 RESULTADOS

El colegio Santa María del Fiat es una Institución Fiscomisional, situada en el Santuario de Olón de la Parroquia Manglaralto Cantón Santa Elena Provincia del mismo nombre. Cuenta con Educación Inicial, Básica y Bachillerato Técnico en Comercio y Administración con las especializaciones de: Contabilidad y Cocina.

Los estudiantes que se educan en el Plantel en su mayoría son oriundos de la Parroquia Manglaralto quienes afrontan problemas de desintegración familiar y de carácter económico; otra gran parte de los educandos está compuesto por jóvenes de distintas provincias y ciudades del país a quienes no sólo se les brinda la oportunidad educarse si no que también, se les da amparo en los internados de varones y mujeres sustentados y administrados por la Fundación Ecuatoriana “Santa María del Fiat” a la que también pertenece esta Institución educativa, con la finalidad de motivar a los jóvenes que aquí se educan a ser hombres y mujeres de bien frente a la sociedad.

Una vez aplicada las encuestas a docentes, estudiantes, directivos y padres de familia, procedimos a tabular los datos, siguiendo el orden de las preguntas de las tablas estadísticas tal como se observa a continuación.

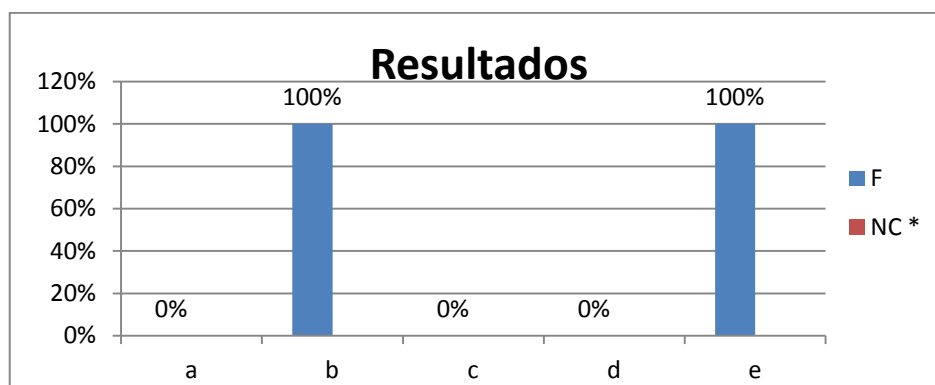
4.5.1 De la encuesta a Directivos

TABLA 5

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

Forma de organización	F	%	NC *	%
a. El Rector organiza tareas en una reunión general cada trimestre.	0	0%	0	0%
b. Coordinadores de área (comisiones)	4	100%	0	0%
c. Por grupos de trabajo	0	0%	0	0%
d. Trabajan individualmente	0	0%	0	0%
e. Otros (indique cuáles) Junta de profesores	2	100%	0	0%

Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Ing. Maura De la A



El análisis de la encuesta realizada a directivos del colegio Santa María del Fiat tuvo el siguiente resultado, están de acuerdo en la forma de organización de los equipos de trabajo y están dirigidos por los coordinadores de área y por la junta de profesores. En esta entidad educativa no se trabaja individualmente. De acuerdo a Castillo Ortiz (2000:22), este considera que los directivos deben siempre considerar el talento humano que colabora con ellos y hacerlos sentir parte fundamental de la institución generando un ambiente propicio para la participación y coordinación de todos los miembros de la institución.

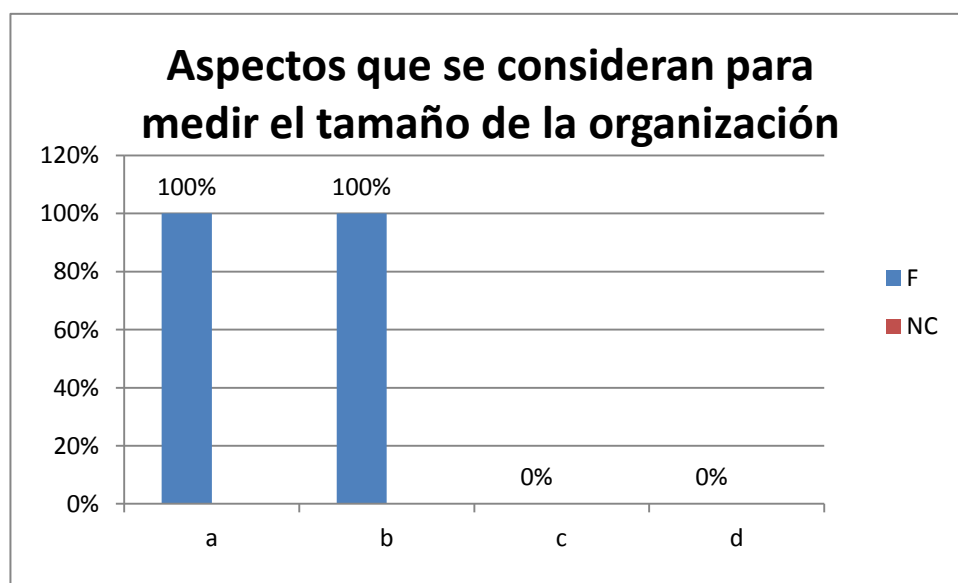
TABLA 6

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

Aspectos.	F	%	NC	%
a. El número de miembros en la institución.	5	100%	0	0%
b. Los resultados obtenidos en la institución.	1	100%	0	0%
c. El valor y tiempo empleados en la institución.	0	0%	0	0%
d. Otros.	0	0%	0	0%

Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat

Elaborado por: Ing. Maura De la A



Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat

Elaborado por: Ing. Maura De la A

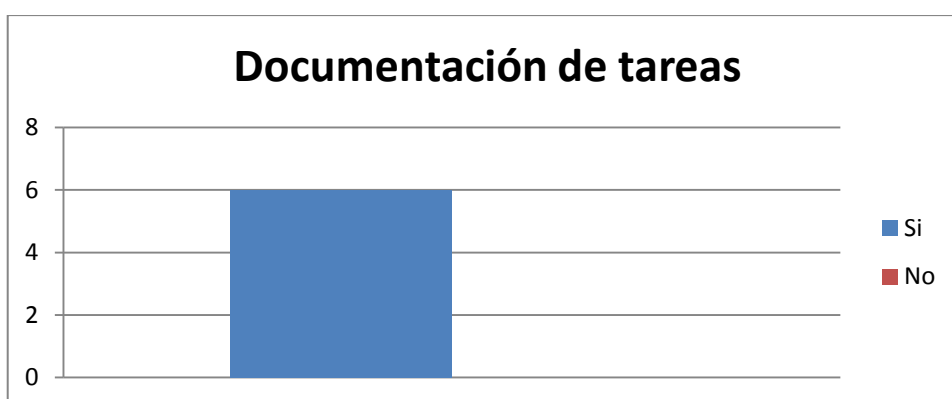
Para los directivos, lo más importante es la cantidad de docentes que laboran en el colegio y los resultados alcanzados. Cabe indicar que en la institución educativa Santa María del Fiat la jornada de estudio es matutina, aunque existe el internado para niños de escasos recursos que viene de otros lugares del país.

TABLA 7

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

Aspectos.	Si		No	
	F	%	F	%
Las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos.	6	100%	0	0%

Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Ing. Maura De la A



La encuesta hace referencia a las tareas de los miembros de la institución las cuales se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimiento; los docentes, estudiantes y padres de familia responden de manera positiva. Es decir que este reglamento define lo que se espera que sea el modelo de comportamiento, el uniforme, el cumplimiento de un horario, las normas *éticas* y las maneras en las que se definen las relaciones al interior del centro educativo.

Para Jailer Amaya (2006:3) la documentación que se crea para regir las normas y procedimientos de las instituciones permiten dirigir de mejor manera los entes educativos. Pues de ello depende mucho la calidad, eficiencia y eficacia educativa.

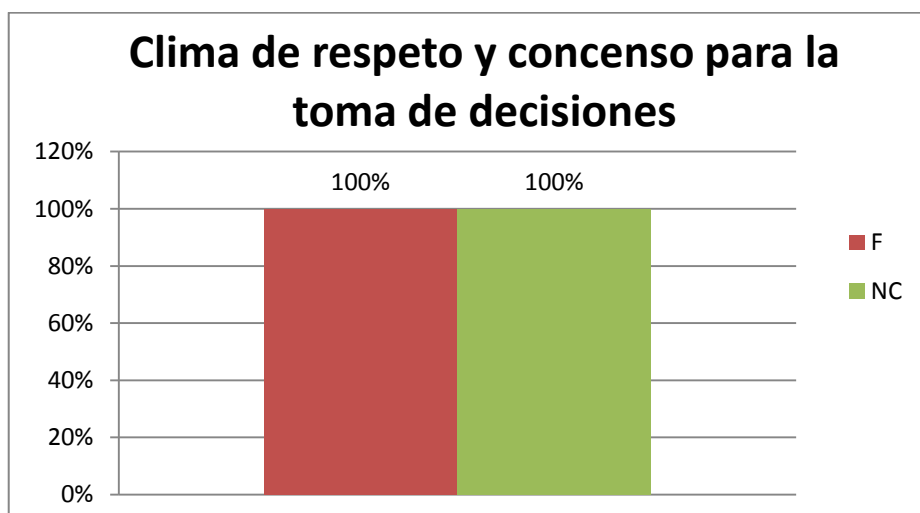
TABLA 8

EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES

Aspectos.	F	%	NC	%
a. Liderado por el Director	No aplica.			
b. Liderado por el Rector	5	100%	0	0%
c. Liderado por el Consejo Directivo	1	100%	0	0%

Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat

Elaborado por: Ing. Maura De la A



El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones está liderado por la rectora, de acuerdo a las respuestas de los directivos a esta pregunta. El 100% de las autoridades coinciden que también es ejercido por el Consejo Directivo. Es decir que cada organismo cumple su rol una vez que han sido designados de acuerdo a lo que dispone la máxima autoridad.

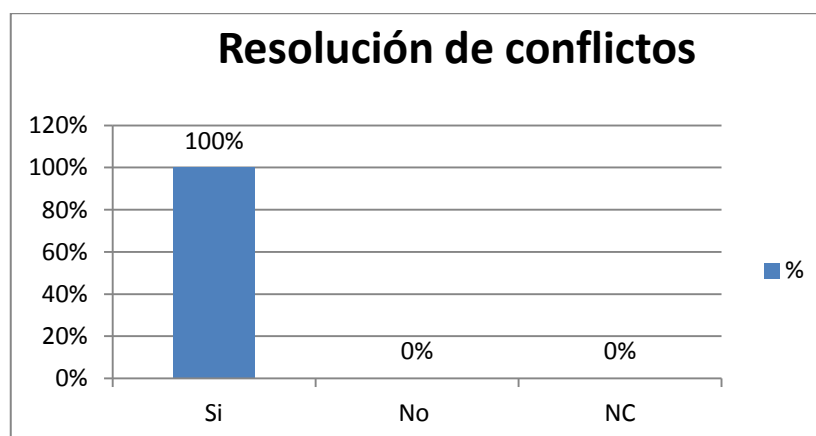
Halpin y Crofts (1985: 98) manifiestan que debe de existir un buen ambiente laboral donde todos se comporten de acuerdo a la ocasión aunque son muy importantes las actitudes determinantes sobre la conducta, ya que están ligadas a la percepción, a la personalidad y a la motivación, pues el estado mental positivo o negativo permitirá una mejor predisposición para tomar mejores decisiones.

TABLA 9

DELEGACION Y TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS

Aspectos.	Si	%	No	%	NC	%
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.	6	100%	0	0%	0	0%

Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Ing. Maura De la A



La tabla muestra con exactitud que en la resolución de conflictos la rectora delega la toma de decisiones a un grupo de colaboradores, lo cual demuestra que se trabaja en un ambiente de mutuo respeto y nos complace saber que se delega autoridad a quien verdaderamente cumple con los requisitos para ejercer esta encomiable responsabilidad.

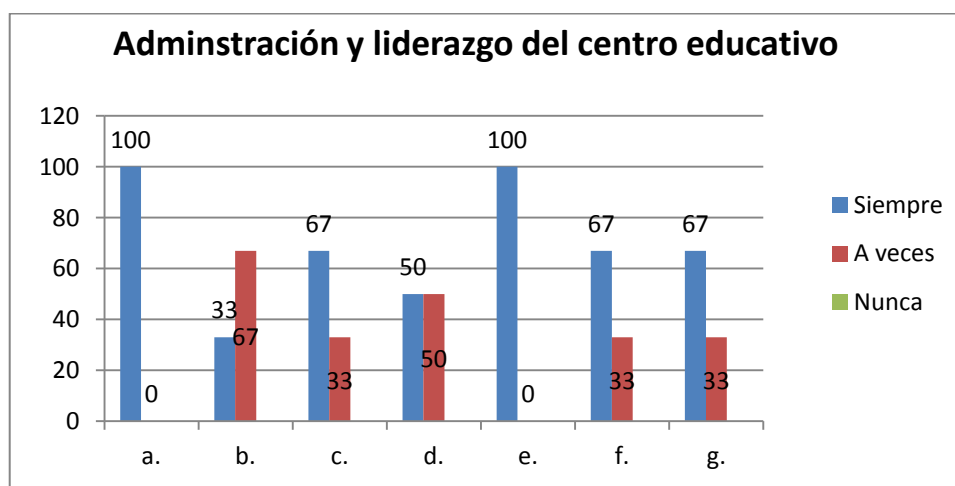
Alarcón (2007: 75) manifiesta que para resolver algunos conflictos son beneficiosos aunque a menudo se tornan perjudiciales debido a que no se los identifica con precisión y sobre todo los grupos de trabajo pueden verse afectados en su rendimiento.

TABLA 10

ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO

Nro.	Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
a.	Excelencia académica	6	100%	0	0%	0	0%
b.	El desarrollo profesional de los docentes.	2	33%	4	67%	0	0%
c.	La capacitación continúa de los docentes.	4	67%	2	33%	0	0%
d.	Trabajo en equipo.	3	50%	3	50%	0	0%
e.	Vivencia de valores institucionales y personales.	6	100%	0	0%	0	0%
f.	Participación de los padres de familia en las actividades programadas.	4	67%	2	33%	0	0%
g.	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	4	67%	2	33%	0	0%

Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Ing. Maura De la A



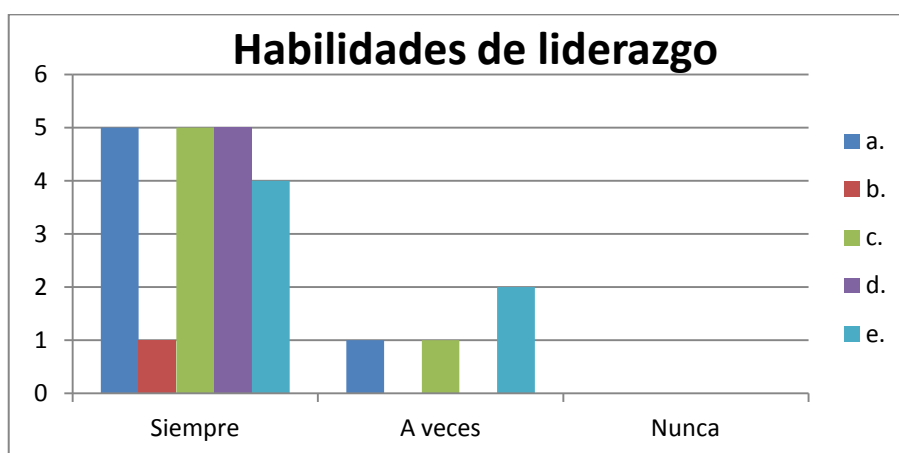
En la administración del centro educativo se promueve la excelencia académica por medio de la vivencia de valores institucionales y personales, de acuerdo al desarrollo profesional de los docentes, la delegación de autoridades y la participación de los padres de familia en las actividades programadas, para ello es necesario que los docentes reciban capacitación continua lo que les permitirá ser más eficientes.

TABLA 11

HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN:

Nro.	Se Promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
a.	Son innatas.	5	83%	1	17%	0	0%
b.	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo.	1	100%	0	0%	0	0%
c.	Se adquieren a partir de la experiencia.	5	83%	1	17%	0	0%
d.	Se desarrollan con estudios en gerencia.	5	100%	0	0%	0	0%
e.	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y la reflexión.	4	67%	2	33%	0	0%

Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Ing. Maura De la A



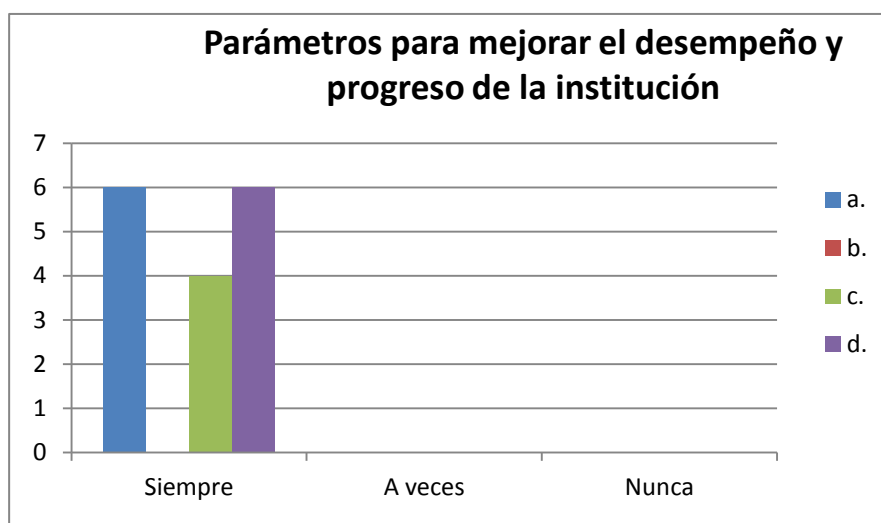
Las habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir el Colegio Santa María del Fiat son innatas, a través de teorías contemporáneas sobre liderazgo, se adquieren con la experiencia, se desarrollan con capacitación continua que combina la práctica, la teoría y la reflexión. Gallegos (2009: 45) las instituciones educativas deben de ejercer un mayor liderazgo en sus estudiantes debido a que de ellos dependerá dirigir después a un grupo de colaboradores o a sus familias a realizar ciertas actividades en equipo o familia que les permitirá una mejor convivencia.

TABLA 12

PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR

Nro.	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.	6	100 %	0	0%	0	0%
b.	La disminución del número de estudiantes por aula.	0	0%	0	0%	0	0%
c.	La mejora de los mecanismos de control.	4	100 %	0	0%	0	0%
d.	La existencia de ambientes cordiales de trabajo.	6	100 %	0	0%	0	0%

Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Ing. Maura De la A



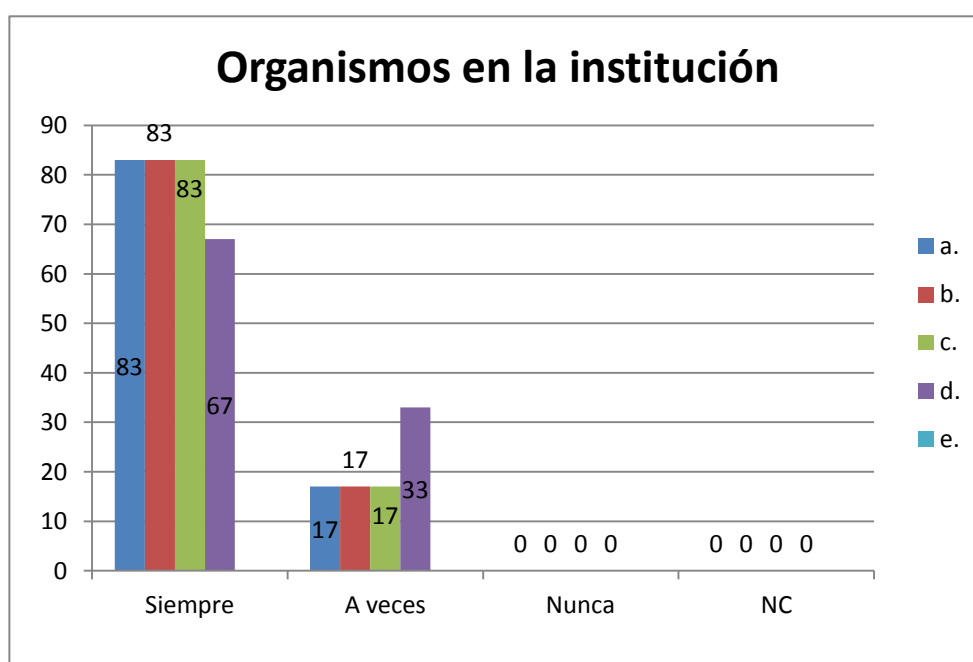
En la promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar se usa información adquirida del resultado del desempeño de los docentes, estudiantes y directivos en la existencia de un ambiente cordial de trabajo, para lo cual es importante indicar la mejora de los mecanismos de control y la cantidad de estudiantes por aulas

TABLA 13

ORGANISMOS QUE SE ENCUENTRAN EN LA INSTITUCIÓN

Nro.	Se Promueve	Siempre		A veces		Nunca		NC	
		F	%	F	%	F	%	F	%
a.	De dirección (Director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico, etc.).	5	83	1	17	0	0	0	0
b.	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.).	5	83	1	17	0	0	0	0
c.	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.).	5	83	1	17	0	0	0	0
d.	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.).	4	67	2	33	0	0	0	0
e.	Otros (¿Cuáles?)	0	0	0	0	0	0	0	0

Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Ing. Maura De la A



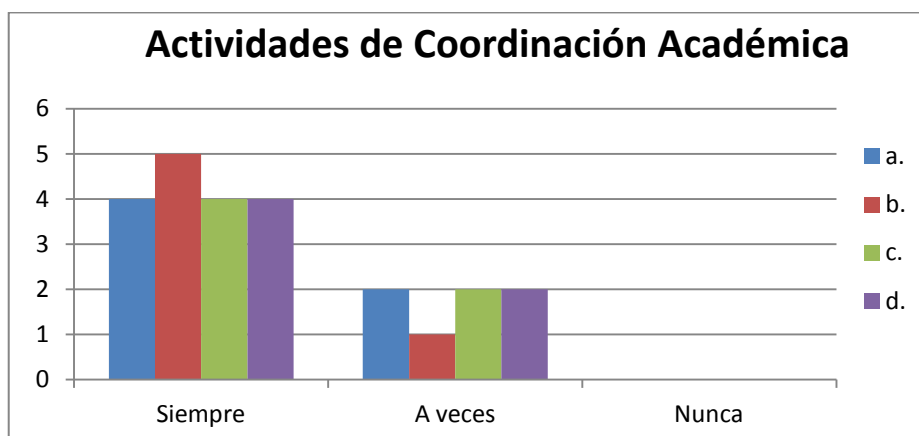
La tabla 13 demuestra que se asignan tareas específicas a los diferentes organismos en la institución, especialmente a nivel directivo, de gestión y de coordinación que son la parte más importante para la institución por supuesto sin desmerecer la parte técnica.

TABLA 14

ACTIVIDADES DEL EQUIPO DE TRABAJO, EQUIPO DIDÁCTICO O JUNTA DE PROFESORES

Nro.	Se Promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
a.	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos.	4	67%	2	33%	0	0%
b.	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.	5	83%	1	17%	0	0%
c.	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.	4	67%	2	33%	0	0%
d.	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.	4	67%	2	33%	0	0%

Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Ing. Maura De la A



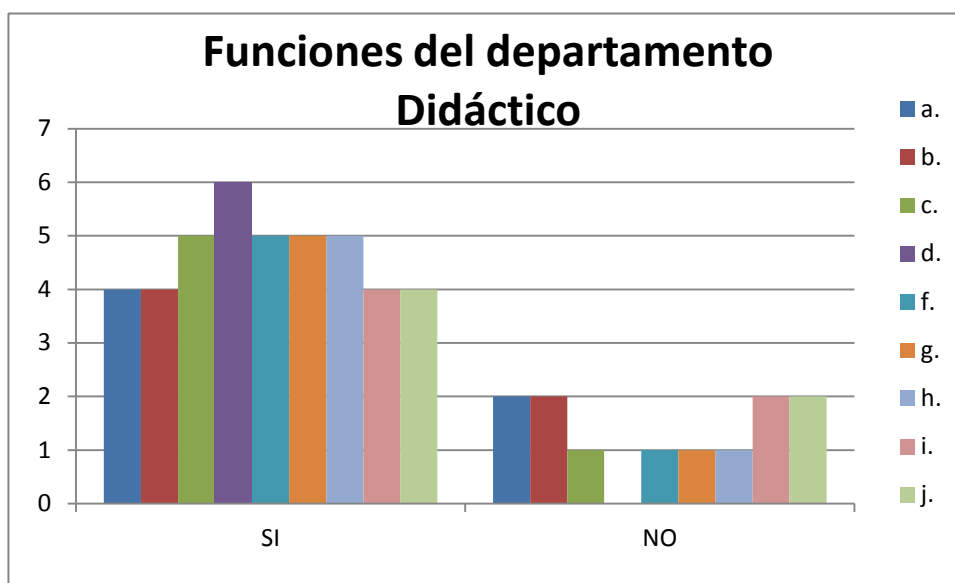
Aquí se demuestra que se establecen acciones necesarias para mejorar la convivencia del grupo, llevando a cabo evaluaciones o seguimientos globales a los estudiantes de forma coordinada, a fin de resolver los conflictos que puedan surgir de las actividades de enseñanza aprendizaje.

TABLA 15

LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES

Nro.	Los departamentos se encargan de	SI		NO	
a.	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.	4	67%	2	33%
b.	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	4	67%	2	33%
c.	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.	5	83%	1	17%
d.	Mantener actualizada la metodología.	6	100%	0	0%
e.	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.	6	100%	0	0%
f.	Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.	5	83%	1	17%
g.	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.	5	83%	1	17%
h.	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.	5	83%	1	17%
i.	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.	4	67%	2	33%
j.	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.	4	67%	2	33%

Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Ing. Maura De la A



Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Ing. Maura De la A

Los departamentos didácticos promueven la investigación educativa y los diferentes métodos que implementan para elaborar materiales de enseñanza de acuerdo a las áreas correspondientes por medio de propuestas dirigidas al equipo directivo lo que permite un mejor perfeccionamiento para sus miembros; los departamentos didácticos colaboran con el departamento de orientación para detectar problemas de aprendizaje; sin embargo se nota una minoría que manifiesta que no se mantiene actualizada la metodología y no elaboran la programación didáctica de las asignaturas

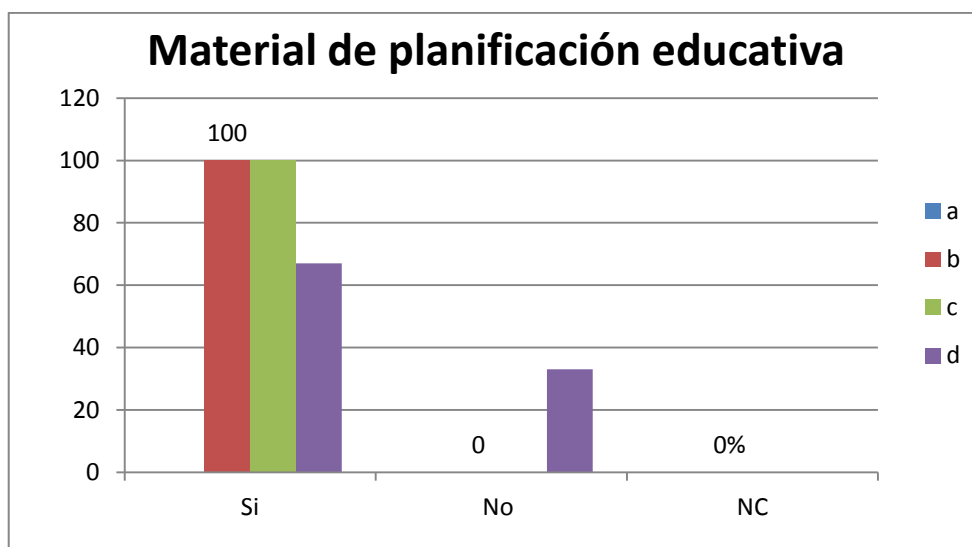
Para Millán (2005: 88) los departamentos didácticos deben enfocar sus acciones no solo en elaborar los programas de estudio por materia sino también en enfocar la pedagogía de cada uno de los docentes que como bien sabemos es diferente de cada uno, por ello es necesario conocer como se imparten los conocimientos que se fundamentan en cada plan de estudio que presentan los docentes bajo su dirección y que son parte importante para que los estudiantes desarrollen mejor sus conocimientos adquiridos en las aulas de clase.

TABLA 16

MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Material de planificación.	Si	%	No	%	NC	%
a. Un reingeniería de procesos.	0	0%	0	0%	0	0%
b. Plan estratégico.	6	100%	0	0%	0	0%
c. Plan operativo anual.	6	100%	0	0%	0	0%
d. Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes.	4	67%	2	33%	0	0%

Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Ing. Maura De la A

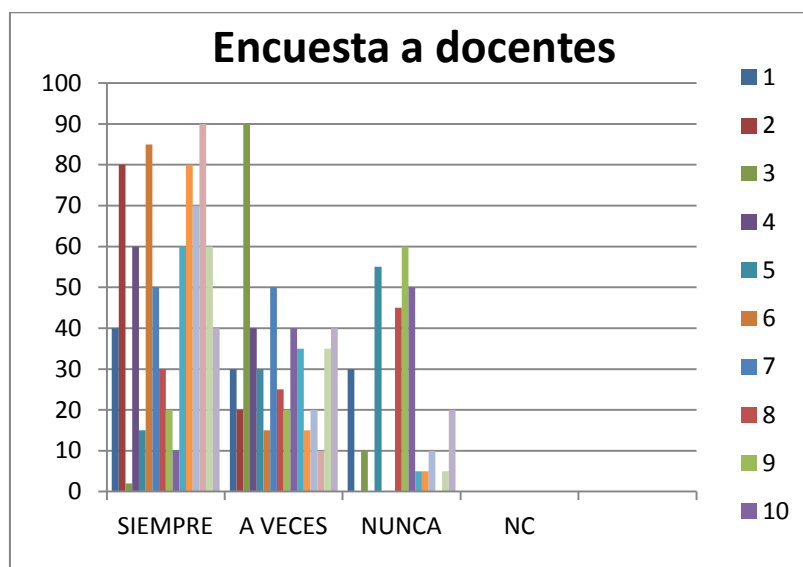


El material de planificación educativa requiere de un plan estratégico operativo anual, debido a que no es recomendable una reingeniería de procesos pues conlleva a empezar de nuevo, para ello no necesariamente se deberá realizar un proyecto de capacitación dirigido a los docentes y directivos de la institución sino mas bien que cada educador sea consciente del rol que desempeña frente a sus estudiantes y sobretodo que siempre se enseñe con el ejemplo. Por eso es necesario promover los proyectos de capacitación dirigido a docentes y Directivos.

4.5.2 De la encuesta a Docentes

TABLA 17

DECLARACIONES	1 SIEMPRE		2 A VECES		3 NUNCA		NC	
	F	%	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.	8	40	6	30	6	30	0	0
2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.	16	80	4	20	0	0	0	0
3. La gerencia educativas, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.	18	90	2	10	0	0	0	0
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.	12	60	8	40	0	0	0	0
5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza	3	15	6	30	11	55	0	0
6. Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	17	85	3	15	0	0	0	0
7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje trasversal de la formación integral del estudiante.	10	50	10	50	0	0	0	0
8. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	6	30	5	25	9	45	0	0
9.Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros	4	20	4	20	12	60	0	0
10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	2	10	8	40	10	50	0	0
11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	12	60	7	35	1	5	0	0
12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.	16	80	3	15	1	5	0	0
13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica	14	70	4	20	2	10	0	0
14.Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera	18	90	2	10	0	0	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	0	0
16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	8	40	8	40	4	20	0	0



Fuente: Docentes del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Ing. Maura De la A

Los docentes encuestados se encuentran comprometidos con las decisiones que toma la rectora del colegio de tal manera que se ve el trabajo en equipo desarrollando métodos de enseñanza aprendizaje; el liderazgo se promueve en la comunidad educativa en general de una forma agradable y estimulante, y los valores predominan en las decisiones de directivos y docentes, aunque algunas veces se promueve la investigación y la participación colectiva con el fin de desarrollar metas educativas, ejes transversales de formación integral de los educandos. Sin embargo existe resistencia al cambio cuando se intenta desarrollar nuevos métodos de enseñanza, se cuestiona el rol del docente líder en cuanto a las actitudes y habilidades para cuestionar órdenes existentes, se sienten poco integrados lo cual fomenta un continuo desacuerdo en las relaciones entre el director y los docentes.

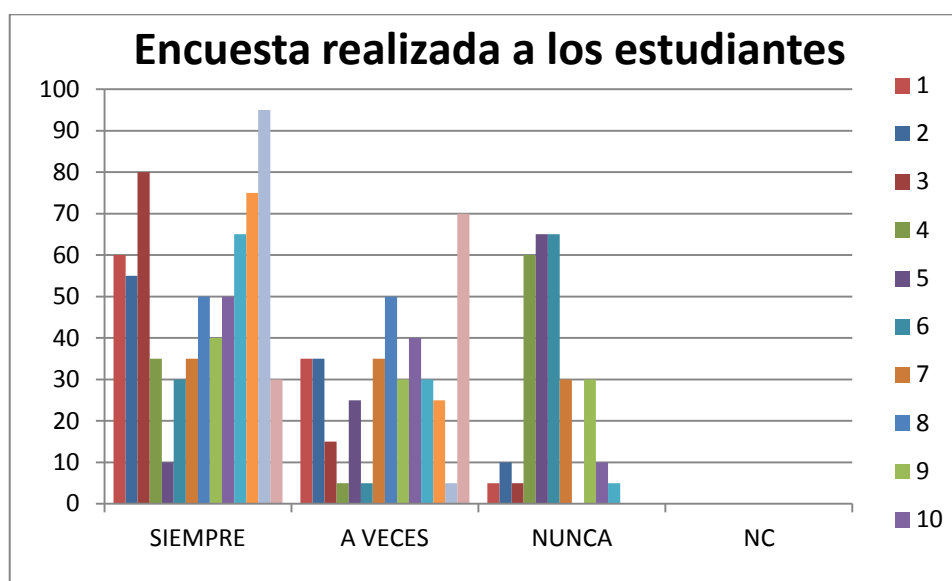
Según Williams (2007:47) la gerencia educativa debe de fundamentarse en el liderazgo pues cada uno de los docentes debe de incentivar a sus estudiantes a ejercer un mejor rol en su educación, porque no solo depende del educando sino también del estudiante.

4.5.3 De la encuesta a estudiantes

TABLA 18

DECLARACIONES	SIEMPRE		A VECES		NUNCA		NC	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	12	60	7	35	1	5	0	0
2. Las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los estudiantes.	11	55	7	35	2	10	0	0
3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	16	80	3	15	1	5	0	0
4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	7	35	1	5	12	60	0	0
5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	2	10	5	25	13	65	0	0
6. Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	6	30	1	5	13	65	0	0
7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	7	35	7	35	6	30	0	0
8. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	10	50	10	50	0	0	0	0
9. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	8	40	6	30	6	30	0	0
10. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	10	50	8	40	2	10	0	0
11. Es el profesor es quien decide qué se hace en esta clase	13	65	6	30	1	5	0	0
12. Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	15	75	5	25	0	0	0	0
13. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	19	95	1	5	0	0	0	0
14. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo	6	30	14	70	0	0	0	0

Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Ing. Maura De la A



Los estudiantes manifiestan que el profesor es quien decide que se hace en clases, utilizando un liderazgo conductual y elaborando trabajos en grupos, y que se sienten comprometidos con la gestión educativa, aunque en ocasiones consideran que se debe tomar en cuenta las opiniones no solo del docente sino también de los estudiantes debido a que se habla mas pero se escucha menos, e indican que solo a veces el profesor propone actividades innovadoras, participativas e interactivas a sus educandos, en las clases dándoles la oportunidad de expresar su opinión, pues la ética y los valores se enseñan con el ejemplo por ende los estudiantes manifiestan que rara vez llevan a cabo nuevas ideas en clases debido a que sus docentes no se interesan por sus problemas, nunca empiezan su clase con frases motivadoras considerando la realidad del entorno familiar y comunitario solo esperan que todos hagan el mismo trabajo de la misma manera.

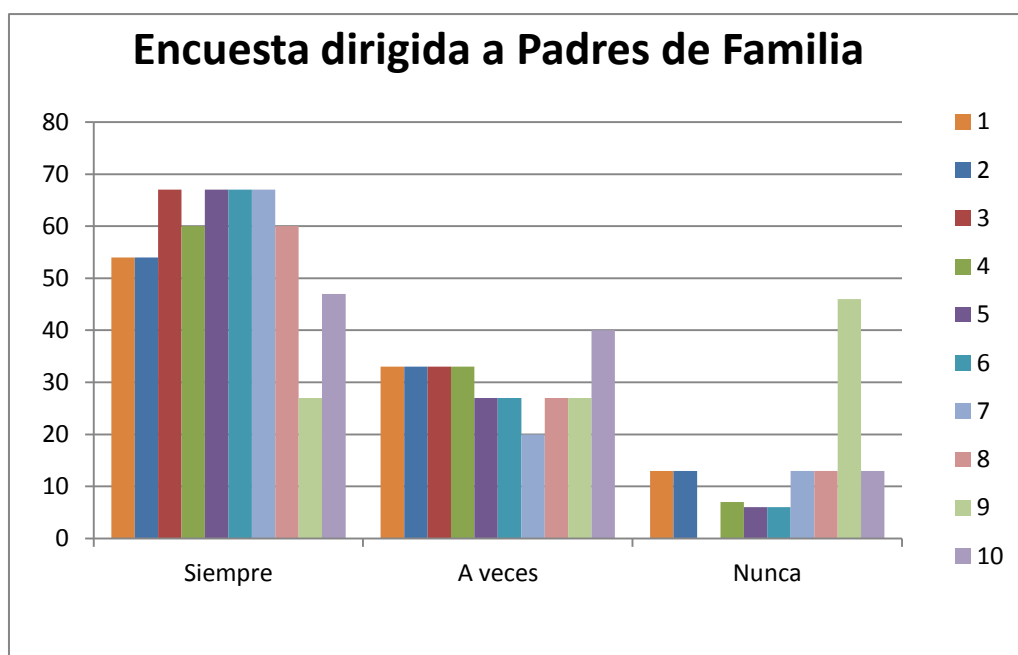
Jhon Pinel (2006: 65) considera que los estudiantes deben de ser escuchados y que no siempre se debe hacer lo que dice el docente sino mas bien aceptar las opiniones de los demás y llegar a un consenso para mejorar la enseñanza-aprendizaje, de ello dependerá el éxito de la educación y captación de los temas enseñados .

4.5.4 De los padres de familia

TABLA 19

	Siempre		A veces		Nunca	
	F	%	F	%	F	%
1. El Director/Rector toma en cuenta las opiniones de los padres de familia.	8	54	5	33	2	13
2. Las autoridades involucran a los padres de familia para que colaboren en el desarrollo de las actividades educativas.	8	54	5	33	2	13
3. Los padres de familia realizan gestiones tendientes a mejorar las condiciones materiales del establecimiento.	10	67	5	33	0	0
4. Las autoridades hacen participar a los padres de familia en las comisiones designadas.	9	60	5	33	1	7
5. Las autoridades motivan a los padres de familia a que se interesen por los problemas de sus hijos en el colegio	10	67	4	27	1	6
6. Los padres de familia inculcan valores y principios a sus hijos	10	67	4	27	1	6
7. Los padres de familia contribuyen con las autoridades y docentes en fomentar el respeto en sus hijos.	10	67	3	20	2	13
8. Las autoridades mantienen informados a los padres de familia de los problemas que ocasionan los estudiantes.	9	60	4	27	2	13
9. Las autoridades dejan que los padres de familia resuelvan los problemas de los estudiantes.	4	27	4	27	7	46
10. Los padres se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	7	47	6	40	2	13

Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Ing. Maura De la A



Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Ing. Maura De la A

Los padres de familia realizan gestiones para mejorar las condiciones materiales del establecimiento, además las autoridades les informan sobre los problemas de los estudiantes y los motivan a interesarse por el porvenir de sus hijos inculcándoles principios y valores contribuyendo a fomentar el respeto. Las autoridades toman en cuenta la opinión de los padres de familia y los involucran en el desarrollo de las actividades educativas, también dejan que los padres resuelvan los problemas de los estudiantes porque creen que son ellos quiénes deben inculcar el respeto a sus hijos desde el hogar de esta forma se sentirán más comprometidos con la gestión y valores.

Ley de educación intercultural (art. 3): dice que se debe inculcar el respeto y la práctica permanente de los derechos humanos.

MATRIZ 2

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS

PREGUNTA	RESPUESTA POSITIVA	RESPUESTA DÉBIL
1. ¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información?		Es escuchar, conocer, canalizar y solucionar problemas
2. ¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	Cuenta con el manual de procedimiento	
3. ¿Cómo está organizado el profesorado de su centro educativo?	En comisiones permanentes y ocasionales, Junta de directores de áreas y la confraternidad de profesores	
4. ¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado?	Actuaría como mediador escuchando a las partes y proponiendo soluciones	
5. ¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?,	Ecuánime, imparcial, deben saber delegar responsabilidades, deben saber confiar en el personal que les rodea	
6. ¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado?		democrático
7. ¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	Respeto tolerancia y amabilidad	
8. ¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?		Se lucha bastante con la impuntualidad y el orden

Fuente: Directivos del Colegio Santa María del Fiat
Elaborado por: Ing. Maura De la A

MATRIZ DE PROBLEMÁTICAS

PROBLEMAS OBSERVADOS	CAUSAS	EFFECTOS
Problema 1 Algunos docentes nunca inician clases con frases de motivación en “valores y virtudes	Escasas oportunidades de preparación y formación en valores	Jóvenes con poca autoestima y comportamientos negativos
Problema 2 Jóvenes imitan costumbres de otras culturas que se observa en el sector	Escasa formación en valores	Jóvenes con problemas de drogadicción
Problema 3 Docentes rara vez llevan nuevas ideas a las aulas	Docentes nuevos falta de capacitación	Desmotivación y deserción escolar
- Problema 4 - Falta de interés de algunos docentes por los problemas de los estudiantes.	Generan efecto negativo en los estudiantes	Carencia de interés por parte de los estudiantes en el aprendizaje

4.6 DISCUSIÓN

En base a los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a docentes, directivos, estudiantes y padres de familia, se puede establecer lo siguiente:

La forma de organización de los equipos de trabajo de la Unidad Santa María del Fiat por parte de sus líderes de acuerdo a lo que los datos estadísticos indican, delegan funciones a sus coordinadores de áreas lo que concuerda con lo que manifiesta Kotter (2001: 453) quién dice que quienes ocupan cargos directivos son personas que crean agendas con planes y visiones; personas que establecen, a través de una jerarquía bien organizada, redes susceptibles de aplicación práctica.

En cuanto al clima de respeto y consenso en la toma de decisiones: La Unidad educativa Santa María del Fiat fomenta un clima de respeto y consenso al momento de tomar decisiones, y los valores predominan en las decisiones de directivos mas no en ciertos docentes lo que concuerda con lo que manifiesta César Santoyo (1987:13) quién dice que Los valores no existen sin el hombre por lo tanto el respeto es una de las cualidades del ser humano.

El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar de la institución Santa María del Fiat y tiene relación con lo que indica Raúl Darío Oroño al decir que líder es aquella persona que conduce a otros en libertad, quién consigue la libre adhesión de otros, en sus motivaciones y en su comportamiento. El seguidor del líder actúa porque quiere, sin que necesariamente exista un mandato o petición.

En el proceso de enseñanza aprendizaje de la institución, los valores deberían ser el eje transversal de la formación integral del estudiante y se relaciona con lo que manifiesta Fabelo (1985:87) cuando dice que la educación en valores es un proceso sistémico, pluridimensional, intencional e integrado que garantiza la formación y el desarrollo de la personalidad consciente.

También se relaciona con lo que manifiesta Raúl Yuste (2005:27) cuando dice que la sociedad, aunque no exclusivamente a través de la educación, pero sí también a través de ella, tiene obligación de transmitir los valores que nos permiten realizarnos y convivir como personas. Si nos referimos, por ejemplo, el sistema moral, la educación ha de transmitir el conjunto de valores, normas e ideales, obligaciones y prohibiciones compartidas.

Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo, es lo que manifiesta un gran porcentaje de docentes encuestados del colegio Santa María del Fiat y que se relaciona con lo que manifiesta Raúl Darío Oroño (1995:30). El directivo es el que tiene poder dentro de una organización o empresa, y poder para influir en el comportamiento de otras personas. Esa capacidad de mandar propia de los cargos de responsabilidad tiene como misión principal la de planificar, organizar y controlar que se logren los objetivos organizacionales.

Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo Según Jaime Grinber (<http://www.utdt.edu/eduforum/ensayo.htm>) el líder educativo debe ser también, un visionario que sueña solo y con otros, un pragmatista que evalúa con cuidado las consecuencias de sus acciones. Debe tener un hábito indagador, investigador, debe ser un constante estudioso de la escolarización, de la enseñanza y del aprendizaje, con un espíritu aventurero y una actitud humilde.

El equipo educativo o junta de profesores del Colegio Santa María del Fiat, es el encargado de mantener actualizada la metodología de estudio y promover la investigación educativa lo que concuerda con lo que manifiesta Rafael Yuste (2005: 33). La gestión de calidad es una estrategia organizativa y un método de gestión que hace participar a todos los empleados y pretende mejorar continuamente la eficacia de una organización en satisfacer el cliente.

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. Es que “el liderazgo es el proceso de dirigir e influir en las actividades de los miembros de un grupo” Ellos reconocen que “no existe una definición generalmente aceptada sobre liderazgo”, y lo define en forma parecida como “el proceso de llevar a un grupo en una determinada dirección, fundamentalmente por medios no coercitivos coincide con lo que manifiesta Rosario Esther de Torres (1998:128)

Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica, por lo que siempre están pendientes de que los docentes cumplan con las tareas encomendadas, coincide con lo que manifiesta Raúl Darío Oroño (1995:67) al indicar que el Directivo, enfoca la ejecución y el cumplimiento de tareas.

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Tomando en consideración los objetivos del estudio, en base a los resultados obtenidos y partiendo del contexto sobre liderazgo y valores se formula las siguientes conclusiones

- El liderazgo prevalece en la Unidad Educativa Santa María del Fiat por parte de sus directivos, la mayoría de sus docentes y estudiantes trabajan de una manera organizada participando de manera conjunta por el bien de la institución. Sin embargo existe un porcentaje de docentes que manifiestan que los directivos influyen en sus decisiones y en la de estudiantes, que los docentes no tienen liderazgo dentro de la institución porque se sienten comprometidos con las autoridades. Según lo que se observa en los resultados de las encuestas y comentarios de algunos docentes no es que el líder no posee habilidades para cuestionar las ordenes de las autoridades si no que son respetuosos y confían en lo que las autoridades hacen a favor de la Institución, cuando algún docente cuestiona es porque no existe empatía entre ellos. Sin embargo amerita una revisión por que el docente debe tener libertad para decidir en su campo, rechazar y promover cualquier cambio y procesos de mejoras en la educación.
- A pesar de ser una Institución religiosa un gran porcentaje de docentes no fomentan valores en los estudiantes y no se preocupan por sus problemas lo que influye en el rendimiento del estudiante, y no le dan oportunidades para que expresen sus opiniones. Es necesario que los directivos tomen muy en cuenta este tema dando un seguimiento más continuo, involucrándose más en las actividades que desarrolla el docente dentro del aula.
- En cuanto a las actividades académicas un gran porcentaje de estudiantes manifiesta que los docentes rara vez llevan a cabo nuevas ideas en clases que pocos son los que proponen ideas innovadoras para que los estudiantes

la desarrollen lo que amerita que las autoridades tomen más asunto a este tema que influye mucho en las buenas prácticas que el docente debe realizar en su aula de clase.

- Los padres de familias se sienten comprometidos con la gestión que realizan las autoridades del plantel; sin embargo no todos se sienten comprometidos con la gestión de las autoridades, por lo que en algunas ocasiones no dan el apoyo necesario que requieren las autoridades para la realización de esta actividad tan importante.

5.2 RECOMENDACIONES

En cuanto a cuestionamientos que en algún momento realizan los docentes a las autoridades, los líderes están expuestos a este tipo de críticas; obviamente si son constructivas, ayudarán a mejorar vuestra gestión en el Centro educativo. Los directivos y docentes deben entender que el sistema educativo ha cambiado que el modelo tradicional donde el docente era el centro de atención de la clase y donde las autoridades eran los únicos que decidían en la escuela ya cambió. Por lo que sería conveniente realizar las siguientes recomendaciones:

- Desarrollar programas de capacitaciones referentes a temas de valores y liderazgo que ayuden al crecimiento personal de los jóvenes, de docentes y directivos con la finalidad de motivar el desempeño en el trabajo y un mejor comportamiento con sus estudiantes
- Es responsabilidad también de los docentes fomentar los valores en los estudiantes, porque su misión es formar hombres de bien que aporten a la sociedad no solo con conocimientos sino líderes con una gran calidad humana. Si los alumnos no tienen oportunidades de explorar y reflexionar sobre sus valores personales no podrán lograr un desarrollo adecuado de conciencia personal y por tanto será más difícil desarrollar otros valores. Por otro lado los directivos deben hacer más seguimiento a sus dirigentes de curso y motivarlos, porque los problemas de los estudiantes deben ser escuchados y resueltos. De igual manera a los docentes vigilarlos más de cerca y capacitarlos en este tema de interés mundial como son los valores por que el docente no solo debe enseñar sino que debe dar ejemplos prácticos en cuanto a este tema ya que es un medio eficaz para dejar huella significativa en cada alumno.
- En cuanto a las actividades académicas, el docente debe estar en constante actualización pedagógica que permita mejorar las buenas prácticas docentes y proponer ideas innovadoras en clases, por lo que es necesario que las

autoridades planifiquen un programa de capacitación sobre todo para los docentes nuevos.

- Los Padres de familia deben de comprometerse más con la gestión del Centro educativo dando el apoyo necesario para que la Institución cumpla con las metas planteadas y que tomen conciencia que sus hijos se están educando en este plantel para ser profesionales de éxito que contribuirán al desarrollo del sector y a mejorar la economía familiar.

6. PROPUESTA DE MEJORA

6.1.- TÍTULO DE LA PROPUESTA

FORTALECER LAS OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN EN VALORES DEL JOVEN DOCENTE LÍDER DE LA UNIDAD EDUCATIVA SANTA MARÍA DEL FIAT.

6.2.- JUSTIFICACIÓN

En los últimos años la formación en valores, han generado importantes lecciones que dan cuenta de los límites de la formación en valores reducida a discursos de corte ético y moralizador, que no se expresan efectivamente en la vida cotidiana de la institución educativa.

A partir de dichas lecciones, podemos afirmar que la formación en valores que un sistema educativo promueve no es relevante si carece de un norte que señale el modelo de sociedad que se quiere construir.

Desde esta perspectiva, la formación en valores es un ejercicio permanente de concreción en la cotidianeidad de la “sociedad que queremos”. Educar en valores tiene que ver, por tanto, con aquel tipo de aprendizaje humano que permite apreciar valores, es decir, incorporar prácticas y actitudes que den paso al cumplimiento de derechos y responsabilidades de las personas. En otro sentido, que favorezcan la construcción y profundización de la democracia.

OBJETIVO GENERAL

- Fortalecer los valores aprendidos del Joven docente líder a través de un programa de capacitación que motive su espíritu y calidad humana, promoviendo procesos de mejora de la educación y de la nueva práctica docente.

OBJETIVO ESPECIFICO

- Diseñar y poner en marcha un proceso educativo sobre valores que permita sensibilizar, ampliar conciencia y capacitar a amplios grupos de jóvenes docentes y estudiantes del colegio Santa María del Fiat.
- Buscar nuevos programas de capacitación que sirvan de entretenimiento para los jóvenes evitando problemas de alcohol y drogadicción.
- Describir qué tipos de deficiencias didácticas son las que predominan entre los profesores
- Impulsar la formación en valores, como complemento a la educación integral de los estudiantes
- Propiciar el desarrollo de habilidades de liderazgo que permitan al docente y director desempeñar funciones de orientación educativa asesoramiento, supervisión, así como también apoyo individual, estímulo intelectual y modelos de buen ejercicio profesional.

Con esta propuesta se pretende que los jóvenes docentes tengan oportunidades de formación en valores y a través de ellos multipliquen a las nuevas generaciones ya sea desde las aulas o formando grupos de líderes fuera de ella, así como también sirva para que el docente mejore su estilo de enseñanza evitando que los jóvenes se involucren en la droga y el alcohol. Para ello se diseñará estrategias que permitan realizar las actividades propuestas.

6.3.- LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La propuesta se realizará en el Colegio Santa María del Fiat, ubicado en el Santuario de Olón en la comunidad del mismo nombre perteneciente a la Parroquia Manglaralto del Cantón Santa Elena.

La Institución Educativa abarca comunidades del sector Norte de la Parroquia Manglaralto, desde la Comunidad de Palmar de la Parroquia Colonche hasta la comunidad de la Entrada y pueblos distantes del sector como La rinconada y San Vicente de Loja.

6.4.- POBLACIÓN OBJETIVO

La población objetivo del presente trabajo de investigación son los docentes quiénes son los actores principales del proceso de enseñanza aprendizaje con la finalidad de que profundice en su labor, creando un espacio para la reflexión de temas inherentes a mejorar su práctica educativa e inculcando valores en los estudiantes. A través de este cambio que se pretende generar se influirá en los estudiantes para que mejoren su comportamiento y su formación académica. Finalmente los padres de familia responsables principales de la formación de los jóvenes.

6.5.- SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

Se espera que la propuesta sea sustentable en el marco de que las capacitaciones otorgadas sean de utilidad para los involucrados y se mantenga el prestigio de la Institución.

RECURSOS HUMANOS

Los recursos humanos están integrados por docentes, estudiantes y padres de familia

RECURSOS TECNOLÓGICOS

Se utilizará computadora e infocus para proyectar la información.

MATERIALES

Los materiales necesarios que se utilizarán en la capacitación serán pizarra, borrador, marcador, cartulinas, hojas de papel bond.

FÍSICOS

Dentro de los recursos físicos utilizaremos aula de clases, oficina, sala de proyecciones.

ECONÓMICOS.

Por medio de autogestión se obtendrán los recursos que permitan llevar a cabo la propuesta.

ORGANIZACIONALES

La organización estará a cargo de la Rectora del plantel, quién delegará a una persona responsable de la ejecución del proyecto pero que supervisará los avances de las actividades previo a un informe de la persona responsable directa del proyecto.

RECURSOS

Humanos	Tecnológicos	Materiales	Físicos	Económicos	Organizacionales
Estudiantes	Computadora	Pizarra	Oficina	Recursos económicos Autogestión	Rectora responsable
Docentes	Proyector	Marcadores	Aula de clases		Secretaria
Padres de familia		Cartulina	Sala de proyecciones		Docente responsable

ESTRATEGIAS DE SOSTENIBILIDAD DEL PROYECTO

INVOLUCRADOS	INTERESES	ESTRATEGIAS
Docentes	Participar en las capacitaciones sobre valores para practicarlos con sus estudiantes.	Invitarlo a participar en las reuniones de planificación de las capacitaciones.
Estudiantes	Mejorar su comportamiento frente a la sociedad y mejorar su autoestima	Dar Motivación constante
Padres de Familias	Participar en las capacitaciones para inculcar los valores a sus hijos	Despertar su interés en la capacitación sobre valores

6.7. PRESUPUESTO

La propuesta tiene una duración de 9 meses desde Abril 30 hasta Diciembre 30 de 2011. Se estima un costo de \$ 3.400 dedicados capacitación de docentes, estudiantes, directivos y padres de familia.

DESCRIPCIÓN	VALOR	TOTAL
Honorarios profesionales para facilitadores (5 capacitaciones)	200,00	1000,00
Material didáctico	200,00	200,00
Computadora	500,00	500,00
Proyector	1500,00	1500,00
Aula de clases	200,00	200,00
TOTAL		\$3.400

7.- BIBLIOGRAFÍA

Almeida (2007). Liderazgo Educativo pág. 77. Universidad de Chile,

Aguerrondo Inés (1996) La escuela como organización inteligente, Pág-16 Buenos Aires, Troquel.

Aguerrondo Angel (1996). La gestión educativa. ED. Troquel.

Álvarez, M.; Fernández y Herrero, E. (2002). La Dirección Escolar ante los retos del Siglo XXI. pág-120, Madrid España.

Alvarez Sánchez Cabrera (1996) Análisis crítico de la estructura organizacional en las OFCC.

Bennis, Warren y Burt Nanus (1985). .Lideres: el arte de mandar, Merlín libros, p- 20 Mexico.

Bryman, A. (1996). Charisma & leadership in organizations. London, Sage Publications.

Carrillo Montero D. (2003). Los Valores Humanos-39. ED. España. Escuela Española

D,Angelo, (1996),. La personalidad. Folleto p – 1. México.

Jiménez, C. Wilburg. (1999). Introducción al estudio de la teoría administrativa. México ED. Limusa.

Documento extraído de internet (<http://www.utdt.edu/eduforum/ensayo.htm> Jaime Grinberg)

Fabello. (1989) – Liderazgo y Valores pág. 24. Barcelona, España, ED. Paidos.

Gauvillla, (1994). Qué son los valores. Folleto p - 31

Oroño Raúl Darío Ph-D (1995) Universidad Bolivariana radiorp@gmail.com . pag 16 Bolívia.

Hernández, Fernández, Baptista, (2003), 119. Los conceptos fueron Gestión, Liderazgo y Valores.

Martínez (2009) Liderazgo Educativo pág.83. Ediciones Universidad Católica, Santiago de Chile.

Mn Morera Peralta Joan (1995) Radio éxitos 1090. Caracas Venezuela

Moyano Yuste Rafael, (2005) Profesor de ética empresarial en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de ETEA (Institución Universitaria de la Compañía de Jesús) Pág- 25 Córdoba Argentina

Muñoz Cesar Santiago (1987), Profesor, investigador del Instituto Superior de investigación y docencia para el Magisterio y de la Benemérita y Centenaria Escuela Normal de Jalisco. Pág – 13 México

Peine (2003) Gestión Pedagógica y Académica. Pág. 35 Argentina.

Peralta (1990). Concepto de Lider. México A.C.

Rosario Esther de Torres, (2007) Liderazgo. Medios no coercitivos. Pág 14. Barcelona

Ruiz (2009), Guía Didáctica Gestión del Talento Humano UTPL, pág. 16

Salazar María angélica, (1986).Liderazgo Transformacional Volúmen 1 No 3. Universidad de Viña del Mar. Chile

Savater Fernando (2006). Filosofía de la educación. Monografía.com. pag- 25

Sánchez Cabrera Alvaro.(1995). Diferencia entre Gerente y Lider. Pag.32. Madrid, ED. Narcea.

Tablada Julio (2009) El liderazgo educativo Monografía p- 28 – 15 /07/2008 [www.degerencia – com/articulos – php=618](http://www.degerencia-com/articulos-php=618). Liderazgo y Gestión.

Vidal Ledo María (1998). Gestión Educativa, Escuela Nacional de Salud Pública, pág-38 La Habana, Cuba.

Willians (2009). Gestión Estratégica. Modulo. Santiago de Chile

Yarce Jorge Bennis (1995), Perfil de los docentes de formación para el trabajo y de la educación técnica: centros educativos de fe y alegría en los estados pag- 32
Táchira, Mérida, Trujillo.

9.- APÉNDICES

PROYECTO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

UNIDAD EDUCATIVA “SANTA MARIA DEL FIAT”**SANTUARIO DE OLON-MANGLARALTO****1.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL****1.- DATOS INFORMATIVOS****NOMBRE DEL PLANTEL:** Unidad Educativa “Santa María del Fiat”**UBICACIÓN:** Olón – Manglaralto**CANTON:** Santa Elena**JORNADA:** Matutina**TIPO:** Fiscomisional**FECHA DE CREACION:** 24 de Julio 1.995**FECHA DE ACTUAL PROYECTO:** Octubre 2009**NUMERO DE ALUMNOS:** 470**FINANCIAMIENTO:** Parcial del Estado (Contratos para maestros)**EDIFICIO:** Propio

NUMERO DE AULAS: 22

HORARIO DE TRABAJO:

08:30 – 12:00 Educación Inicial

07:30 - 12:55 Escuela

07h30 - 13h45 Básico

07:30 – 14:25 Bachillerato

DEPARTAMENTOS: Rectorado, Vicerrectorado, Dirección Inspección, Colecturía, Secretaría, DOBE, Biblioteca, salas de Audiovisuales, Salas de Computación, Bodegas, Baterías Higiénicas.

PERIODO DE TRABAJO EN ASIGNATURAS:

40 MINUTOS

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA:

RECTORA:

Lcda. Mirian Edith Bonilla Rosales

VICERRECTOR:

Lcda. Mercedes Magaly Sesme González

PROPIETARIO:

“Fundación Santa María del Fiat”

AÑOS DE FUNCIONAMIENTO:

16 años

NIVELES AUTORIZADOS:

Educación inicial, Educación Básica y Bachillerato

ESPECIALIZACIONES PROPUESTAS:

Bachillerato Técnico en Comercio y Administración Especialización: Contabilidad y Administración y Bachillerato Técnico en Comercio y Administración especialización: Cocina

FECHA INICIACIÓN DEL PROYECTO:

Marzo 2008

DURACIÓN DEL PROYECTO: 5 AÑOS

2. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DE LA INSTITUCIÓN

La Unidad Educativa Santa María del Fíat ubicada al norte del cantón Santa Elena ha venido ofreciendo por varios años las carreras de Bachillerato en contabilidad y administración y Bachillerato en diseño y comunicación; sin embargo, de la población de graduados que han salido del mercado laboral, el 51% no trabajó y tenemos del otro 49% pocos están aplicando en el área en la que se graduaron.

En cuanto a las fuentes ocupacionales sobre las que el plantel influye en su mayoría que son turísticas que son las que se desarrollan con mayor influencia en la zona y pocos son los que toman la iniciativa y se arriesgan con proyectos novedosos individuales y logran el éxito.

En el 70% de las instituciones públicas y privadas encuestadas hay la apertura necesaria para que nuestros alumnos puedan realizar prácticas empresariales.

Esta investigación realizada en las parroquias Manglaralto y Colonche y sus respectivos recintos nos da luces necesarias para poder ofrecer a nuestros bachilleres técnicos las especializaciones idóneas de acuerdo a las necesidades laborales de las empresas del sector.

Por este motivo y para obtener resultados reales acerca de la situación en que se encuentra nuestra Institución aplicamos las técnicas de encuesta y el F. O. D. A obteniendo los siguientes resultados:

FORTALEZAS

- Aprendizaje satisfactorio con resultados positivos.
- Actualización de los docentes en su área.
- Financiamiento de Docentes por parte del Colegio y Gobierno.
- Amplia infraestructura.
- Principios religiosos (Pastoral: padres y profesores).
- Tener una iglesia.
- Mejoras en Secretaría y Colecturía.
- Plan Tutorial para alumnos con reportes de bajo rendimiento.
- Departamentos completos.
- Botiquín.
- Personal docente completo
- Apertura al diálogo de Profesores con Padres de Familia.
- Poseer amplia biblioteca.
- Contar con personal especializado en el departamento del DOBE.

- Nuevas especializaciones técnicas
- Selección de fútbol del colegio
- Colaboración del personal administrativo y docente
- Aplicación de Sistemas educativos reformados
- Conserjes
- Buena autogestión.
- Taller de capacitaciones por parte de las editoriales y miembros de la Institución.
- Calidad y calidez humana.
- Laboratorios de cocina, química y computación.
- Situación geográfica adecuada.
- Rebajas de pensiones y matrículas.
- Becas para estudiantes.
- Mayor cantidad de alumnos y maestros.
- Ser Unidad Fiscomisional.
- Prestigio logrado a través de una buena educación.
- Brindar colación escolar.
- Capacitación de las editoriales.

OPORTUNIDADES

- Ayuda del Gobierno en pago a docentes.
- Ayuda de la Asociación S.M.F.

- Autogestión por parte de los Padres de Familia.
- Presencia de varias empresas para realizar sus donativos en Navidad
- Proyecto Plan Amanecer.
- Colaboración del Comité Central de Padres de Familia.
- Presencia de la UPSE en Manglaralto

DEBILIDADES

- Faltan toma corrientes, ventilación e iluminación en las aulas.
No existen espacios de recreación en escuela y colegio
- Falta implementación y adecuación de laboratorios de cocina, ciencias y computación
- Existe desunión entre profesores.
- Docentes sin títulos académicos.
- No existe salón de actos.
- No hay cancha de básquet y faltan implementos deportivos.
- Falta acondicionar el patio (carretera a San Miguel).
- Sala de video con tecnología desactualizada.
- Faltan especialidades.
- Impuntualidad de alumnos y maestros
- Aulas reducidas
- No hay infocus.
- Falta actualización de maestros.
- Ubicación de cocina.

- Organización y planificación previa.
- Ubicación del bar junto a los baños.
- Escasez de equipos de oficina (papel, computadoras, escritorios y carpetas)
- Falta servicio de Internet en la institución.
- Despreocupación de los estudiantes por sus evaluaciones finales.
- Descuido de padres en tareas escolares de sus hijos.
- Equipo de amplificación en mal estado.
- No existe Altar patrio en aulas y oficinas.
- Falta organización de Pasantías para los alumnos.
- Desmejoramiento en el bar de la escuela.
- Aulas pequeñas en la escuela
- Falta adecuar laboratorio de computación, inglés y ciencias naturales.
- Equipo de cocina incompleto.
- Existe desorganización de matrículas en DOBE.
- No hay organización en transportes (buses, carros y paradero).
- Falta profesor de inglés en la escuela
- Deterioro de escritorios, bancas, pizarras y ventanas.
- Falta acondicionar cancha de fútbol e indor.

AMENAZAS

- Inseguridad en aulas de la escuela
- Mal estado y señalización vial en carretera.

- Problemas de drogadicción y alcoholismo en el entorno.
- Contaminación del medio ambiente (biogas).
- Peligro de los estudiantes (cerro, acantilado).
- Falta de información a los alumnos sobre el código de la niñez y adolescencia
- Falta de partidas presupuestarias fiscales para nombramientos de maestros.
- Inestabilidad laboral.
- Malas relaciones en el ámbito Familiar

2 .1 NECESIDADES REALES DE LA GESTIÓN

En el medio geográfico donde se desenvuelve el plantel, es prioritario el desarrollo de especializaciones que respondan a las necesidades de la comunidad, esta especialidad con el propósito de mejorar la calidad de la educación y explotar la capacidad intelectual, creativa, habilidad, y destreza de los estudiantes; forjando valores que vayan a tener éxito en sus trabajos como...

ANTECEDENTES

La Unidad educativa Santa María del Fíat, funcionó como institución particular, en la actualidad es considerada Fiscomisional y fue creada con el propósito de servir a los jóvenes internos que acoge la Fundación del mismo nombre y a los moradores de la parroquia Manglaralto en general.

En los 15 años que tiene como trayectoria, ha ofrecido especialmente bachillerato en ciencias. A partir del presente año lectivo entramos a formar parte de los colegios que ofertan bachilleratos técnicos por lo que entramos en un proceso de reestructuración académica y administrativa de la institución mediante la ejecución

de proyectos según lo demandan los descriptores que plantea el estándar de calidad.

Para esto después de haber socializado la reforma educativa del bachillerato técnico a la comunidad educativa, nos disponemos a trabajar con esmero en el desarrollo de dichos proyectos, contando con la ayuda de todos quienes formamos parte de este plantel.

JUSTIFICACIÓN

Nos proyectamos a justificar el mercado ocupacional de la zona el mismo que se fortalece bajo el pilar económico del turismo.

Este pilar económico se sostiene y se fortalece con la parte hotelera y gastronómica. Detrás de cada una de estas actividades están fuertes capitales de inversión que constantemente están requiriendo de personal calificado para administrar estos negocios.

Todas estas fuentes de trabajo corresponden al área administrativa por lo que consideramos oportuno el Bachillerato en Comercio Y Administración y sus especialidades contabilidad y cocina.

DEMANDAS DE LA COMUNIDAD

El avance tecnológico en la sociedad actual, de la que nuestra parroquia y cantón es parte, ha provocado cambios significativos que para muchos han sido para bien y para mal.

Estos cambios significativos dieron como resultado que se produzca una desigualdad social, cultural y de mala comunicación.

Bajo estas circunstancias la comunidad exige que los planes de estudios sean aplicables en el desarrollo de sus pueblos, que los maestros y estudiantes se comprometan a construir un país lleno de paz, justicia y de mejor suerte.

Por otro lado es imprescindible la práctica de valores, si bien es cierto, el turismo es una de las actividades principales del sector, la influencia turística se impone también con sus culturas propias que no siempre están acompañadas por las buenas costumbres y en algunos casos se ha llegado hasta la pérdida de identidad cultural.

Por este motivo se necesita un programa acorde con la necesidad de los alumnos y de la comunidad en general.

2.2 OBJETIVOS DEL PROYECTO DE GESTION

- Organizar de una mejor manera la estructura educativa de la Institución
- Lograr la participación activa del personal docente y administrativo y padres de familia
- Dar a conocer a la realidad educativa el presente proyecto.
- Lograr cambios cualitativos.

2. MODELO DE LIDERAZGO

Que el colegio preste servicio que mejore las condiciones ocupacionales dentro de la zona.

Ser una Institución que establezca innovaciones curriculares en la parroquia, asumiendo con responsabilidad la práctica de valores éticos y cristianos.

4.1 TOMA DE DECISIONES

Considerando el decreto ejecutivo 1786 La Unidad educativa Santa María del Fát oferta los bachilleratos con especializaciones cuya duración es de tres años para el efecto presentamos la estructura curricular propuesta por el Ministerio de Educación

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA

PERSONAL ADMINISTRATIVO

NOMBRES	FUNCIONES
Lcda. Mirian Bonilla Rosales	Rectora
Lcda. Magaly Sesme González	Vicerrectora
Prof. Francisco Tafur Méndez	Inspector general
Lcda. Tarjelia Tomalá Hermenejildo	Secretaria
Lcda. Mara Triviño Bonilla	Colectora

PERSONAL DE SERVICIO:

PERSONAL DOCENTE:

JUNTA DE DIRECTORES DE ÁREAS

JUNTA DE PROFESORES DE ÁREAS

COMISIONES PERMANENTES

DIRIGENTES DE CURSO

4.2 ASPECTOS DE LA ADMINISTRACIÓN PEDAGÓGICA

- Cronograma anual
- Carga horaria
- Dirigentes
- Registros de asistencia

5. ENUNCIADO DE LOS PROYECTOS ESPECÍFICOS A IMPLEMENTARSE

Entre los proyectos a implementarse tenemos:

- Elaboración del currículo del bachillerato
- Sistema de evaluación educativa.
- Elaboración de exámenes de grado
- Construcción de cancha deportiva.
- Implementación de la sala de computación
- Adecuación del laboratorio de cocina
- Creación de la Educación Inicial

6. PROCESO DE EVALUACIÓN (EN LO INTERNO Y EXTERNO)

Según lo previsto la evaluación del P.E.I. la realizamos en base a la ejecución de los proyectos que se han estructurado.

En la evaluación interna haremos un seguimiento de los mismos mediante encuestas, entrevistas, fichas, las cuales evaluaremos al término de cada actividad realizada, sea esta pedagógica, de implementación o en el ámbito administrativo.

En la parte de evaluación externa la haremos en reuniones de padres de familia, mediante diálogos, encuestas entrevistas y sobretodo en base al trabajo realizado según el estándar de calidad que nos presenta el Ministerio de Educación a través del RETEC



UNIDAD EDUCATIVA “SANTA MARIA DEL FIAT”
SANTUARIO DE OLON-MANGLARALTO

Santuario de Olón, Septiembre del 2005

ACTA DE COMPROMISO.

Los Directivos, Personal Docente, Padres de Familia y Alumnos de la Unidad Educativa “SANTA MARIA DEL FIAT” demuestra la Colaboración y dispuestos a participar activamente en los proyectos e innovación que lleve a cabo en la unidad, y acredita con vuestra firma su apoyo a la decisiones que tome el plantel para mejorar el gran desarrollo del mismo.

Lcda. Miriam Bonilla Rosales.
González.

RECTORA

Lcda. Magaly Sesme

VICE – RECTORA

Lcdo. Víctor Rendón
PRESIDENTE
Padres de Familia.

Sr. Wellington Echáiz.
PRESIDENTE
Gobierno Estudiantil

Lcda. Lidia González de Sánchez.
SECRETARIA.

REPUBLICA DEL ECUADOR
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE EDUCACIÓN Y CULTURA DEL GUAYAS
ROSA BORJA DE ICAZA 207 Y CHAMBERS – TELEF.448913-228914-448915-
448918-445292

Santa Elena, Diciembre 12 del 2005

Sra. Lcda.

Mirian Bonilla Rosales.

RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA “SANTA MARIA DEL FIAT”

Santuario de Olón.

De mis consideraciones:

En repuesta a su solicitud realizada en días anteriores Certifico que la Unidad Educativa a su cargo no está controlada por la Comisión de la Junta Reguladora de Costo, por no cobrar derecho a los alumnos matriculados y asistentes.

Confiero esta certificación para que haga Ud. el uso legal que le convenga.

Atentamente,

Dra. Concepción Maridueña de Villao
SUPERVISORA DE EDUCACIÓN DEL GUAYAS.

Anexos

Matriz 1

Matriz FODA

FORTALEZAS	DEBILIDADES
OPORTUNIDADES	AMENAZAS

ENCUESTA A DIRECTIVOS (GESTORES EDUCATIVOS)**ENCUESTA A DIRECTIVOS****Sres. Gestores Educativos:**

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

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

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

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

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

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

.....

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

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

.....

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

SI () NO ()

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

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

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

SI (_____)

NO (_____)

Tabla 2

2. SU ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE:

No.	Se Promueve	Siempre	A veces	Nunca
A	Excelencia académica			
B	El desarrollo profesional de los docentes			
C	La capacitación continua de los docentes			
D	Trabajo en equipo			
E	Vivencia de valores institucionales y personales			
F	Participación de los padres de familia en las actividades programadas			
G	Delegación de autoridad a los grupos de decisión			

3 LAS HABILIDADES DE LIDERAZGO REQUERIDAS PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN:

No.	Se Promueve	Siempre	A veces	Nunca
A	Son innatas.			
B	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo			
C	Se adquieren a partir de la experiencia.			
D	Se desarrollan con estudios en gerencia			
E	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión			

4.- PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR, USTED COMO DIRECTIVO PROMUEVE:

No.	Se Promueve	Siempre	A veces	Nunca
A	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar			
B	La disminución del número de estudiantes por aula			
C	La mejora de los mecanismos de control			
D	La existencia de ambientes cordiales de trabajo			

5.- DE LOS DIFERENTES ÓRGANOS ESCRITOS A CONTINUACIÓN, ¿CUÁLES SE ENCUENTRAN EN SU INSTITUCIÓN?

No.	Se encuentran en la institución	Siempre	A veces	Nunca
A	De dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.)			
B	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)			
C	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)			
D	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)			
E	Otros (¿cuáles?)			

6. EL EQUIPO EDUCATIVO O EQUIPO DIDÁCTICO O JUNTA DE PROFESORES DE SU INSTITUCIÓN ES EL ENCARGADO DE:

No.	Se encargan de:	Siempre	A veces	Nunca
A	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos			
B	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo			
C	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos			
D	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos			

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

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

a. Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia

()

b. Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución

()

c. Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente ()

d. Mantener actualizada la metodología

()

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

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

Si () No ()

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

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

¡Importante!

Aplicar el cuestionario a los directivos, miembros del consejo directivo, jefes departamentales, entre otros.

7.- ENCUESTA A DOCENTES:

La encuesta se aplicará a todos los docentes del colegio, es decir al universo.

Sr. Profesor:

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

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

Cada declaración tiene cinco 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 ()

8. CUESTIONARIO

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

ENCUESTA A ESTUDIANTES

Perfil del encuestado: Se sugiere la aplicación del cuestionario a los estudiantes matriculados en el décimo año de Educación Básica y a los estudiantes matriculados en el tercer año de bachillerato

Estudiante:

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

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

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

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:**MATERIA DE ESTUDIO**

a. Fiscal ()

b. Fiscomisional ()

c. Municipal ()

d. Particular laico ()

e. Particular religioso ()

9. CUESTIONARIO

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

La información que le sea suministrada a través de este medio, le servirá como aporte para fundamentar su informe de tesis y para potenciar su propuesta de innovación para la Gestión de la Organización sustentada en valores y liderazgo. Las preguntas pueden cambiarse en su contenido o en el orden de aplicación.

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA.**ENTREVISTAS A DIRECTIVOS: Rector/ Vicerrector/Director/Supervisor.**

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

MATRIZ DE PROBLEMÁTICAS

PROBLEMAS OBSERVADOS	CAUSAS	EFFECTOS
•		
•		
•		
•		

ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

Padre 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 sus percepciones sobre el AMBIENTE REAL/ CLIMA ESCOLAR que existe en el establecimiento.

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

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

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

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

liderazgo y valores.

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO: MATERIA DE ESTUDIO

a. Fiscal () b. Fiscomisional ()

c. Municipal () d. Particular laico ()

CUESTIONARIO

DECLARACIONES	Siempre	A veces	Nunca
1. El Director/Rector toma en cuenta las opiniones de los padres de familia.			
2. Las autoridades involucran a los padres de familia para que colaboren en el desarrollo de las actividades educativas.			
3. Los padres de familia realizan gestiones tendientes a mejorar las condiciones materiales del establecimiento.			
4. Las autoridades hacen participar a los padres de familia en las comisiones designadas.			
5. Las autoridades motivan a los padres de familia a que se interesen por los problemas de sus hijos en el colegio.			
6. Los padres de familia inculcan valores y principios a sus hijos			
7. Los padres de familia contribuyen con las autoridades y docentes en fomentar el respeto en sus hijos.			
8. Las autoridades mantienen informados a los padres de familia de los problemas que ocasionan los estudiantes.			
9. Las autoridades dejan que los padres de familia resuelvan los problemas de los estudiantes.			
10. Los padres se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.			

Santuario blanca estrella de la mar y unidad educativa santa María del Fiat



Vista panorámica del santuario blanca estrella de la mar



Todos los días se ofrecen servicios religiosos para los niños y jóvenes residentes y peregrinos en el santuario blanca estrella de la mar y unidad educativa Santa María del Fiat



Estudiantes del Colegio Santa María del Fiat



Estudiantes ganadores de medallas de oro del Colegio Santa María del Fiat en las diversas disciplinas deportivas



Reunión de padres de familia del colegio Santa María del Fiat

