



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La universidad católica de Loja



MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

2012

CERTIFICACIÓN

Mg. Galo Guerrero Jiménez

DIRECTOR DE TESIS

CERTIFICA:

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

Mg. Galo Guerrero Jiménez

Loja, Agosto del 2012.

AUTORÍA

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

f.

Beltrán Arcos María Teresa

CI 171547581 8

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, María Teresa Beltrán Arcos autora de la tesis, 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: “Forma parte del Patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grados que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o Institucional de la Universidad”.

Loja Agosto 2012

AGRADECIMIENTO

A la prestigiosa
Universidad Técnica Particular de Loja,
A mis estimados maestros.

Las semillas que sembraron en mi persona
Empiezan hoy a dar sus frutos.

Que Dios les pague.

DEDICATORIA

A mis apreciados padres.
Por ser la fuente motivadora para la ejecución
del presente trabajo.
En especial a mi Madre
quien con sus constantes palabras de aliento,
ha servido de mi apoyo incondicional.
A Samuel Aguirre Director de la Unidad Educativa Galileo Galilei quien ha sido mi guía
en este presente trabajo.

A mis hijas; Camila, Isabel y Antonia.
Todo esfuerzo es poco para darles lo que se merecen

Siempre pienso en ustedes.

ACTA DE COMPROMISO

Yo, Lcda. María Teresa Beltrán Arcos con CI: 17 15 475818 pido a usted muy comedidamente me autorice realizar mi proyecto de tesis en su prestigiosa Institución para obtener el título de Magister en Liderazgo y Gerencia Educativa, con el tema designado por la prestigiosa Universidad Técnica Particular de Loja "Gestión, Liderazgo y Valores en la Administración de los Centros Educativos".

Me comprometo a mantener estricta confidencialidad con relación a la información que voy a recibir por parte de las autoridades del plantel y me comprometo a manejar con suma responsabilidad dichos documentos.

De igual manera me comprometo a entregar mi proyecto a la UNIDAD EDUCATIVA GALILEO GALILEI para que pueda darle una correcta aplicación y así obtener una mejor calidad educativa.

Leída la presente acta y estando completamente de acuerdo con su contenido
firmo _____ en
La ciudad de Sangolquí, a los dos días del mes de Enero del 2011.



Atentamente

Lcda. Ma. Teresa Beltrán

CI:171547581-8



Recibió conforme

Lcdo. Samuel Aguirre

Rector del Plantel

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	I
Certificación del Director.....	II
Autoría	III
Cesión de Derechos	IV
Agradecimiento	V
Dedicatoria	VI
Certificado Institucional	VII
Resumen	
1. Introducción.....	1
2. MARCO TEÓRICO	
2.1. La gestión Educativa	
2.1.1. Concepto.....	4
2.1.2. Importancia.....	4
2.1.3. Tipos de Gestión.....	4
2.2. Liderazgo Educativo.....	6
2.2.1. Tipos.....	7
2.2.2. Diferencias entre directivo y líder	10
2.2.3. Personalidad del directivo frente a la del líder.....	10
2.2.4. Actitudes con respecto a las metas	11
2.2.5. Concepciones del trabajo	11
2.2.6. Las relaciones con los demás	12
2.2.7. Cualidades del líder.....	13
2.2.8. Requisitos del líder.....	14
2.2.9. Conocimientos del líder.....	15
2.2.10. Habilidades del líder.....	15
2.4. Los valores y la educación	
2.4.1. Definición.....	16
2.4.2. Educación en valores	16
2.4.3. Riesgos de la educación en valores	17
2.4.4. Desarrollo personal y social	17
2.4.5. Orientación al conocimiento	18
2.4.6. Responsabilidad ética-social	18
2.4.7. ¿Por qué educar en valores y democracia?.....	19
2.4.8. ¿Qué significa educar en valores y democracia?	21
2.4.9. ¿Cuáles son los factores que favorecen y obstaculizan la educación en valores y democracia?.....	22
3. METODOLOGÍA	
3.1 Participantes	24
3.1.2 Personal Administrativo	25
3.1.3 Personal de Servicio	25
3.1.4 Personal Docente.....	26
3.1.5 Estudiantes.....	28
3.2 MATERIALES	

3.2.1 Encuesta.....	28
3.2.2 El objetivo.....	28
3.2.3 Partes de la encuesta	29
3.2.4 Entrevista.....	29
3.2.5 El objetivo.....	29
3.2.6 Partes de la entrevista.....	29
3.3 Diseño.....	30
4. Resultados.....	31
4.1. Diagnóstico.....	31
4.1.1 Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores.	31
4.1.1.1.El manual de organización.....	31
4.1.1.2. El código de Ética.....	32
4.1.1.3. El plan estratégico.....	33
4.1.1.4. El plan operativo anual (POA).....	34
4.1.1.5. El proyecto educativo institucional (PEI)	35
4.1.1.6. Reglamento interno y otras regulaciones.....	36
4.1.2. LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA.	
4.1.2.1. Misión y visión.....	37
4.1.2.2. El Organigrama.....	37
4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos.....	38
4.1.2.3. EL CLIMA ESCOLAR Y CONVIVENCIA CON VALORES.	
4.1.2.4. Dimensión pedagógica curricular y valores.....	46
4.1.2.5. Dimensión organizativa operacional y valores.....	49
4.1.2.6. Dimensión administrativa y financiera y valores.....	50
4.1.2.7. Dimensión comunitaria y valores.....	51
4.1.3. ANÁLISIS FODA	
4.1.3.1. Fortalezas y debilidades.....	54
4.1.3.2. Oportunidades y amenazas.....	55
4.1.3.3. Matriz de Problemática.....	56
4.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS.....	60
4.2.1. De los Directivos	63
4.2.2. De los Profesores.....	80
4.2.3. De los Estudiantes	84
4.2.4. De Los Padres de Familia.....	88
5. Discusión	98
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES	99
7. PROPUESTA DE MEJORA.....	101
8. BIBLIOGRAFÍA.....	111
9. APÉNDICES.....	113

RESUMEN

La presente tesis abarca temas de gestión liderazgo y valores considerando que un liderazgo no se puede improvisar un buen líder debe ser un ejemplo para sus seguidores, muchos líderes descuidan como es su formación académica, no pueden permanecer marginados de los conocimientos que se manifiestan en el diario vivir y que son necesarios para dar paso a acciones planificadas, no improvisadas.

Un buen líder no debe descuidar el manejo de las emociones de sus miembros, conducirlas de tal forma, que conlleven a resultados que beneficien a todos. Es aquella persona que ayuda o guía o es seguido por otras personas es real o auténtico ha de entenderse como aquel individuo que dinamiza e impulsa la capacidad que tienen determinadas personas para avanzar en una determinada dirección. Los líderes adoptan una actitud personal y activa hacia las metas.

La gestión juega un rol muy importante, pues de su eficiencia, producto de la dirección, habilidades y estrategias que utilice, dependerá la obtención de buenos resultados.

Los directivos abrazan el proceso, buscan la estabilidad y el control, e intentan instintivamente solucionar los problemas con rapidez, en cambio, los líderes soportan el caos y la falta de estructura, y están dispuestos a posponer una conclusión con el fin de comprender en mayor profundidad los problemas.

1. INTRODUCCIÓN

La presente tesis abarca temas de gestión liderazgo y valores considerando que un liderazgo no se puede improvisar un buen líder debe ser un ejemplo para sus seguidores, debe obrar con buenas acciones, cumplir con la promesa de la palabra dada, con el logro de los objetivos establecidos, dentro de una atmósfera de democracia, sin dejarse tentar de las ambiciones del poder, ni darle paso a preferencias individuales, debe ver a su equipo como un todo integrado.

El buen líder gerencial, con valores bien definidos y puestos en práctica, además de tener un conocimiento claro de si mismo, apoyado de un constante autoanálisis de día a día, está comprometido a transformar sus debilidades en fortalezas, corregir sus errores, evaluar la realidad del clima que ha generado, debe saber manejar adecuadamente las emociones de sus seguidores y la propia a fin de consolidar su liderazgo, sin hacer uso exagerado del poder.

A todo ello, se debe agregar un aspecto que muchos líderes descuidan como es su formación académica, no pueden permanecer marginados de los conocimientos que se manifiestan en el diario vivir y que son necesarios para dar paso a acciones planificadas, no improvisadas, que permitan interpretar los cambios, generar y afrontar las amenazas, así como saber aprovechar las oportunidades.

Por último, está el que un buen líder no debe descuidar el manejo de las emociones de sus miembros, conducirlos de tal forma, que conlleven a resultados que beneficien a todos, dentro de una atmósfera de respeto.

La aplicación de nuevas estrategias didácticas, acordes a las nuevas tendencias y sobre todo enfocadas en una actualización permanente de los recursos y metodológicas en el proceso educativo deben ser recibidas con ilusión y deberían convertirse en herramientas fundamentales en los nuevos tiempos.

Aquí se incluye además el **PROYECTO DE MEJORAMIENTO EDUCATIVO**

El presente proyecto de innovación tiene su mayor traba en la mentalidad tradicional que se ha venido manteniendo en el ambiente educativo. Recordemos por ello que no habrá un cambio real si no existe el comprometimiento de todos quienes hacen la labor educativa, desde las autoridades hasta los docentes.

En esta situación el proyecto de innovación es factible, considerando la apretura de las autoridades, el empeño de los maestros jóvenes que buscan hacer una revolución educativa basada en el profesionalismo, gestión, valores, liderazgo, el amor a su cátedra y sobretodo el comprometimiento a la sociedad, y de la participación de los docentes más experimentados ya que con su experiencia guiaran en la tarea de la implementación de nuevas propuestas didácticas.

Detallando la factibilidad de su aplicación y los resultados esperados. Todo con el firme propósito de mejorar la calidad educativa en los centros de enseñanza del país y en especial en la Unidad Educativa GALILEO GALILEI que se verá directamente beneficiada, tanto autoridades, personal docente, y principalmente los alumnos que son en realidad el fin único del proceso educativo.

Tiene como fin cumplir los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL

- Evaluar la situación actual de la UNIDAD EDUCATIVA GALILEO GALILEI, para implementar nuevas formas de relación entre las áreas, integrando a los valores personales e institucionales y que fundamentalmente permitan elevar la calidad de educación con el fin de simplificar los procesos y evitar el burocratismo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Seleccionar, procesar información valiosa sobre la gestión, liderazgo y valores.
- Asumir con responsabilidad la elaboración del diagnóstico institucional en los diferentes escenarios de gestión, liderazgo y valores.
- Adquirir y aplicar tecnología de punta y métodos innovadores que contribuyan a elevar la productividad y aseguren su posicionamiento en el mercado
- Implantar un programa de calidad en la UNIDAD EDUCATIVA GALILEO GALILEI. para ponerlo en práctica en los directivos, antes de llevarlo a la base, ya que las políticas de calidad se ejercen desde la cúspide de la pirámide.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 GESTIÓN

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

2.1.2 IMPORTANCIA

La gestión juega un rol muy importante, pues de su eficiencia, producto de la dirección, habilidades y estrategias que utilice, dependerá la obtención de buenos resultados.

Sin embargo, el cumplimiento de sus metas y objetivos se deben cumplir, aunque hay que recordar que siempre se presentan contingencias favorables o adversas de orden interno y externo.

2.1.3 TIPOS DE GESTIÓN⁽¹⁾

- **Gestión Tecnológica:** Es el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología.
- **Gestión Social:** es un proceso completo de acciones y toma de decisiones, que incluye desde el abordaje, estudio y comprensión de un problema, hasta el diseño y la puesta en práctica de propuestas.
- **Gestión de Proyecto:** es la disciplina que se encarga de organizar y de administran los recursos de manera tal que se pueda concretan todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido.

La fuente anterior fue tomada de la página webBlog, bitacora, weblog. Definición y Tipos de Gestión.
johanatov.blogspot.es/(1) [Consultado el 03- 01 - 2011]

- **Gestión de Conocimiento:** se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese acervo de conocimiento puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización.
- **Gestión Ambiente:** es el conjunto de diligencias dedicadas al manejo del sistema ambiental en base al desarrollo sostenible. La gestión ambiental es la estrategia a través de la cual se organizan las actividades antrópicas que afectan el ambiente, con el objetivo de lograr una adecuada calidad de vida.
- **Gestión Administrativo:** es uno de los temas más importantes a la hora de tener un negocio ya que de ella va depender el éxito o fracaso de la empresa. En los años hay mucha competencia por lo tanto hay que retroalimentarse en cuanto al tema.
- **Gestión Gerencial:** es el conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas), dentro de organizaciones.
- **Gestión Financiera:** se enfoca en la obtención y uso eficiente de los recursos financieros.
- **Gestión Pública:** no más que modalidad menos eficiente de la gestión empresarial.

La gestión es una tarea necesaria e indispensable para el logro de los objetivos de cualquier institución por lo tanto sirve para que el Rector y su equipo de gestión organicen , desarrollen y evalúen el funcionamiento general de su Institución.

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.

2.2 LIDERAZGO EDUCACIONAL

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

Un líder es aquella persona que ayuda o guía o es seguido por otras personas es real o auténtico ha de entenderse como aquel individuo que dinamiza e impulsa la capacidad que tienen determinadas personas para avanzar en una determinada dirección, obviamente contando siempre con la aceptación voluntaria de sus seguidores y con la participación libre y colaborativa de éstos en la consecución de objetivos favorables al grupo.

Este individuo es capaz de promover la actividad en los demás, tiene ese efecto impulsor. Asimismo también tiene la capacidad para aceptar el liderazgo de otras personas.

2.2.1 TIPOS DE LIDERAZGO ⁽²⁾

En el proceso de socialización, las sociedades tienden a producir el tipo de hombre que requieren para auto perpetuarse. Una social autoritaria tiende a promover en su seno el florecimiento de formas autoritarias de liderazgo. Paralelamente, un liderazgo democrático es más probable que se desarrolle dentro de una estructura democrática.

Teniendo en consideración que la estructura social influye en el tipo de liderazgo, también podemos constatar que un líder puede asumir, en diversas ocasiones, distintos estilos de conducción de grupos, dependiendo de quién toma las decisiones. De este modo podemos hablar de un:

a) Liderazgo Autoritario:

- El líder determina toda política.
- La Autoridad dicta una a una las técnicas y los pasos a seguir.
- El líder dicta a cada miembro la tarea y sus compañeros de trabajo.
- El líder tiende a ser personal al elogiar y criticar el trabajo de cada miembro, pero se mantiene alejado de toda participación de grupo activa, excepto en las manifestaciones.

b) Liderazgo Democrático:

- Toda política queda a discusión y decisión del grupo, animado y apoyado por el líder.
- Los miembros pueden trabajar con quien lo deseen, y se deja al grupo dividir las tareas.
- Al elogiar o criticar, el líder es "objetivo" o "justo", y trata de ser un miembro regular del grupo en su espíritu, sin realizar demasiado trabajo.

c) Líder Socio-emocional:

- Posee la capacidad y los recursos necesarios para que los otros se sientan a gusto y satisfechos de pertenecer al grupo.

d) Líder de Opiniones:

- Es el líder que en el grupo informal influye sobre las creencias y actitudes de otros.

d) Líder pulpo:

- Es el caudillo.
- Es el que hace y sabe todo.

- Es el que se hace imprescindible.
- Es el que cree que los demás miembros del grupo no saben, que son ignorantes.

e) **Líder araña:**

- Es el activista.
- Es el que hace gestiones y trámites, papeles y juicios.
- Se limita a hacer obras, pero no promueve organización.
- Cuando sale, todo se viene abajo.

f) **Líder muerto:**

- Es el que no tiene vida.
- Es el que no se mueve.
- Es el que no convoca a reuniones.
- Es el que no hace nada por su grupo o comunidad.

g) **Líder tortuga:**

- Es el pasivo.
- Es el que no tiene iniciativa.
- Trabaja sólo cuando el grupo le exige o lo cuestiona.

h) **Líder zorro:**

- Es el aprovechador.
- Es el que utiliza su cargo para fines económicos y políticos.
- Es el que trabaja sólo para figurar.

i) **Líder abeja:**

- Es el democrático.
- Es el que su cargo está al servicio de los demás.

- Es el que promueve la participación de todos.
- Es el que valora y respeta a su base.

Contrariamente al Líder de Excelencia está el **líder tradicional**:

- No se da cuenta ni vislumbra el aceleramiento de los cambios.
- Mantiene un estado rígido hasta el final.
- Crea dependencia y rechaza la innovación.
- Confunde renovación con despersonalización.
- No percibe la realidad cambiante sino su pasado inmóvil.

Yo estoy de acuerdo con dos tipos de liderazgo y que considero que todos los Rectores deberían aplicar el Líder democrático ya que es aquel que prioriza la participación de la comunidad, permite que el grupo decida por la política a seguir y tomar las diferentes decisiones a partir de lo que el grupo opine. Conoce sus fortalezas y debilidades. Sabe cómo desplegar sus fuerzas y cómo compensar sus flaquezas. Sabe lo que quiere y porqué lo quiere. Sabe cómo comunicarse con los demás para ganar su cooperación y apoyo. Pero También deber ser un poco de Líder abeja El trabaja con quienes le rodean como si fuera uno más, pero va al frente marcando el paso y enseñando el camino estas dos clase de líderes son los ideales para una Institución

2.2.2 DIFERENCIAS ENTRE DIRECTIVO Y LIDER

Los directivos abrazan el proceso, buscan la estabilidad y el control, e intentan instintivamente solucionar los problemas con rapidez, a veces incluso antes de que hayan comprendido totalmente la importancia de tales problemas.

En cambio, los líderes soportan el caos y la falta de estructura, y están dispuestos a posponer una conclusión con el fin de comprender en mayor profundidad los problemas. Para tener éxito, las organizaciones necesitan tanto a los líderes como a los directivos. El desarrollo de ambos requiere centrarse en ejercicios de lógica y estrategia a favor de un entorno en el que la creatividad y la imaginación puedan prosperar.

2.2.3 PERSONALIDAD DEL DIRECTIVO FRENTE A LA DEL LÍDER (3)

La función del directivo es solucionar los problemas. El directivo pregunta: "¿qué problemas hay que resolver y cuál es el mejor modo de obtener resultados de forma que las personas sigan contribuyendo a esta organización?". Desde esta perspectiva, el liderazgo es tan solo un esfuerzo práctico para dirigir los negocios. Para llevar a cabo esta tarea con éxito, un directivo exige que muchas personas trabajen de forma eficiente en diferentes niveles de *status* y responsabilidad. No se precisa ser un genio ni un héroe para ser un directivo, sino más bien perseverancia, tenacidad, trabajo duro, inteligencia, capacidad analítica y, quizá lo más importante de todo, tolerancia y buena voluntad.

Durante años, las personas han debatido sobre si el líder nace o se hace. La respuesta es que hay las dos cosas. Hay muchos estilos personales de líderes, algunos son introvertidos y analíticos, otros proclaman sus ideas desde las cimas de las montañas.

La misma importancia tiene el hecho de que diferentes situaciones requieren diferentes tipos de liderazgo. En cualquier caso, casi todos los líderes eficaces se parecen en un rasgo esencial: todos muestran un elevado grado de lo que ha denominado Daniel Goleman “inteligencia emocional”. No es que el coeficiente intelectual y las cualidades técnicas sean irrelevantes. Una persona puede contar con la mayor formación del mundo, con una mente incisiva y analítica y con un suministro inacabable de ideas inteligentes, pero aun así no se convertiría en un gran líder.

2.2.4 ACTITUDES CON RESPECTO A LAS METAS

Los directivos tienden a adoptar una actitud impersonal, por no decir pasiva con respecto a las metas. Las metas de los directivos son consecuencia de las necesidades más que de los deseos y, por tanto, están profundamente arraigadas en la historia y la cultura de sus organizaciones.

Los líderes adoptan una actitud personal y activa hacia las metas. La influencia que un líder ejerce a la hora de modificar el estado de ánimo, de evocar imágenes y expectativas, y de generar deseos y objetivos específicos determina la dirección que toma un negocio.

Son activos en lugar de reactivos, le dan forma a las ideas en lugar de responder a ellas.

2.2.5 CONCEPCIONES DEL TRABAJO

Los directivos tienden a considerar el trabajo como un proceso integrador que implica una combinación de personas e ideas que interactúan con el fin de establecer estrategias y tomar decisiones. Ellos contribuyen a que el proceso siga adelante calculando los intereses opuestos, planificando en qué momento podrían surgir temas polémicos y reduciendo la tensión. En este proceso integrador, las tácticas de los

directivos dan la impresión de ser flexibles: por una parte, negocian y regatean; por otra, utilizan premios, castigos y otras formas de coacción.

Los líderes trabajan en sentido contrario. Allí donde los directivos actúan para limitar las opciones, los líderes desarrollan enfoques nuevos para antiguos problemas y abren caminos hacia nuevas opciones. Para ser efectivos, los líderes deben proyectar sus ideas en imágenes que inspiren a la gente y sólo entonces deben desarrollar opciones que sustenten esas imágenes.

Los líderes trabajan en posiciones con un elevado riesgo. De hecho, a veces dan la impresión de que, por su carácter, buscan el riesgo y el peligro, en particular cuando la oportunidad que se presenta llevará con ello la posibilidad de grandes recompensas. La razón por la cual una persona busca el riesgo mientras otra enfoca los problemas de forma conservadora depende más de su personalidad que de sus elecciones conscientes. Para aquellos que se convierten en directivos, el instinto de supervivencia domina la necesidad del riesgo y, con, este instinto, va la capacidad para tolerar el trabajo rutinario y práctico. A veces, los líderes reaccionan ante el trabajo rutinario como ante una enfermedad.

2.2.6 LAS RELACIONES CON LOS DEMÁS

Los directivos prefieren trabajar con la gente y evitan las actividades en solitario porque les llena de ansiedad. La necesidad de buscar a otras personas con las que trabajar y colaborar parece ser una característica importante de los directivos.

Concilian las diferencias, buscan compromisos y establecen un equilibrio de poder. La historia ha demostrado que los directivos pueden carecer de empatía o de la capacidad para sentir instintivamente lo que piensan y sienten las personas que los rodean, pero no dejan de depender de ellas. Los directivos se relacionan con la gente de acuerdo con el papel que desempeñan en una secuencia de acontecimientos o en un proceso de toma de decisiones.

Mientras que los líderes, a los que les preocupan las ideas, se relacionan de forma más intuitiva y empática. La distinción reside, sencillamente, en la atención del directivo a cómo se hacen las cosas y la atención del líder a qué significan para los participantes los acontecimientos y las decisiones.

Los directivos luchan para transformar las situaciones en las que unos pierden y otros ganan en situaciones en las que todos ganan como parte del proceso de conciliar las diferencias y mantener el equilibrio de poder.

Los intereses tácticos implican costes además de beneficios; hacen que aumenten las intrigas burocráticas y políticas en las organizaciones y que disminuyan las relaciones humanas directas, cálidas y de gran actividad. Por consiguiente, es frecuente oír a los subordinados calificar a los directivos de inescrutables, distantes y manipuladores. Estos adjetivos se derivan de la percepción que tienen los subordinados de que forman parte de un proceso cuyo objetivo es mantener una estructura controlada, además de racional y equitativa.

En cambio, a los líderes se les suele describir generalmente con adjetivos que contienen una importante carga emocional. Ellos atraen fuertes sentimientos de identidad. Las relaciones humanas en las estructuras dominadas por líderes dan la impresión de ser por lo general turbulentas, intensas e incluso, en algunas ocasiones, desorganizadas. Pero una atmósfera de este tipo intensifica la motivación personal y a veces da lugar a resultados inesperados, ya que en las organizaciones modernas el hombre significa el capital humano y el mantenerlo sin grandes presiones emocionales les estimula la creatividad.

2.2.7 CUALIDADES DEL LÍDER:(4)

- 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.

2.2.8 REQUISITOS DEL LÍDER ⁽⁴⁾

- 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, transmite energía y desbroza el camino de la burocracia que lentifica la acción.
- Se ve a sí mismo y a los que lo rodean en un continuo proceso de aprendizaje y perfeccionamiento.
- El líder resume y trasmite.

2.2.9 CONOCIMIENTOS DEL LÍDER:⁽⁴⁾

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

2.2.10 HABILIDADES DEL LÍDER (4)

- 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 él es grande.
- Habilidad para vivir sin la constante aprobación y reconocimiento de los demás

2.4 LOS VALORES Y EDUCACIÓN ⁽⁵⁾

2.4.1 DEFINICIÓN

El valores tanto un bien que responde a necesidades humanas como un criterio que permite evaluar la bondad de nuestras acciones.

Cuando hablamos de valor, generalmente nos referimos a las cosas materiales, espirituales, instituciones, profesiones, derechos civiles, etc., que permiten al hombre realizarse de alguna manera. El valor es, entonces, una propiedad de las cosas o de las personas. Todo lo que es, por el simple hecho de existir, vale.

El valor es pues captado como un bien, ya que se le identifica con lo bueno, con lo perfecto o con lo valioso. El mal es, entonces, la carencia o la ausencia de bien. Se llama mal al vacío, es decir, a lo que no existe.

2.4.2 EDUCACIÓN EN VALORES⁽⁵⁾

La educación en valores es sencillamente educar moralmente porque los valores enseñan al individuo a comportarse como hombre, a establecer jerarquías entre las cosas, a través de ellos llegan a la convicción de que algo importa o no importa, tiene por objetivo lograr nuevas formas de entender la vida, de construir la historia personal y colectiva, también se promueve el respeto a todos los valores y opciones.

Tanto los educadores como los padres de familia debemos ser conscientes, que la modernidad y la posmodernidad han puesto en crisis los valores; por lo tanto el trinomio familia, escuela y sociedad están llamados a despertar aquellos valores

También es preciso recordar que los niños aprenden con el ejemplo. El ejemplo que dan sus padres en su forma de relacionarse con los demás, de pedir las cosas, de compartir mesa, asiento, de cooperar, de ayudar a los demás, de defender, de reclamar, de tolerar y aceptar. La responsabilidad que tienen los padres en la **transmisión de los valores** a sus hijos es crucial.

Una vez que los alumnos interioricen los valores, éstas se convierten en guías y pautas de conducta, son asimilados libremente y nos permiten definir los objetivos de vida que tenemos, nos ayuda a aceptarnos y estimarnos como somos, la escuela debe ayudar a construir criterios para tomar decisiones correctas y orientar nuestra vida, estas tomas de decisiones se da cuando nos enfrentamos a un conflicto de valores, otro de los objetivos de esta educación es ayudar al alumno en el proceso de desarrollo y adquisición de las capacidades para sentir, pensar y actuar; como vemos tan solo no es una educación que busque integrarse en la comunidad sino que va mas allá busca la autonomía, la capacidad crítica para tomar decisiones en un conflicto ético.

2.4.3 RIESGOS DE LA EDUCACIÓN EN VALORES

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

2.4.4 DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL

Un primer eje de los valores lo constituye la propia persona, el valor de la persona. Esto significa, en primer lugar, partir del concepto de persona como algo central y valioso por sí mismo. Valores como dignidad personal, autoestima, autoconfianza, autorrealización, todos los derechos humanos estarían vinculados con este eje.

2.4.5 ORIENTACIÓN AL CONOCIMIENTO

Los alumnos además de aprender han de convertirse en aprendices. Creemos aceptando, y más importante aún, aprendiendo de nuestros errores. Esto demanda altos niveles de confianza y un entorno no competitivo en el que se comparte el conocimiento.

El primer paso es intentar modificar la actitud centrada en meramente aprobar y orientar hacia el saber, hacia el conocimiento como algo valioso. Cambiar esta perspectiva es intentar desarrollar el valor de la orientación al conocimiento, a la búsqueda de la verdad, a la defensa de estos valores en cualquier circunstancia de sus vidas.

Conseguir una orientación al conocimiento supone un cambio radical en la forma de trabajar y comprometerse con el estudio y el conocimiento, supone cambios profundos en los hábitos de estudio sistemático, supone, en definitiva, cambiar el marco y guiarse por este valor durante la estancia en centro educativo y seguir durante el resto de su vida.

2.4.6 RESPONSABILIDAD ÉTICA-SOCIAL

Implica realizar una contribución a la comunidad. Hay que desarrollar en los alumnos un sentido ético y social que guíe su comportamiento personal. Ello supone la formación de una conciencia que permita a las personas actuar coherentemente con ellas, y responder responsablemente de las decisiones y conductas que lleven a cabo en cualquier ámbito vital.

Requiere, en síntesis, reflexionar sobre las consecuencias y efectos que sus decisiones tienen sobre los demás y muy especialmente, aquellas que contribuyan a la justicia social.

2.4.7 ¿POR QUÉ EDUCAR EN VALORES Y DEMOCRACIA? ⁽⁶⁾

Afirmamos que nuestra aspiración como sociedad es el desarrollo humano, desde el marco de un desarrollo sostenible que posibilite la coexistencia de todos y todas. Los estudiantes lo perciben y expresan de diversas formas:

“Los inteligentes se sientan adelante, los burros atrás. Los directores y maestros deciden quienes son más inteligentes”.

“Mi profesora da todas las preferencias a una compañera porque es su niña ejemplo. Para ella las demás no valen nada”.

“Mi amiga salió embarazada y el director la expulsó del colegio diciendo que iba a ser un mal ejemplo para los demás”.

- La violencia y el autoritarismo como ejercicio de poder, que se impone y controla. Esto se evidencia en el ámbito familiar, en el trato, en la pareja y con los hijos; en la escuela cuando aprueba y hace práctica una relación vertical y autoritaria entre sus agentes sin reflexión y análisis; en la comunidad, en situaciones que mereciendo sanción, son soslayadas prevaleciendo la impunidad.
- La desigualdad de género, evidente no sólo en la desigualdad de oportunidades para hombres y mujeres sino sobre todo en el poco acceso de las niñas en zonas rurales, a la educación escolar, por privilegiarse una cultura que educa a las mujeres para la maternidad y la vida doméstica.
- La crisis de valores morales, donde la “viveza” ha reemplazado a la honestidad, de las maneras más sutiles y cotidianas, a las más complejas y dañinas como la evidencia de corrupción en el ejercicio público.

La escuela no está ajena a esta situación, en ella podemos reconocer una crisis ético-moral que se evidencia en una educación excluyente que no respeta las diferencias, es homogenizadora en el currículo y discriminadora en el trato, permisiva a situaciones de violencia y a los actos de inmoralidad (venta de notas, abuso sexual, maltrato físico, psicológico, etc.), pero al mismo tiempo la escuela se constituye en una herramienta y factor interpelador y formador de una nueva sociedad.

Merece prestar atención a los medios de comunicación que en este tiempo han jugado un rol importante en la creación de una conciencia colectiva de la crisis de valores. Nos ha permitido constatar la corrupción flagrante a todo nivel, evidenciar cómo se corrompe el poder, cómo se compra y vende la conciencia, cómo la palabra pierde su valía y sentido, cómo se negocia el manejo psicosocial, cómo se enmarca la información desde la oferta y la demanda de quienes conducen un programa o una empresa de comunicación.

La escuela cumple un rol fundamental en los países, pero no es la única responsable de la formación del hombre y de la nueva sociedad asume su responsabilidad de manera compartida con los otros órganos vivos de la sociedad encaminando su accionar a la creación de una ciudad educadora.

El desarrollo y cultivo de los valores son una necesidad, un derecho, una obligación, una responsabilidad de las instituciones que se dedican a la formación: escuela, familia, medios de comunicación, sociedad, gobierno, estado.

Entendemos que la razón primera y última de la educación en democracia y valores es la persona. Ella necesita desarrollarse, es su razón principal como sujeto, como ser individual, pero también como ser colectivo que demanda y exige procesos educativos que vayan más allá de lo establecido, de lo formalizado. La persona se hace y se transforma a lo largo de toda su vida; toda transformación tiene un norte que orienta, que perfila a la persona. En este sentido, los valores como aspiración de totalidad juegan un rol importante en el desarrollo humano.

2.4.8 ¿QUÉ SIGNIFICA EDUCAR EN VALORES Y DEMOCRACIA? (6)

Esta pregunta nos invita a pensar sobre el modelo educativo y los valores que queremos promover.

Toda persona ya sea como ser humano, ser vivo, tiene una forma única de ser a partir de la cual puede descubrir y reconocer que el otro es igualmente valioso, puede amar esa calidad de persona y aprender que esa otra persona tiene derechos, responsabilidades y obligaciones.

Plantear una educación en valores es señalar la preocupación de la educación por reencontrar la razón primera y última de su misión: hacer crecer a la persona hacia su desarrollo pleno. Si hacemos una lectura de la realidad podemos constatar que es necesario resaltar algo que la educación ha dejado de lado y que es imprescindible que ésta retome sus principios originales.

Hoy la realidad nos reta a nosotros educadores, a promover desde la escuela, la vivencia de los valores que nos ayuden a recuperar la centralidad de la persona, creemos que es fundamental promover un ambiente de confianza que crea en las posibilidades de crecimiento y de transformación del otro, que respete las diferencias. Se hace necesario generar actitudes abiertas y transparentes de comunicación, lazos de solidaridad y colaboración en una tensión permanente de búsqueda de la verdad y la vivencia de la dignidad en todo su sentido.

Pensamos que deben ser pilares centrales en una educación democrática, sin negar otros temas que pudieran ser considerados, el desarrollo de la autoestima, la participación, la convivencia y resolución democrática de conflictos y la equidad de género. En ellos se asienta el modelo de educación que se intenta como respuesta para la constitución de una escuela democrática, con vocación de avanzar hacia una sociedad también democrática.

2.4.9 ¿CUÁLES SON LOS FACTORES QUE FAVORECEN Y OBSTACULIZAN LA EDUCACIÓN EN VALORES Y DEMOCRACIA? (7)

ð **La Gestión de la escuela con criterios éticos:** la gestión se basa en procesos de maduración y valoración colectiva por eso debe ser planificada y conducida de manera coherente con esos planteamientos. Si la escuela es capaz de diseñar e implementar procesos de aprendizaje dirigidos a sus alumnos, ha de ser una escuela que reflexiona sobre sus propios procesos y en tanto lo hace, estará propiciando un espacio ético. Cabe preguntarse: ¿Son nuestras escuelas espacios de construcción en función de la realidad local? ¿Son espacios que facilitan el trabajo colectivo y la toma de acuerdos y responsabilidades conjuntas?

ð **El sentido de autoridad:** el ejercicio de la autoridad es un acto al servicio de lo colectivo y de la promoción de procesos educativos renovadores. Tiene gran repercusión pues define los estilos, las apreciaciones, la dinámica de una comunidad, de ahí que no pase desapercibido. Por ello decimos que el sentido de comunidad se puede ver fortalecida o resquebrajada desde el sentido de autoridad, puede hacer posible una marcha a favor o en contra de una educación en valores.

Las prácticas educativas están frecuentemente sustentadas en el ejercicio de una autoridad legal, desde donde se desarrollan las relaciones verticales, autoritarias, dominantes, que traen como consecuencia en los estudiantes actitudes de dependencia-sumisión o reacción. La ascendencia es mínima, lo que se observa es un sometimiento por temor, que genera una pobreza en la capacidad de autocontrol.

La actitud de servicio y la coherencia del educador es por el contrario un camino que va progresivamente generando en el estudiante, el dativo de autoridad moral al maestro.

Este tipo de autoridad propicia la autonomía porque se reconoce en él una persona íntegra, este maestro alienta por tanto, la madurez e independencia del alumno, ayuda al desarrollo de una conciencia interna. Se es autoridad para hacer crecer, no para controlar el crecimiento.

ð **El sentido de participación y comunicación:** El valor de la palabra como fuerza ética da una expresión de identidad, por su capacidad de ser puente y fuente de relación, de encuentro. La palabra explícita valores y valoraciones.

Muchas veces nos encontramos que anteponemos el valor de los hechos antes que el diálogo o la comunicación. El afán de la eficiencia nos lleva a no ser tolerantes y a perder calidez humana, se evita reflexionar ante la fuerza de los hechos. El encuentro del pensar con el hacer creativo y concertado se hace urgente. Recuperarlo demanda un proceso de reaprendizaje, de revaloración a todo nivel y en múltiples instancias.

Resulta difícil percibir los procesos de participación y de cooperación que son los que construyen y reconstruyen la colectividad. Recuperar el sentido de la participación, es recuperar la capacidad de deliberación, de diálogo, de discusión de lo público, de compromiso en lo que nos es común, sobre la base del reconocimiento de la persona y de los otros.

Los aspectos mencionados anteriormente pueden ser considerados como obstáculos si no están presentes en la dinámica escolar y de allí la necesidad de recuperar su auténtico sentido. Si están presentes han de ser considerados como potentes dinamizadores de cambio y de un mejoramiento incesante.

3. PROCESO METODOLÓGICO

Datos de identificación del centro educativo

Unidad Educativa GALILEO GALILEI

Fecha de creación: 1996

Dirección: Calle Palora y Pedro Moncayo

Financiamiento: Particular laico

Provincia: Pichincha

Cantón: Rumiñahui

Parroquia: Sangolqui

Barrio: Carlos Gavilánez

Teléfono: 022871-573

3.1 PARTICIPANTES

3.1.1 Autoridades:

TABLA N* 1

CARGO	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD
GERENTE GENERAL	LCDO. FAUSTO MARCAYATA	69
PRESIDENTE DE LA INSTITUCION	ING. IVAN ZAMBRANO	55
RECTOR DE LA INSTITUCIÓN	LCDO. SAMUEL AGUIRRE	65
VICERRECTOR DE LA INSTITUCION	PATRICIO GALLEGOS	59
INPECTORA GENERAL	MARTHA VIZUETE	53

FUENTE: Guía UTPL Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Beltrán Arcos María T.

La Unidad Educativa “GALILEO GALILEI”, está formada por el personal Administrativo, de Servicio y Docente, el cual se detalla a continuación.

3.1.2 Personal Administrativo

TABLA N* 2

CARGO	NOMBBRE Y APELLIDO	EDAD
CONTADORA	LUCY HURTADO	40
COLECTORA	PATRICIA MOSQUERA	28
SECRETARIA	PAMELA DÍAZ	35

FUENTE: Guía UTPL Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Beltrán Arcos María T.

3.1.3 Personal de Servicio

TABLA N* 3

CARGO	NOMBBRE Y APELLIDO	EDAD
SERVICIOS VARIOS	JOSE ABARCA	47
SERVICIOS VARIOS	CARLOS CUICHAN	36

FUENTE: Guía UTPL Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Beltrán Arcos María T.

3.1.4 Personal Docente

TABLA N* 4

CARGO	NOMBBRE Y APELLIDO	EDAD
PROFESOR DE MATEMATICA Y QUIMICA	ING. ANTONIO PROAÑO	41
PROFESOR DE MATEMATICA	ING. FELIPE NAVAS	53
PROFESOR DE FISICA	ING. IVAN ZAMBRANO	55
PROFESOR DE COMPUTACIÓN	ING. GERMAN ZAMBRANO	48
PROFESOR DE EDUCACION FISICA	LCDO. PEDRO CLAVIJO	25
PROFESOR DE EDUCACION FISICA	LCDO. EDDY MARCAYATA	41
PROFESOR DE INGLES	LCDO. ESTEBAN BOLAGAY	38
PROFESOR DE ESTUDIOS SOCIALES	LCDO. JIMMY PEREZ	26
PROFESOR DE MUSICA	LCDO. ISRAEL FREIRE	20
PROFESOR DE TRIGONOMETRIA	ING. FRANCISCO ZORIA	50
PROFESOR DE REALIDAD NACIONAL Y PSICOLOGO	DR. GIOVANNY CALDERON	29

CARGO	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD
PROFESORA PRE Y PRIMERO DE BASICA	LCDA. ALEXANDRA ZAMBRANO	43
AUXILIAR DE PRE Y PRIMERO DE BASICA	SRTA. CAROLINA OÑA	24
PROFESORA DE SEGUNDO DE BASICA	LCDA. SILVIA SUAREZ	42
PROFESORA DE TERCERO DE BASICA	LCDA. ALEXANDRA SILVA	31
PROFESORA DE CUARTO DE BASICA	LCDA. VIVIANA CAIZA	26
PROFESORA DE QUINTO DE BASICA	LCDA. BEATRIZ CARVAJAL	39
PROFESORA DE SEXTO DE BASICA	LCDA. ROCIO VIZUETE	54
PROFESORA DE SEPTIMO DE BASICA	MGS. MARIBEL DEL VALLE	45
PROFESORA DE INGLES	LCDA. ESPERANZA ARROBA	55
PROFESORA DE INGLES	LCDA. CAROLINA MORALES	37
PROFESORA DE INGLES	LCDA. KARINA MANTILLA	48
PROFESORA DE INGLES	LCDA. CRISTINA MANTILLA	46
PROFESORA DE QUIMICA MATEMATICA Y GEOMETRIA	ING. LORENA PAZMIÑO	39
PROFESORA DE CIENCIAS NATURALES Y BIOLOGIA	MONICA LIMAICO	46

PROFESORA DE LENGUA Y LITERATURA	LCDA. NOEMI SALAZAR	60
DOCTORA	DRA. MARIBEL GUERRON	45

FUENTE: Guía UTPL Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Beltrán Arcos María T.

3.1.5 Estudiantes

TABLA N° 5

N°	NOMBRE	FECHA NACIM.
1	ABARCA PEÑARRETA JAIRO ARMANDO	01/06/1994
2	CARVAJAL ALARCÓN BRYAN JOEL	25/02/1993
3	GUANOCHANGA GUALOTUÑA ANA FERNANDA	11/05/1992
4	LASLUISA CHIZA CYNTHIA NOHEMI	29/05/1993
5	LASSO GUAYASAMIN DIANA ESTEFANIA	30/03/1994
6	LEMA CLAVIJO JAVIER PATRICIO	05/09/1992
7	MONTAÑO LEON RONALD NAUN	14/12/1993
8	MORILLO BALCAZAR ANDREA ESTEFANIA	23/05/1993
9	PUGA GALLARDO FREDDY ARTURO	13/07/1993
10	QUEZADA DOMINGUEZ ANDREA JAZMIN	07/12/1993
11	TIPANTA DIAZ MANUEL ANDRES	19/02/1994
12	VALLEJO TIPAN JUAN IGNACIO	07/05/1993
13	ZENTENO SANCHEZ ARIEL CRISTINA	23/04/1993
14	LLUMIQUINGA LLUMIQUINGA JUAN FRANCISCO	09/03/1995
15	PADILLA CEVALLOS MARCOS JOSUÉ	03/04/1995

FUENTE: Guía UTPL Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Beltrán Arcos María T.

3.2 MATERIALES

3.2.1 Encuesta.-es un estudio observacional en el cual el investigador no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación. Los datos se obtienen a partir de realizar un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio.

3.2.2 El objetivo de una encuesta es para obtener información estadística de la forma de pensar con respecto a un tema determinado o la opinión sobre el desempeño de algún servicio, persona o institución.

Con base a las respuestas obtenidas, se valora los porcentajes y se pondera al mercado objetivo para establecer las necesidades del mismo o soluciones.

3.2.3 Partes de la encuesta

- Preguntas
- Organización de datos
 - Tabular los datos en Excel
 - Hacer un gráfico si es necesario
- Conclusión de la encuesta en que prepara esto para situaciones futuras

3.2.4 Entrevista Acción y efecto de entrevistar o entrevistarse. Vista, concurrencia y conferencia de dos o más personas en lugar determinado, para tratar o resolver un negocio.

3.2.5 El objetivo Las entrevistas tienen como objetivo recabar información cualitativa y cuantitativa de los usuarios finales de los diversos niveles organizacionales, las cuales permitirán alcanzar los objetivos propios del análisis de sistemas.

3.2.6 Partes de la entrevista.

- La presentación suele ser breve, pero no suficientemente informativa. En ella no se habla del entrevistado, sino del tema principal de la entrevista.
- El cuerpo de la entrevista está formado por preguntas y las respuestas. Es importante elegir bien las preguntas para que la entrevista sea buena, las preguntas deben ser interesantes para él público, y adecuadas para el entrevistado transmita sus experiencias. También deben ser breves, claras y respetuosas.

- El cierre de la entrevista debe ser conciso. El entrevistador puede presentar un resumen de lo hablado o hacer un breve comentario personal.

3.3 DISEÑO

En la presente investigación se aplico los siguientes métodos:

3.3.1 Método inductivo: Se analizan solo casos particulares, cuyos resultados son tomados para extraer conclusiones de carácter general. A partir de las observaciones sistemáticas de la realidad se descubre la generalización de un hecho y una teoría. Se emplea la observación y la experimentación para llegar a las generalidades de hechos que se repiten una y otra vez.

3.3.2 Método hipotético-deductivo: A través de observaciones realizadas de un caso particular se plantea un problema. Éste lleva a un proceso de inducción que remite el problema a una teoría para formular una hipótesis, que a través de un razonamiento deductivo intenta validar la hipótesis empíricamente.

3.3.3 Método estadístico: Recopilar, elaborar, interpretar datos numéricos por medio de la búsqueda de los mismos.

3.3.4 Método de observación: Es la acción de mirar detenidamente una cosa para asimilar en detalle la naturaleza investigada, su conjunto de datos, hechos y fenómenos.

3.3.5 Método Hermenéutico: es el conocimiento y arte de la interpretación, sobre todo de textos, para determinar el significado exacto de las palabras mediante las cuales se ha expresado un pensamiento.

4. RESULTADOS

4.1 DIAGNÓSTICO

4.1.1 LOS INSTRUMENTOS DE GESTION EDUCATIVA EN DONDE SE EVIDENCIA LA GESTIÓN EN LIDERAZGO Y VALORES

4.1.1.1. El manual de organización

Este manual está elaborado con la finalidad de que la organización cuente con un documento que nos muestre como está organizada la unidad Educativa Galileo Galilei, las unidades que lo integran y las funciones de cada departamento, para lo cual se tuvieron que aplicar varios cuestionarios al directivo de la unidad administrativa, conjuntamente con sus subordinados y plasmar todo ese legajo de información que nos fue brindada.

Es de gran importancia contar con información de la Unidad Educativa para que los que en ella trabajen conozcan con precisión y exactitud cuáles son sus funciones que deben desempeñar como colaboradores, así como a quien están subordinados.

Se ve claramente un documento de control administrativo bien organizado que tiene como propósito, orientar al personal de la Secretaría de Administración en la ejecución de las labores asignadas a cada órgano administrativo; asimismo, delimitar responsabilidades, evitar duplicidades e identificar omisiones; además, sirve como instrumento de apoyo para el control, evaluación y seguimiento de los objetivos institucionales, así como medio de orientación e información al público en general.

Contiene información relativa a los antecedentes de la institución, su base legal, misión, visión, atribuciones y organigramas, así como las funciones de los órganos administrativos y un glosario de términos técnicos-administrativos para facilitar su comprensión y todos aquellos aspectos que son claves para alcanzar un crecimiento sostenido.

El Manual de Organización de la Unidad Educativa Galileo Galilei expone con detalle la estructura de la Institución, señala cada uno de los cargos y la relación que existe entre ellos, explica la jerarquía, los grados de autoridad y de responsabilidad, las funciones y actividades de las Coordinaciones.

4.1.1.2. El código de ética

La Unidad Educativa Galileo Galilei cuenta con un código de ética ya que para las autoridades y docentes es muy importante el tema de los valores, sobre todo de la educación en valores morales, que han sido una inquietud permanente de la humanidad; una preocupación del pasado, una demanda exigente del presente y un reto constante del futuro para que los proyectos y aspiraciones de desarrollo personal social y las decisiones que se tomen para ello, no pierdan su sentido primero, que es la realización del hombre y su comunidad.

El código de ética contiene derechos y deberes de los estamentos que conforman la comunidad educativa, los derechos son valores de convivencia cuyo fundamento es la dignidad humana. Los deberes son comportamientos exigidos por la sociedad, en su conjunto, a los individuos para posibilitar el desarrollo de la libertad.

Sin embargo, entendemos que esta preocupación de la Unidad Educativa por la educación en valores, requiere de un sustento práctico que permita trascender del mundo de las ideas, al mundo de las conductas. Los valores por los que optamos, sólo se hacen evidentes en la convivencia, en la forma en que interactuamos, en el encuentro con el otro; desde el espacio micro-social que es la familia, hasta el espacio

del ejercicio ciudadano. La democracia como construcción social, es el marco en el que se hacen realidad los valores que aspiramos desarrollar.

Lo que estamos viviendo en el mundo, pero sobre todo en nuestro país, es una fuerte crisis ética cada vez más globalizante, multidimensional, que atraviesa y afecta todas las esferas de nuestra vida pública y privada. Es por eso que la Unidad Educativa busca vivir en democracia que permita el crecimiento de las personas para desarrollarnos plenamente, todas y todos necesitamos vivir y convivir en armonía, encontrarnos con otros, para tener un ambiente que nos permita vivir en colaboración al interior de un ambiente democrático.

4.1.1.3. El plan estratégico

La unidad educativa diseñó su plan estratégico para el logro de sus objetivos y metas planteadas, esto planes fueron elaborados a corto, mediano y largo plazo, según la amplitud y magnitud del centro educativo. Es decir, su tamaño, ya que esto implica que cantidad de planes y actividades debe ejecutar cada unidad operativa, ya sea de niveles superiores o niveles inferiores.

La Unidad Educativa Galileo Galilei cuenta con su plan estratégico en el que detalla claramente elementos amplios pero básicos como visión, misión los grandes objetivos, políticas y estrategias.

Igualmente el plan estratégico está elaborado para poder detectar las debilidades o virtudes de nuestra Institución y así poder ratificar, reforzar o rectificar.

Tomando muy en cuenta dentro del logro de sus objetivos está fortalecer el desarrollo integral y equilibrado de los niños, que desarrollen la investigación, talento y creatividad para enfrentar los retos de la educación del siglo XXI.

No sin olvidarse del personal docente al que se le facilitara capacitaciones y se le elevará el autoestima mediante actividades de reconocimiento y estímulos por los esfuerzos y cumplimiento responsable de los deberes y obligaciones.

4.1.1.4. Plan operativo anual POA

Debido a los cambios realizados en el proceso de una reforma educativo integral y no solo de cultura general, es imperativo que se realice un esquema y planificación de todos los elementos y actividades, curriculares y extra curriculares, para lograr integrar y superar al estudiante, centro educativo, padres de familia y autoridades educativas en un nuevo orden académico.

El POA en la Unidad Educativa Galileo Galilei ha realizado sus cambios y es utilizado de una manera coordinada y organizada trazando actividades administrativas, sociales, culturales y deportivas que están previstas para este año lectivo.

En las diferentes actividades se proponen lograr metas establecidas con la participación activa, democrática y equitativa del personal docente, administrativo, estudiantes y padres de familia.

Ejecuta actividades de acuerdo a las posibilidades y necesidades de los estudiantes respetando su propia cultura y contextualización.

Promoviendo así la identificación de los estudiantes con la filosofía del establecimiento educativo, realizando tareas en forma dinámica y práctica, para desarrollar un alto nivel de conciencia social, principios y valores.

En lo que se refiere al personal docente se le orientará en la práctica pedagógica, a la institución se le equipará de una biblioteca creando espacios para lectura y consulta,

los padres de familia recibirán talleres de motivación demostrando así las innovaciones que aspira la institución.

4.1.1.5. Proyecto Educativo Institucional PEI

El proyecto educativo institucional es considerado como un instrumento de planificación que requiere del compromiso de todos los miembros de la Comunidad Educativa, para buscar la mejora de la calidad de la educación.

El diseño y elaboración obedece circunstancialmente a la intención de contar con estrategias priorizadas y consensuadas de todos quienes conforman el contexto institucional y así obtener las bases para el trabajo mancomunado y se convierta en factibles políticas y principios institucionales con la filosofía Galileo Galilei.

Estructuralmente está formado por él:

Diagnóstico no es otra cosa que la radiografía de la institución mediante el análisis del FODA, está su identidad institucional compuesta por los perfiles, modelo pedagógico, la misión, visión, las políticas los principios y los objetivos estratégicos.

El componente curricular define los niveles de concreción, las estrategias metodológicas, el criterio de evaluación y los recursos didácticos.

La gestión constituye las realizaciones en el campo administrativo, directivo y sobre todo en el campo afectivo social.

El plan operativo anual POA servirá para que el PEI se operativice de mejor manera y para ensayar futuras planificaciones didácticas.

4.1.1.6. Reglamento interno y otras regulaciones

El Reglamento Interno es un instrumento de apoyo que define las normas, funciones y procedimientos que regulan la vida institucional de la Unidad Educativa Galileo Galilei. En él se establecen los objetivos y la organización del centro; así como los derechos y deberes del personal directivo, docente, auxiliar de educación, administrativo y alumnado en general; los criterios de administración y manejo de los recursos; el desarrollo de las actividades académicas y administrativas; el régimen económico y disciplinario.

Entre unos de los reglamentos está que el estudiante al ingresar a la Institución no puede abandonarla hasta finalizar el trabajo diario su control será realizado por la inspección y los profesores de turno.

En cuanto a los docentes ocuparan el puesto que les corresponda en la formación ubicados frente a sus alumnos cantarán con ellos el Himno Nacional, planificarán sus clases con material didáctico.

Es responsabilidad de una institución diseñar estrategias que fomenten su práctica, una de ellas es el reglamento interno el cual contiene criterios que han surgido del común acuerdo para regular y conciliar las relaciones entre los distintos estamentos de la Comunidad Educativa y cuya adopción y verificación es el fruto y reflejo de la democracia participativa al interior de la Institución.

4.1.2. LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA UNIDAD EDUCATIVA GALILEO GALILEI

4.1.2.1. Misión y Visión

Misión nuestra misión es ser una Institución líder, con una educación de excelencia; fomentando y practicando los más altos valores morales y cívicos para aportar a la sociedad alumnos creativos, amorosos, investigadores, gestores, proactivos en la solución de problemas, con un grupo de maestros y maestras altamente calificados y dispuestos a superar los retos la educación del siglo XXI.

Es una Institución de servicios educativos que otorga bienes científicos, formativos y sociales para un crecimiento humano espiritual fundamentado en la educación en valores y el alto nivel académico, para ello cuenta con recursos humanos capacitados, una adecuada infraestructura y sólida experiencia, logrando que cada alumno alcance una mayor plenitud, moral, afectiva y espiritual contando con sus capacidades y cualidades al servicio del hombre.

Visión somos una educación educativa particular laica, que se inspira en principios éticos y humanistas, tenemos como misión la formación de estudiantes de la sociedad, que residen en nuestra provincia, tomando en cuenta como base la formación integral de las personas, en lo cognitivo, expresivo y afectivo, a través de procesos de mediación pedagógica en un ambiente de paz, armonía, solidaridad, honestidad, amor, respeto, responsabilidad, puntualidad, creatividad y equidad.

Es una institución que busca la excelencia académica, la formación en y para la libertad, con énfasis en el desarrollo de valores y virtudes que le

permitan proyectarse como la mejor unidad educativa, para integrar líderes y agentes de cambio en la sociedad; a tal efecto, incorpora un sistema organizativo integral.

4.1.2.2. El organigrama

En la unidad educativa Galileo Galilei representa las estructuras departamentales, las personas que las dirigen, hacen un esquema sobre las relaciones jerárquicas y competenciales de vigor en la organización.

Tiene la siguiente finalidad:

- Desempeñar un papel informativo.
- Obtener todos los elementos de autoridad, los diferentes niveles de jerarquía, y la relación entre ellos.

Cumple los siguientes requisitos:

- Es fácil de entender y sencillo de utilizar.
- Contiene únicamente los elementos indispensables.

Y en forma general sirve para:

- Descubrir y eliminar defectos o fallas de organización.
- Comunicar la estructura organizativa.
- Reflejar los cambios organizativos.

4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos

Las áreas de actividad, conocidas también como áreas de responsabilidad, departamentos o divisiones, están en relación directa con las funciones básicas que realiza la unidad educativa a fin de lograr sus objetivos. Dichas áreas comprenden actividades, funciones y labores homogéneas.

La efectividad de la unidad educativa no depende del éxito de un área funcional específica; sino del ejercicio de una coordinación balanceada entre las etapas del proceso administrativo y la adecuada realización de las actividades de las principales áreas funcionales, mismas que nombraremos a continuación con breves puntos extraídos de la Unidad Educativa Galileo Galilei: ⁽⁸⁾

FUNCIONES CONSEJO DIRECTIVO

- Tomar las decisiones que afecten el funcionamiento de la institución y que no sean competencia de otra autoridad.
- Servir de instancia para resolver los conflictos que se presenten entre docentes y administrativos con los alumnos del plantel educativo.
- Adoptar el reglamento de la institución, de conformidad con las normas vigentes.
- Fijar los criterios para la asignación de cupos disponibles.
- Participar en la planeación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y del plan de estudios y someterlo a la consideración de la secretaría de educación respectiva o del organismo que haga sus veces para que verifique el cumplimiento de los requisitos;
- Estimular y controlar el buen funcionamiento de la institución educativa.
- Establecer estímulos y sanciones para el buen desempeño académico y social del alumno que han de incorporarse al reglamento o manual de convivencia. En ningún caso puede ser contrarios a la dignidad del estudiante.

- Participar en la evaluación anual de los docentes, directivos docentes y personal administrativo de la institución.

DEL CONSEJO ACADÉMICO

- Participar en la evaluación institucional anual
- Servir de órgano consultor del consejo directivo en la revisión de la propuesta del proyecto educativo institucional.
- Nombrar los docentes a integrar las comisiones de promoción y evaluación para la evaluación periódica del rendimiento de los educandos y para la promoción, asignarles sus funciones y supervisar el proceso general de evaluación.
- Recibir y decidir los reclamos de los alumnos sobre la evaluación educativa, previo análisis de informes de las comisiones respectivas.
- Definir los periodos académicos de conformidad con la normatividad vigente.
- Velar por el cumplimiento de la Jornada Académica y la dedicación de las horas de ésta al desarrollo del Plan de estudios, buscando alternativas válidas y pedagógicas ante la ausencia de educadores, a través de la construcción y permanente utilización del Banco de Talleres.
- Planear, organizar y controlar las jornadas y horarios destinados a la recuperación y refuerzo de logros y asignaturas o áreas por parte de los estudiantes y de acuerdo con las normas vigentes.

DE LA RECTORÍA

- Dirigir la preparación del Proyecto Educativo Institucional con la participación de los distintos actores de la Comunidad Educativa.
- Presidir el Consejo Directivo y el Consejo Académico de la Institución y coordinar los distintos órganos del Gobierno Escolar.

- Representar el establecimiento ante las autoridades educativas y la comunidad escolar.
- Formular planes de acción y de mejoramiento de la calidad, y dirigir su ejecución.
- Dirigir el trabajo de los equipos docentes y establecer contactos interinstitucionales para el logro de las metas educativas.
- Realizar el control sobre el cumplimiento de las funciones correspondientes al personal docente y administrativo y reportar las novedades e irregularidades del personal docente y administrativo a la
- Distribuir las asignaciones académicas y demás funciones de docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo, de conformidad con las normas sobre la materia.
- Realizar la evaluación anual del desempeño de los Docentes, Directivos Docentes y Administrativos a su cargo.
- Proponer a los Docentes que serán apoyados para recibir capacitación.

- Responder por la calidad de la prestación del servicio en su Institución.
- Rendir un informe al Consejo Directivo de la Institución al menos cada seis meses.

- Administrar el Fondo de Servicios Educativos y los recursos que por incentivos se le asignen, en los términos de la normatividad vigente.
- Publicar una vez al semestre en lugares públicos y comunicar por escrito a los padres de familia, los docentes a cargo de cada asignatura, los horarios y la carga docente de cada uno de ellos.

DE LA COORDINACIÓN

- Participar en el Consejo Académico de la Institución Educativa y en los demás comités en que sea requerida su presencia.
- Acompañar a los estudiantes y docentes en la construcción, comprensión y asimilación del Manual de Convivencia.

- Garantizar la disciplina durante el desarrollo de la jornada escolar.
- Llevar los registros y controles necesarios para la administración disciplinaria del alumnado.
- Realizar seguimiento mensual de los estudiantes que tienen contrato de convivencia.
- Responder por el uso adecuado, mantenimiento y seguridad de los equipos, materiales e implementos confiados a su manejo.
- Supervisar y controlar diariamente la asistencia y puntualidad de los estudiantes y profesores, archivando las excusas y permisos autorizados por la Rectoría.
- Rendir informes escritos al final de cada período lectivo al Consejo Directivo, sobre la disciplina del Plantel, presentando propuestas y sugerencias pertinentes.
- Participar activamente en la Comisión de Evaluación y Promoción de cada grado.
- Coordinar el horario escolar, diseñando estrategias que eviten la pérdida de tiempo del estudiante en ausencia del docente. En especial el banco de talleres.

DEL CONSEJO DE PADRES DE FAMILIA

- Presentar alternativas de solución ante las dificultades que presentan los estudiantes para el logro de los objetivos propuestos en cada período académico.
- Presentar propuestas para el adecuado desarrollo del plan de estudios.
- Participar activamente en actos académicos programados por la Institución.
- Ser puente de comunicación, entre las dificultades académicas que pueden generar entre estudiantes y maestros.
- Contribuir con el rector o director en el análisis, difusión y uso de los resultados de las evaluaciones periódicas de competencias y las pruebas de Estado;

DE LOS DOCENTES

- Participar en la elaboración, planeamiento y programación de actividades del área respectiva.
- Programar y organizar las actividades de enseñanza-aprendizaje de las asignaturas a su cargo, de acuerdo con los criterios establecidos en el modelo

- pedagógico, los lineamientos generales del ministerio de Educación Nacional y los propios del área.
- Controlar y evaluar la ejecución de las actividades del proceso enseñanza-aprendizaje.
- Aplicar oportunamente en coordinación con el jefe de área o la coordinación las estrategias metodológicas a que den lugar al análisis de resultados de la evaluación.
- Presentar a la coordinación informe del rendimiento de los estudiantes a su cargo al término de cada uno de los periodos y para las comisiones de evaluación y promoción.
- Participar en la orientación de los alumnos conforme lo determine el manual de convivencia y presentar los casos especiales a los directores de grupo, coordinación o rectoría.
- Cumplir la jornada laboral y la asignación académica de acuerdo con las normas vigentes.
- Cumplir los turnos de disciplina y zonas de acompañamiento que le sean asignados.
- Atender a los padres de familia de acuerdo con el horario establecido.
- Responder por el uso adecuado, mantenimiento y seguridad de los equipos y materiales confiados a su manejo.

DEL CONSEJO ESTUDIANTIL

- Participar en la elaboración del PEI y el Manual de Convivencia.
- Invitar a sus deliberaciones a aquellos estudiantes que presenten iniciativas sobre el desarrollo estudiantil.
- Facilitar la comunicación de los Estudiantes con el personal Directivo, Docentes, Padres de Familia y Administrativos.
- Presentar propuestas para el mejoramiento de la planta física y de las condiciones pedagógicas para el desarrollo de las actividades formativas.

- Dar a conocer oportunamente a los directivos del Plantel y a los estudiantes su plan de actividades para el año lectivo.
- Darse su propio reglamento.

DE LA AUXILIAR ADMINISTRATIVA – SECRETARIA ACADÉMICA

- Responsabilizarse del diligenciamiento de los libros de matrícula, calificaciones, admisiones, actividades complementarias y de refuerzo, validaciones, asistencia y actas de reuniones del Consejo Directivo especialmente
- Responder oportunamente la correspondencia oficial interna y externa.
- Archivar adecuadamente los documentos legales de la Institución, así como las hojas de vida del profesorado y el estudiantado.
- Expedir dentro de los diez días hábiles los certificados que solicite el estudiante o el acudiente.

DE LA BIBLIOTECARIA

- Clasificar, catalogar y ordenar el material bibliográfico.
- Establecer y mantener material bibliográfico con entidades departamentales y nacionales.
- Suministrar el material bibliográfico y orientar a los usuarios sobre su utilización.
- Llevar el registro de utilización del servicio y el control de préstamos realizados.
- Evaluar periódicamente las actividades programadas y ejecutadas por su dependencia y rendir informe oportuno a la rectoría de la institución,
- Cumplir la jornada laboral legalmente establecida.
- Responder por el uso adecuado, mantenimiento y seguridad del material bibliográfico, muebles y enseres confiados a su manejo.
- Cumplir las demás funciones que le sean asignadas de acuerdo con la naturaleza del cargo.

DE CONTROL DE ACCESO

- Vigilar la seguridad de la Institución
- Controlar la entrada y salida de vehículos y objetos del plantel.

- Prestar los servicios de ronda que correspondan dentro de los turnos que se establezcan.
- Tramitar o conducir las comunicaciones verbales, documentos u objetos que les sean confiados por sus superiores. Trasladar de unos lugares a otros los aparatos o mobiliario que se les indique.
- Cumplir a cabalidad con su horario de trabajo y de acuerdo con el turno asignado.
- Controlar la salida de estudiantes durante el horario escolar.
- Las asignadas a la naturaleza de su cargo.

DEL PERSONAL DE ASEO

- Cumplir a cabalidad con su horario de trabajo
- Avisar oportunamente de las anomalías que se encuentren cuando lleguen a su sitio de trabajo
- Observar una correcta utilización de sus implementos de trabajo
- Garantizar la buena organización y presentación de cada una de las dependencias de la institución
- Brindar un buen trato a estudiantes y educadores y demás miembros de la comunidad educativa

La Unidad Educativa cuenta con todos los departamentos para una adecuada organización donde si se cumplen todas las funciones, es importante que todas las instituciones tengan un organigrama para entender las líneas jerárquicas de cada puesto, la relación directa e indirecta entre cada puesto de trabajo. De manera gráfica se ve quien es la cabeza principal, los directores, gerentes, subgerentes y asistentes. Todos conozcan tanto en línea ascendente, como descendente a las personas y sus puestos.

4.1.2.3 EL CLIMA ESCOLAR Y CONVIVENCIA CON VALORES

4.1.2.4 Dimensión Pedagógica Curricular y valores

El mejoramiento de la calidad de la Educación, se ha convertido en un reto que debemos asumir como un deber y un compromiso, pero que va a comprometer de una forma más particular y más directa al profesorado. Para asumir y poder llevar a la práctica el gran reto que supone la mejora de nuestra calidad de enseñanza, lo primero que se necesita hacer, es conocer las propuestas formuladas por el Ministerio de Educación, concretamente a través del Currículo Básico Nacional, y reflexionar sobre ellas, confrontándola con nuestra experiencia y con nuestra práctica educativa. Punto de partida imprescindible para, desde él, protagonizar, en un futuro inmediato, una enseñanza más abierta, más innovadora y más significativa.

En realidad somos los docentes quienes vamos a protagonizar y a hacer posible la realidad de un cambio de una renovación pedagógica y didáctica en los centros escolares.

De acuerdo con estas bases legales, con los planteamientos curriculares y los principios del modelo, se plantean como finalidades del Nivel de Educación Básica en la unidad educativa Galileo Galilei son las siguientes:

- La formación integral del educando
- La formación para la vida
- La formación para el ejercicio de la democracia
- El fomento de un ciudadano capaz de participar activa, consciente y solidariamente en los procesos de transformación social
- El desarrollo de una conciencia ciudadana para la conservación, defensa y mejoramiento del ambiente y la calidad de vida y para el uso racional de los recursos naturales.

- El desarrollo de sus destrezas y su capacidad científica, técnica, humanística y artística
- La dignificación del ser.

Es así que en la Unidad educativa Galileo Galilei el equipo de docentes, padres de familia y alumnos son corresponsables por mejorar cada día el nivel educativo y lograr buenos resultados en aprovechamiento escolar, porque es una necesidad que los alumnos desarrollen las competencias que marca el Plan y programas de estudio, que no se reducen a conocimientos, habilidades y destrezas, sino que las actitudes y los valores son fundamentales.

Nosotros, como Institución educativa estamos responsabilizados de acompañar a los educandos de tal manera que sean de verdad los sujetos y protagonistas de su proceso formativo, asumiendo una función más orientadora y preventiva.

Buscamos, desde el análisis de las formas de enseñanza y los factores asociados a ésta, la aplicación de los enfoques curriculares y contenidos programáticos, develando las características de estilos y prácticas docentes predominantes, que favorecen el logro educativo de cada uno de nuestros alumnos.

Bajo los siguientes Estándares extraídos de la Unidad Educativa Galileo Galilei: (9)

- Docentes con dominio pleno de los enfoques curriculares, planes, programas y contenidos.
- Docentes con capacidad crítica.
- Docentes que planifican sus clases considerando la diversidad estudiantil.
- Docentes propiciadores de experiencias de aprendizaje en función de la capacidad del alumno.
- Docentes estimuladores de la confianza y capacidades del alumno.

- Docentes generadores de avances, esfuerzos y logros.
- Docentes propiciadores de la participación activa, crítica y creativa.
- Institución que favorece los conocimientos y valores multiculturales.
- Institución que incentiva el cuidado de la salud, el aprecio por el arte
- Ambiente propicio para la práctica de los valores de solidaridad, tolerancia, responsabilidad y fraternidad.

Es así que la Unidad Educativa Galileo Galilei se preocupa de generar una educación en la que prime una cultura de análisis y evaluación permanente del quehacer educativo, incentivando la innovación metodológica a través de un perfeccionamiento continuo, fortaleciendo en los docentes el trabajo en equipo, incorporando en el aula la utilización de los recursos de apoyo pedagógico y revisando y adaptando el currículo de acuerdo a las características de sus alumnos.

También como institución promueve el desarrollo de proyectos, que favorezcan y estimulen la participación de los alumnos, que mejoren y nivelen sus aprendizajes con el fin de generar una mejor calidad en la educación.

4.1.3.5 Dimensión Organizativa operacional y valores

La unidad educativa Galileo Galilei asume profesionalmente la misión que les ha sido encomendada se esfuerza sistemáticamente por mejorar sus procesos y resultados, siempre encuentran oportunidades de mejora, se organizan para concentrarse en lo importante y buscan estrategias para impedir que lo urgente se convierta en la prioridad, dan seguimiento sistemático a los acuerdos y asumen compromisos de acción.

Evalúan con periodicidad sus avances, modifican aquello que no contribuye con lo esperado utilizan la autoevaluación como herramienta de mejora y sus indicadores como las evidencias de logro.

Para fortalecer la organización del establecimiento y propiciar una mayor vinculación de los distintos estamentos incentivamos el trabajo colaborativo, apoyamos la labor de los jefes de nivel y de los diversos departamentos de sectores y subsectores de aprendizaje para establecer una mejor comunicación con las instancias superiores del Colegio.

En el camino de alcanzar un óptimo funcionamiento institucional ve como esencial, la implementación de canales de comunicación fluidos con la comunidad escolar, así como mantener un nivel de planificación y coordinación participativa a fin de lograr el compromiso, confianza y colaboración de los diferentes estamentos del colegio.

El papel de la evaluación, coevaluación y autoevaluación constante es otro elemento importante que permita retroalimentar toda acción que se desarrolle.

El espacio del Consejo Técnico es una oportunidad valiosa de intercambiar inquietudes y formas de cómo mejorar lo que se ha venido haciendo; asimismo puede aprovecharse para identificar articulaciones entre las diversas asignaturas y grados; también para establecer vinculaciones entre los programas y proyectos que operan en

la escuela e integrar mejor los contenidos y acciones que contribuyan a desarrollar visiones más integrales y prácticas.

Un criterio fundamental que debe centrar las decisiones en las organizaciones escolares es el que tiene que ver con el logro educativo.

Si todas las decisiones giran en torno a este criterio, los aprendizajes del alumnado mejorarán y sus resultados educativos serán superiores a los que actualmente logran.

4.1.4.6. Dimensión Administrativa Financiera y valores

Con referencia a lo administrativo, es llevar el control y administración del Personal Docente desde el punto de vista laboral, captación y manejo de los recursos económicos y materiales, la administración del uso del tiempo de los docentes y de las jornadas escolares, la seguridad e higiene de los educandos y de toda la escuela, así como dar información a la Supervisión Escolar de los movimientos administrativos.

El análisis de esta dimensión permitirá el reconocimiento del tipo de actividades que desde la administración escolar favorecen o no los procesos de enseñanza y de aprendizaje con el propósito de que puedan modificarse para mejorar los rendimientos educativos de los alumnos y las prácticas de docentes y directivos, así como del personal de apoyo y asistencia.

Se establecen criterios y mecanismos efectivos en la adquisición y reposición de material didáctico para los distintos escenarios de aprendizaje, implementando además formas de evaluación y control que permitan optimizar el uso eficiente de los recursos financieros y materiales.

Se ha implementado un sistema de becas para los alumnos con problemas económicos impulsando, de esta manera, su espíritu de superación.

4.1.4.7 Dimensión Comunitaria y valores

La unidad educativa funciona como un sistema abierto, o sea como una entidad estrechamente vinculada a un micro entorno determinado, que ejecuta interna y externamente la interacción con el medio, que se integra a la comunidad, integración que constituye un proceso a partir del cual la escuela influye positivamente en la comunidad, contribuyendo al logro de los objetivos comunitarios e incorporando a la comunidad de manera consciente al cumplimiento de objetivos educativos.

Los alumnos y sus familias se sienten integrantes de nuestra comunidad educativa, su experiencia sirve de retroalimentación para las generaciones que van formando parte del colegio.

Nuestro deseo es ser una institución abierta a la comunidad y al mundo. Es en esta relación que cobra real sentido la educación y formación de cada uno de nuestros alumnos como agentes de cambio y crecimiento personal y social.

4.1.3. ANÁLISIS FODA

4.1.3.1 Fortalezas y Debilidades

El análisis fue hecho de acuerdo a las necesidades de la Institución con la ayuda del Rector.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> • Inquietud de los docentes y del personal administrativo por mantener buenas relaciones humanas. • Docentes demuestran actitudes que evidencian la práctica de valores. • Estudiantes participan en clubes, organizaciones e instituciones que realizan eventos artísticos y recreativos. • Padres de familia predispuestos a conformar los Comités de Aula. • Elaboración y actualización permanente del Reglamento Interno, Plan Anual de Trabajo, PEI, Proyecto de Gestión, Cuadro de Asignación de Personal, Procedimientos Administrativos, Nóminas, Actas 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe entre el personal docente, personal administrativo y el personal directivo escasa comunicación. • Existe celo profesional y rencillas entre docentes. • Paulatinamente cada vez disminuyen las instituciones que se dedican a realizar actividades recreativas y artísticas. • Padres de Familia no participan en los Comités de Aula. • Parcialmente se cumple lo establecido en el Reglamento Interno de la I.E. • Personal docente renuente a la supervisión y monitoreo de las actividades pedagógicas y de gestión.

y Fichas Integrales.

- Se lleva a cabo la supervisión y monitoreo de las actividades pedagógicas y de gestión del personal docente y administrativo.
- La dirección organiza eventos de capacitación y actualización docente.
- Docentes planifican, ejecutan y evalúan sus programaciones curriculares.
- Planta física propia
- Departamento medico
- Tareas dirigidas

- Limitado tiempo para llevar a cabo la capacitación y actualización docente.
- Los docentes presentan dificultades en la planificación, ejecución y evaluación de sus programaciones curriculares.
- Biblioteca incompleta y desactualizada.
- Carencia de un modelo pedagógico.

4.4.2. Oportunidades y Amenazas

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none">• Gran cantidad de cabinas de Internet• Ambiente sin contaminación• Relaciones con instituciones educativas superiores• Lugares turísticos naturales	<ul style="list-style-type: none">• Gran cantidad de cabinas de Internet donde los estudiantes se distraen con juegos y pornografía.• Desintegración familiar• Falta de fuentes de trabajo• Creación de otros centros educativos

4.1.3 Matriz de Problemática

PROBLEMA	CAUSA	EFEECTO	ALTERNATIVA DE RESOLUCIÓN
Existe entre el personal docente, personal administrativo y el personal directivo escasa comunicación.	Descuido de socios y autoridades.	Ambiente negativo de trabajo.	Talleres de relaciones humanas.
Existe celo profesional y rencillas entre docentes.	Desconocimiento de deberes y derechos de los docentes.	Producto educativo no muy satisfactorio.	Actividades de mediación interpersonal.
Paulatinamente cada vez disminuyen las instituciones que se dedican a realizar actividades recreativas y artísticas.	Desinterés de autoridades.	Estudiantes desmotivados.	Programar actividades de intercambio cultural.
Padres de Familia no participan en los Comités de Aula.	Desconocimiento de deberes de los Padres de Familia.	Falta de organización.	Talleres para padres, actividades de integración.
Parcialmente se cumple lo establecido en el	Descuido administrativo.	Trabajos sin normativa.	Socializar y hacer cumplir el

Reglamento Interno de la I.E.			reglamento interno por medio de autoridades.
Personal docente renuente a la supervisión y monitoreo de las actividades pedagógicas y de gestión.	Inseguridad en la importancia de la evaluación.	Estudiantes con aprendizajes memorísticos.	Actualización sobre lineamientos de evaluación.
Limitado tiempo para llevar a cabo la capacitación y actualización docente.	Desinterés del personal docente.	Educación sin calidad.	Realización de sesiones pedagógicas.
Los docentes presentan dificultades en la planificación, ejecución y evaluación de sus programaciones curriculares.	Falta de orientación pedagógica.	Desorganización en la práctica pedagógica.	Elaboración sobre un manual del manejo del libro del docente.
Biblioteca incompleta y desactualizada.	Desconocimiento de la importancia de una biblioteca.	Ausencia de la lectura y de la investigación.	Plan de incremento de una biblioteca.
Gran cantidad de cabinas de Internet donde los estudiantes se distraen con juegos y pornografía.	Responsabilidad de los organismos de autocontrol.	Aprendizaje de antivalores.	Organización del tiempo libre con la ayuda del hogar.
Desintegración familiar	Desorientación	Niños	Conferencias

	emocional.	abandonados.	motivacionales.
Falta de fuentes de trabajo	Descuido de los gobiernos.	Niños desmotivados.	Trabajo motivacional DOBE.
Creación de otros centro educativos	Incumplimiento de disposiciones legales.	Exceso de competencia.	Gestiones administrativas.
Carencia de un modelo pedagógico.	Insuficiente conocimiento de paradigmas educativos.	Educación sin rumbo.	Poner en práctica el modelo a seguir de la Institución.

4.1.4 RELATORÍA DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Primeramente realicé una carta pidiendo autorización al Señor Rector Samuel Aguirre para realizar mi proyecto.

Con la aprobación del Señor Rector apliqué las técnicas de investigación a las autoridades, personal administrativo, docente, estudiantes y padres de familia.

Estas técnicas constituyen el conjunto de mecanismos, medios o recursos dirigidos a recolectar, conservar, analizar y transmitir los datos de los fenómenos sobre los cuales se investiga.

Las técnicas que utilice son:

- La observación
- La entrevista
- La encuesta

La encuesta es una técnica que al igual que la observación está destinada a recopilar información y que se aplicó a toda la comunidad Galileo Galilei, más o menos cada encuesta consta de 14 a 16 preguntas.

Luego va una breve introducción que señala el objetivo de la encuesta, su finalidad y forma de contestarlo.

Seguido esta los datos del plantel, luego el proceso del trabajo este apartado componen las preguntas su objetivo principal conocer la participación en la ejecución, planeación y toma de decisiones así como la relación que establece con sus compañeros y autoridades.

Este apartado seguramente nos permitirá darnos cuenta de la existencia de formas viejas de organización del trabajo y de las nuevas formas que no terminan de llegar; así como darnos cuenta del cambio de las relaciones laborales que se van dando en el reacomodo.

La encuesta fue aplicada a:

4 Autoridades

20 Profesores

20 Estudiantes

15 Padres de Familia

El tiempo necesario para contestar el cuestionario fue de aproximadamente 20 minutos.

Luego vino la ejecución de la entrevista dirigida a las autoridades del plantel y estuvo comprendida por cuatro fases importantes:

El contacto inicial con el entrevistado.

La formulación de las preguntas.

La anotación de las respuestas.

La terminación de la entrevista.

Las técnicas de investigación bibliográficas, fueron utilizadas en el escrito de mi proyecto destinado a obtener información de fuentes secundarias que constan en libros, revistas, periódicos y documentos en general.

Entre estas técnicas, se destacan:

- La técnica del fichaje y
- Las técnicas de análisis de documentos

4.2 RESULTADOS

TIPO DE ESTABLECIMIENTO

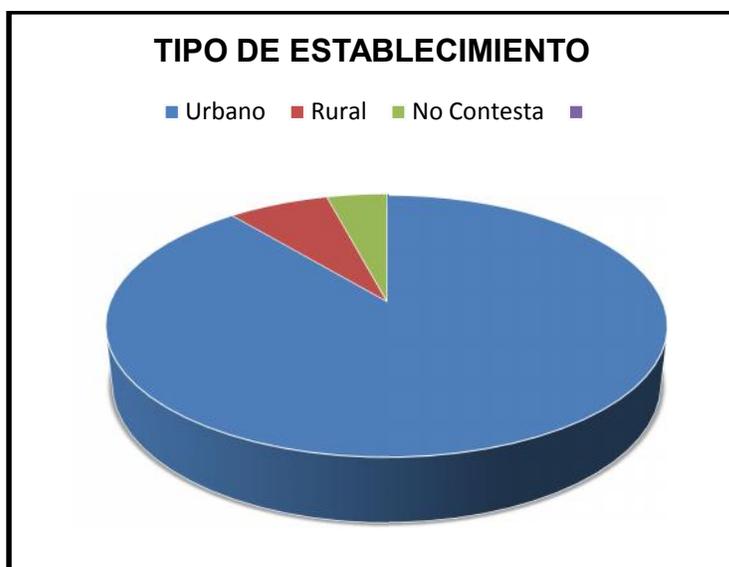
Esta pregunta fue realizada a:

DIRECTIVOS, DOCENTES, ESTUDIANTES Y PADRES DE FAMILIA.

Sector	F	%
Urbano	51	86
Rural	4	7
No contesta	4	7
Total	59	100

FUENTE: Guía UTPL Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Beltrán Arcos María T.



El 86% de la población investigada manifiesta que el plantel es de tipo urbano, debido a la cercanía con los diferentes medios, de comercio, producción, entretenimiento etc. y por el contacto permanente que tiene este sector con ciudad de Sangolqui, perteneciente al cantón Rumiñahui .

El 7% considera que la institución se encuentra en un sector Urbano Marginal, ya que la Unidad Educativa “Galileo Galilei”, se encuentra ubicado en la parroquia de Sangolquí, en el barrio Carlos Gavilánez.

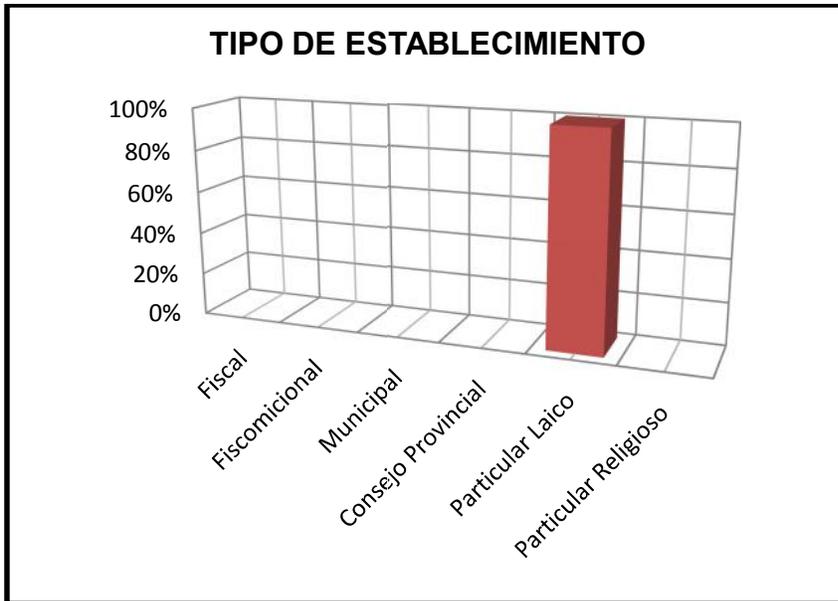
El otro 7% no contesta por desconocimiento si es urbano o rural el barrio en el que se encuentra la Unidad Educativa.

Seguidamente en la encuesta tenemos la siguiente pregunta que se aplico a directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

Tipo de establecimiento	f
a. Fiscal	0
b. Fiscomicional	0
c. Municipal	0
d. Consejo Provincial	0
e. Particular laico	59
f. Particular religioso	0
g. No contesta	0
Total	59

FUENTE: Guía UTPL
Encuesta directa

ELABORACIÓN:
Beltrán Arcos María T.



La Unidad Educativa Galileo Galilei es una Institución de sostenimiento particular que se financia directamente con el aporte de los Padres Familia que pagan pensiones mensuales. Es de tipo laico, pues no se profesa ninguna religión en particular, es decir los alumnos y los padres de familia de la Institución tienen libertad de culto.

La Institución funciona en el barrio Carlos Gavilanes en un espacio amplio de 20.000mts libre de contaminación cuenta con una infraestructura ideal, distribuidas en diferentes áreas en las cuáles se desarrollan los estudiantes cuenta con un grupo de maestros profesionales que han permitido hacer efectivo el objetivo de calidad académica y formación integral personalizada.

4.2.1. De la encuesta de los directivos

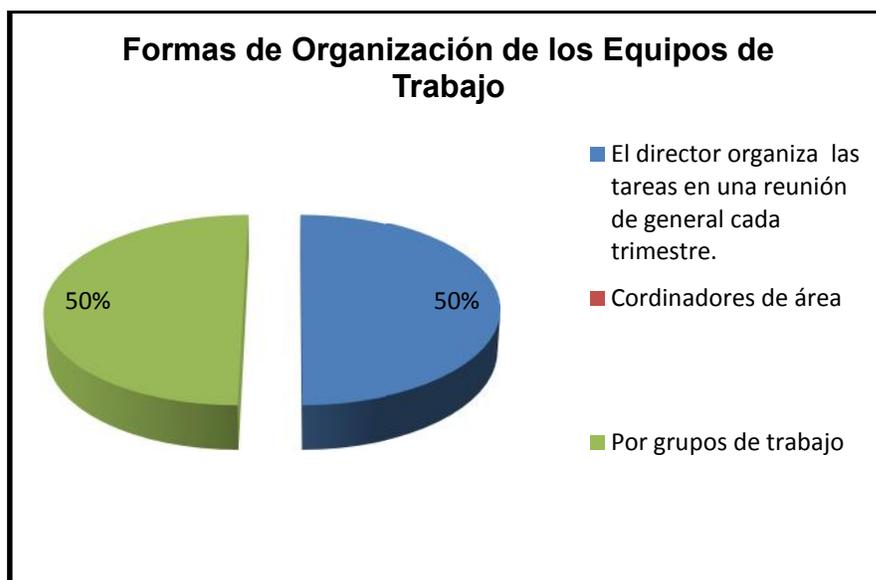
Tabla 6

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

Forma de organización	F	%
a. El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre.	2	50
b. Coordinadores de área		
c. Por grupos de trabajo	2	50
d. Trabajan individualmente		
e. No contestan		
TOTAL	4	100

FUENTE: Guía UTPL Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Beltrán Arcos María T.



De los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a las autoridades de las Unidad Educativa “Galileo Galilei” en la que se obtiene los siguientes datos: El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre mayor prioridad con el 50% de igual manera con mayor prioridad por grupos de trabajo y ninguna prioridad: Coordinadores de área, Trabajan individualmente. Esto se debe a que no existen jefes de área en la institución y las tareas se las hace en grupo junto con el director.

Tabla 7

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

Aspectos	F	%
a. El número de miembros de la Institución		
b. Los resultados obtenidos en la Institución	4	100
c. Valor y tiempo empleados en la institución		
d. Otros		
e. No contestan		
TOTAL	4	100

FUENTE: Guía UTPL Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Beltrán Arcos María T.



Las autoridades de la Unidad Educativa “Galileo Galilei” manifiesta los siguiente aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización nos muestra con mayor prioridad en un 100% los resultados obtenidos en la Institución ninguna prioridad el número de miembros de la Institución, valor y tiempo empleados en la institución.

Ya que la unidad educativa realiza sus asambleas trimestrales donde las autoridades toman decisiones.

Tabla 8

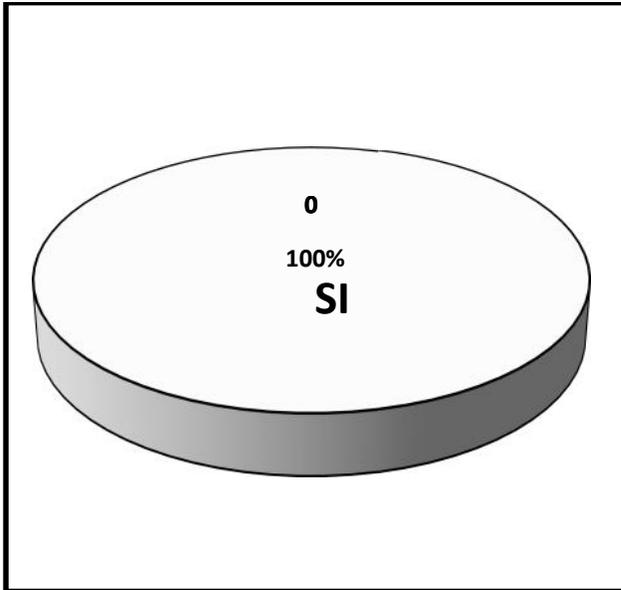
LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN SE ENCUENTRAN ESCRITAS EN UN MANUAL DE NORMAS REGLAS Y PROCEDIMIENTOS.

Aspectos que es toman en cuenta	F	%
a. Sí	4	100
b. No		
TOTAL	4	100

FUENTE: Guía UTPL Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Beltrán Arcos María T.

LAS TAREAS DE LOS MIEMBROS DE LA INSTITUCIÓN SE ENCUENTRAN ESCRITAS EN UN MANUAL DE NORMAS REGLAS Y PROCEDIMIENTOS.



El resultado de la tabulación de las encuestas desarrolladas muestran un resultado de 100% que las normas, reglas y procedimientos se encuentran en un manual ya que la unidad educativa cuenta con el organigrama educativo donde se destacan las funciones de cada uno. Donde el director es el encargado de hacerlas cumplir.

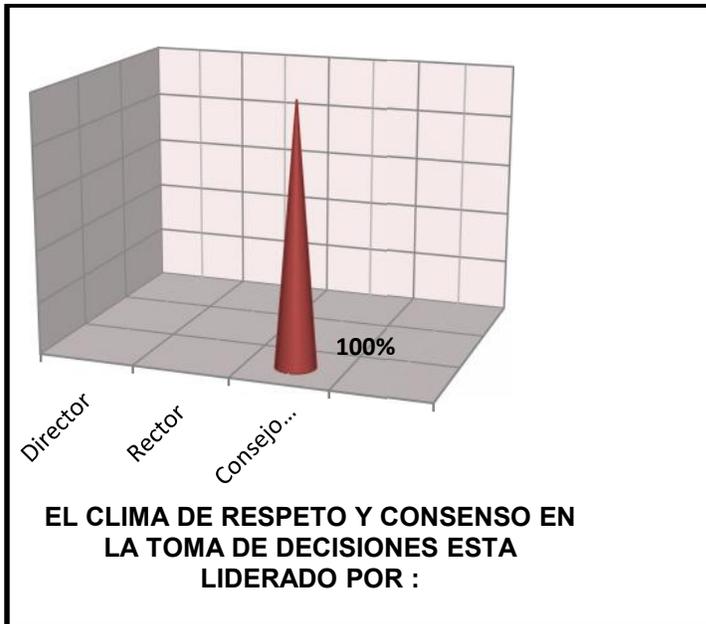
Tabla 9

EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES ESTA LIDERADO POR EL:

Aspectos que se toman en cuenta	F	%
a. Director		
b. Rector		
c. Consejo Directivo	4	100
TOTAL	4	100

FUENTE: Guía UTPL Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Beltrán Arcos María T.



De la investigación realizada a las autoridades de la Unidad Educativa se desprende como resultado con el 100% que el Consejo Directivo toma las decisiones y ninguna prioridad Director, Rector.

Ya que antes de iniciar el año la Unidad Educativa Galileo Galilei elige su Consejo Directivo para tomar muy en cuenta todos los problemas que se susciten de ellos dependen las decisiones.

Tabla 10

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.

Forma de organización	F	%
a. Sí	1	25
b. No	3	75
TOTAL	4	100

FUENTE: Guía UTPL Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Beltrán Arcos María T.



Luego de la encuesta realizada a las autoridades de la Unidad Educativa “Galileo Galilei”, se tiene los siguientes porcentajes con mayor prioridad en un 75% las autoridades no delegan sus responsabilidades al grupo de colaboradores y solo una persona representando al 25% con menor prioridad delega sus responsabilidades al grupo de colaboradores.

Tabla 11

SU ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO EN EL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE.

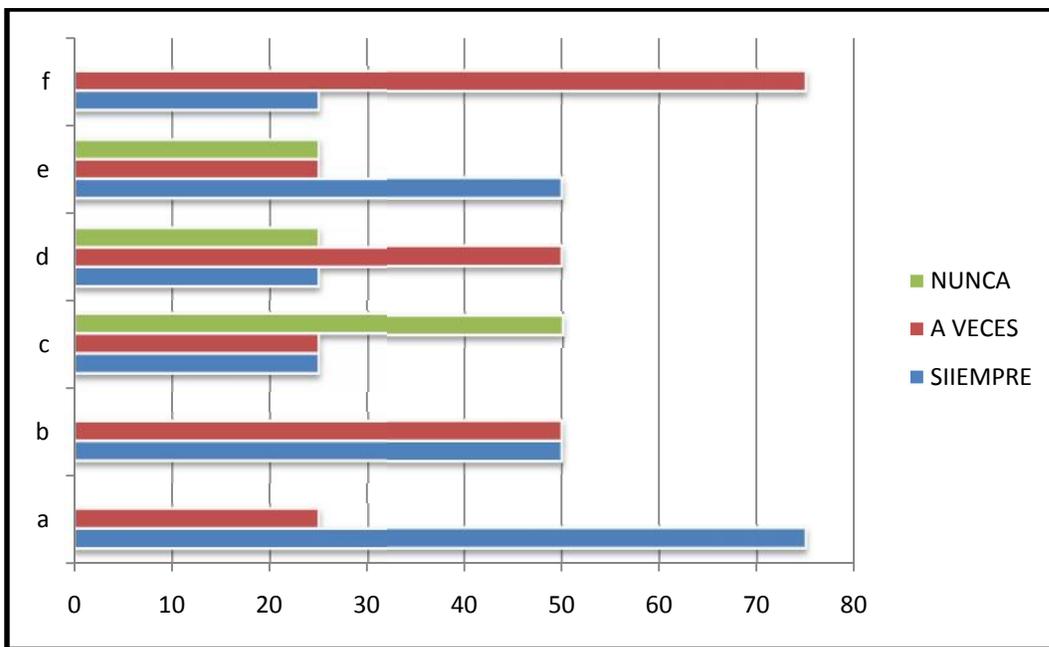
Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
a.	Excelencia académica	3	75	1	25		
b.	El desarrollo profesional de los docentes	2	50	2	50		
c.	La capacitación continua de los docentes	1	25	1	25	2	50
d.	Trabajo en equipo	1	25	2	50	1	25
e.	Vivencia de valores institucionales y personales	2	50	1	25	1	25

f.	Participación de los padres de familia en actividades programadas	1	25	3	75		
g.	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	1	25	3	75		

FUENTE: Guía UTPL Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Beltrán Arcos María T.

SU ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO EN EL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE.



Las respuestas que brindaron los encuestados a la pregunta su administración liderazgo promueve: Excelencia académica con mayor prioridad 75% y menor prioridad 25%, El desarrollo profesional de los docentes se encuentra equitativamente en un 50%, La capacitación continua de los docentes tanto siempre como a veces se encuentra en menor prioridad con el 25% y en mayor prioridad nunca con el 50%, Trabajo en equipo tenemos menor prioridad siempre y nunca con el 25% y mayor prioridad a veces con el 50%, Vivencia de valores institucionales y personales mayor prioridad siempre con el 50% menor prioridad a veces y nunca con el 25%, Participación de los padres de familia en actividades programadas menor prioridad siempre con el 25% y mayor prioridad a veces con el 75%, Delegación de autoridad a

los grupos de decisión menor prioridad con el 25% siempre mayor prioridad con el 75% a veces.

Tabla12

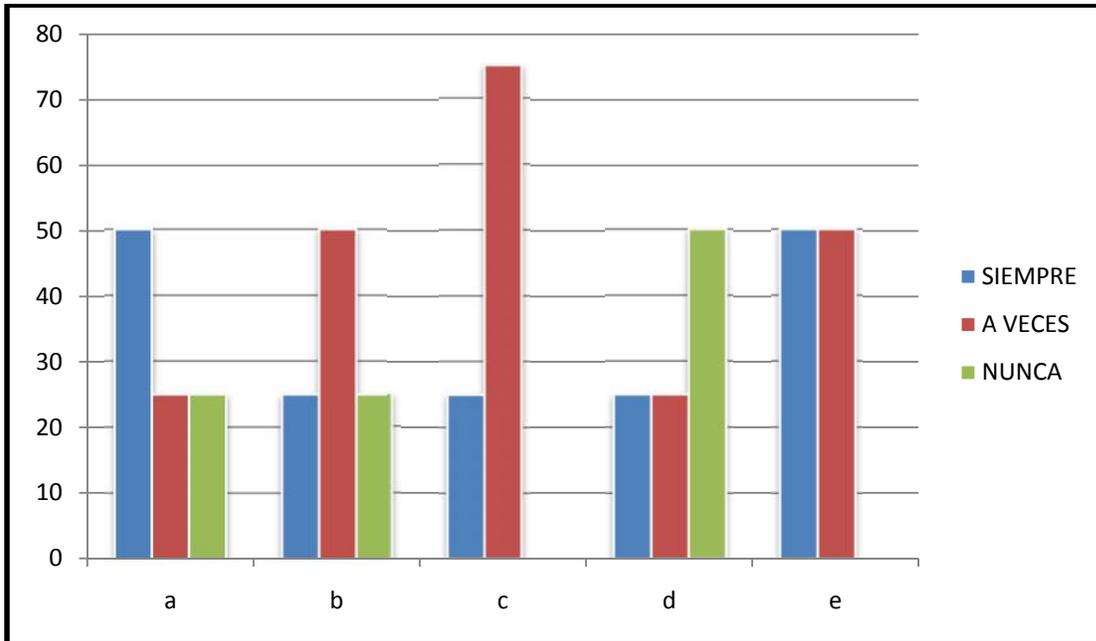
HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN.

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
a.	Son innatas	2	50	1	25	1	25
b.	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo.	1	25	2	50	1	25
c.	Se adquieren a partir de la experiencia.	1	25	3	75		
e.	Se desarrollan con estudios en gerencia.	1	25	1	25	2	50
f.	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión.	2	50	2	50		

FUENTE: Guía UTPL Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Beltrán Arcos María T.

HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN.



De la encuesta realizada a las autoridades se puede apreciar los siguientes resultados Habilidades que se requieren para dirigir una institución: Son innatas en mayor prioridad siempre con el 50% y menor prioridad equitativamente 25% a veces y nunca, Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo con menor prioridad y equitativamente siempre y nunca con el 25% y mayor prioridad a veces 50% Se adquieren a partir de la experiencia con menor prioridad siempre con el 25% con mayor prioridad a veces el 50% Se desarrollan con estudios en gerencia equitativamente con el 25% siempre y a veces y en un 50% con mayor prioridad nunca, Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión equitativamente se obtuvo el 50% siempre y a veces.

Tabla 13

PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR.

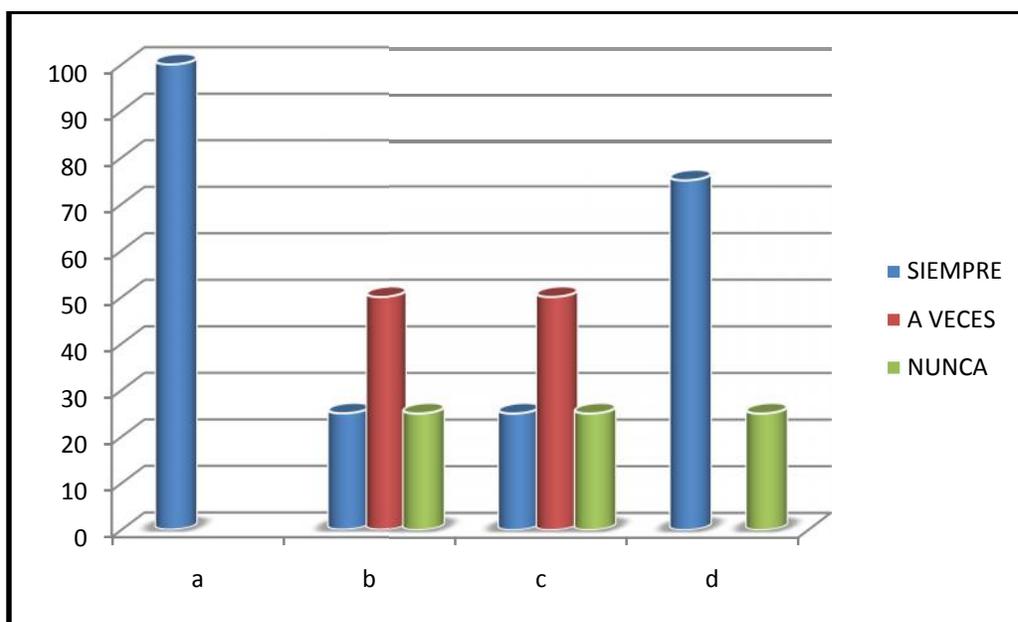
Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
a.	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, directivos y docentes referencia para saber que les falta mejorar.	4	100				

b.	La disminución de estudiantes por aula.	1	25	2	50	1	25
c.	La mejora de los mecanismos de control.	1	25	2	50	1	25
d.	La existencia de ambientes cordiales de trabajo cordiales de trabajo.	3	75			1	25

FUENTE: Guía UTPL Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Beltrán Arcos María T

PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR.



De los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a las autoridades de la Unidad Educativa en la que se obtiene los siguientes datos: Promoción para mejorar el desempeño y el progreso de la institución escolar El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, directivos y docentes referencia para saber que les falta mejorar tenemos un resultado de 100%, La disminución de estudiantes por aula equitativamente tenemos con 25% menor prioridad siempre y nunca y a veces mayor prioridad 50%, La mejora de los mecanismos de control equitativamente con 25% siempre y nunca a veces con un 50%, La existencia de ambientes cordiales de trabajo cordiales de trabajo con un 75% siempre y menor prioridad nunca con un 25%.

Tabla 14

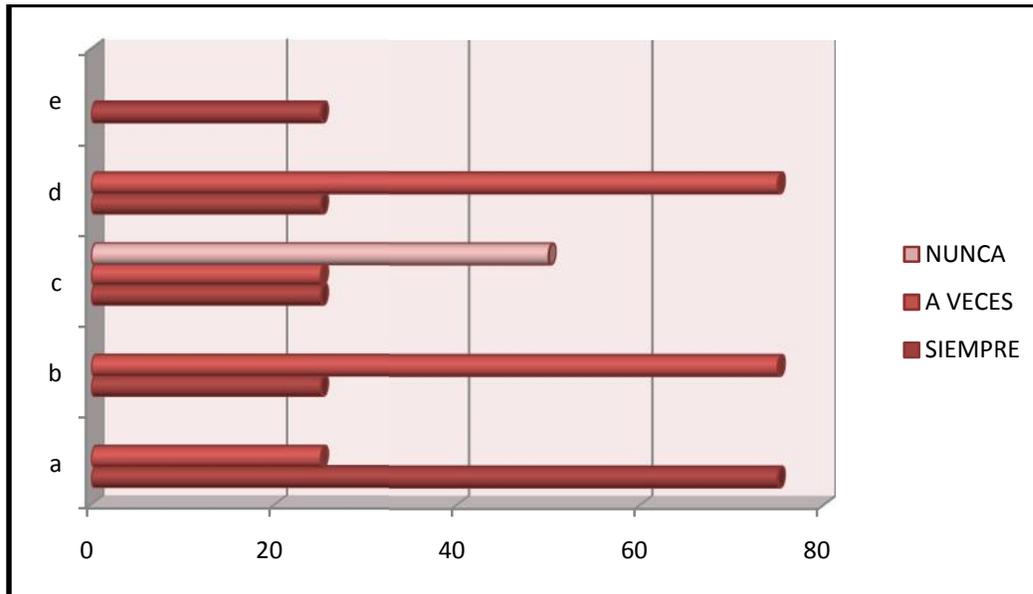
ORGANISMOS QUE INTEGRAN LA INSTITUCIÓN

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
a.	De dirección (director(a), Consejo Escolar, Académico etc.	3	75	1	25		
b.	De gestión (secretariado, subdirector, comisión, económica, etc.)	1	25	3	75		
c.	De coordinación (jefe de estudios coordinadores etc.)	1	25	1	25	2	50
e.	Técnica (departamentos, equipo docente)	1	25	3	75		
f.	Otros (¿Cuáles?) DOBE	1	25				

FUENTE: Guía UTPL Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Beltrán Arcos María T.

ORGANISMOS QUE INTEGRAN LA INSTITUCIÓN



Luego de la entrevista realizada al personal de la Unidad Educativa “Galileo Galilei”, se puede destacar criterios referentes a organismos que integran la Institución De dirección (director(a), Consejo Escolar, Académico etc. con mayor prioridad siempre en un 75% y a veces con un 25%, De gestión (secretariado, subdirector, comisión, económica, etc.) con menor prioridad en un 25% siempre y con mayor prioridad en un 50% a veces De coordinación (jefe de estudios coordinadores etc.) equitativamente con un 25% siempre y a veces y nunca mayor prioridad 50%, Técnica (departamentos, equipo docente) con menor prioridad siempre en 25% y mayor prioridad con un 75% Otros (¿Cuáles?) DOBE con menor prioridad en un 25%.

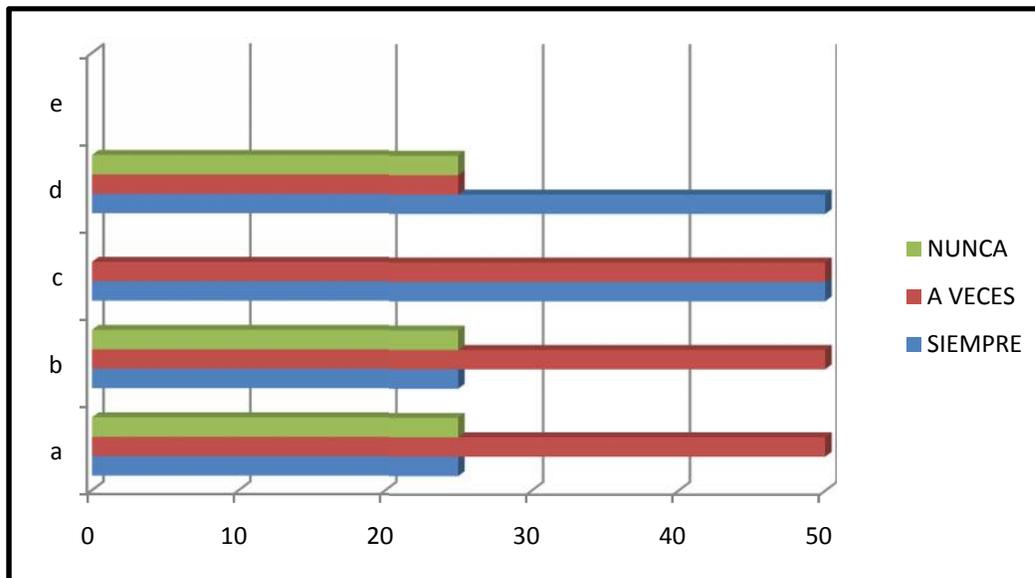
Tabla 15

ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO, EQUIPO DIDÁCTICO, JUNTA DE PROFESORES

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
a.	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos.	1	25	2	50	1	25
b.	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.	1	25	2	50	1	25
c.	Tratar de forma coordinadamente los conflictos que puedan seguir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.	2	50	2	50		
e.	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.	2	50	1	25	1	25

FUENTE: Guía UTPL Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Beltrán Arcos María T.



El personal de la Unidad Educativa “Galileo Galilei” manifiesta las siguientes tendencias en cuanto actividades del equipo educativo, didáctico y junta de profesores: Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos equitativamente con 25% siempre y nunca con menor prioridad y mayor prioridad a veces con 50%, Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo con mayor prioridad a veces en un 50% y con menor prioridad equitativamente en un 25% , Tratar de forma coordinadamente los conflictos que puedan seguir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos equitativamente en un 50% siempre y a veces, Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos con mayor prioridad en un 50% siempre equitativamente a veces y nunca en un 25%.

Tabla 16

LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES

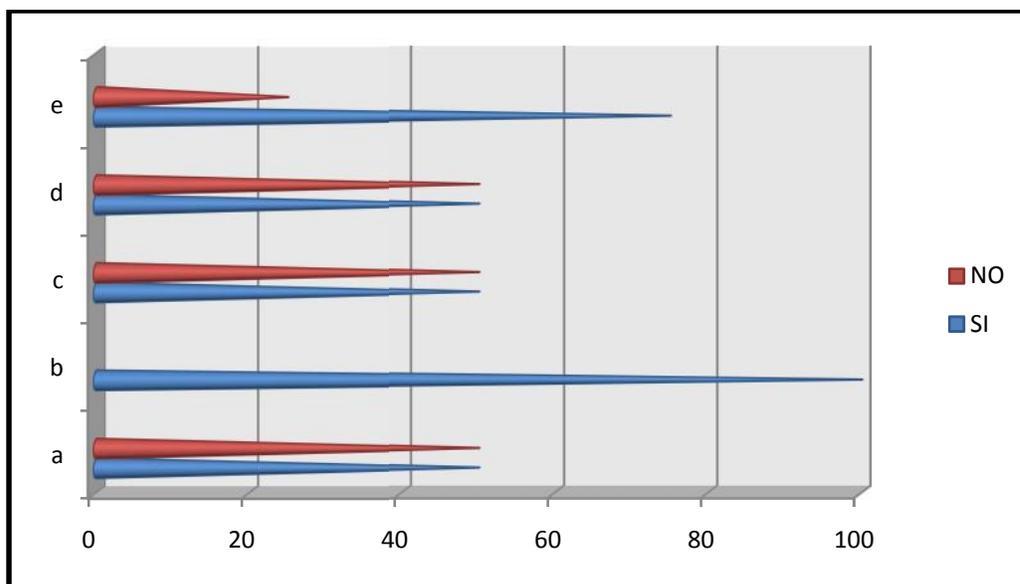
Orden	Los departamentos se encargan de	Sí		No	
		F	%	F	%
a.	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.	2	50	2	50
b.	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	4	100		
c.	Elaborar la programación didáctica de la enseñanza de la materia o área correspondiente.	2	50	2	50
d.	Mantener actualizada la metodología	2	50	2	50
e.	Promover la investigación educativa y promover actividades de perfeccionamiento para sus miembros.	3	75	1	25
f.	Colaborar con el departamento de orientación en la prevención y detección de problema de	4	100		

	aprendizaje.				
g.	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.	2	50	2	50
h.	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.	1	25	3	75
i.	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de la asignatura.			4	100
j.	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.			4	100

FUENTE: Guía UTPL Encuesta Directa

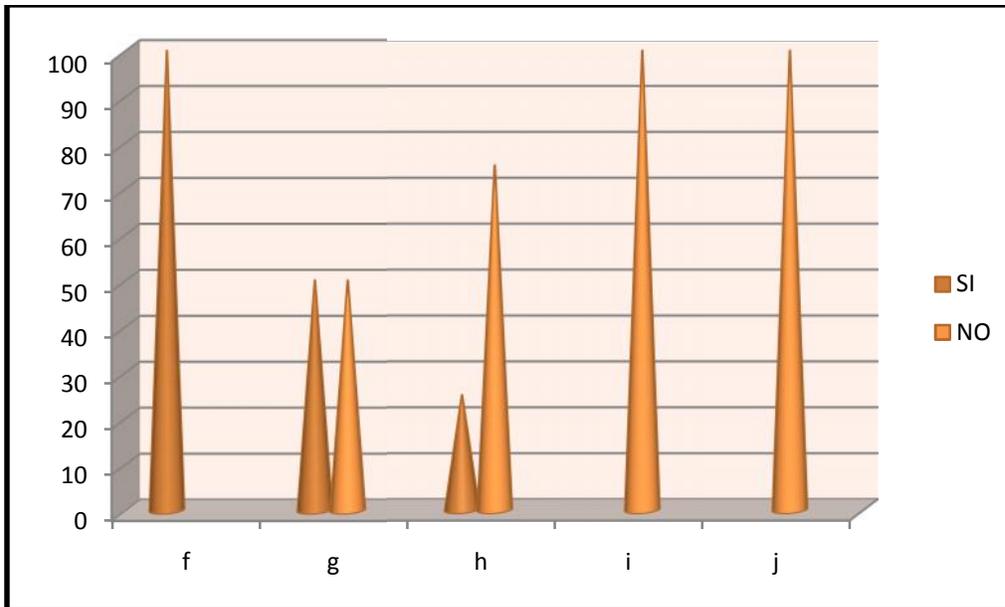
ELABORACIÓN: Beltrán Arcos María T.

LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES



Luego de la encuesta realizada a la Unidad Educativa "Galileo Galilei", se tiene los siguientes porcentajes positivos 50% y negativos 50%, en Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia. Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución se obtuvo el 100%. Elaborar la programación didáctica de la enseñanza de la materia o área correspondiente tenemos equitativamente 50%. Mantener actualizada la metodología igualmente 50% positivo y 50% negativo. Promover la investigación

educativa y promover actividades de perfeccionamiento para sus miembros con mayor prioridad 75% positivos y menor prioridad 25% negativo.



De la encuesta realizada a la población sujeto de la investigación se puede apreciar los siguientes resultados en cuanto a las respuestas se obtuvo Colaborar con el departamento de orientación en la prevención y detección de problema de aprendizaje se obtuvo con si el 100%.Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos equitativamente el sí y el no con el 50%.Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo se obtuvo con menor prioridad el sí con 25% y el no con mayor prioridad el 75%.Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de la asignatura se obtuvo con el 100% el no. Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología no el 100%.

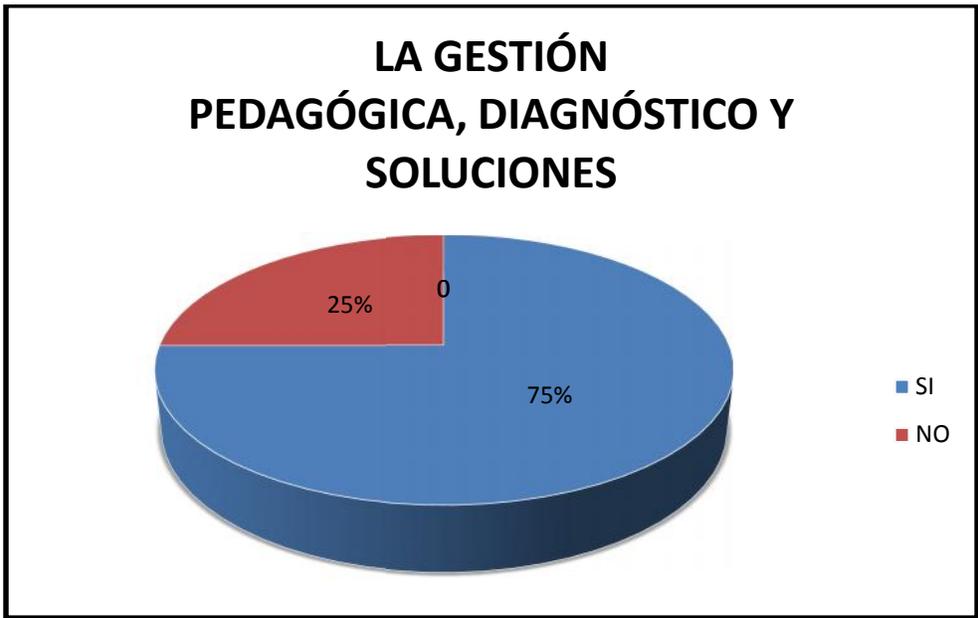
Tabla 17

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES

Orden	Los departamentos se encargan de	Sí		No	
		F	%	F	%
a.	La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del medio geográfico.	3	75	1	25

FUENTE: Guía UTPL Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Beltrán Arcos María T.

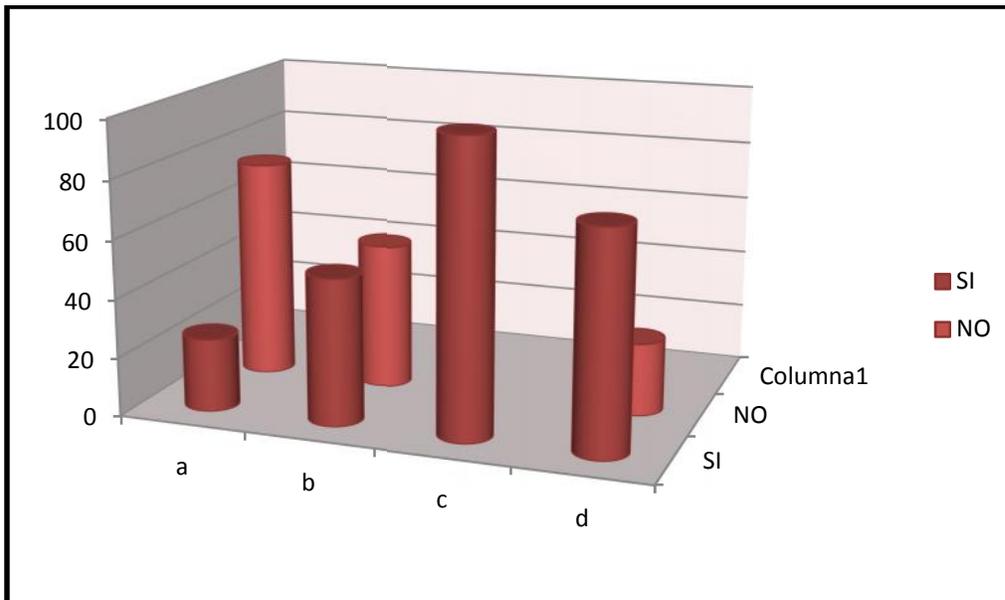


Las respuestas que brindaron los encuestados a la pregunta referente: La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del medio geográfico se obtuvo con mayor prioridad el sí con 75% y menor prioridad el 25%.

TABLA 18

MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

Orden	Material de planificación	Sí		No	
		F	%	F	%
a.	Reingeniería de procesos	1	25	3	75
b.	Plan estratégico	2	50	2	50
c.	Plan operativo anual.	4	100		
d.	Proyectos de capacitación dirigida a directivos y docentes.	3	75	1	25



FUENTE: Guía UTPL Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Beltrán Arcos María T.

En relación al material de la planificación educativa el 75% manifiesta que no la reingeniería de procesos y el 25% que si, Plan estratégico tenemos el 50% equitativamente si y no, Plan operativo anual tenemos el 100%. Proyectos de capacitación dirigida a directivos y docentes con mayor prioridad el si con 75% y menor prioridad el no con 25%.

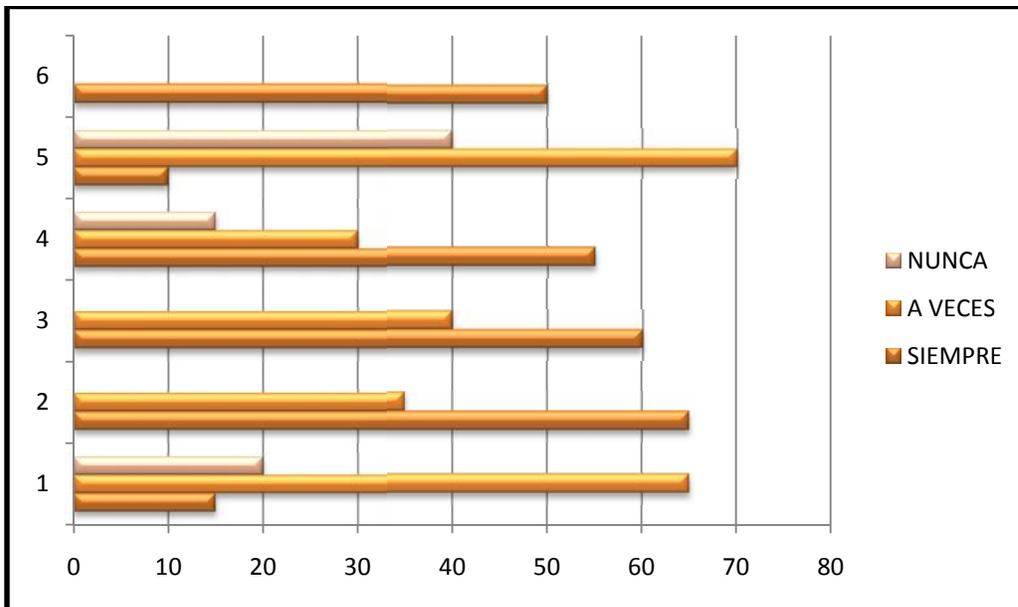
TABLA19

4.2.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTAS A LOS DOCENTES

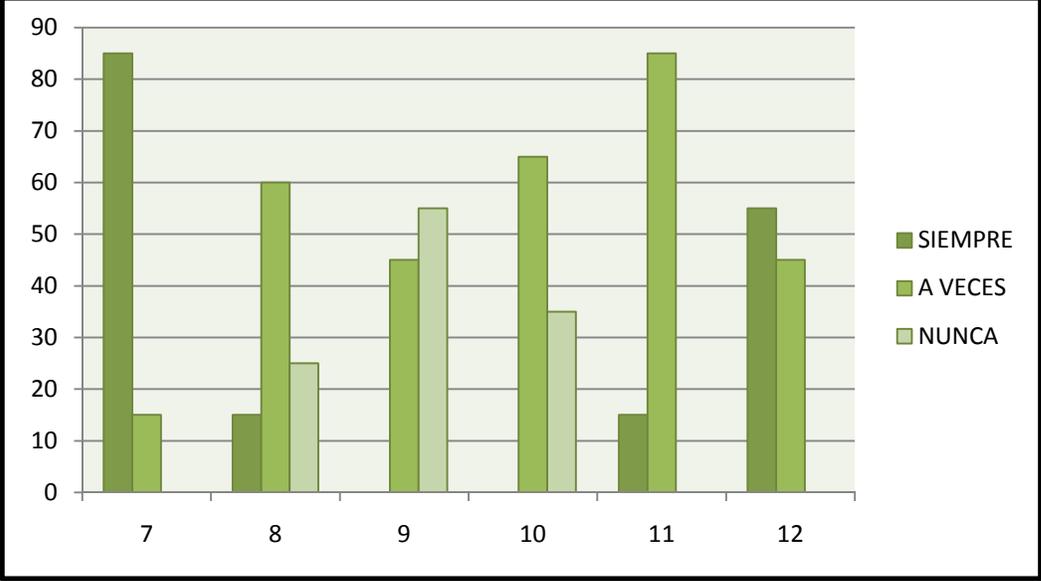
Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
1.	El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.	3	15	13	65	4	20
2.	El liderazgo es la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de escolarización.	13	65	7	35		
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.	12	60	8	40		
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.	11	55	6	30	3	15
5.	Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.	2	10	14	70	4	20

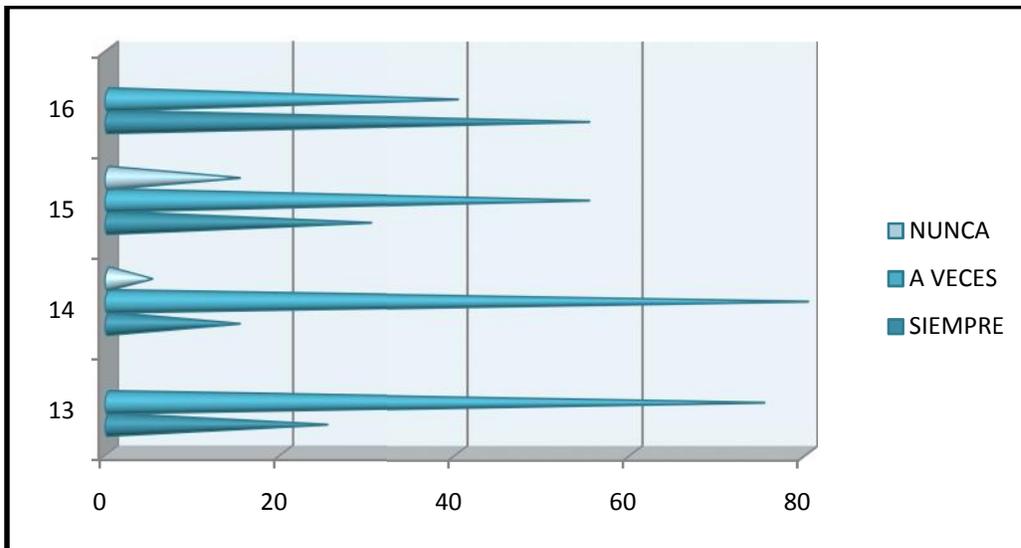
6.	Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza de aprendizaje.	10	50	10	50		
7.	En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje central de la formación integral del estudiante.	17	85	3	15		
8.	Resistencia en los compañeros o director cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	3	15	12	60	5	25
9.	Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.			9	45	11	55
10.	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director en el centro educativo.			13	65	7	35
11.	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	3	15	17	85		
12.	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director del centro educativo	11	55	9	45		
13.	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	5	25	15	75		
14.	Los directores mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa y financiera.	3	15	16	80	1	5
15.	Actividades de integración en el ámbito deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	6	30	11	55	3	15
16.	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	11	55	8	40	1	5

RESULTADOS DE LA ENCUESTAS A LOS DOCENTES



En cuanto a los resultados de la encuesta a los docentes: rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes nos manifiesta el 15% siempre el 65% a veces el 20% nunca. El liderazgo es 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 escolarización siempre con el 65% y a veces con el 35%. La gerencia educativa se promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante el 60%nos manifiesta siempre y el 40% a veces. 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 el 55% manifiesta siempre el 30% a veces y el 15% nunca. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza el 10% manifiesta siempre el 70% a veces y nunca con el 20%. Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de





De los resultados de la encuesta obtuvimos Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director del centro educativo 55% siempre y con el 55% a veces Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica mayor prioridad el 75% a veces y con menor prioridad 25% siempre. Los directores mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa y financiera con mayor prioridad 80% a veces con menor prioridad 15% siempre y nunca 5%. Actividades de integración en el ámbito deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes tenemos 30% siempre 55% a veces y 15% nunca. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores con mayor prioridad 55% siempre 40% a veces y 5% nunca.

Tabla 20

4.2.3. RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
1.	El Director tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes.	11	55	4	20	5	25

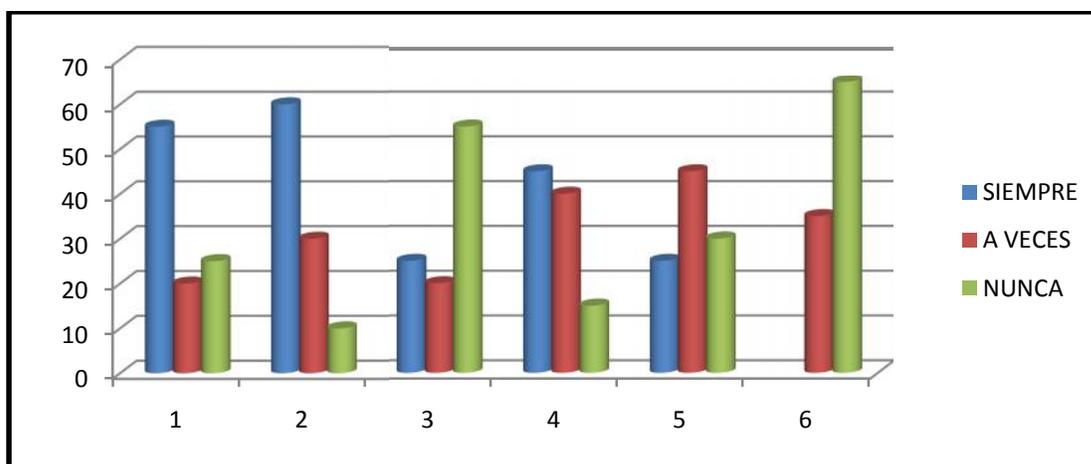
2.	Las autoridades hablan más que escuchar los problemas de los estudiantes.	12	60	6	30	2	10
3.	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	5	25	4	20	11	55
4.	Rara vez se lleva a cabo nuevas ideas en clase.	9	45	8	40	3	15
5.	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	5	25	9	45	6	30
6.	Los docentes inician la clase con frases de motivación en valores y virtudes considerando la realidad del entorno familiar y comunitario.			7	35	13	65
7.	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	3	15	14	70	3	15
8.	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	1	5	4	20	15	75
9.	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	3	15	7	35	10	50
10.	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	18	90	2	10		
11.	Es el profesor quien decide que se hace en la clase.	17	85	3	15		
12.	Se realizan trabajos en grupo con instrucciones claras y participación del docente.	20	100				

13.	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	18	90	2	10		
14.	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	7	35	7	35	6	30

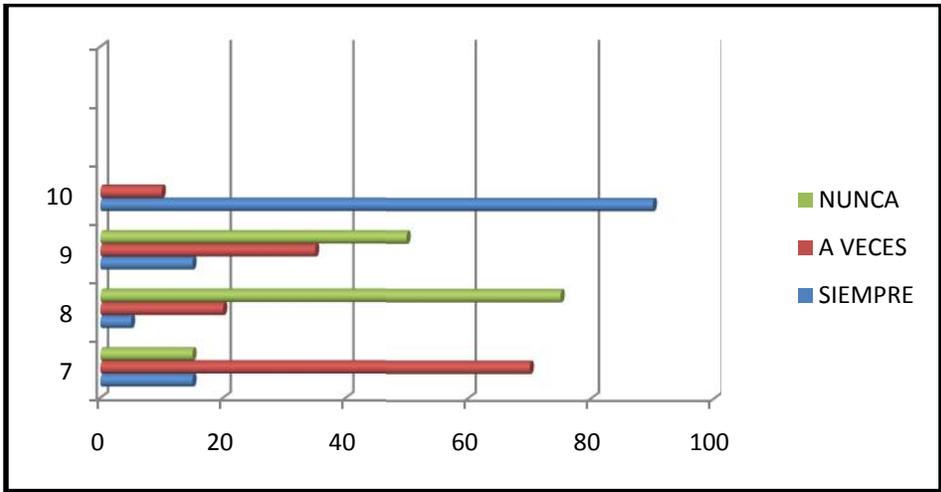
FUENTE: Guía UTPL Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Beltrán Arcos María T.

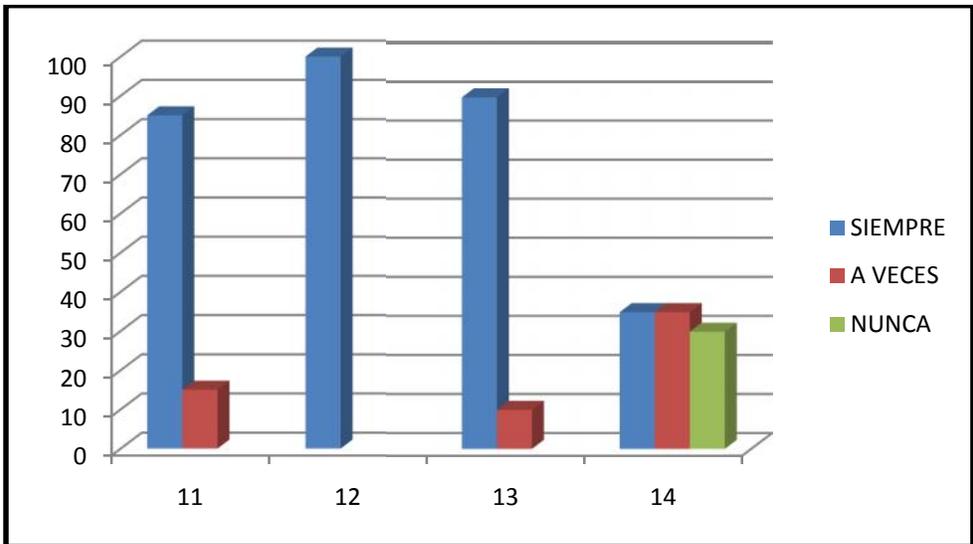
RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES



De la encuesta aplicada a los docentes se obtuvo: El Director tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes mayor prioridad 55% siempre a veces 20% y nunca el 25%. Las autoridades hablan más que escuchar los problemas de los estudiantes mayor prioridad siempre con el 60% menor prioridad 30% y 10% nunca. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar con menor prioridad 25% y siempre y 20% a veces y nunca con mayor prioridad 55%. Rara vez se lleva a cabo nuevas ideas en clase con mayor prioridad 45% siempre a veces con 40% y 15% nunca. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo 25% siempre 45% a veces y nunca 40%. Los docentes inician la clase con frases de motivación en valores y virtudes considerando la realidad del entorno familiar y comunitario tenemos con mayor prioridad 65% nunca y 35% menor prioridad a veces.



Se obtuvieron los siguientes resultados: El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen mayor prioridad con el 70% a veces equitativamente 15% siempre y nunca. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes mayor prioridad con el 75% nunca y menor prioridad con el 5% siempre y a veces 20%. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes tenemos mayor prioridad 50% nunca y menor prioridad 15% siempre 35% a veces. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión mayor prioridad 90% siempre y menor prioridad 10% a veces.



En las encuestas realizadas a los docentes obtuvimos el profesor quien decide que se hace en la clase mayor prioridad 85% siempre y menor prioridad 15% a veces. Se realizan trabajos en grupo con instrucciones claras y participación del docente tenemos 100% siempre. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas tenemos mayor prioridad 90% siempre y menor prioridad 10% a veces. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo tenemos equitativamente siempre y a veces con 35% y 30% nunca.

Tabla 21

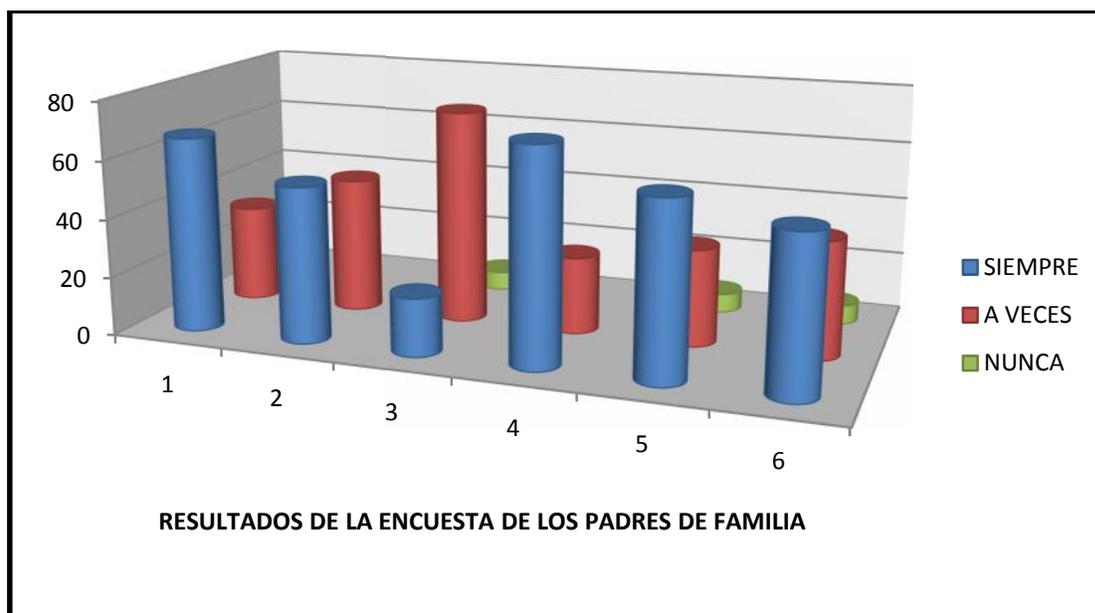
4.2.4 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE LOS PADRES DE FAMILIA

Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
1.	La gerencia educativa se promueve en los padres representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje, armónico y seguro.	10	66.6	5	33.3		
2.	Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran los docentes, estudiantes, familias con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.	8	53.3	7	46.6		
3.	Admira el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	3	20	11	73.3	1	6.6
4.	El director tiene en cuenta las opiniones de los padres de familia.	11	73.3	4	26.6		
5.	Me siento comprometido por las decisiones tomadas por el	9	60	5	33,3	1	6,6

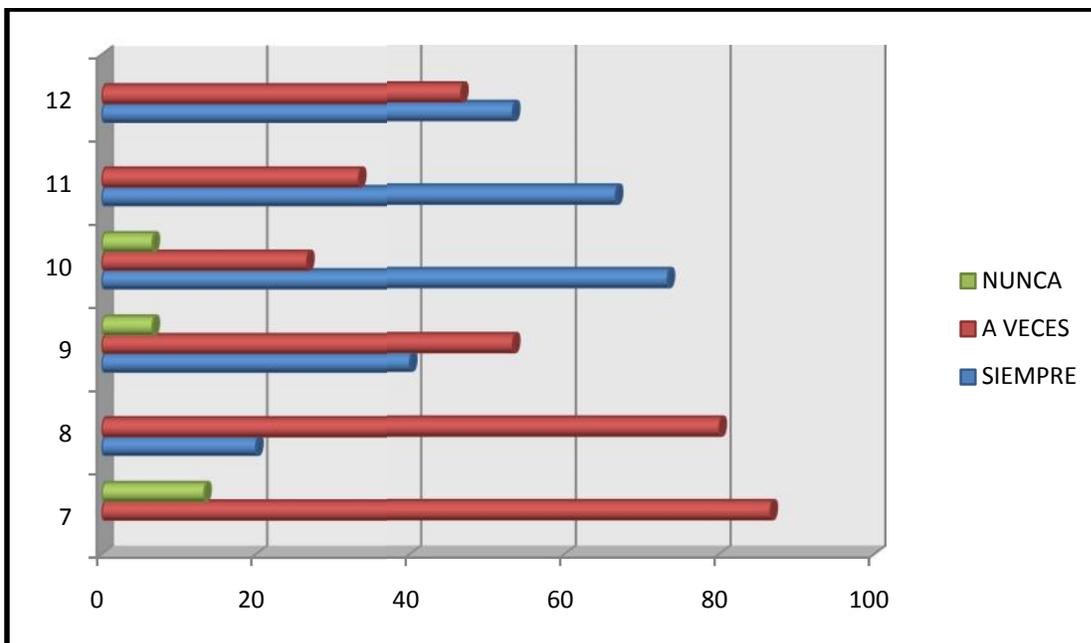
	centro educativo.						
6.	Trabajo en equipo con el resto de padres de familia para tomar decisiones.	8	53,3	6	40	1	6,6
7.	Desacuerdo continuo por las decisiones tomadas por las autoridades.			13	86,6	2	13,3
8.	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa y financiera.	3	20	12	80		
9.	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa.	6	40	8	53,3	1	6,6
10.	Se integra en actividades de ámbito deportivo y sociocultural.	11	73,3	4	26,6	1	6,6
11.	Los valores predominan en las autoridades y profesores.	10	66,6	5	33,3		
12.	Los docentes se interesan por los problemas de los estudiantes.	8	53,3	7	46,6		

FUENTE: Guía UTPL Encuesta Directa

ELABORACIÓN: Beltrán Arcos María T.



De la encuesta realizada a los padres de familia se obtuvo los siguientes resultados La gerencia educativa se promueve en los padres representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje, armónico y seguro tenemos con mayor prioridad 66,6% siempre y a veces con 33,3%. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran los docentes, estudiantes, familias con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo 53,3% siempre y 46,6% a veces. Admira el liderazgo y gestión de las autoridades educativas tenemos con menor prioridad siempre 20% y nunca con el 6,6% mayor prioridad a veces con el 73,3%.. El director tiene en cuenta las opiniones de los padres de familia tenemos 73,3 %siempre y a veces el 26,6%. Me siento comprometido por las decisiones tomadas por el centro educativo mayor prioridad 60% siempre 33,3% a veces y menor prioridad 6,6% nunca. Trabajo en equipo con el resto de padres de familia para tomar decisiones53,3% siempre 40% a veces y menor prioridad 6,6% nunca.



En cuanto a los resultados de la encuesta a los padres de familia obtuvimos: Desacuerdo continuo por las decisiones tomadas por las autoridades mayor prioridad 86,6% a veces y nunca 13,3%. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área

administrativa y financiera mayor prioridad 80% a veces y menor prioridad 20% siempre. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa 40% siempre 53,3% a veces y menor prioridad 6,6% nunca. Se integra en actividades de ámbito deportivo y sociocultural mayor prioridad siempre con el 73,3% menor prioridad a veces con el 26,6% y nunca con el 6,6%. Los valores predominan en las autoridades y profesores 66,6% siempre y 33,3% a veces. Los docentes se interesan por los problemas de los estudiantes 53,3% siempre y a veces con el 46,6%.

MATRIZ 2 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A LOS DIRECTIVOS

Nro.	Pregunta	Respuesta Positiva	F	%	Respuesta Débil	F	%
1	¿Qué es la comunicación? ¿En qué se diferencia de la información?	Comunicación consiste en el intercambio de mensajes entre los individuos. La información es un conjunto organizado de datos procesados, que constituyen un mensaje sobre un determinado ente o fenómeno.	3	75	La comunicación intercambio de sentimientos, opiniones. Información: Acción y efecto de informar.	1	25
2	¿El centro educativo cuenta con un manual o reglamento que cumple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo?	Si la institución cuenta con el manual donde está establecido las tareas de cada uno de los que conformamos la unidad educativa	4	100			
3	¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su	Realizando junto con los profesores un árbol de problemas estableciendo los obstáculos y las	3	75	Con reuniones y buena comunicación.	1	25

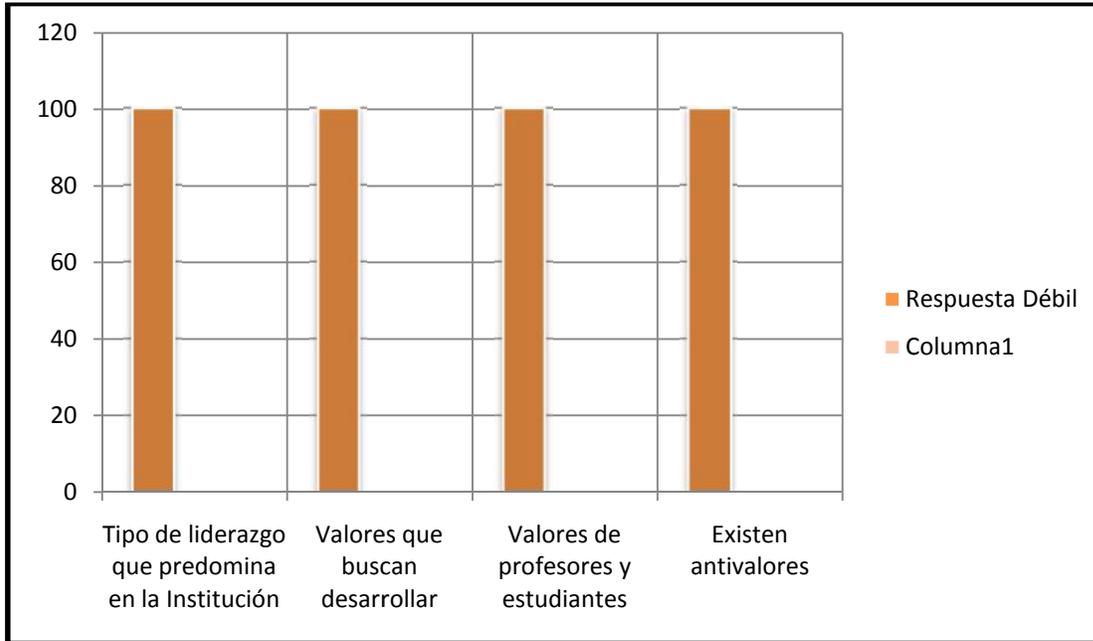
	centro y el profesorado?	alternativas para escoger la mejor.					
4	¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?	<p>Establecer una dirección: desarrollar una visión del futuro</p> <p>transmitir la dirección en palabras y hechos</p> <p>Motivar e inspirar a la gente.</p> <p>Es innovador. Es original.</p> <p>Inspira confianza.</p>	4	100			
5	¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección docencia y alumnado?	<p>El liderazgo democrático ayudando a tomar decisiones de grupo en todas las actividades. Indicando los pasos generales para llegar a una meta.</p> <p>Participando en todas las actividades de grupo.</p>	4	100			
6	¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo?	<p>Solidaridad</p> <p>Responsabilidad, veracidad, honradez. Honestidad, respeto, justicia, patriotismo, obediencia, orden, autoestima</p>	4	100			
7	¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos?	<p>Decencia, puntualidad, coherencia, sacrificio, docilidad, comunicación, amor, compromiso, paciencia.</p>	4	100			
8	En el caso de	Si socialmente no se	4	100			

	existir antivalores ¿cuáles son?	fomenta el valor del trabajo como medio de realización personal, indirectamente la sociedad termina fomentando “anti-valores” como la deshonestidad, la irresponsabilidad o el delito. En la unidad educativa no existen antivalores.					
--	----------------------------------	---	--	--	--	--	--

RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS A LAS AUTORIDADES



En cuanto a la entrevista realizada a las autoridades del plantel se obtuvo: Qué es la comunicación? ¿En qué se diferencia de la información? Respuesta positiva 75% respuesta débil 25% ¿El centro educativo cuenta con un manual o reglamento que cumple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo? 100% respuesta positiva ¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado? Respuesta positiva 75% respuesta débil 25% ¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo? 100% respuesta positiva.



En cuanto a ¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección docencia y alumnado? ¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo? ¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos? En el caso de existir antivalores ¿cuáles son? En todas estas preguntas se dio un 100% en respuesta positiva.

MATRIZ DE PROBLEMÁTICAS

Problemas Observados	Causas	Efectos
Problema 1. Los directivos y docentes no promueven la investigación a nivel educativo	Descuido de docentes y autoridades.	Ambiente negativo de trabajo. Bajo nivel académico Deserción de los estudiantes.
Problema 2. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza.	Desconocimiento de los procesos que realiza la institución.	Negatividad en el trabajo. Producto educativo insatisfactorio. Educación sin calidad.
Problema 3. Los directivos no mantienen liderazgo y gestión en el	Descuido de socios y autoridades.	Des planificación en el trabajo. Institución sin

<p>área académica, administrativa y financiera</p>		<p>aspiraciones.</p> <p>No hay mejoramiento Institucional.</p> <p>Desorganización.</p>
<p>Problema 4. Las autoridades hablan más que escuchar los problemas de los estudiantes.</p>	<p>Descuido de las autoridades.</p> <p>Solo les interesa el cobro de las pensiones.</p>	<p>Niños abandonados.</p> <p>Niños sin apoyo institucional.</p> <p>Niños desorientados.</p>
<p>Problema 5. Los métodos de enseñanza en las clases no se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.</p>	<p>Descuido de los docentes.</p>	<p>Ausencia del desarrollo del pensamiento.</p> <p>Aprendizajes repetitivos.</p> <p>Aprendizajes memorísticos.</p>
<p>Problema 6. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.</p>	<p>Descuido de los docentes.</p> <p>Solo les importa dar su clase.</p>	<p>Alumnos desinformados.</p> <p>Niños desmotivados.</p>
<p>Problema 7. Débil relación entre docentes.</p>	<p>Descuido de autoridades, socios y personal docente.</p>	<p>Ambiente negativo de trabajo.</p> <p>Envidia laboral</p>

5 DISCUSIÓN

La Unidad Educativa “Galileo Galilei”, es una institución de sostenimiento particular que se financia directamente con el aporte los padres de familia que pagan pensiones mensuales. Es de tipo laico, pues no se profesa ninguna religión en particular, es decir los alumnos, y los padres de familia de la Institución tienen libertad de culto, se encuentra en un sitio urbano, debido a la cercanía con los diferentes medios, de comercio, producción, entretenimiento etc.

En cuanto a las autoridades:

La forma de organización del centro educativo es por reuniones generales cada trimestre en la que socios y autoridades convocan a las asambleas para discutir los problemas dados en la Institución.

De igual las tareas de cada uno de los que forman la comunidad Educativa Galileo Galilei se encuentran en el manual de organización Institucional donde se detalla cada una de las funciones tanto de autoridades, docentes, padres de familia que muchas veces no se cumplen.

Las decisiones en cuanto a lo pedagógico las toma el consejo directivo es el órgano interno de Dirección que establece, aprueba y vigila que se cumplan las políticas y objetivos de la Institución.

En la toma de decisiones es solamente exclusivo del Director y del resto de las autoridades y socios, los profesores no intervienen en la toma de decisión ni tampoco las autoridades delegan a otros que se tome, la solución de conflictos se da por asambleas.

El centro educativo promueve rara vez la excelencia académica, el desarrollo personal del docente y su capacitación continua es ahí donde la educación se vuelve mediocre ya que el profesor acostumbra a decir trabajo lo básico, no se da un trabajo en equipo ya que existen envidias laborales entre docentes y bastante falta de comunicación.

En cuanto de la mejorar el desempeño docente la unidad educativa si se fija en los resultados de los estudiantes, pero no existe ambientes cordiales de trabajo ya que dentro del mismo personal que labora la comunicación es escasa y algo que nunca lo hace cuando hay demasiados estudiantes en un aula dividirlos que si se recomendaría.

La institución cuenta con el organigrama institucional donde se encuentran: el de Dirección, el de Gestión y el Técnico donde están los docentes no cuenta con coordinadores de área que se recomendaría para que haya mejor organización.

No se da una innovación didáctica ya que no existen los departamentos didácticos, es el director el que capacita rara vez a su personal.

Los directivos no mantienen liderazgo y gestión en el área académica, administrativa y financiera muchas veces se olvidan de las funciones que deben cumplir.

En cuanto a los docentes:

No existe un liderazgo ya que cada cual se ocupa de su trabajo y el resto no le interesa, no mantiene buena comunicación con el resto de docentes y es rara vez que trabajan en equipo, muy poco admiran la gestión de las autoridades ya que a veces toman decisiones que afecta al personal.

Los directivos y docentes no promueven la investigación a nivel educativo, no realizan proyectos que socialicen con el resto de colegios.

En cuanto a los estudiantes:

El director no toma en cuenta sus opiniones, los profesores no se interesan por sus problemas rara vez llevan ideas innovadoras al aula, no inician sus clases con frases motivadoras en valores y virtudes.

En cuanto a los padres de familia

Existe poca colaboración de los padres de familia ya que dejan a sus hijos en la unidad educativa y como esta labora hasta la cuatro de la tarde donde reciben alimentación y tareas dirigidas muchas veces la consideran guardería y se olvidan de sus hijos no se sienten comprometidos con la Institución, es muy poca la colaboración en actividades culturales, pocos admiran la gestión de las autoridades y tienen escepticismo cuando quieren llevar los docentes nuevos métodos de trabajo.

En base a esta problemática va el Proyecto de mejoramiento educativo en donde se va a capacitar continuamente a las autoridades y personal docente en todo lo referente a gestión, liderazgo y valores para que ellos puedan transmitir a sus estudiantes y de igual manera se dará escuela para padres donde se les comprometerá a ellos que trabajen desde casa con sus hijos en lo referente a valores.

6. CONCLUSIONES GENERALES

- La Unidad Educativa Galileo Galilei no puede reducirse a una buena formación académica, sino que es imprescindible el desarrollo de valores y liderazgo.
- Las nuevas tecnologías de la información y comunicación nos empujan a la actualización de todo el personal que labora en el centro educativo.
- El personal de la Unidad Educativa Galileo Galilei han colaborado con la elaboración de las encuestas y han mostrado la facilidad para acoger las diferentes recomendaciones.
- Hemos constatado que las relaciones entre los miembros de la organización escolar son fuente importante de formación en valores, de imitación y ejercicio de la práctica democrática. Impactan más en las y los estudiantes lo que viven, perciben con sus sentidos y sobre todo cuando encuentran correspondencia entre el obrar y la palabra.
- Una gestión participativa, transparente y ética: esta evidencia nos estaría indicando que tenemos que atender con especial interés las formas de participación y organización que se favorecen en la escuela, cuidar el clima de relaciones entre docentes, directores, alumnos, padres de familia, pues es una fuente principal de conflictos que, en muchos casos, entorpece los procesos de cambio.

RECOMENDACIONES

- Las autoridades deben ser líderes abejas democráticas, al servicio de los demás, aceptar la participación de todos.
- La capacitación continua es una realidad a la cual las autoridades y docentes deben estar acorde.
- La Unidad educativa Galileo Galilei puede mejorar su calidad educativa mediante la aplicación del proyecto de mejoramiento.
- Desarrollar capacidades de comunicación y comprensión lectora con los contenidos explícitos de una educación en valores y en especial de valores

morales, teniendo en cuenta los procesos de maduración y desarrollo de los estudiantes.

- Prácticas educativas y de gestión que promuevan el ejercicio de la convivencia y el aprendizaje democrático, desde los proyectos institucionales: contenidos transversales-clima institucional-capacitación-trabajo con padres de familia etc.
- Formación docente en valores morales: generación de espacios reflexivos-grupos de estudio-intercambio de experiencias.

7. PROYECTO DE MEJORAMIENTO

1. TEMA: GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES EN LA UNIDAD EDUCATIVA GALILEO GALILEI

2. JUSTIFICACIÓN

Los centros de enseñanza no pueden reducirse a una buena formación académica, sino que es imprescindible el desarrollo de valores que consigan antes que nada que los alumnos sean principalmente personas y , por tanto, defiendan y postulen los valores que dignifican a todos los seres humanos como personas independientes de cualquier otra variable que las diferencie. El contar en el aula así como en la gestión administrativa y pedagógica, recursos prácticos, es de mucha utilidad para evidenciar que es posible transformar las formas de interactuar, en otras más satisfactorias y gratificantes.

Así por ejemplo, en una de las experiencias de CIDE en escuelas estatales de Lima y Ayacucho, se llevaron a la práctica algunos recursos de gestión que posibilitaron climas saludables creados a partir de la posibilidad de participar en la gestión pedagógica, en la resolución de conflictos en los distintos niveles en los que se presenten. El rol de la dirección escolar se vio transformada a partir de la posibilidad de resignificar su sentido en el encuentro con los docentes, la creación de espacios de escucha e intercambio con los y las alumnas en lugar del tedioso momento semanal de formación.

3. OBJETIVOS

Objetivo General

Brindar herramientas actualizadas para el mejoramiento de la calidad educativa en la Unidad Educativa “Galileo Galilei”.

Formar una conciencia de renovación en cuento a innovación educativa en el personal docente y autoridades de la Unidad educativa “Galileo Galilei”

Objetivos Específicos

Realizar talleres de capacitación referentes a gestión que promuevan el ejercicio de la convivencia y el aprendizaje democrático, desde los proyectos institucionales:
contenidos transversales-clima institucional-capacitación-trabajo con padres de familia etc.

4. ACTIVIDADES

- A. ESCUELA DE PADRES.- Se trata de una charla donde un expositor dirige la participación de los padres en turno a la responsabilidad de ellos como formadores de sus hijos en las cuales involucran: Tareas compartidas padres-hijos donde se manifiesta la sensibilización orientados a determinados valores o virtudes.
- B. APORTES DE LOS PADRES A LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL COLEGIO.- Esto se hace de manera formal a través de reuniones de los coordinadores de grupos de padres con algún profesor asignado para recoger la retroalimentación positiva de los padres.
- C. LOS VALORES EN EL CURRÍCULO.-
La escuela es un agente socializador y reproductor de valores presentes en las sociedades y que debe destinar un espacio para la educación en valores. Los valores deben estar definidos en el PEI (Proyecto Educativo Institucional), con los cuales la institución se identifica y plantea desarrollarlos.
Más concretamente los valores se hacen presentes en el aula mediante los temas transversales, estos temas transversales van a responder a realidades o necesidades que tienen una muy especial relevancia para la vida de las personas y la construcción de la sociedad, como hechos dicho los temas transversales es una propuesta curricular concreta.
En base a esto se realizara cartelera semanalmente con cada uno de los valores.
- D. TALLERES DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL Se trata de una charla donde un expositor dirige la participación de profesores, donde se motive y se eleve la autoestima del personal docente para mantener el liderazgo con una educación de calidad y excelencia.
- E. TALLERES DE CAPACITACIÓN A LAS AUTORIDADES Se trata de una charla donde un expositor dirige la participación de autoridades sobre gestión para mantener el liderazgo con una educación de calidad y excelencia.

5. LOCALIZACIÓN Y COBERTURA ESPACIAL

La Unidad Educativa se encuentra en un lugar lejos de la bulla de la ciudad de Sangolquí en el barrio Carlos Gavilanes, brinda un espacio amplio y libre de contaminación.

Cuenta con una extensión de 20.000 mts. una infraestructura ideal, con un grupo de maestros profesionales que han permitido hacer efectivo el objetivo de calidad académica y formación integral personalizada.

Es una institución laica, que se inspira en principios éticos y humanistas se realiza en un clima de libertad, respeto recíproco, confianza y amistad para aportar a la sociedad, alumnos creativos, amorosos, investigadores, gestores, proactivos en la solución de problemas.

La Comunidad Educativa formada por autoridades, profesores, administrativos, padres de familia y estudiantes se fundamenta en la parte afectiva que es el amor, cuyos integrantes hicieron posible que mi investigación se lleve a cabo para poder aportar con posibles soluciones y se siga manteniendo el camino a la excelencia.

6. RESULTADOS ESPERADOS

6.1 EN EL ESTUDIANTE

- Que sea perseverante en el logro de su proyecto de vida.
- Que adquiera una actitud de liderazgo.
- Que tenga una actitud favorable y positiva frente al cambio social.
- Que sea capaz de incorporarse de forma competitiva en el escenario social.
- Que asuma actitudes positivas hacia el trabajo, valorándole como autorrealización.
- Que los conocimientos adquiridos le sirvan como medio para el trabajo productivo.
- Que desarrolle sus potencialidades, priorizando las encaminadas hacia la microempresa.

6.2 EN CUANTO AL PERSONAL DOCENTE

- Profesionalmente capacitado.
- Capaz de fomentar e incentivar actitudes creativas.
- Capaz de fomentar el aprendizaje en las cinco dimensiones: “Aprender a conocer; aprender a ser; aprender a convivir; aprender a hacer; y, aprender a emprender”.
- Permanentemente motivado.
- Capaz de trabajar en equipo.
- Con altas expectativas hacia sus estudiantes.
- Tener una conducta ejemplar en el establecimiento educativo y en la comunidad.
- Tener buenas relaciones con el personal docente, estudiantes, padres de familia y la comunidad.
- Demostrar liderazgo y ser colaborador en el proceso del aprendizaje.

6.3 EN CUANTO A LAS AUTORIDADES

- Cultivar y respetar los valores de las culturas, nacionalidades y etnias del Ecuador.
- Gestión y liderazgo en la administración
- Participación en todas las actividades

6.4 EN CUANTO A LOS PADRES DE FAMILIA

- Participación en todas la actividades escolares
- Apoyar a la institución en el trabajo de formación en valores que se realiza con sus hijos.

7. SOSTENIBILIDAD DE LA PROPUESTA

En la investigación se utilizaron los siguientes recursos:

Humanos se denomina conjunto de personas que pertenecen a la Unidad Educativa como directivos, gerente, docentes, estudiantes y padres de familia que aportaron con las encuestas realizadas por la UTPL para el presente proyecto.

Tecnológicos cumplieron con su propósito ya que sirvieron de mucho para tomar evidencias de las encuestas realizadas. Los recursos tecnológicos pueden ser tangibles (como una computadora, una impresora u otra máquina) que sirvieron para realizar el presente proyecto.

Materiales es un medio que permitió conseguir el fin que se pretendía investigar a la población de la Unidad Educativa Galileo Galilei en el que se utilizo fotocopiados, esferos, apuntes.

Físicos son todos los bienes tangibles los recursos físicos que utilice son: aulas para entrevistar a los docentes, estudiantes y padres de familia, automóvil para movilizarme al Centro Educativo y oficinas para entrevistar a las autoridades.

Económicos se utilizo este recursos para sacar los fotocopios para la investigación, impresiones, revelado de fotos y gasolina para el automóvil.

8. PRESUPUESTO

INGRESOS

Autogestión Institucional

GASTOS

Sociabilizacion del Proyecto	300
Materiales de oficina	200
Internet	125
Copias de documentos	70
Trasporte	60
Refrigerio	120
Imprevistos	300

TOTAL

1175

Financiamiento

Todos los gastos para la ejecución del proyecto serán financiados por las autoridades Unidad Educativa "Galileo Galilei"

9. CRONOGRAMA

Actividad	Fecha	Responsable
Participación y sociabilización Del proyecto de innovación A las autoridades del plantel	Del 05 al 08 marzo 2012	Beltrán M ^a . Teresa
Aprobación del taller de Valores para el personal docente	Del 12 al 16 marzo 2012	Autoridades del Plantel
Preparación del material Guía para el personal docente.	Del 18 al 22 marzo 2012	Beltrán M ^a . Teresa
Tema: Buscar Y Preparar Materiales Para Los Alumnos sobre Valores y liderazgo	26 marzo 2012	Beltrán M ^a . Teresa
Tema: Motivar Al Alumnado.	27 marzo 2012	Autoridades del Plantel
Tema: Colaboración En La Gestión Del Centro Educativo	02 abril 2012	Beltrán M ^a . Teresa
Tema: Escuela para Padres	07 abril 2012	Beltrán M ^a . Teresa
Tema:	08 abril 2012	Autoridades

Realizar actividades donde
Integren autoridades, profesores
Estudiantes y padres de familia

Profesores

10. CONCLUSIONES DEL PROYECTO

- 1.** El personal docente de la Unidad Educativa “Galileo Galilei” deben participar activamente, con la humildad de la profesión docente, para actualizar sus conocimientos.
- 2.** Los talleres de capacitación docente deben ser dirigidos y orientados hacia el perfeccionamiento docente en cuanto a herramientas técnicas y nuevas tendencias pedagógicas.
- 3.** El profesionalismo de la comunidad educativa, en cuanto a su colaboración y participación para la aplicación de instrumentos de investigación y para las entrevistas desarrollada se vio de manifiesto en la realización del presente trabajo
- 4.** La Comunidad Educativa se verá directamente beneficiada, tanto autoridades, personal docente, padres de familia y principalmente los alumnos que son en realidad el fin único del proceso educativo.

9. BIBLIOGRAFÍA GENERAL

CHAVARRIA OLARTE Marcela, *“Educación en un Mundo Globalizado”*

CHIAVENATO Idalberto *“Administración de los recursos Humanos”*

CHIAVENATO Idalberto,(P.2000). *“Introducción a la Teoría General de la Administración”*

Cooperación de estudios y publicaciones Legislación Educativa

GALINDO Munch,(P. 1991). *“Fundamentos de Administración”*,

HERNÁNDEZ y RODRÍGUEZ Sergio, (P.1994). *“Introducción a la Administración, un enfoque teórico práctico”*

HUBER P. George Editorial Trillas, *“Toma de decisiones en la Gerencia”*

MCMILLAN James, SCHUMACHER Sally *“Investigación Educativa”*

PEI, Y OTROS DOCUMENTOS INTERNOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA GALILEO GALILEI

POMA SIME Luis, (2009). *“Liderazgo Educativo”*

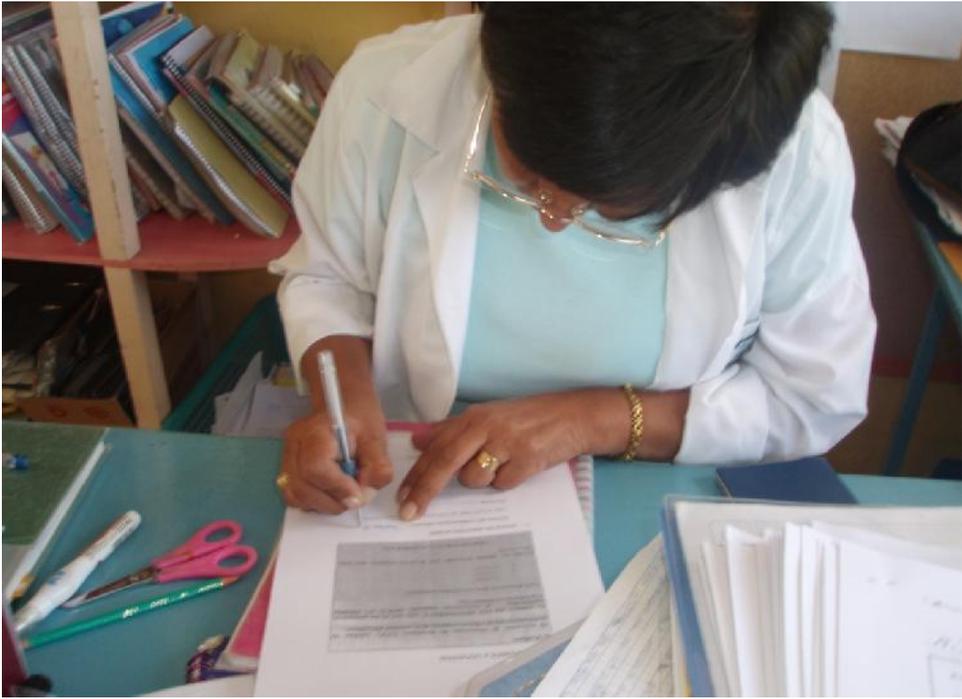
QUINTINA MARTÍN, Mc Graw Hill *“Organización y Dirección de centros educativos innovadores”*

ROBLES VALDÉS Gloria, ALCÉRRECA Joaquín, (P. 200).*“Administración, un enfoque interdisciplinario”, Pearson Educación.*

- cidtur.eaeh.tur.cu/boletines/.../Directivos.htm
- [es.wikipedia.org/wiki/Gesti3n](http://es.wikipedia.org/wiki/Gesti%C3%B3n) www.monografias.com/trabajos74/conceptos-terminos-admin-empresas/conceptos-terminos-admin-empresas2.shtml
- es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo
- prezi.com/.../diferencia-entre-director-y-lider-de-grupo/
- www.aulafacil.com/Liderazgo/Cursolid.htm
- www.buscarempleo.es/.../diferencia-entre-lider-y-director.html
- www.educacionenvalores.org/
- www.educacionenvalores.org/spip.php?rubrique8
- www.educasites.net/educacion_en_valores.htm
- www.guiainfantil.com/.../como-educar-en-valores.html
- www.monografias.com/.../liderazgo/liderazgo.shtml
- www.navactiva.com/web/es/amngm/doc/guias/2003/.../26498.php
- www.slideshare.net/lorelia7/tipos-de-gestin - Estados Unidos

















8 Anexos

8.1. ENCUESTA A DIRECTIVOS (GESTORES EDUCATIVOS)

Sr.(a) Gestores Educativo

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.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ENCUESTAS:

ENCUESTA A DIRECTIVOS

Sres. Gestores Educativos:

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

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

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

1 TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

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

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

3. Para medir el tamaño de la 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)

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

SI () NO ()

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

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

9. 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 (_____)

10. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a. () Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia
- b. () Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución
- c. () Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente
- d. () Mantener actualizada la metodología
- e. () Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros

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

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

Si () No ()

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

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

¡Importante!

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

8.2 ENCUESTA A DOCENTES:

Sr. Profesor:

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

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

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. SIEMPRE
2. A VECES
3. NUNCA

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

2. CUESTIONARIO

DECLARACIONES	SIEM- PRE	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, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.			
4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes- estudiantes- familias- asociación civil- padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.			

5.	Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza			
6.	Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.			
7.	En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.			
11.	Resistencia en los compañeros o director/ rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.			
12.	Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros			
13.	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.			
11.	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.			
12.	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/ Rector del centro educativo.			
13.	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica			
14.	Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera			
15.	Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.			
16.	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores .			

8.3 ENCUESTA A ESTUDIANTES

Perfil del encuestado: Se sugiere la aplicación del cuestionario a los estudiantes matriculados en el décimo año de Educación Básica 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 cuatro posibles respuestas:

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

2. CUESTIONARIO

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

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

2. CUESTIONARIO PADRES DE FAMILIA

INFORMACION GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO

EDUCATIVO.....

UBICACION DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO

PROVINCIA:

CANTON:

SECTOR: Urbano () Rural ()

Sres. Padres de Familia:

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.

DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. 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 y seguro.			
2. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes, estudiantes, familias con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.			
3. Admira el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.			
4. El director tiene encuentra las opiniones de los padres de familia.			
5. Me siento comprometido por las decisiones tomadas por el centro educativo.			
6. Trabajo en equipo con el resto de padres de familia para tomar decisiones.			
7. Desacuerdo continuo en las decisiones tomadas por las autoridades.			
8. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa y financiera.			
9. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en			

el área académica.			
10. Se Integra en actividades de ámbito deportivo y sociocultural.			
11. Los valores predominan en las autoridades y profesores.			
12. Los docentes se interesan por los problemas del estudiante.			