



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE IBARRA**

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

**“Gestión, liderazgo y valores en la administración de la Facultad de
Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador sede
Guayaquil durante el Periodo 2011 – 2012”**

Tesis de grado

Autor:

Puente Moromenacho, Edwin Giovanni

Directora:

Solano Pinzón, Mariana de Jesús, Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO

2012

CERTIFICACIÓN

MAGISTER

Mariana Solano Pinzón

DIRECTORA DEL TRABAJO DE FIN DE CARRERA

CERTIFICA:

Que el presente trabajo denominado: **"Gestión, liderazgo y valores en la administración de la Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador sede Guayaquil durante el Periodo 2011 – 2012"** realizado por el profesional en formación: EDWIN GIOVANNY PUENTE MOROMENACHO, cumple con los requisitos establecidos en las normas generales para la graduación en la Universidad Técnica Particular de Loja, tanto en el aspecto de forma como en el contenido, por lo que me permito autorizar su presentación para los fines pertinentes.

Loja, septiembre 2012

f).....

CESIÓN DE DERECHOS

Yo, EDWIN GIOVANNY PUENTE MOROMENACHO, declaro ser autor del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

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

f).....

Edwin Puente Moromenacho

171435231 - 5

AUTORÍA

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

f).....

Edwin Puente Moromenacho

DEDICATORIA

Dedico el cumplimiento de este sueño a:

*Dios, el promotor de mis sueños y esperanzas,
dueño de mis actitudes y talentos y creador del
mundo para poder soñar y crecer en él.*

*A Nilo y Beatriz, a quienes debo la oportunidad de
existir en este tiempo y espacio, mis queridos
padres.*

*A Alex, con quien tengo la
dicha de compartir la hermandad, y quiero por
sobre todas las cosas.*

AGRADECIMIENTO

A mi asesora Mgs. Mariana Solano, por su interés y dedicación en la dirección de este trabajo, así mismo por la confianza incondicional que siempre me brindó.

A la Universidad Técnica Particular de Loja, casa que me dió abrigo durante mi formación profesional.

A mis profesores de la Maestría Gerencia y Liderazgo Educacional, por sus enseñanzas, pero sobre todo por su confianza y amistad, así mismo por su ayuda incondicional, que siempre me brindaron.

A la comunidad educativa de la Universidad Internacional del Ecuador – Sede Guayaquil, por su amistad, apoyo y estímulo durante este tiempo de convivencia y desarrollo de este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CERTIFICACIÓN.....	II
CESIÓN DE DERECHOS.....	III
AUTORÍA.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	X
ÍNDICE DE CUADROS.....	XI
ÍNDICE DE TABLAS.....	XI
ÍNDICE DE APÉNDICES.....	XII
RESUMEN EJECUTIVO.....	XIII
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. MARCO TEÓRICO.....	4
2.1. La Gestión Educativa.....	4
2.1.1 Concepto.....	4
2.1.2 Importancia.....	6
2.1.3 Tipos de Gestión.....	8
2.2. Liderazgo Educativo.....	10
2.2.1 Concepto.....	10
2.2.2 Tipos.....	13
2.2.3 Características.....	13
2.3. Diferencias entre Directivo y Líder.....	15
2.4. Los Valores y la Educación.....	22
3. METODOLOGÍA.....	34
3.1 Participantes.....	34
3.2 Materiales e Instrumentos.....	39

3.2.1	Método y Procedimiento.....	42
4.	DIAGNÓSTICO.....	44
4.1	Diagnóstico de la Gestión y Liderazgo desde la percepción investigadora	44
4.1.1	Los Instrumentos de Gestión Educativa en donde se Evidencia la Gestión en Liderazgo y Valores	44
4.1.1.1	El Manual de la Organización.....	45
4.1.1.2	El Código de Ética	49
4.1.1.3	El Plan Estratégico	51
4.1.1.4	El Plan Operativo Anual (POA)	54
4.1.1.5	El Proyecto Educativo Institucional (PEI)	55
4.1.1.6	Reglamento Interno y Otras Regulaciones.....	56
4.1.2	La Estructura Organizativa de la Institución Educativa	56
4.1.2.1	Misión y Visión	58
4.1.2.2	El Organigrama.....	60
4.1.2.3	Funciones por Áreas y Departamentos.....	61
4.1.2.4	El Clima Escolar y la Convivencia con Valores	67
4.1.2.5	Dimensión Pedagógica Curricular y Valores.....	67
4.1.2.6	Dimensión Organizativa Operacional y Valores	70
4.1.2.7	Dimensión Administrativa y Financiera y Valores	72
4.1.2.8	Dimensión Comunitaria y Valores.....	73
4.1.3	Análisis FODA.....	76
4.1.3.1	Fortalezas y debilidades.....	77
4.1.3.2	Oportunidades y amenazas	78
4.1.3.3	Matriz FODA.....	79
4.2	Resultados de Encuestas y Entrevistas.....	82
4.2.1	De la encuesta a Directivos	82
4.2.2	De la encuesta a Docentes.....	105
4.2.3	De la encuesta a Estudiantes	111
4.2.4	Matriz de problemáticas	115
5.	DISCUSIÓN.....	118
6.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES	127
6.1	Conclusiones.....	127
6.2	Recomendaciones.....	129
7.	PROPUESTA DE MEJORA.....	131

7.1	Título de la Propuesta.....	131
7.2	Justificación	131
7.3	Objetivos de la Propuesta	132
7.4	Actividades	133
7.5	Localización y Cobertura Espacial.....	136
7.6	Población Objetivo.....	137
7.7	Sostenibilidad de la Propuesta.....	138
7.8	Presupuesto	139
7.9	Cronograma.....	140
8.	BIBLIOGRAFÍA.....	141
9.	APENDICES.....	143

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2. 1 . – Valores del Sistema Educativo Ecuatoriano (Plan decenal).....	24
Figura 2. 2 . – Círculo Virtuoso de la Ética y los Valores	32
Figura 4. 1 . – Organigrama de la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz	60
Figura 4. 2 . – Malla de la Carrera de Ingeniería Automotriz de la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz	68
Figura 4. 3 . – Forma de Organización	83
Figura 4. 4 . – Aspectos que miden el tamaño de la institución.....	84
Figura 4. 5 . – Manual de Normas	85
Figura 4. 6 . – El Clima de Respeto y Consenso en la Toma de Decisiones	86
Figura 4. 7 . - Delegación de la Toma de Decisiones para Resolver Conflictos	87
Figura 4. 8 . – La Administración y Liderazgo del Centro Educativo Promueve	89
Figura 4. 9 . – Habilidades de Liderazgo que se Requieren para Dirigir una Institución	91
Figura 4. 10 . – Promoción Para Mejorar el Desempeño y Progreso de la Institución Escolar	93
Figura 4. 11 . – Organismos que Integran la Institución.....	95
Figura 4. 12 . – Actividades del Equipo Educativo, Equipo Didáctico, Junta de Profesores	97
Figura 4. 13 . – Los Departamentos Didácticos y sus Acciones.....	100
Figura 4. 14 . – La Gestión Pedagógica, Diagnóstico y Soluciones.....	102
Figura 4. 15 . – Material de Planificación Educativa	103
Figura 4. 16 . – Resultados de la Encuesta a Docentes	108
Figura 4. 17 . – Resultados de la Encuesta a Estudiantes	113

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 2 - 1. - Tipos de Gestión.....	8
Cuadro 2 - 2. – Aplicación práctica de Gestión y Liderazgo en la Educación	11
Cuadro 2 - 3. – Tipos y características del Liderazgo Educativo.....	13
Cuadro 2 - 4. – Diferencias entre directivo y líder	18
Cuadro 2 - 5. – Bienes Fundamentales de la Persona	25
Cuadro 4 - 1. – Matriz FODA.....	79
Cuadro 4 - 2. – Tabla de Combinación Lógica	81
Cuadro 4 - 3. – Matriz de Problemáticas	116

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 . – Personal directivo por edad y sexo	34
Tabla No. 2 . – Personal Docente por edad y sexo	35
Tabla No. 3 . – Padres de Familia	37
Tabla No. 4 . – Personal Administrativo y de Servicios.....	37
Tabla No. 5 . – Población estudiantil por edad, sexo y especialidad	38
Tabla No. 6 . - Forma de Organización de los Equipos de Trabajo en el Centro Educativo	83
Tabla No. 7 . - Aspectos que se Toman en Cuenta para Medir el Tamaño de la Organización	84
Tabla No. 8 . – Las Tareas de los Miembros de la Institución y el Manual de Normas	85
Tabla No. 9 . – El Clima de Respeto y Consenso en la Toma de Decisiones.....	86
Tabla No. 10 . – Delegación de la Toma de Decisiones para Resolver Conflictos	87
Tabla No. 11 . – La Administración y Liderazgo del Centro Educativo Promueve	88
Tabla No. 12 . – Habilidades de Liderazgo que se Requieren para Dirigir una Institución.....	90

Tabla No. 13 . – Promoción Para Mejorar el Desempeño y Progreso de la Institución Escolar	92
Tabla No. 14 . – Organismos que Integran la Institución	94
Tabla No. 15 . – Actividades del Equipo Educativo, Equipo Didáctico, Junta de Profesores	96
Tabla No. 16 . – Los Departamentos Didácticos y sus Acciones	98
Tabla No. 17. – La Gestión Pedagógica, Diagnóstico y Soluciones	101
Tabla No. 18 . – Material de Planificación Educativa	103
Tabla No. 19 . – Resultados de la Encuesta a Docentes	105
Tabla No. 20 . – Resultados de la Encuesta a Estudiantes	111

ÍNDICE DE APÉNDICES

Apéndice 1.- INFORMACIÓN GENERAL DEL LUGAR DE INVESTIGACIÓN	143
Apéndice 2.- ACTA DE COMPROMISO ENTRE EL CENTRO EDUCATIVO Y EL PROFESIONAL EN FORMACIÓN DE MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL	145
Apéndice 3.- MODELO DE ENCUESTAS REALIZADAS.....	147

RESUMEN EJECUTIVO

Investigación descriptiva apoyada en documentos encontrados dentro de la Facultad y recolección de datos; de esa manera se entrega un marco de referencia idóneo para adaptar la teoría a la investigación planteada. El proceso de recopilación de datos involucró de una investigación de campo en los archivos internos de la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz, del semestre que se encontraba abierto, marzo – julio 2011, los mismos arrojaron los datos que se detallan en este documento. Los participantes fueron los estudiantes, el cuerpo docente, administrativos y autoridades quienes entregaron una colaboración muy abierta y gracias a ellos se encontraron los resultados más cercanos a la realidad que se presenta como el diario vivir del establecimiento.

Para concluir, y como elemento obtenido del análisis ejecutado se obtiene una propuesta para la Facultad denominada: “Construyendo un Liderazgo Ético en el Mejoramiento de las Relaciones Interpersonales entre Docentes, Personal Administrativo y Autoridades en la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil en el año 2012”.



1. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo abarca todos los temas relacionados directamente con "Gestión, liderazgo y valores en la administración de la Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador sede Guayaquil durante el Periodo 2011 – 2012", ya que se considera que la Gestión, el Liderazgo y los Valores constituyen las bases fundamentales de una nueva sociedad, creativa humanística que avanza hacia el éxito con una libertad responsable, donde el conocimiento y los saberes en su aplicación son la parte fundamental del nuevo ciudadano como ente social.

Aproximarse a la calidad se lo hace caminando a través de la mejora continua por medio de senderos de nuevos conocimientos eliminando viejos paradigmas que obstaculizaban el paso; analizándonos, evaluándonos y proponiéndonos planes de mejora que se enfaticen en perfeccionar el trabajo diario realizado y que mejoren nuestro producto a entregar a la sociedad que son los nuevos profesionales que manejarán y controlarán nuestro desarrollo hacia la satisfacción general del Estado. En los momentos actuales de globalización y competencia, los establecimientos educativos han sufrido una serie de transformaciones, muchos de estos han ido quedándose a la saga de otras instituciones y como tal se han quedado obsoletas, con la disminución del alumnado y a la deriva de las exigencias del momento, fuera de las necesidades de los padres de familia.

Con este proyecto, se desea conocer y evaluar la situación actual de la Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil durante el periodo 2011 – 2012, dentro de los estándares de Gestión, Liderazgo y Valores que son parámetros que nos muestra el norte a seguir para la formación de nuevos ciudadanos dentro de una sociedad del

conocimiento con miras a guiar a nuestra nación. A la víspera de un proceso de acreditación, la Gestión, el Liderazgo y los Valores son en sí la matriz de todos estos procesos de aprobación. Estas son las razones que enuncian que la institución a la que sirvo es la directamente beneficiaria e indirectamente en el proceso de aplicación de este proyecto los estudiantes que asisten a ella.

Sin lugar a dudas, el presente trabajo servirá también, para implementar nuevas políticas en la Institución y a la creación de planes de acción que bien los directivos podrán canalizarles y aplicarlos en post del mejoramiento de la calidad de la educación superior en la institución y en el país, a través de propuestas innovadoras con sustento técnico, basados en la importancia del manejo de la Educación Superior con una nueva mentalidad que coadyuve al desarrollo del País.

Todos estos propósitos se alcanzan a partir de los medios de ayuda que brinda la Universidad Técnica Particular de Loja, con su contingente de docentes y el apoyo bibliográfico brindado con textos y guías que dan rumbo a una nueva integración de conocimientos que favorecen al desarrollo de mecanismos adecuados de direccionamientos de una institución educativa. Todos los logros alcanzados parten de los objetivos planteados, tanto en la Propuesta como en Proyecto de Grado I, así mediante el objetivo general se ha logrado:

Analizar la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores personales e institucionales y que fundamentalmente permitan contribuir a elevar la calidad de la educación en los centros educativos en la Facultad de Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil.

Este objetivo es el principal alcanzado pues es importante el análisis de la gestión y el liderazgo en presencia de valores personales e institucionales ya que son consecuentes con la formación del nuevo profesional que se forma en la institución, observando que estos si son aplicados tanto por autoridades, personal operativo y administrativo para la generación del perfil del estudiante de la carrera examinada. Todas las instituciones deben realizar este análisis

interno para conocer si su trabajo es positivo en el orden de sus actividades educativas.

Con los objetivos específicos planteados al inicio de esta investigación llegamos a:

- *Investigar los referentes teóricos sobre: gestión educativa, liderazgo educativo; y gestión de la calidad en valores*

Toda la evolución de la gestión educativa, el liderazgo educativo y la gestión en valores, está representada en los lineamientos existentes para el desarrollo de esta carrera, profundizar en estos conocimientos es muy importante para que la aplicación sea efectiva en los centros educativos correspondientes.

- *Descubrir una actitud crítica para seleccionar, procesar y presentar información valiosa sobre la gestión, liderazgo y valores en los centros educativos.*

En educación nada está dicho, por ende se debe buscar la mejor alternativa para aplicar la más acertada opción en la aplicación de gestión, liderazgo y valores para la realidad de cada centro educativo considerando el proceso de aplicación para su efecto positivo basándose en todos los conocimientos existentes para el caso.

Invito a que proceda con la lectura de este aporte a la educación en el que usted podrá analizar desde su punto de vista la investigación facilitada que se fundamenta en la realidad de la gestión, liderazgo y valores en una carrera de importancia para el futuro de nuestro País.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. La Gestión Educativa

2.1.1 Concepto

En términos generales los conceptos de administración, gerencia y gestión, son sinónimos a pesar de los grandes esfuerzos y discusiones por diferenciarlos. De hecho, podemos observar que el término management es traducido a nuestro idioma como administración y también como gerencia unificando dos de los conceptos que son objeto de este análisis. En algunos países la administración está más referida a lo público y la gerencia a lo privado. En los libros clásicos se toman como sinónimos administración y gerencia. En otros casos, por ejemplo, aparece gestión como equivalente a administración.

Lo esencial de los conceptos administración, gestión y gerencia está en que los tres se refieren a un proceso de "planear, organizar, dirigir, evaluar y controlar" como lo plantea Koontz (1998 Pag.12).

Según Néstor Rodríguez, en su artículo publicado en la red (2011), determina que la gestión implica al conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. Además, la gestión es también la dirección o administración de una empresa o de un negocio. (<http://www.observatorio.org/colaboraciones/cons3.html>)

De estos conceptos se determina que la Gestión desarrolla la misión de la organización para alcanzar los objetivos que se ha propuesto proporcionando competitividad a la institución, manteniendo niveles altos de motivación y elevando el nivel de desempeño de los miembros de la

organización. De esta manera se posibilita la autorrealización personal y profesional de los miembros, manteniendo una adecuada calidad de vida en el trabajo dentro de la comunidad académica y preparándola a esta y a sus miembros para enfrentar nuevos retos.

Según Guillermo Ruiz de Educar (2011), cuando se aborda el tema de la gestión relacionado con la educación, resulta necesario establecer distinciones conceptuales entre la gestión educativa y la gestión escolar. Mientras la primera se relaciona con las decisiones de política educativa en la escala más amplia del sistema de gobierno y la administración de la educación, la segunda se vincula con las acciones que emprende el equipo de dirección de un establecimiento educativo en particular. Tanto los procesos de gestión educativa como los de gestión escolar son secuencias de acciones deliberadamente elegidas y planificadas en función de determinados objetivos que posibiliten la tarea de conducción.

La gestión educativa involucra las acciones y decisiones provenientes de las autoridades políticas y administrativas que influyen en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular. El ámbito de operación de dichas decisiones puede ser el conjunto del sistema educativo de un municipio, un partido o un departamento, una provincia, un estado o una nación. Generalmente, las medidas incluidas en la gestión educativa se articulan con otras políticas públicas implementadas por el gobierno o autoridad política, como parte de un proyecto político mayor.

Las medidas relativas a la gestión escolar corresponden al ámbito institucional e involucran objetivos y acciones o directivas consecuentes con dichos objetivos, que apuntan a lograr una influencia directa sobre una institución particular de cualquier tipo. Se trata, en suma, de un nivel de gestión que abarca la institución escolar singular y su comunidad educativa de referencia. (<http://www.educ.ar/educar/gestion-institucional-conceptos-introductorios.html>)

2.1.2 Importancia

Acerca de la importancia de la gestión se puede decir que existen varias teorías, pero sin duda alguna la que más énfasis de aplicación tiene, en la diaria práctica docente en nuestro país. Según con Néstor Rodríguez (2004), enfatiza lo siguiente:

“...nos damos cuenta de la importancia que tiene la administración dentro de la instituciones educativas, y la necesidad tan grande en la actualidad de formar administradores no solo de empresas sino educativos, ya que una escuela tiene la misma base que la empresa, sobre todo si nos enfocamos dentro de una institución educativa privada, pues en esta parte de tener como fin el ofrecer una educación de calidad tiene que encontrar el método y tener bien sentadas las bases de una empresa, y por supuesto llevar una buena administración para lograr los objetivos siguiendo procesos específicos que solo un administrador podría realizar de una manera profesional y no empírica, en las instituciones de gobierno no siempre es posible que se dé la importancia necesaria a este tema, ya que estas instituciones están más bien burocratizadas y eso a mi parecer les hace perder de vista el objetivo por el que fue planeada la institución educativa y la importancia que tiene dentro del estado.”.. (<http://www.observatorio.org/colaboraciones/cons3.html>)

De acuerdo con esta cita, se puede apreciar la importancia que adquiere la gestión Educativa en numerosos indicadores, como la aparición de nuevos enfoques y teorías devenidas del campo educativo, por las nuevas tecnologías por ejemplo; las investigaciones y estudios que se realizan en el área, la creciente bibliografía y actividades de capacitación a directivos y supervisores en los distintos temas, el incremento de la velocidad del proceso enseñanza aprendizaje, etc.

El marco conceptual y los objetivos del mismo marcan la tendencia e importancia dada al tema, por lo que se reproduce parte del mismo para compartir el análisis. Por otro lado, antes de ejecutar cualquier tipo de gestión,

según Educar Argentina, se debe hacer un acto de conciencia y resolver la siguiente pregunta:

"¿Queremos un mundo que cambie con nosotros, sin nosotros o contra nosotros?" - Michel Godet.

“Es una buena pregunta para los que conducen las instituciones educativas porque son los responsables de pilotearlas en un contexto de cambios globales profundos y complejos. Las sociedades actuales plantean nuevas demandas a los sistemas educativos vinculadas con la construcción de sociedades enriquecidas en conocimientos complejos, más solidarios y más participativos. Se espera que las instituciones educativas enseñen a seguir aprendiendo, a convivir con personas diferentes, a problematizar la realidad, a construir soluciones diversas, a trabajar y a funcionar en grupos y en equipos.

En este contexto es necesario volver a pensar las modalidades de gestión de las instituciones educativas para que funcionen como entidades sensibles e inteligentes, con capacidad para aprender, apropiarse de sus aprendizajes y estar así, en mejores condiciones de enseñar a sus alumnos.

Los equipos directivos de las instituciones educativas son actores clave de estos procesos de reorganización institucional porque son los responsables de promover nuevas culturas de trabajo apoyadas en el funcionamiento de equipos docentes, en la construcción de redes de vinculación con la sociedad en el diseño, desarrollo y evaluación de propuestas de enseñanza consensuadas.

En tal sentido, la gestión convoca a participar de la construcción como una caja de herramientas conceptuales y operativas, integradas por estrategias, recursos, ideas y prácticas, capaces de problematizar la gestión institucional y de aportar al mejoramiento de la calidad de las propuestas educativas. Son sus destinatarios, los directivos y supervisores de todos los niveles educativos que como líderes sean capaces de utilizarlas para el bien y el progreso positivo de nuestra nueva sociedad del conocimiento.”
(<http://www.educar-argentina.com.ar/AGO2007/educ239.htm>)

2.1.3 Tipos de Gestión

Enrolados con la gestión se encuentran los distintos tipos que aplican en el campo educativo:

Cuadro 2 - 1. - Tipos de Gestión

TIPO	CARACTERÍSTICAS
La gestión organizacional (estilo de funcionamiento)	<ul style="list-style-type: none"> • Los organigramas. • La distribución de la tarea. • La división del trabajo. • Los canales de comunicación formal. • El uso del tiempo y de los espacios.
La gestión administrativa (las cuestiones de gobierno)	<ul style="list-style-type: none"> • La planificación de las estrategias. • Consideración de los recursos humanos y financieros. • El control de las acciones propiciadas. • El manejo de la información.
La gestión pedagógica - didáctica (actividad de vinculación con organizaciones sociales)	<ul style="list-style-type: none"> • Los vínculos que los actores construyen con los modelos didácticos. • Las modalidades de enseñanza. • El valor otorgado a los saberes. • Los criterios de evaluación. • Las teorías de la enseñanza. <p>El apoyo comunitario.</p>
La gestión comunitaria (actividades sociales entre los actores institucionales)	<ul style="list-style-type: none"> • Las demandas, exigencias y problemas con relación al entorno institucional.

Autor: Edwin Puente

Fuente: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. CHIAVENATO (2007)

Según Mónica Zahora, “el rol del director consiste en apoyarse en los pilares del entusiasmo, el esfuerzo, el conocimiento, la escucha, el compromiso con el equipo de trabajo, sintetizando en una tarea jerarquizada de la profesión en un “querer hacer y saber hacer”.”
(<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC088036.pdf>)

Se debe entender también que los distintos tipos de gestión que se aplica en una Institución Educativa, son su razón de ser, formar y crecer. Además son parte fundamental del objetivo de evaluación nacional e internacional. En otras palabras, los tipos de gestión que se aplica en una Institución educativa de cualquier nivel son su razón de ser y lo que ofrece a la sociedad.

La dimensión de los tipos enunciados, se enmarcan dentro de los alcances de la Gestión del talento humano y de la gestión institucional del talento, ya que las políticas que se enfocan para cada una, a nivel personal, esencialmente son colaborar para que la institución educativa cumpla su misión y alcance los objetivos previstos, asumiendo la corresponsabilidad de mejorar los niveles de competitividad institucional para incrementar el “sentido de pertenencia” a la institución desarrollando procesos individuales y grupales de investigación aplicada para con ello fortalecer el liderazgo participativo animando y motivando los procesos de desarrollo institucional.

Y a nivel institución, es importante la valoración adecuada y oportuna de la gestión de cada uno de sus miembros trabajando a través de estímulos de diferente índole en un ambiente organizacional saludable apoyando la labor administrativa y financiera para proyectos de investigación y de desarrollo institucional, de esta manera se apoya al sistema financiero para procesos de actualización y mejoramiento profesional provisionando de recursos materiales y tecnológicos para el cumplimiento de las diferentes funciones.

2.2. Liderazgo Educativo

2.2.1 Concepto

Como lo enuncia Julio Tablada (2008), Psicólogo Integral, en su artículo en la red: “El Liderazgo Educativo, debe de ser un Liderazgo Transformador”, además: “Un liderazgo educativo consiste en la visión de ayudar a las y los docentes a reconocer sus más profundos sentimientos y motivaciones, para que miren en su interior en busca de su propia auto-conciencia. Ello hace surgir un profesor/a líder, que con amor y preparación hace que el proceso educativo se convierta en una actividad dinámica, expresiva y transformante.” (<http://www.elnuevodiario.com.ni/blogs/articulo/165-liderazgo-educativo-debe-de-liderazgo-transformador>).

Las organizaciones educativas constituyen un grupo de personas autoridades, maestros, alumnos, padres de familia y el entorno en forma general, que trabajan de una manera conjunta para conseguir los fines, metas u objetivos educativos a través de un trabajo que contribuya al desarrollo humano de los miembros y de aquellos a quienes sirven.

María Angélica Salazar (2006), Doctora en Gestión y política educativa de la Universidad de Viña del Mar de Chile, en su artículo “Liderazgo transformacional ¿Modelo para las organizaciones educativas que aprenden?”, publicada en la Revista *UNRevista* Vol. 1 No. 3, enuncia que: “Liderazgo es un término que ha estado muy cargado de adherencias gerenciales bastante alejadas de los valores de las instituciones educativas y las primeras aportaciones estuvieron orientadas por la consideración de que éste estaba ligado a los rasgos y características del líder”.

Cuadro 2 - 2. – Aplicación práctica de Gestión y Liderazgo en la Educación

Gestión (se ocupa de la complejidad de la organización)	Liderazgo (se ocupa de los cambios)
Planificación: metas, objetivos, etapas, presupuestos.	Visión de futuro y estrategias que introducen cambios.
Desarrollo del plan: organización del personal	Coordinación de personas, comunicación y comprensión de la nueva orientación.
Aseguramiento del plan: control y resolución de problemas.	Motivación e inspiración para asegurar cumplimiento del plan.

Autor: Edwin Puente

Fuente: ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES, GUILLÉN (2006)

En tal virtud, el liderazgo educativo se define como el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de dirección u organización de la institución educativa, hasta lograr que los estudiantes también sean líderes. La esencia del liderazgo educativo está en aumentar la influencia educativa sobre los estudiantes por encima del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias venidas de la institución educativa.

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

La tarea educativa siempre ha llevado implícita la función de liderazgo. En este liderazgo existe un trasfondo ético que siempre ha rodeado a los actores del proceso enseñanza-aprendizaje, puesto que la enseñanza es una actividad humana en que las personas ejercen su influencia de poder en otras. Todo docente debe ser un líder y en el ejercicio de la función docente debe actuar sin demora, cuando ha tomado conciencia de la necesidad de cambio en la realidad en que se desenvuelve.

El Liderazgo Educativo es muy importante, pues se admite ampliamente que su ejercicio es un elemento clave en la mejora de lo que acontece en las instituciones educativas y un factor que incide en el desarrollo interno de éstas en cuanto organizaciones educativas que han de garantizar el aprendizaje de todos los estudiantes.

El aprendizaje organizativo es un medio para alcanzar una organización que aprende, una organización inteligente en la medida que es capaz de organizar su propio cambio. Lograr esto requiere un liderazgo entendido como un proceso de influencia y distinguiéndolo de otros términos como autoridad o poder. Un liderazgo empoderado, intenta expresar la capacidad de potenciación de las capacidades y talentos del personal, a través de un modo de gestionar y liderar.

Proceso que permite captar las ideas y deseos del personal favoreciendo sus capacidades y habilidades para el logro de las metas institucionales y las propias individuales, así como el desarrollo profesional. En la literatura sobre gestión escolar, mejora y cambio educativo, escuelas eficaces, calidad educativa, aprendizaje organizativo, entre otras, encontramos múltiples consideraciones, perspectivas, planteamientos y recomendaciones sobre el liderazgo, pues éste no es independiente ni se puede comprender al margen de cómo concebimos los centros escolares en cuanto a organizaciones, ni de cómo pensamos los procesos de cambio y mejora educativa, ni qué entendemos por calidad educativa.

2.2.2 Tipos

Los tipos de liderazgo aplicados en el sector educativo más representativos son dos, Liderazgo instruccional y Liderazgo transformacional.

El Liderazgo instruccional se encuentra centrado en apoyar a los docentes en el aula, supervisarlos y señalar ciertas prácticas y métodos de enseñanza. Requiere fuerte preparación pedagógica.

El liderazgo transformacional está centrado en convertir a los docentes en líderes de la actividad educativa.

2.2.3 Características

Los tipos de liderazgo educativo son dos y se definen, así como se determinan sus características en la siguiente tabla:

Cuadro 2 - 3. – Tipos y características del Liderazgo Educativo

Ítem	Tipo de Liderazgo Educativo	Características
1	Liderazgo instruccional	<ol style="list-style-type: none">1. Define la misión y establece metas académicas que enfatizan los logros en los alumnos.- Implica organizar los objetivos de la escuela y comunicarlos.2. Gestiona y articula el currículum.-Promueve la instrucción de calidad, supervisa y evalúa, distribuye y protege el tiempo de instrucción, coordina el currículum, controla el progreso de los estudiantes y supervisa y evalúa a los docentes.3. Promueve un clima de aprendizaje académico.–

		<p>Establece expectativas y estándares elevados. Proporciona incentivos para estudiantes y profesores; promueve el desarrollo profesional vinculado a la práctica instructiva</p> <p>4. Desarrolla un ambiente de apoyo al trabajo.– Crea una cultura con un ambiente seguro y ordenado; desarrolla la colaboración y cohesión entre equipos; establece relaciones entre la familia y el centro escolar.</p>
<p>2</p>	<p>Liderazgo transformacional</p>	<p>1. Carisma.- Entusiasma e Inspira confianza e identificación con la organización. Son percibidos con un alto grado de moralidad y seguridad.</p> <p>2. Visión.- Capacidad de formular una misión en la que se involucren los miembros de la organización en el cumplimiento de los objetivos.</p> <p>3. Consideración individual.- Atiende a las diferencias personales y a las necesidades diversas.</p> <p>4. Estimulación intelectual.– Capacidad de empoderar a sus profesores y hacer que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades.</p> <p>5. Capacidad de motivar.– Potenciar las habilidades y proporcionar apoyo emocional e intelectual. Motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior</p> <p>6. Tolerancia psicológica.– Implica usar el sentido del humor para indicar las equivocaciones, resolver conflictos y manejar momentos difíciles.</p> <p>7. Construye liderazgo compartido.– Cultura de la participación. Crea condiciones para que seguidores colaboren con él.</p> <p>8. Trabajo en equipo.– Produce sinergia necesaria para obtener mejores resultados. Estimula que los profesores compartan ideas, se inspiren y se identifiquen con las metas del equipo siendo altamente productivos.</p>

9. Tiempo y recursos a la formación continua.– Cree en el crecimiento personal y profesional de sus colaboradores y favorece su formación.

10. Papel simbólico.– Representa a la institución y organización. Debe ser ejemplo de trabajo duro, honestidad y disponibilidad en sus actuaciones.

Autor: Edwin Puente

Fuente: ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES, GUILLÉN (2006)

2.3. Diferencias entre Directivo y Líder

Antes de establecer diferencias entre directivo y líder, es necesario entender que siempre ha existido el paradigma teórico de que un directivo es un líder, efectivamente en casos muy particulares nos podemos encontrar que satisfactoriamente esta mezcla hace que el trabajo de una institución educativa alcance exitosamente altas competencias académicas, administrativas, operativas etc. Por otro lado, en la gran mayoría de los casos, la brecha de separación de estos dos conceptos sea demasiado grande, y ahí nos encontramos en un grave problema organizativo, el cual perjudica a la institución.

El directivo es quien realiza tareas por medio de otras personas en la institución educativa. Puede planificar, orientar, controlar, contratar, delegar, asignar, organizar, motivar, exigir disciplina o hacer a diario cualquier otra cosa que hacen los directivos, pero independientemente de la actividad realizada, se estará trabajando con el propósito final de alcanzar un objetivo.

Se es directivo cuando:

1. Se dirige el trabajo en vez de realizarlo.
2. Se tienen responsabilidades de contratación, despido, formación y disciplina de los empleados. El desarrollo del personal constituye una parte esencial del trabajo del directivo y muchas veces es un factor determinante

para que los miembros de la plantilla permanezcan en la organización o para que se marchen en busca de mejores oportunidades.

3. Ejerce la autoridad sobre la calidad del trabajo y las condiciones en las que éste se realiza. La primera obligación de un directivo está relacionada con sus empleados y consiste, en parte, en asegurarles un entorno de trabajo seguro y evitar las amenazas potenciales que se ciernen sobre dicho entorno.
4. Se actúa a modo de vínculo entre los empleados y un directivo de jerarquía superior. Los directivos tienen un extenso surtido de “gorros” que ponerse: de agente de tráfico, de psicólogo, de consejero, de ministro, de diplomático y de mediador. En el desempeño de esta función se actúa de nexo entre quienes están haciendo el trabajo y quienes necesitan o se benefician de que se realice el trabajo.
5. Se motiva al personal y se contribuye a la creación de una cultura de compromiso. Quien más, quien menos habrá oído alguna vez que la diferencia entre ordinario y extraordinario reside en “ese pequeño extra”. Si está totalmente comprometido con su función directiva, entonces será consciente de la necesidad de motivar, hacerse sentir orgulloso y generar un clima en el que pueda florecer la innovación.

El Líder mientras el directivo trabaja para alcanzar las metas de la organización, la función del líder consiste en definir nuevos objetivos, revisar y reciclar los antiguos o emprender nuevas líneas de actuación para el progreso de la institución educativa.

Se es un líder cuando se:

1. Está convencido de que, trabajando en colaboración con otros, se puede “marcar la diferencia”. Los líderes se esfuerzan por “marcar la diferencia”.

2. Crea algo de valor que antes no existía. En más de una ocasión se comenta que alguien es un líder en un sector determinado o que algo constituye la punta de lanza o la vanguardia de su categoría. En tal caso, no hay duda de que esta persona o cosa destaca de las demás, por ser la primera o por ser diferente.
3. Hace gala de energía positiva. Todo el mundo gravita alrededor de las personas que irradian confianza. Su magnetismo les atrae y se convierten en fieles seguidores. Se puede llamar carisma o entusiasmo, pero lo cierto es que a este tipo de individuos les resulta muy difícil liderar a los demás en virtud de la pasión que ponen en sus objetivos.
4. Toma conciencia de la verdadera realidad. El verdadero líder va más allá de la visión para crear una nueva realidad, materializando el sueño que ha inspirado en los demás. En el proceso de auto concienciación, el líder se transforma para alcanzar todo su potencial y convence a sus semejantes de que deben hacer lo mismo. El líder está comprometido. Cree que las acciones colectivas de todo el equipo conducirán al cumplimiento de la misión.
5. Acepta el cambio. A través de su compromiso con la acción, el líder se aventura en territorios desconocidos, identifica vacíos y lo que hay que hacer para llenarlos, ve lo invisible y consigue que otros conviertan lo ideal en real. Los líderes saben que el cambio es progreso, y para atenuar el temor que produce, marchan siempre en primera línea. Son conscientes de la necesidad de adoptar el enfoque “Yo iré primero” para convencer a los demás de que el cambio no sólo es esencial, sino que también puede ser positivo.

Cuadro 2 - 4. – Diferencias entre directivo y líder

DIRECTIVO	LÍDER
Personalidad del directivo frente a la del líder	
<p>Una cultura directiva enfatiza la racionalidad y el control. Tanto si sus energías se dirigen hacia los objetivos como si se dirigen hacia los recursos, las estructuras de la organización o las personas, la función del directivo es solucionar los problemas.</p>	<p>La concepción del liderazgo atribuye casi creencias místicas a lo que es un líder.</p>
Actitudes con respecto a las metas	
<p>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.</p>	<p>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. El resultado neto de esta influencia modifica el modo en el que la gente piensa sobre lo que es deseable, posible y necesario. Son activos en lugar de reactivos, le dan forma a las ideas en lugar de responder a ellas.</p>

Concepciones del trabajo	
<p>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.</p>	<p>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.</p>
Las relaciones con los demás	
<p>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</p>	<p>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.</p>

<p>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”.</p>	<p>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.</p>
---	---

El sentido del yo

<p>El sentimiento de pertenencia o de separación es distinto también para unos y para otros; para los directivos esto tiene una importancia práctica. Los directivos se ven a sí mismos como los depositarios y reguladores de un orden de cosas existente con el que ellos se identifican personalmente y del cual obtienen gratificaciones. El sentimiento de autovaloración de un directivo se ve acentuado al perpetuar y reforzar las</p>	<p>Los líderes tienden a tener la personalidad de los nacidos dos veces, personas que se sienten separadas de su entorno. Su sentido de quiénes son no depende de su pertenencia a un grupo, de su papel en el trabajo o de otros indicadores sociales de la identidad. Esta percepción de la identidad puede constituir la base teórica a la hora de explicar por qué algunos individuos buscan</p>
--	--

instituciones existentes, interpretan un papel que está en armonía con los ideales del deber y la responsabilidad.	las oportunidades de cambio. Los métodos para lograr este cambio pueden ser tecnológicos, políticos o ideológicos, pero el objetivo es el mismo: modificar sustancialmente las relaciones humanas, económicas y políticas.
--	--

Autor: Edwin Puente

Fuente: EDUCACIÓN EN UN MUNDO GLOBALIZADO, CHAVARRÍA, (2004)

Los líderes tienden a tener la personalidad de los nacidos dos veces, personas que se sienten separadas de su entorno. Su sentido de quiénes son no depende de su pertenencia a un grupo, de su papel en el trabajo o de otros indicadores sociales de la identidad. Esta percepción de la identidad puede constituir la base teórica a la hora de explicar por qué algunos individuos buscan las oportunidades de cambio. Los métodos para lograr este cambio pueden ser tecnológicos, políticos o ideológicos, pero el objetivo es el mismo: modificar sustancialmente la realidad educativa establecida.

La tarea docente, como líderes transformacionales, consiste en crear a partir de lo que conocen los alumnos, a partir de sus conocimientos previos, estrategias que reconstruyan sus aprendizajes, y al cabo del tiempo, lo vuelvan a "desaprender-aprender". En esta era postmoderna, el saber no es absoluto, sino relativo. De ahí que se hable de ese proceso "aprender-desaprender-aprender". El maestro no es el que tiene la verdad, sino el que sabe cómo construir en sus alumnos la forma de obtenerla.

Estamos frente a una generación que tendrá nuevos retos, a la que no le servirá de mucho haber pasado un examen, sino saber cómo y en dónde indagar, comparar, analizar, valorar y elegir.

2.4 Los Valores y la Educación

Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud. Nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos. Reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes; es decir los valores, son nuestra forma de vivir.

Si la educación forma seres humanos y futuros profesionales, hablaríamos de Educación en valores para alcanzar ese complemento de aprender haciendo y formarnos como seres humanos al aprender.

De aquí que la educación en valores es aquella que, principalmente, se centra en la transmisión y promoción de aquellos valores que facilitan la convivencia entre las personas y que se sustentan en el respeto a los derechos humanos. Es una cuestión de prioridad a nivel educativo global.

Actualmente en muchas instituciones educativas, como resulta lógico, el ámbito académico no permanece al margen de este asunto pues, por ser una tarea de todos, se parte de la premisa de que si se crean las condiciones para incidir en la formación de ciudadanos más responsables consigo mismos y con todo lo que configura el entorno, la idea de habitar un mundo mejor, donde la convivencia sea armónica entre los individuos y las naciones, con base en el reconocimiento y el respeto de las diferencias, dejará de ser una utopía y se transformará en una realidad.

Por ello es importante que desde los primeros años escolares, niños y niñas desarrollen una actitud reflexiva sobre lo que piensan y sienten acerca de sí mismos y de los otros; también es fundamental que conozcan sus derechos, clarifiquen sus valores, identifiquen cuáles son sus prejuicios, acepten las diferencias y logren asumir actitudes de mediación en la solución de conflictos.

Un recurso didáctico muy utilizado para la clarificación de valores son los dilemas que, en líneas generales, plantean situaciones problemáticas que permiten al estudiante ubicar su escala de valores y confrontarla con la de los demás. Aquí no existen respuestas acertadas o erróneas, pues la intención está en lo que el estudiante pone en práctica: revisar paradigmas personales para tomar una posición, verbalizarla y transmitirla, sustentarla con argumentos ante otros, desarrollar habilidades de diálogo y negociación con el fin de llegar a consensos.

Los valores, actualmente van de la mano con la gestión y el liderazgo en el Sistema Educativo Ecuatoriano y este la principal finalidad del Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006 – 2015 y son la piedra angular de la ética.

“Formar ciudadanos, hombres y mujeres creativos, críticos, solidarios y profundamente comprometidos con el cambio social; que se sienta orgullosa de su identidad nacional, que contribuya en la construcción del Estado pluricultural, multiétnico, que preserve su soberanía territorial y sus recursos naturales; que garantice el desarrollo de todas las lenguas ancestrales; que desarrollen sus valores cívicos y morales; que tengan capacidad de autogestión y de generar trabajo productivo; que participen activamente en las transformaciones que el país requiere para su desarrollo y para su inserción en la comunidad internacional; y, que aporten a la consolidación de una democracia no dependiente, en la cual imperen la paz, la equidad de género, la justicia social y el respeto a los derechos humanos y colectivos.” – Artículo publicado en la web y recuperado el 10 de junio del 2011 en: http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf -



FUENTE.- http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf

Figura 2. 1 . – Valores del Sistema Educativo Ecuatoriano (Plan decenal)

El docente constituye un factor fundamental de la calidad ética educativa. En este sentido se debe fortalecer las capacidades de los docentes en servicio, elevando sus competencias profesionales y personales a través de un entorno que genere confianza. El cambio requiere de un profesional de la educación preparado y al mismo tiempo protagonista del proceso de transformación de su entorno. En este sentido, corresponde motivarlos a desarrollar una práctica docente responsable y creativa, así como brindarles oportunidades de perfeccionamiento profesional.

Al mismo tiempo, se debe promover innovación y la sistematización como la base de la mejora ética pedagógica y los valores en el aula. Esto significa realizar un proceso de reflexión sobre su propia práctica y las condiciones institucionales en que se desenvuelve.

Cuadro 2 - 5. – Bienes Fundamentales de la Persona

BIENES FUNDAMENTALES DE LA PERSONA			
	BIENES	DEFINICIÓN	DEMOSTRAR LA VIVENCIA
1	La vida	<p>Es el primero de los bienes de una persona, sin este bien, no podríamos disfrutar de los demás, con lleva la transmisión del desarrollo de las generaciones, auto conservación.</p> <p>Nunca se puede considerar simplemente como un estricto “bien físico o biológico”, sino que está siempre unida a un bien moral ineludible.</p>	<p>Continuamente reflexionamos en que “somos los guardianes de nuestros hermanos”. No podemos dejar de hacernos cargo de otra vida humana que reclama nuestra atención, es decir servir para vivir, y enseñar para la vivir, después de todo: “Quién no nace para servir, no sirve para vivir”.</p> <p>Por todo ello, el “bien de la vida” está intrínsecamente vinculado al bien moral por excelencia que se denomina con exactitud “bien de la persona”.</p>

2	La belleza	<p>Es el sentirse bien con uno mismo y/o con los actos y actitudes personales.</p> <p>La percepción de la belleza a menudo implica la interpretación de alguna entidad que está en equilibrio y armonía con la naturaleza, y puede conducir a sentimientos de atracción y bienestar emocional. Debido a que constituye una experiencia subjetiva, a menudo se dice que “la belleza está en el ojo del observador”. En su sentido más profundo, la belleza puede engendrarse a partir de una experiencia de reflexión positiva sobre el significado de la propia existencia.</p>	<p>Se fortalece continuamente la filosofía de que la belleza interior es un concepto usado para describir los aspectos positivos de algo que no es físicamente observable ni cuantificable.</p> <p>Las cualidades como la amabilidad, la sensibilidad, la ternura o la compasión, la creatividad y la inteligencia se han dicho que serían deseables desde la parte emocional, ya que constituyen los valores que hacen a una persona agradable, buena e interesante en su forma de ser.</p>
---	-------------------	---	--

3	El bien	<p>Es el valor otorgado a una acción de un individuo, es una inclinación natural a fomentar lo deseable, motivado por una comprensión del entorno, de las personas. Un conjunto de buenas acciones (acciones bien ejecutadas) que propugnan lo <u>bueno</u> para el propio individuo. El bien es guiado por la voluntad y el juicio de la razón.</p>	<p>Desde la cuna nos infunden lo que es bello, bueno y verdadero, por lo cual uno adopta actitudes que ayuden al desarrollo personal por el sentido del bien. La comunidad, implícitamente, también lo hace; y de manera homogénea, llevándonos a todos a una idea de hacer el bien , por lo cual la visión de cada individuo con respecto a estos parámetros varía, ya que somos guiados por el juicio de la razón y esto, entre otras cosas, forma nuestra singularidad.</p>
---	----------------	--	--

4	La verdad	<p>La verdad está relacionado con el entendimiento humano, el deseo de conocer la realidad que le rodea e incluso conocerse a si mismo. A todos nos gusta estar en posesión de la verdad a todos nos gusta que las personas nos consideren personas de bien, por eso a lo largo del tiempo los hombres nos hemos venido preguntado que es la felicidad y donde encontrarla, buscar la verdad no crearla es la tarea común de todos los hombres y culturas.</p>	<p>Aprender a vivir con la verdad tiene un importante significado en las relaciones sociales: la convivencia de los seres humanos dentro de una comunidad u organización en efecto, es ordenada, fecunda y conforme a su dignidad de personas, cuando se funda en la verdad. Las personas y los grupos sociales cuanto más se esfuerzan por resolver los problemas sociales según la verdad, tanto más se alejan de lo injusto y se adecúan a las exigencias objetivas de la moralidad que gira entorno a la verdad.</p>
---	------------------	--	--

5	La sociabilidad	<p>La persona es constitutivamente un ser social, la naturaleza del hombre se manifiesta, en efecto, como naturaleza de un ser que responde a sus propias necesidades sobre la base de una subjetividad relacional, es decir, como un ser libre y responsable, que reconoce la necesidad de integrarse y de colaborar con sus semejantes y que es capaz de convivir con ellos en el orden del conocimiento y del amor.</p>	<p>Las diversas sociedades en las que se encuentra el ser humano como la comunidad, la escuela, la familia están llamadas a constituir un tejido unitario y armónico, en cuyo seno sea posible conservar y desarrollar su propia fisonomía y autonomía. Esta 'socialización' expresa igualmente la tendencia natural que impulsa a cada persona a asociarse con el fin de alcanzar objetivos, desarrollar capacidades individuales y cualidades de la persona, en particular, su sentido de iniciativa y de responsabilidad que garantice sus derechos.</p>
---	------------------------	--	---

<p>6</p>	<p>La religiosidad</p>	<p>La religiosidad es el conjunto de creencias, dogmas y sentimientos acerca de la complejidad de la naturaleza y la construcción del mismo, forma una serie de normas morales para la vida personal y social.</p> <p>La formación religiosa contribuye al proceso de identidad y da un sentido a la vida; la religión y las convicciones religiosas constituyen uno de los elementos fundamentales de la persona, son expresión de la libertad y por tanto siempre merecen ser respetadas.</p>	<p>La religiosidad guía al ser humano en la sociedad: con un grupo que no lo juzga, sino lo acepta a pesar de sus defectos, de su pasado, de su estilo de vida y de sus errores, es muy satisfactorio convivir en armonía, donde se recibe cariño, un cariño que tal vez hasta ése momento no se conocía, que quizá faltó en la familia, entonces difícilmente se desea alejarse del grupo. Cuando las personas poco a poco se han ganado nuestra confianza y nuestro cariño se forma un nexo difícil de romper; la persona desea más y más esos sentimientos: sentirse amada, respetada e incluida.</p>
----------	------------------------	---	---

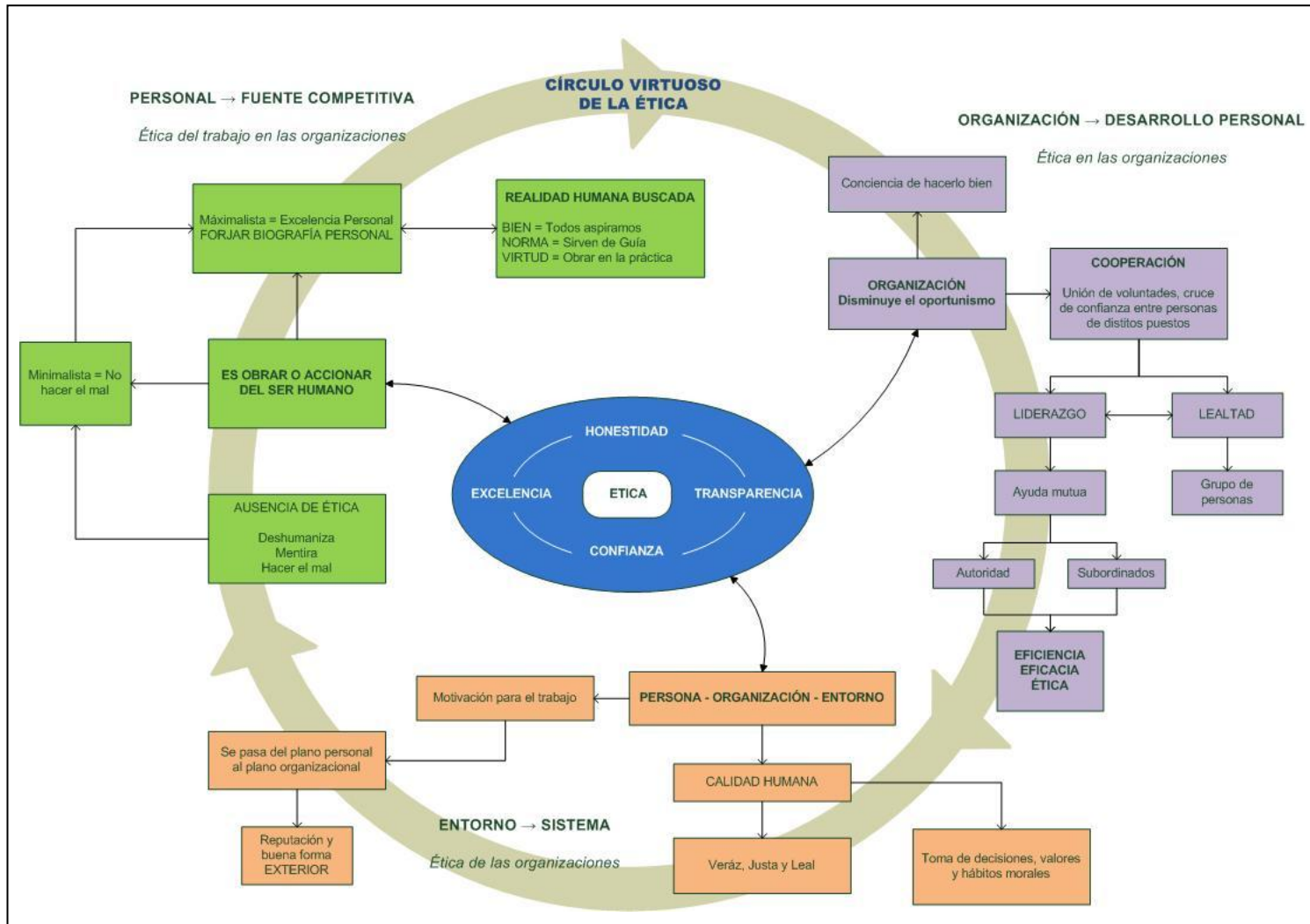
7	El respeto al medio ambiente	<p>Es la relación que tiene el ser humano con el ambiente ya que el ser humano no es un ser de adaptación sino un ser de dominio y con ello es el único ser capaz de cambiarla y transformarla. Si el cambio que se produce es positivo estamos hablando que el ser humano ha respetado los distintos niveles de vida animal, vegetal y mineral.</p>	<p>El hombre está íntimamente unido a la naturaleza y debe adquirir responsabilidad y conciencia ecológica. Debemos concienciar las actitudes utilitaristas y depredadoras que no reparan ni transforman la naturaleza.</p>
---	------------------------------	--	---

Autor: Edwin Puente

Fuente: ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES, GUILLÉN (2006)

Igualmente, se prevé la institucionalización de un sistema de formación continua que estimule y premie a los mejores desempeños docentes. Un docente mejorado en sus condiciones profesionales tendrá los recursos para responder a las necesidades y exigencias educativas actuales.

Además, se debe impulsar a la institución para que se constituya en un referente de vida para los estudiantes y la sociedad en general, desafío que significa todo un reto profesional y personal para los educadores dentro de un entorno ético y con los más altos valores.



Autor: Edwin Puente
Fuente: ÉTICA EN LAS ORGANIZACIONES, GUILLÉN (2006)

Figura 2. 2 . – Círculo Virtuoso de la Ética y los Valores

El Círculo Virtuoso de la Ética y los Valores, tiene como objetivo primordial significar la vinculación de los valores éticos y los modos de actuación profesional, como círculo virtuoso en la formación. Se parte de que la educación es ante todo un proyecto de carácter ético.

El proceso educativo debe estar interesado en promover, formar y estructurar en el hombre un cuerpo de valores éticos que responda a los intereses de la sociedad. Es a través de estos valores como se logra configurar a un hombre apto no sólo para servirle a la sociedad sino también para que sea capaz de enfrentar el reto que comprende la formación de otras personas y aun de su propio perfeccionamiento.

Si no existe un docente con las potencialidades que otorga la posesión de los valores éticos muy poco o casi nada se podrá alcanzar en el proceso educativo.

Los valores no son el resultado de una comprensión y, mucho menos de una información pasiva, ni tampoco de actitudes conducidas sin significación propia para el sujeto, se trata de la relación entre la realidad objetiva y los componentes de la personalidad, lo que se expresa a través de conductas y comportamientos, por lo tanto, sólo se puede educar en valores a través de conocimientos, habilidades de valoración, reflexión en la actividad práctica con un significado asumido. Lo anterior, enuncia lo que se entiende por proceso educativo. Este sólo se logra a través de los modos de actuación profesional, que no es más que la capacidad de acción pedagógica del docente.

3. METODOLOGÍA

3.1 Participantes

Como participantes para este proceso son considerados la población de la comunidad universitaria que pertenecen a la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz, entre los cuales figuran: directivos, docentes, administrativos y estudiantes.

El Apéndice 1 detalla al centro educativo donde se desarrolló la investigación. Los primeros miembros institucionales, fuente de consulta fue el personal directivo.

Tabla No. 1 . – Personal directivo por edad y sexo

Autoridad	Sexo	Edad	Años de experiencia
Director Ejecutivo	M	43	15
Director Académico	M	29	5
Total - Promedio	2M	36	20

Fuente: Datos tomados de archivo de la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz al 30 de junio 2011

Autor: Edwin Puente

Del detalle de la tabla, se puede analizar que la población de directivos es joven con una experiencia aceptable promedio pues son los años dedicados a la docencia y a la administración educativa, en cuestión género, es totalmente masculina 100%. Al contar con personal joven se puede determinar

que de ser necesario un cambio en políticas, este puede tener un grado mayor de aceptación que con personal de grupos adultos mayores, pues los esquemas mentales y paradigmas obsoletos y negativos, en la mayoría de los casos, son parte de un personal de edades avanzadas.

Por otro lado, muchas de las decisiones importantes se toman de la parte de asesoría desde el Consejo Administrativo de la Institución, conformado por varias autoridades de la Matriz y la Sede Guayaquil. Desde este punto de vista, la necesidad de implementación de planes de acción será mucho más accesible en la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz.

A partir de esta primera fase de consulta a directivos, se continuó con el personal docente, buscando variedad en edad, experiencia y sexo.

Tabla No. 2 . – Personal Docente por edad y sexo

Docentes	Sexo	Edad	Años de experiencia
ÁREA DE MOTORES			
Docente 1	M	40	20
Docente 2	M	36	6
Docente 3	M	35	8
ÁREA DE MECANISMOS AUTOMOTRICES			
Docente 4	M	36	3
Docente 5	M	29	3
Docente 6	M	35	7
Docente 7	M	43	12
ÁREA DE ELECTRICIDAD DEL AUTOMÓVIL			
Docente 8	M	33	4
Docente 9	M	38	2
Docente 10	M	24	1
Docente 11	M	46	5

 ÁREA DE CÁLCULO Y DISEÑO

Docente 12	M	44	18
Docente 13	M	49	16
Docente 14	M	35	6
Docente 15	M	38	6
Docente 16	M	49	11
Docente 17	M	61	15

ÁREA HUMANÍSTICA E IDIOMAS

Docente 18	F	33	4
Docente 19	M	60	25
Docente 20	F	35	4
Docente 21	M	34	8
Docente 22	F	29	5
Docente 23	M	36	4
Docente 24	M	31	2
Docente 25	M	27	2
Docente 26	M	31	1
Docente 27	M	31	2

Total - Promedio	24M – 3F	37,7	206
-------------------------	-----------------	-------------	------------

Fuente: Datos tomados de archivo de la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz al 30 de junio 2011

Autor: Edwin Puente

Los datos obtenidos, demuestran que el grupo de docentes es un grupo muy heterogéneo en experiencia y edad. Por otro lado, sería necesario tratar de equiparar el número de colaboradores por género. Además se encontró que únicamente 6 docentes técnicos son de nómina. Los demás son colaboradores a contrato mediante servicios profesionales. Como dato adicional, se encuentra que el 11.11% de docentes son mujeres entre 29 y 35 años siendo el restante una población netamente masculina.

Una vez que se trataron a las autoridades y a los docentes es necesario abrir la investigación al personal docente y de servicios.

Tabla No. 3 . – Padres de Familia

De acuerdo con las directrices dadas en la asignatura Proyecto de Grado I, para el caso una investigación en una universidad no aplica el desarrollo de la encuesta a los padres de familia. De este modo, no se presenta la tercera tabla ya que la misma es producto de la mencionada encuesta.

Tabla No. 4 . – Personal Administrativo y de Servicios

Funcionario Administrativo	Sexo	Edad	Años de experiencia
Asistente Administrativa	F	24	3
Coordinador de Admisiones	F	29	5
Coordinadora de Inscripciones y Relaciones Públicas	F	35	7
Coordinadora de Servicios Universitarios	F	26	3
Coordinadora de Biblioteca	F	25	2
Servicios Generales 1	M	54	5
Servicios Generales 2	M	46	7
Total - Promedio	2M – 5F	33,71	32

Fuente: Datos tomados de archivo de la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz al 30 de junio 2011

Autor: Edwin Puente

La información obtenida de los funcionarios administrativos y de servicios, demuestra que el trabajo se desarrolla en un entorno de edades similares, lo que puede ser una fortaleza en el sentido de entendimiento y comprensión de los colaboradores por lo que se puede definir que existiría un buen ambiente de trabajo.

Como dato adicional, se encuentra que el 71.42% de administrativos son mujeres entre 24 y 35 años siendo el restante una población netamente masculina.

Finalmente, la investigación se debe orientar al grupo de estudiantes que son la razón de ser cada Facultad, clasificándoles por sexo y edad.

Tabla No. 5 . – Población estudiantil por edad, sexo y especialidad

Rangos de Edad	Hombres		Mujeres	
	F	%	F	%
Semestre marzo / julio 2008				
Menos de 25 años	3	1,56		0,00
26-30 años	6	2,51		0,00
31-35 años	1	0,41		0,00
36-40 años		0,00		0,00
Más de 40 años		0,00		0,00
Semestre oct.2008 / feb.2009				
Menos de 25 años	11	4,60		0,00
26-30 años	2	0,84		0,00
31-35 años	1	0,42		0,00
36-40 años	3	1,26		0,00
Más de 40 años	1	0,42		0,00
Semestre marzo / julio 2009				
Menos de 25 años	25	10,46	1	50,00
26-30 años	3	1,26		0,00
31-35 años	2	0,84		0,00
36-40 años	1	0,42		0,00
Más de 40 años	1	0,42		0,00
Semestre oct.2009 / feb.2010				
Menos de 25 años	21	8,79	1	50,00
26-30 años	4	1,67		0,00
31-35 años	5	2,09		0,00
36-40 años	1	0,42		0,00
Más de 40 años		0,00		0,00
Semestre marzo / julio 2010				
Menos de 25 años	19	7,95		0,00
26-30 años	5	2,09		0,00
31-35 años	8	3,35		0,00
36-40 años	2	0,84		0,00
Más de 40 años	1	0,42		0,00
Semestre oct.2010 / feb.2011				
Menos de 25 años	21	8,79		0,00
26-30 años	10	4,18		0,00
31-35 años	10	4,18		0,00
36-40 años	2	0,84		0,00
Más de 40 años	1	0,42		0,00
Total	239	100 %	2	100 %

Fuente: Datos tomados de archivo de la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz al 30 de junio 2011.

Autor: Edwin Puente

En principio se sugirió clasificar a los estudiantes por nivel, pero este método de clasificación resulta inadecuado para la Facultad, pues existen estudiantes que se encuentran tomando materias de 2 o 3 niveles al mismo tiempo, porque bien son convalidados de otras universidades o a su vez se encuentran repitiendo los niveles.

Por esta razón se prefirió analizar a los estudiantes por semestre de ingreso que es más efectivo. Para todo el desarrollo de toma de datos fue eficaz el software que maneja la universidad enterar que se denomina SADUI, Sistema Académico de la Universidad Internacional, quién arrojó datos actuales sobre la edad. Como dato adicional, se encuentra que el 0,82% de estudiantes son mujeres siendo el restante una población netamente masculina.

Por la presentación de los datos se ve claramente un crecimiento fuerte en aceptación de la carrera desde el inicio de la misma con una deserción casi nula. Es interesante resaltar que el promedio de edad de los estudiantes con los que iniciaron fue un poco madura, y con el pasar de los semestres, este promedio de edad ha ido disminuyendo, pues se entiende que poco a poco va creando interés de la carrera en las mentes más jóvenes.

3.2 Materiales e Instrumentos

Para la realización de la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, descrita a continuación:

Se realizaron de forma personal a las autoridades institucionales (2), jefes de área (5), docentes (5) y estudiantes (20) establecidos para el análisis y la investigación. El objetivo principal de la aplicación de las encuestas es obtener respuestas precisas de rápida tabulación, interpretación y análisis de la información recopilada para que por medio de estas se conozca la realidad de la Gestión, Liderazgo y Valores de la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz.

Para la encuesta, el instrumento de recolección de información que se utilizó en la investigación fueron los cuestionarios. (Apéndice 3)

Los cuestionarios consisten en un conjunto de preguntas, las cuales son de un solo tipo:

- Preguntas cerradas

Las preguntas abiertas no delimitan las alternativas de respuestas, por lo cual el número de categoría de respuestas es elevado. Las preguntas cerradas contienen categorías o alternativas de respuestas que han sido delimitadas en respuestas como si o no y otras opciones.

Relatoría del Desarrollo de Aplicación de los Instrumentos de Investigación

El instrumento asignado para la aplicación es la encuesta, la cual se realizó de la siguiente manera:

Objetivo:

Analizar mediante la técnica de la encuesta para directivos, docentes y estudiantes, la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores personales e institucionales y que fundamentalmente permitan contribuir a elevar la calidad de la educación en la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil.

Muestra:

Según directrices dadas:

- **Docentes:** 15 docentes

- **Directivos:** Director Ejecutivo, Director Académico y 5 Jefes de Área.
- **Estudiantes:** 20 estudiantes de diferentes niveles que denotan liderazgo en sus actividades personales y académicas.

Encuestas:

Las encuestas aplicadas se encuentran en copia como Apéndice 3 del presente documento y mantienen los formatos preestablecidos por el Tutor. Son tres modelos distintos aplicados cada grupo de encuestados.

Docentes, Directivos y Estudiantes en la Aplicación de la Encuesta:

Previo la aplicación de la encuesta se indicó los diferentes grupos de encuestados la importancia de la aplicación de la misma entorno a los objetivos propuestos para el desarrollo de la misma.

Durante el proceso, se brindó apoyo en todas las necesidades planteadas como principales en el momento de aplicación. Del grupo de estudiantes, se seleccionó los que demostraron liderazgo y pertenecen a los distintos niveles de la Carrera.

El período de aplicación de la encuestas fue antes que los estudiantes salgan a su período de vacaciones de fin de semestre, en las fechas del 20 de junio al 8 de julio del año en curso. Al mismo tiempo se realizó el proceso a los Docentes y Directivos.

Materiales e Insumos:

- i. Encuesta impresa para cada caso y grupo.
- ii. Esferográficos para apoyo.

Fechas de aplicación de las encuestas:

- Docentes.- del 20 de junio al 25 de julio / 2011
- Directivos.- del 4 al 8 de julio/ 2011
- Estudiantes.- del 20 al 30 de junio/ 2011

Durante las tres semanas planificadas y ejecutadas, la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz facilitó y apoyó todo el desarrollo de la encuesta.

Tiempo de Aplicación:

Los tiempos variaron en función del tipo de aplicación:

Docentes: Se calculó un tiempo de 10 minutos en teoría, pero rango fue utilizado de 10 a 20 minutos.

Directivos: Se calculó un tiempo de 15 minutos en teoría, pero rango fue utilizado de 10 a 20 minutos.

Estudiantes: Se calculó un tiempo de 5 minutos en teoría, pero rango fue utilizado de 10 a 15 minutos.

3.2.1 Método y Procedimiento

De acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Tesis – Proyecto de Grado I (2011) de la MSc. Esther Álvarez: “La investigación a realizar es de tipo **exploratorio y descriptivo**, ya que facilitará explicar y caracterizar la realidad de la gestión en el liderazgo educativo y la promoción de valores en un centro educativo, de tal manera, que haga posible conocer el problema en estudio tal cual se presenta en la realidad.

Entonces este tipo de investigación facilita acceder al conocimiento de la realidad para plantear el problema, declarar las hipótesis, aclarar conceptos, reunir información y familiarizarse con el proceso del conocimiento del problema en estudio.” (pág. 25)

Gracias al método exploratorio descriptivo, se ejecutó completamente el trabajo, ya que por exploración se pudo obtener los datos necesarios de una manera certera para canalizar estos resultados hacia la búsqueda de la situación real de la Institución por medio de análisis descriptivos.

El método utilizado en el procedimiento fue el analítico - sintético, porque se adapta al tipo de investigación, así también el método de observación directa. Siendo parte de la familia de la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador pude realizar una investigación pura y lo más apegada a la realidad ya que se utilizaron los datos reales de la fuente sin ningún tipo de alteraciones.

Este nos brinda la facilidad de buscar en todas las partes que conforman la estructuración en sí, reconstruyendo la organización desde las partes más fundamentales para nuestro propósito y de esta manera comprender la organización y cómo encaja en la aplicación de la gestión, el liderazgo y los valores institucionales.

De esta manera fácilmente encontraremos las debilidades institucionales y podríamos brindar una solución para el mejoramiento de la calidad educativa en un nivel superior.

4. DIAGNÓSTICO

4.1 Diagnóstico de la Gestión y Liderazgo desde la percepción investigadora

Los nuevos paradigmas educativos demandan cambios sustanciales en las instituciones educativas y en ella se desarrollan los procesos pedagógicos, administrativos e institucionales conducentes a la formación humana. Y por ello debe existir el liderazgo e innovación permanente en la acción de la dirección y los demás instancias de gestión educativa.

Como tal, se encontró características propias que diferencian a esta de las demás instituciones análogas; en el proceso se analizaron únicamente los ítems que sirvieron para nuestro propósito de los diferentes documentos encontrados.

4.1.1 Los Instrumentos de Gestión Educativa en donde se Evidencia la Gestión en Liderazgo y Valores

Para una correcta Gestión Educativa se recomienda llevar la documentación apropiada o instrumentos, los mismos que fueron objeto de esta investigación en la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil.

Estos instrumentos se han elaborado con la participación los diferentes Consejos Educativos Institucional y la comunidad educativa; que son aprobados por Resolución Directoral de la Institución Educativa.

4.1.1.1 El Manual de la Organización

El manual de la organización es el elemento que expone la estructura de la Institución Educativa, es un documento de manejo administrativo y expone la situación organizativa estructura.

El manual de la organización se encuentra intrínsecamente asociado con el Manual General de la Sede, de donde se toman los títulos principales y los aspectos ligados con la Gestión, el Liderazgo y los Valores:

Campos de acción del Manual General de la Sede:

- ***De la Denominación, naturaleza, campos de acción***

La Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil está dedicada a los campos de acción de la ciencia, la tecnología, las humanidades, el arte y la filosofía, en programas para el ejercicio de las profesiones o disciplinas de los campos de acción antes determinados o mediante la naturaleza multidisciplinaria, con énfasis en alguna de esas disciplinas, en programas de formación avanzada, con criterios de universalidad en las actividades de la investigación científica o tecnológica, la formación académica en profesiones o disciplinas y la producción, desarrollo y transmisión del conocimiento y de la cultura nacional y universal.

Igualmente, atiende a la formación post-gradual a través de los programas de especialización, maestrías, doctorados y post-doctorados, con énfasis en la investigación científica y la creación de corrientes de pensamiento humanístico y crítico. La Universidad Internacional del Ecuador se desempeña en todas las modalidades o metodologías de la educación superior, presencial, semipresencial, abierta y a distancia y virtual.

Este resumen define apropiadamente el campo donde se desenvuelve la Sede con sus Escuelas y Facultades, por ello la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz se encuentra dentro del mismo campo donde se detalla la gestión necesaria que definen los alcances del liderazgo y los valores internos, externos y del producto resultante, los nuevos profesionales.

- **De los objetivos, integración, nacionalidad, duración**

Se tomaron los objetivos que demuestran el propósito de la Sede con sus Escuelas y Facultades ante el reto de manejarse dentro de un ambiente de gestión para y con liderazgo y valores:

1. Proporcionan a los estudiantes una formación humanista e integral que, dentro del contexto de la realidad nacional, les permita una plena realización personal.
2. Forman, en las diversas especialidades académicas, equipos profesionales en los campos humanístico, científico y tecnológico.
3. Capacitan a los estudiantes para su participación activa en el proceso de cambio cultural.
4. Propician la globalización de la educación, incentivando la internacionalización de los sistemas de educación en su más amplia extensión.
5. Cooperan con sus recursos científico, técnicos, culturales, financieros, a fin de promover el cambio cultural de la comunidad.
6. Preparan profesionales que sean generadores de empleo y agentes innovadores para el cambio.
7. Vinculan íntimamente a la Universidad Internacional del Ecuador con los sectores privado y público, nacional y extranjero; y,
8. Establecen cursos regulares de capacitación científica, tecnológica y cultural de acuerdo con las exigencias del país, de la integración regional y mundial y de la globalización de la economía.

- **Del Domicilio y gobierno**

La Sede es una universidad privada con domicilio en Guayaquil y manejada por sus superiores y directivos.

- **Del plenum**

De acuerdo con el manual lo conforman las autoridades máximas de cada instancia de la Sede y sus Escuelas y Facultades.

- **Del Director Ejecutivo**

Determinan las funciones con deberes y atribuciones del Director Ejecutivo de la Sede como máxima autoridad y entre las que se destacan actividades de directivo más que de líder, por lo que se define que es necesario promover actividades de liderazgo a este nivel.

- **De los consejos académico, de facultad y de Estudiantes**

De acuerdo con el manual lo conforman las autoridades máximas de cada instancia de la Sede y sus Escuelas y Facultades

Determinan las funciones con deberes y atribuciones de los Consejos, Facultad y estudiantes de la Sede como organismos de control a nivel directivo, por lo que se define que es necesario promover actividades de liderazgo a este nivel.

Acerca de los valores de formación se hace mención en el ámbito de estudiantes, en el aspecto identificación de las faltas disciplinarias en:

TÍTULO X: DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS.

Art. 50. Un estudiante que comete un acto de deshonestidad académica, de indisciplina o que atente a la moral y a las buenas costumbres, estará sujeto a sanciones disciplinarias impuestas por este Reglamento.

e.- El atentado contra la integridad de los bienes de la universidad; la colocación de carteles, pancartas, pinturas o leyendas en muros, paredes, ventanas y puertas del recinto universitario; así como la distribución de panfletos u hojas volantes no autorizados; las acciones de proselitismo político o religioso que no tengan relación con la vida académica o todos aquellos que a criterio ético y de los valores de la Universidad puedan ser calificados como faltas.

- **De los Decanos y Directores Académicos**

Determinan las funciones con deberes y atribuciones de los Decanos y Directores Académicos de la Sede como organismos de control a nivel directivo, por lo que se define que es necesario promover actividades de liderazgo a este nivel.

- **De la conformación del patrimonio y el régimen para su administración**

Definen actividades de control, más no de liderazgo o valores, los mismo se aplican al momento práctico del uso de este instructivo.

- **Del presupuesto**

Genera un enfoque de la división presupuestal, donde se encuentra que el 6% del mismo se destina a actividades de emisión de documentos, promoción, comunicados para distribución entre los estudiantes.

- **De la reforma de los estatutos**

Los delegados de generar cambios son los mismos que son encargados del gobierno de la Sede.

4.1.1.2 El Código de Ética

El código de ética es la combinación de elementos que establecen los valores dentro del sistema educativo y promueve una cultura ética en todas las actividades de la Institución.

El código de ética se encuentra dentro de la Filosofía de la Universidad a nivel nacional y se halla dentro del Decálogo y Pentálogo de la misma:

DECÁLOGO

La comunidad universitaria:

1. Lucha a favor de la paz, la libertad y la democracia.
2. Fomenta el desarrollo de instituciones confiables en el Ecuador y América Latina.

3. Contribuye a crear una visión del futuro, del país y de la persona.
4. Forma emprendedores, impulsar la creatividad, innovación y la iniciativa empresarial.
5. Respeta el derecho ajeno y la ley.
6. Lucha por la seguridad jurídica en el Ecuador y América Latina.
7. Promueve la ética y la lucha contra la corrupción.
8. Desarrolla el sentido de solidaridad.
9. Reconoce los méritos ajenos.
10. Fomenta el trabajo productivo.

PENTÁLOGO

El estudiante:

1. Aprende a aprender: adquiere los hábitos de lectura, estudio e investigación.
2. Vive con valores.
3. Es proactivo, positivo (ejemplo: saluda antes de que te saluden; sonrío, eleva tu autoestima).
4. Domina el idioma español y tener suficiencia en el idioma inglés, o en una segunda lengua, y en informática.
5. Es corresponsable de su formación, compromiso de estudio, puntualidad, responsabilidad y ética.

4.1.1.3 El Plan Estratégico

El plan estratégico es el instrumento que permite aclarar lo que se pretende conseguir y los medios usados para el fin en medio del desarrollo de las actividades Institucionales.

Dentro del Plan Estratégico que maneja la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz se deriva del PEDI (PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL) institucional que es el encargado de desarrollar las estrategias y métodos de enseñanza para la institución y los estudiantes y además del desarrollo de estrategias para hacer subir a la institución a concebir de una clase más interesante y también es el encargado de hacer que todas las estrategias creadas y aprobadas sean llevadas a cabo en la menor brevedad posible.

Su aplicación se encuentra vigente desde el 2010 hasta el 2025, es el instrumento de planeación con que cuenta la Universidad para desarrollar sus mandatos misionales en los tres campos fundamentales: docencia, investigación y proyección social.

Estrategias y proyectos

El PEDI cuenta con:

- 12 estrategias
- 26 proyectos

1. Consolidar la masa crítica de estudiantes para el cumplimiento de las funciones sustantivas de la Universidad: docencia, investigación y proyección social.

1.1. Consolidación de la masa crítica

1.2. Sistema de Investigaciones

1.3. Sistema de Proyección Social

2. Cualificar permanentemente los procesos institucionales, con base en la flexibilización académica, curricular, pedagógica, investigativa y administrativa.

2.1. Flexibilización curricular

2.2. Oferta académica

2.3. Estudiantes

2.4. Autoevaluación y acreditación de los programas académicos y de la institución a nivel nacional e internacional.

3. Proyectar el estilo pedagógico de la UIDE dentro y fuera de la Universidad.

3.1. Modelos pedagógicos

3.2. Difusión del estilo Pedagógico y Andragógico de la UIDE

4. Consolidar los procesos de investigación institucional.

4.1. Investigación disciplinar, interdisciplinar, multidisciplinar y transdisciplinar.

5. Hacer presencia en la comunidad local, regional y nacional, especialmente en los sectores más vulnerables de la sociedad.

5.1. Contribución a la solución de problemas específicos a nivel local.

6. Formar y cualificar permanentemente el talento y evaluar los niveles de desempeño que reafirmen la identidad institucional y propendan por el logro de los objetivos Institucionales.

6.1. Cualificación del talento humano

7. Consolidar la calidad de vida de la comunidad universitaria (estudiantes, profesores, personal administrativo, egresados, padres de familia, etc.), siendo fieles a los ideales del Fundador y a los objetivos Institucionales.

7.1. Excelencia Académica.

7.2. Proyecto Personal de Vida.

7.3. Proyección Social.

8. Fomentar el uso y por ende la aplicación de nuevas tecnologías de la Información y la Comunicación como medio para el desarrollo enseñanza y aprendizaje y para la optimización de la estructura organizacional.

8.1. Fortalecimiento tecnológico a los procesos académicos y administrativos

9. Generar oportunidades de permanente interacción de los egresados con la Universidad.

9.1. Consolidación de las organizaciones de egresados.

9.2. Apoyo a las relaciones Entorno – Egresados

10. Adecuar permanentemente la estructura orgánica y procedimental para el mejoramiento de la calidad en todos los servicios.

10.1. Estructura organizacional

10.2. Diversificación de las fuentes de ingreso.

10.3. Gestión presupuestal

10.4. Incentivos a la producción intelectual y de gestión

11. Adecuar la infraestructura física para que sea coherente con el desarrollo académico y así facilitar mayores espacios y mejores ambientes formativos y administrativos.

11.1 Infraestructura física para lo académico administrativo

12. Fortalecer los procesos articulados de planeación y gestión académica y administrativa.

12.1. Consolidar un sistema participativo de planeación

12.2. Mercadeo de Servicios Académicos

12.3. Administración del Plan

El PEDI es la principal herramienta con que cuenta la Universidad para su proyección y mejoramiento continuo. De su ejecución y revisión permanente a través de los ejercicios de autoevaluación, dependerá el logro de la excelencia y la acreditación institucional e internacional. Sin lugar a duda, se proyecta con una eficaz gestión hacia un excelente ambiente de Liderazgo y Valores.

4.1.1.4 El Plan Operativo Anual (POA)

El Plan Operativo Anual es el conjunto articulado de proyectos específicos para, a través del logro de los objetivos estratégicos, plasmar en la práctica de la institución educativa la misión y visión que se quiere alcanzar.

En la Institución, este va de la mano con el PEDI y lo desarrollan independientemente cada departamento por lo que para que este instrumento aplique Valores y Liderazgo, los delegados de esta tarea tienen que conocer los términos sustanciales que elevarían este progreso. Este es más una herramienta de gestión como estratégica táctica a corto plazo donde los creadores son los responsables de la inclusión de valores y liderazgo.

4.1.1.5 El Proyecto Educativo Institucional (PEI)

El PEI es el proyecto educativo que elabora la Sede antes de entrar en funcionamiento bimestralmente y debe ser concertado con la comunidad educativa: estudiantes, docentes, directivos y padres de familia.

El Proyecto Educativo Institucional, es el proyecto de vida de la comunidad universitaria y responde a las necesidades del entorno social, cultural, educativo, económico y político. Está organizado en tres partes:

1. Fundamentos y desarrollo histórico de la Institución
2. Retos y desafíos en la educación superior y sentido del PEI
3. Estrategias académicas, administrativas y de gestión del PEI

El PEI orienta en la construcción de una nueva civilización a través de la formación integral de personas comprometidas con las soluciones que requiere nuestro país, en especial los sectores más necesitados, y en el contexto de una sociedad globalizada. El propósito del PEI se concibe en el marco de una civilización más humana y más cristiana, que promueve el bien común, la investigación, y la controversia ideológica y política.

Estrategias Académicas, Administrativas y de Gestión del PEI

- *La pedagogía:* concebida como una disciplina teórica y práctica en la cual se integra el saber y el “saber hacer”, constructora de sujetos sociales capaces de transformar y democratizar las relaciones sociales.
- Su papel en el proceso de formación asume su carácter crítico, comprometido, participativo y transformador.
- A esta concepción contribuye un currículo integral y moderno, flexible, un sistema de créditos, la formación en competencias, la autoevaluación y la evaluación académica entre otros aspectos.

- El camino es la formación integral mediante la producción del conocimiento y la transformación social, la proyección social al servicio de las comunidades menos favorecidas y las mejores condiciones de bienestar para todos
- A ello contribuye la formación ética y humanística, las políticas docentes, estudiantiles y de egresados, el mejoramiento continuo de la calidad, la gestión académica y administrativa, la biblioteca, la tecnología y los sistemas de información.

4.1.1.6 Reglamento Interno y Otras Regulaciones

Todos los reglamentos y documentos de regulación para la comunidad universitaria contienen en sus principales páginas la reproducción del pentálogo y el decálogo así como la misión y la visión la UIDE, de sus Escuelas y Facultades promoviendo así la incursión de valores y a la espera que sus colaboradores demuestren el mayor liderazgo posible.

Finalmente, para el proceso me ha sido sorprendente el hecho que la mayoría de documentos que constituyen la Sede, se encuentran enfocadas desde el ámbito gestión directiva e introducción de valores, más no de liderazgo.

4.1.2 La Estructura Organizativa de la Institución Educativa

En la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz de la UIDE Sede Guayaquil, el concepto de organización que se emplea es el de una coordinación de esfuerzos, en la que el director es el conductor responsable de la misma. La organización sirve en tanto precise sus objetivos y metas sean claras y que se compruebe que han sido comprendidos por el personal de la Institución Educativa en función de los siguientes principios:

Principio de coordinación: Toda tarea debe aspirar a ser un proceso integrador de esfuerzos e interacciones de personas, grupos y entidades. Tiene su base en:

- Autoridad
- Servicio mutuo
- Doctrina
- La disciplina

El principio jerárquico: Es una la existencia del grado de autoridad de los diversos niveles, desde la cúspide hasta la base, tiene su proceso y efectos en:

- El liderato
- Delegación
- Definición de funciones

El principio de autoridad: Plantea y logra que otros actúen cumplida y adecuadamente para lograr objetivos predeterminados, autoridad y responsabilidad son correlativas.

El principio de funcionalismo: Resultado de la división del trabajo, puesto que al separar las labores y asignarlas a individuos, hay paralelamente una separación de funciones.

El principio de delegación: Conferir autoridad a un subordinado para que realice determinadas tareas o funciones con plena responsabilidad.

4.1.2.1 Misión y Visión

MISIÓN DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA EN MECÁNICA AUTOMOTRIZ DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR SEDE GUAYAQUIL

Formar Profesionales preparados para afrontar los retos de un sector e industrias automotrices muy dinámicos, en donde los avances tecnológicos son muy rápidos y en donde la demanda de profesionales con el conocimiento necesario para atender a una demanda exigente es cada vez más creciente.

La misión de la institución se enfoca hacia su razón de existir, el para qué de ella y cuál será su aportación a la sociedad, es decir se establece las estrategias y las pautas para trabajar en su logro. De esta manera llegaremos a ser una institución de calidad, desarrollando al ser humano y a sus miembros en todas las dimensiones (técnica, afectiva y ética), que favorezca el desarrollo y la calidad humana, trabajando dentro de círculo virtuoso.

Esta misión enfoca el motivo, propósito, fin o razón de ser de la institución educativa porque define:

- 1) Lo que pretende cumplir en su entorno o sistema social en el que actúa.
- 2) Lo que pretende hacer, dentro de margen ético.
- 3) Él para quién lo va a hacer; y es influenciada en momentos concretos por algunos elementos como: la historia de la institución, las preferencias de las autoridades y/o de los propietarios del establecimiento educativo, los factores externos o del entorno, los recursos disponibles, y sus capacidades distintivas éticamente.

VISIÓN DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA EN MECÁNICA AUTOMOTRIZ DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR SEDE GUAYAQUIL

Nuestra visión es ser una Facultad 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 sus problemas, desarrollar al hombre integral, de corte humanista y científico-tecnológico, en pro de una sociedad justa, equitativa y de servicio, con un grupo de maestros y maestras altamente cualificados y dispuestos a superar los retos de la tecnología automotriz del siglo XXI.

La Visión describe la ruta el camino a seguir para alcanzar la misión e indica el lugar a donde quiere llegar en el futuro, con la institución. Debemos plantearnos una visión de excelencia ética que asuma todos los principios y las prácticas éticas.

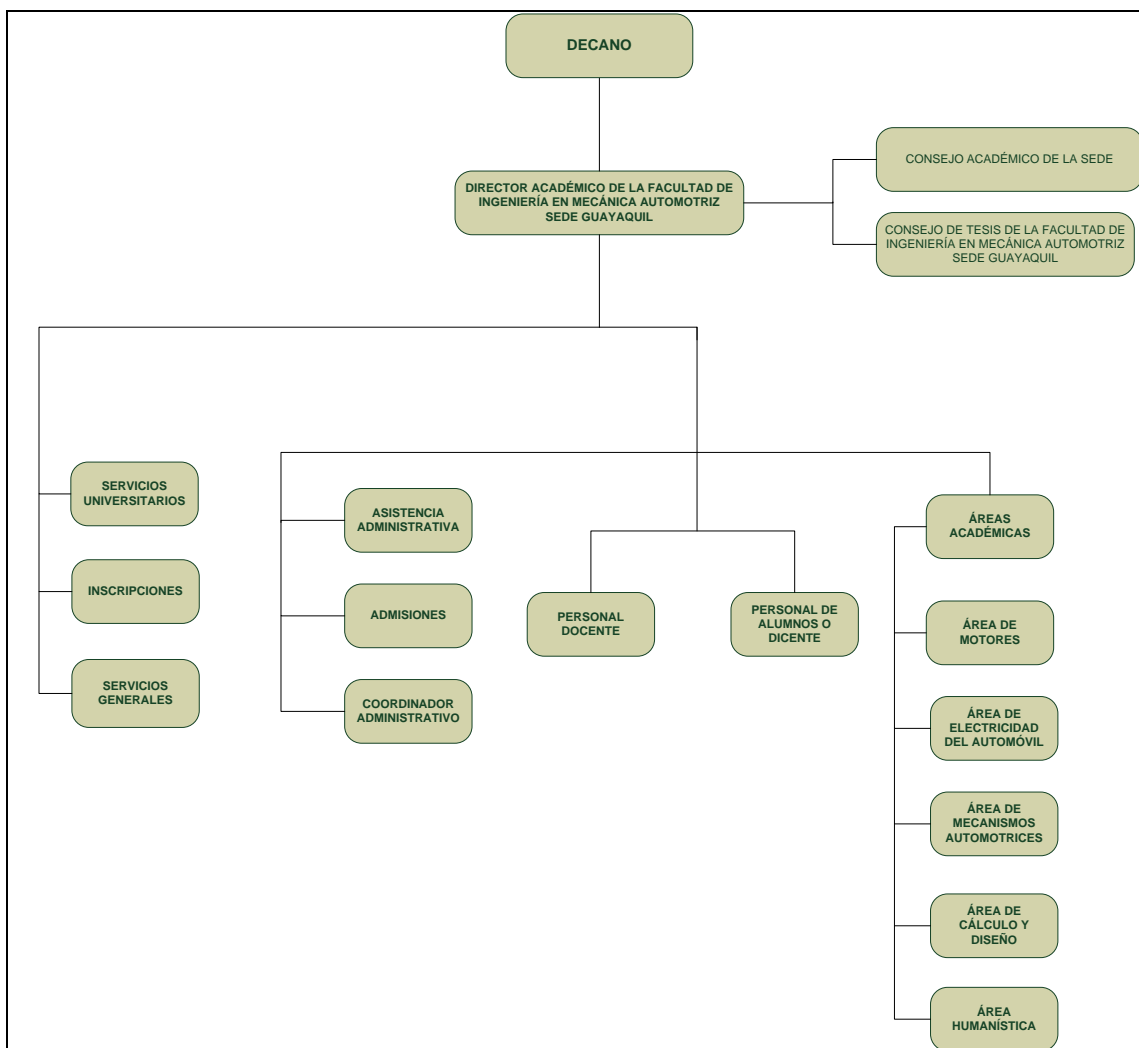
Además, la visión presentada es una imagen del futuro, no probable sino posible, que se desea de forma realista y atractiva, es vivir el futuro en el presente, formarnos como seremos cuando lleguemos allí, actuando como debemos.

De esta forma, creamos un modelo espiritual con mapas tácitos que se tienen en la mente y que funcionan como si fueran la realidad con sentido de pertenencia. Esta visión se propaga a causa de un proceso reforzador de creciente claridad, entusiasmo, comunicación y compromiso entre los miembros de la comunidad educativa, proyectándola con trayectoria ética demostrando que es la ética en su proceso, dando pautas del progreso de ser

humano dentro de un mundo comprometido con el cambio y encaminado a una existencia digna, respetuosa, rigiéndose en normas y virtudes éticas.

4.1.2.2 El Organigrama

El organigrama efectivamente cumple como un elemento de gestión donde se demuestra la inclusión de los roles en funciones ejecutivo-administrador, función operativa, función asesora y función de apoyo.



Fuente.-Marco Administrativo de la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz Sede Guayaquil

Figura 4. 1 . – Organigrama de la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz

Como se puede observar el organigrama, en la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz Sede Guayaquil, no existe una rigidez en la estructura organizativa, pese a que se mantiene un régimen de educación tradicional, la dirección unipersonal presenta un nivel asesor de consejos para la toma de decisiones, claramente se distingue la dependencia de los diferentes departamentos que lo conforman, da a entender que la autoridad se asesora con elementos parte del mismo organigrama, los demás tienen una función específica, la comunicación es múltiple gracias a los consejos, es vertical, unidireccional pero en su momento participativa.

4.1.2.3 Funciones por Áreas y Departamentos

Luego de la clasificación de cada área y departamento podemos definir claramente los cuatro niveles operativos de la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil

Nivel Ejecutivo-Administrador

En resumen a este nivel las principales funciones que denotan Gestión, Liderazgo y Valores son:

- Planear y organizar en equipo el trabajo pedagógico, de la Facultad
- Facilita espacios de interacción, docente-docente, alumno-comunidad, escuela, etc.
- Supervisar la diversificación curricular, la organización del trabajo pedagógico y el estilo pedagógico de los docentes.

- Responsabilidad de los resultados del trabajo del equipo educativo. El director busca formas de capacitación en servicio.
- Identificar a quienes necesitan actualización y procura perfeccionamiento para la totalidad de su cuerpo docente.

Para cumplir con las funciones designadas en los estatutos encontrados, el perfil del Decano y Director Académico debe definirse como:

- Personalidad bien formada y con capacidad de convocatoria, capaz de ejercer liderazgo efectivo en beneficio de los objetivos institucionales.
- Actitud de comunicación y diálogo permanentes, a fin de posibilitar el desarrollo de la institución.
- Aptitud creativa y talentosa en el cumplimiento de sus funciones y obligaciones.
- Suficientes conocimientos pedagógicos y amplia cultura general.
- Capacitado para comprender y analizar el desarrollo científico tecnológico y social del mundo.
- Con manejo de diversas técnicas dentro del campo pedagógico en todas las etapas del proceso del aprendizaje.
- Con habilidad para seleccionar métodos, materiales y demás ayudas relacionadas con el trabajo educativo
- Tener actualizados conocimientos sobre supervisión y control de aprendizaje.
- Tener capacidad de innovación y cambio permanente siendo capaz de incentivar y dirigir la capacitación docente.
- Debe tener formación administrativa y financiera que le permita dirigir el centro educativo de manera gerencial.
- Manejo de la planificación y control del presupuesto y los recursos económicos de la Facultad.

Nivel Operativo

A este grupo pertenecen Docentes, las distintas Áreas y Estudiantes y principalmente los docentes, porque a más de su función docente son los componentes base de las distintas Áreas, ya que los estudiantes son la razón de ser, las principales funciones que denotan Gestión, Liderazgo y Valores son:

- Participar del planeamiento del trabajo educativo diseñando y concretar las situaciones de aprendizaje.
- Evaluar a los educandos los métodos, los materiales así como su acción pedagógica.
- Responsabilidad de los resultados del trabajo educativo.
- Orientar a los educandos y velar por su seguridad durante el tiempo que permanecen en la Institución.
- Realizar acciones de recuperación pedagógica.
- Cooperar en las acciones de mantenimiento y conservación de los bienes del colegio.

Para cumplir con las funciones designadas en los estatutos encontrados, el perfil del Docente se define como persona que:

- Posee suficiente conocimiento pedagógico debiendo manejar con habilidad y seguridad no solo la dirección del aprendizaje sino también la documentación pertinente.
- Conoce y manejan adecuadamente los diversos comportamientos que presenta los alumnos en el desarrollo de su personalidad.
- Tiene capacidad para entender, distinguir, ordenar, razonar, juzgar y expresar ideas creativas sobre su trabajo.
- Tiene un buen promedio de cultura general para comprender el mundo físico y social y el desarrollo histórico a nivel local regional, nacional y universal.

- Está bien informado sobre los sucesos y cambios en el mundo que le rodea y conocer los avances tecnológicos.
- Se compromete con la verdad y la justicia y actuar correctamente.
- Controla su conducta y afectividad, demostrando en cualquier circunstancia la prudencia necesaria.
- Tiene buena salud, con capacidad sensorial, fuerza y resistencia corporal.
- Se presenta siempre limpio y ordenado, manteniendo una buena postura y armonía de movimientos
- Tiene vocación para la formación humana
- Identificado, leal y fiel y consecuente
- Colaborador, solidario con calidad de trato.

Para cumplir con las funciones designadas en los estatutos encontrados, el perfil del Estudiante se define como persona que:

- Se identifica como persona y como miembro de su familia y su comunidad, valorando su identidad personal y cultural.
- Demuestra actitudes solidarias, cooperativas y de respeto en las interacciones con los adultos.
- Es comunicativo, participativo, utilizando el lenguaje oral y escrito de acuerdo a su realidad.
- Se desenvuelve en las áreas de desarrollo individual y grupal.
- Es observador, creativo, analítico, práctico, expresivo y comunicativo.
- Demuestra autonomía en sus acciones y opiniones
- Es capaz de resolver situaciones problemáticas, buscando soluciones posibles.

Nivel Asesor

A este Nivel corresponden los distintos Consejos internos del Sede conformados por autoridades, docentes y estudiantes, en resumen las principales funciones que denotan Gestión, Liderazgo y Valores están que:

- Establecen las directrices para la elaboración del proyecto educativo, aprobarlo y evaluarlo, sin perjuicio de las competencias que el claustro de profesores tiene atribuidas en relación con la planificación y organización docente. Asimismo, establecer los procedimientos para su revisión cuando su evaluación lo aconseje.
- Aprueban reglamentos de régimen interior.
- Resuelven los conflictos e imponer las correcciones, con finalidad pedagógica, que correspondan a aquellas conductas del alumnado que perjudiquen gravemente la convivencia en el centro, de acuerdo con las normas que regulan los derechos y deberes de los estudiantes.
- Aprueban el proyecto de presupuesto del instituto y la ejecución del mismo.
- Promueven la renovación de las instalaciones y equipamiento del instituto, y vigilan su conservación.
- Aprueban y evalúan la programación general del instituto, respetando en todo caso, los aspectos docentes que competen al claustro.
- Fijan las directrices para la colaboración de la Facultad, con fines culturales, educativos y asistenciales, con otros centros, entidades y organismos.
- Analizan y evalúan el funcionamiento general de la Facultad, especialmente la eficacia en la gestión de los recursos, así como la aplicación de las normas de convivencia y elaborar un informe que se incluirá en la memoria anual
- Analizan y evalúan la evolución del rendimiento académico.
- Analizan y valoran los resultados de la evaluación que de la Facultad.

Para cumplir con las funciones designadas en los estatutos encontrados, el perfil de los miembros de los diferentes Consejos deben ser los mismos de los casos anteriores.

Nivel de Apoyo

A este Nivel corresponden las unidades de apoyo de Servicios Universitarios, Admisiones, Inscripciones, Servicios Generales Asistencia y Coordinación Administrativa, las principales funciones en las que se denotan Gestión, Liderazgo y Valores son en su trabajo diario:

- Dan contingente y apoyo continuo en todas las actividades de la Facultad en su medida y alcance.
- Acuerdan las vías de solución a situaciones, problemas y áreas de oportunidad.
- Desarrollan y acuerdan con su equipo de proyecto planes y programas de solución.
- Planifican, coordinan y controlan el proyecto de ejecución.
- Apoyan la ejecución de las actividades de la Facultad.
- Mantienen contacto permanente con la comunidad universitaria el desarrollo de actividades.

Para cumplir con las funciones designadas en los estatutos encontrados, el perfil de los colaboradores del nivel de apoyo se definen como personas que:

- Tienen como lo más importante la seguridad, la salud, la prosperidad de la Facultad, y el bienestar de la Comunidad Universitaria en el desempeño de sus deberes profesionales.
- Realizan servicios solamente en las áreas de su competencia.
- Emiten declaraciones públicas únicamente de manera objetiva y verdadera.

- Actúan profesionalmente para cada elemento de la Comunidad Universitaria o empleado, ser como sus fieles agentes o consejeros.
- Evitan el engaño en los procesos de los diferentes procesos internos.

4.1.2.4 El Clima Escolar y la Convivencia con Valores

Es necesario, a más del Reglamento Interno se debe procurar llevar adecuadamente las labores e interrelaciones personales de la comunidad universitaria; dentro de un ámbito de respeto y cordialidad, sin descuidar el estricto cumplimiento de las obligaciones emanadas en los Reglamentos de la Ley de Educación.

Se ha evidenciado, que la colaboración es en forma efectiva, activa y más dinámica dentro de las labores docentes, administrativas y del personal de servicio, es mucho más productiva. Además, en la Facultad se procura mantener buenas relaciones humanas entre todo el personal inmerso en la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil, con el fin de que reine la paz y armonía en beneficio de una educación integral, hacia la calidad educativa.

4.1.2.5 Dimensión Pedagógica Curricular y Valores

Al tratarse de una carrera técnica, los contenidos de los syllabus se fundamentan en materias tecnológicas:

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR									
FACULTAD DE INGENIERIA AUTOMOTRIZ									
INGENIERIA EN MECANICA AUTOMOTRIZ									
ESQUEMA SEMESTRAL GUAYAQUIL									
1er SEMESTRE	2do SEMESTRE	3er SEMESTRE	4to SEMESTRE	5to SEMESTRE	6to SEMESTRE	7mo SEMESTRE	8vo SEMESTRE	9no SEMESTRE	10mo SEMESTRE
MECANISMOS DEL VEHICULO I (6)	MOTORES DE COMB. INTERNA I (6)	MECANISMOS DEL VEHICULO II (6)	MOTORES DE COMB. INTER. II (6)	CARBURADORES Y AFINA. MOTORES (6)	PROG. DEL MANTENIM AUTOM. E INDUST. (6)	ELECTRONICA AUTOMOTRIZ (6)	NUEVAS TECNOLOGIAS (6)	MAQUINARIA AGRICOLA E IMPLEMENTOS (6)	EQUIPO CAMINERO PESADO (6)
ELECTRICIDAD DEL AUTOMOVIL I (6)	TECNOLOGIA DE MATERIALES (6)	ELECTRICIDAD DEL AUTOMOVIL II (6)	TRANSMISIONES AUTOMATICAS (6)	INYECCION A GASOLINA Y DIESEL (6)	REP. Y TRUCAJE DE MOTORES (6)	BOMBAS DE INYECCION DIESEL (6)	INyec. ELECTRONICA GASOL. Y DIESEL (6)	MAQ. RECONSTRUC. DE MOTORES (6)	CONT. DE EMISIONES A. Y NORMALIZA. (4)
METROLOGIA (2)	SEGURIDAD Y SALUD INDUSTRIAL (2)	COMBUSTIBLES Y LUBRICANTES (2)	DIBUJO TECNICO (2)	CLIMATIZACION AUTOMOTRIZ (2)	DIBUJO AUTOMOTRIZ (2)	DIBUJO AUTOCAD (2)	SIST. HIDRAULICOS Y NEUMATICOS (2)	PROCESOS DE SOLDADURAS (2)	ADMINISTRACION Y ORG. DE TALLERES (3)
MATEMATICA BASICA (3)	MATEMATICA APLICADA (2)	FISICA APLICADA (2)	TERMODINAMICA APLICADA (2)	SISTEMAS DE PROTECCION (2)	EQ. COMPROBACION MEC. Y ELECTRO (2)	MOTORES ELECTRICOS (2)	MOTORES ESPECIALES (2)	ACABADOS AUTOMOTRICES (2)	INVESTIGACION AUTOMOTRIZ (2)
LENGUAJE INTEGRAL (3)	INFORMATICA BASICA (3)	CULTURA DE VALORES (3)	LIDERAZGO (3)	DESARROLLO DEL PENSAMIENTO (3)	ADMINISTRACION POR CALIDAD TOTAL (3)	LEGISLACION LABORAL (3)	CONTABILIDAD FINANCIERA I (3)	MARKETING OPERATIVO (3)	GERENCIA DE SERVICIOS (3)
INGLES BASICO (3)	INGLES I (3)	INGLES II (3)	INGLES III (3)	INGLES IV (3)	INGLES V (3)	PRAC. TECNICAS DE INGLES I (3)	PRAC. TECNICAS DE INGLES II (3)	EMPRENDEDORES (3)	ETICA PROFESIONAL (3)
23	22	22	22	22	22	22	22	ELECTIVA I (2)	ELECTIVA II (3)
								24	24
									TOTAL CREDITOS 225

NOTA : La Universidad Internacional del Ecuador se reserva el derecho de realizar los cambios de acuerdo a los avances de la ciencia, sin que esto implique un cambio en el número de créditos.

Se requerirá Prácticas Profesionales Supervisadas en las Empresas del Sector y/o Industria Automotriz en número de 1.280 horas como requisito previo al grado y otorgamiento de título.

Malla válida desde el período académico Octubre 2008

Fuente.-Marco Administrativo de la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz Sede Guayaquil

Figura 4. 2 . – Malla de la Carrera de Ingeniería Automotriz de la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz

Es necesario indicar que parte de la malla es la materia CULTURA DE VALORES como complemento de las técnicas, a más de ello las materias de humanidades en general tienen un enfoque práctico en ella aplicación del conocimiento en el bien común y como materias complementarias de sociabilidad, se encuentran las materias electivas.

Los docentes poseen no sólo comprobados méritos académicos, sino que son unas personas con posibilidades reales de ser ejemplo de integridad y responsabilidad para sus alumnos; pues la Facultad es del convencimiento de que la formación moral se transmite fundamentalmente con el ejemplo.

El día a día del esfuerzo de la Facultad es formar a un profesional humanista con formación y sensibilidad en el área social que le permita asumir una actitud activa y de liderazgo para el mejoramiento de su realidad, que sea científico, capaz de utilizar sus conocimientos y habilidades para comprender y desentrañar con actitud y metodología científica los diversos problemas que su entorno le presenta con dominio de la tecnología, capaz de aprovechar los recursos tecnológicos para apoyarlo en la resolución de sus problemas o actividades.

A través del currículo oculto, con los distintos modelos pedagógicos aplicados a libertad pero enfocándose en el constructivismo, se transmite conocimientos e ideas y pretendiendo llegar a otras esferas de la personalidad, cercanas al mundo de los sentimientos, de los comportamientos y de las creencias. Porque cuando un ser humano está en relación con otros, inevitablemente influye de muchas formas. El docente, ante un grupo de alumnos y alumnas, imparte simultáneamente muchas lecciones (no sólo de su materia): de sensibilidad, de respeto, de lenguaje, de compostura, de atención al desfavorecido.

Todo la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz y toda la Sede son una organización peculiar con una cultura moral propia, en el sentido de que provee a sus miembros de un marco referencial para interpretar y actuar, como conjunto de significados compartidos por los miembros, que va a determinar los valores cívicos y morales que aprenden los estudiantes.

Este conjunto de normas, supuestos tácitos, creencias y valores se manifiestan en diversos rituales regularizados, reflejado normalmente en la cara informal de la organización de la Universidad Internacional del Ecuador, contribuyendo a socializar a los sujetos miembros de su comunidad.

4.1.2.6 Dimensión Organizativa Operacional y Valores

La Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil, dentro de su manejo operativo como organización, destaca que los propósitos y valores de la Institución tienen como finalidad generar un compromiso compartido dentro de la cultura organizacional. Por otra parte, las políticas y normas sirven para definir los conceptos de productividad, eficiencia, calidad y rentabilidad, entre otros, los cuales configuran, conjuntamente con el liderazgo y posicionamiento, los factores clave del éxito que determina el cumplimiento de la imagen objetivo.

Los valores de las personas, dentro de la Facultad, contienen elementos filosóficos vinculados con la moral y la ética. Se dice que la moral surge desde fuera, a partir de la imposición de las normas socialmente aceptadas, mientras que la ética viene de dentro, de la expresión de nuestras acciones, de la evidencia de nuestros comportamientos.

El sentido de la moral es el de poner en evidencia los juicios relativos al bien y al mal, la ética reflexiona en torno a estos juicios y justifica o rechaza la moral. La expresión de la moral surge de las costumbres impuestas por los individuos mientras que la ética, a partir de la actuación o conducta de los individuos.

La interacción de moral y ética, en la Facultad se compara, a la teoría con la práctica. Los valores son los elementos de sostén que mantienen, engrandecen y preservan, no solo la sociedad, sino a las diversas organizaciones que la conforman. Los valores van a orientar y regular las conductas de los estudiantes, sustentados en los principios de la moral y refrendados en la actuación ética.

Detentar valores es crucial para manejarse dentro de los colectivos a los que necesariamente, nos adscribimos. Se fundamenta que los valores son los cimientos básicos de las organizaciones, ya que sin ellos se limitarían los beneficios que podrían alcanzar. La propia cultura organizacional, no es más que un conjunto de valores y creencias que, aunadas a patrones del comportamiento, van a distinguir una empresa de otra.

Uno de los principales valores es el compromiso con la organización, el mismo que se sustenta en la fidelidad o identidad que se tiene con ella y que se expresa en el profesionalismo, responsabilidad y disposición de servicio y en el cumplimiento de las obligaciones en el trabajo.

Los valores en la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz, son la convicción que poseen los colaboradores para preferir cierto estado de cosas por encima de otras. Elegir ser honesto frente a su contrario, ser eficiente, generar confianza, trabajar con calidad, son valores apreciados en las organizaciones.

Cuando los valores se alinean con el desempeño de los trabajadores y se logra el compromiso, sentido de membresía o pertenencia, la identificación y búsqueda de objetivos conjuntos, surge, casi de manera espontánea, la elevada moral para realizar el trabajo, la colaboración mutua, la confianza en los directivos y en la organización, el intenso trabajo y la productividad, en general el éxito y la realización personal y profesional.

Generar valores positivos es fundamental para acrecentar el éxito de las organizaciones, evitar patrones de maldad y alejarnos de las tentativas de errores es un imperativo que se busca en la Facultad que anhela no solo la prosperidad interna, a partir de su ejemplo, la de las instituciones externas afines.

4.1.2.7 Dimensión Administrativa y Financiera y Valores

La administración y los valores en la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz desarrollan contenidos y elementos filosóficos vinculados con la moral y la ética, donde se anticipa que la moral surge desde fuera, a partir de la imposición de las normas socialmente aceptadas, mientras que la ética viene de dentro, de la expresión de nuestras acciones, de la evidencia de nuestros comportamientos.

El sentido de la moral es el de poner en evidencia los juicios relativos al bien y al mal, la ética reflexiona en torno a estos juicios y justifica o rechaza la moral. La expresión de la moral surge de las costumbres impuestas por los individuos mientras que la ética, a partir de la actuación o conducta de los colaboradores.

La propia cultura administrativa de la Facultad, no es más que un conjunto de valores y creencias que, aunadas a patrones del comportamiento, van a distinguir a la Sede en general de otra. Uno de los principales valores es el compromiso con la organización, el mismo que se sustenta en la fidelidad o identidad que se tiene con ella y que se expresa en el profesionalismo, responsabilidad y disposición de servicio y en el cumplimiento de las obligaciones en el trabajo.

El departamento financiero, pertenece en sí a toda la Sede y demuestra un desarrollo ético en todas sus actividades, en caso del manejo financiero, este departamento tiene la obligación tanto moral como legal de no hacer uso indebido de los fondos de la empresa, este evita cualquier tipo de discusiones personales en el ambiente laboral, creando las condiciones óptimas dentro del clima organizacional.

El departamento financiero, tiene el derecho de anunciar a sus superiores en caso de que considere que estos han tomado una decisión errónea que vaya a perjudicar el funcionamiento de la Sede.

Para las secciones administrativas y financieras la utilidad de la administración por valores como herramienta de liderazgo que se plantea a múltiples niveles, pero básicamente posee una triple finalidad: Simplificar, Organizar y Comprometer.

- **Simplificar:** absorber la complejidad organizativa derivada de las crecientes necesidades de adaptación a cambio de todos los niveles de la Sede y la Facultad.
- **Organizar:** encausar la visión estratégica hacia dónde va de ir la Facultad en el futuro.
- **Comprometer:** integrar la dirección estratégica con la política de la comunidad universitaria, con el fin de desarrollar el compromiso por el rendimiento profesional de calidad en el día a día.

4.1.2.8 Dimensión Comunitaria y Valores

En esencia, el sentido de la comunidad se extiende más allá de los lazos familiares. Se tiene como conciencia que es necesario luchar a favor de la sociedad en su conjunto y no solo por la familia, los amigos. Cuando hay sentido de comunidad florecen los códigos de ética, el respeto a los demás y el verdadero sentido de justicia. En sociedades como Estados Unidos, Japón, Alemania y los países más prósperos, tienen arraigado este valor.

La ausencia del sentido de comunidad contribuye a formar sociedades invertebradas, nutridas de autoritarismo y ligadas al nepotismo, corrupción, evasión de impuestos, impuntualidad, ausencia de la filantropía, todos éstos muy comunes en América Latina.

Los llamados milagros económicos son consecuencias de factores culturales como el trabajo productivo, educación, frugalidad y reconocimiento de méritos ajenos.

La Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil, al momento no tiene vinculación con la comunidad, pero se encuentran proyectos donde se enuncia la búsqueda de los deseos y los apegos de la comunidad para por ese medio y con colaboradores altruistas en la búsqueda de:

- **Valores comunes:** Es el grado en que los miembros de una comunidad comparten valores, especialmente la idea de que pertenecen a una entidad común que prevalece sobre los intereses de sus miembros.
- **Servicios comunitarios:** Son la infraestructura y los servicios en los asentamientos humanos, la fiabilidad de su mantenimiento y reparación, su conservación, y el grado en que todos los miembros de la comunidad tienen acceso a ellos.
- **Información:** Más que de tener o recibir información, la fortaleza de la comunidad depende de su capacidad de procesar y analizar esta información, del nivel de sensibilización, conocimientos y sabiduría de los individuos claves y del propio grupo como tal. Cuando la información aumenta en eficacia y utilidad, y no sólo en volumen, también aumenta la fortaleza de la comunidad. (Queremos hacer notar la relación, aunque con ciertas diferencias, del elemento de comunicación antes mencionado).
- **Intervención:** ¿Cuál es el grado y eficacia del estímulo (movilización, capacidad de gestión, concienciación, entusiasmo) dirigido a fortalecer la comunidad? Las fuentes externas o internas de tipo caritativo, ¿incrementan el nivel de dependencia y debilitan a la comunidad, o la desafían a actuar y, al hacerlo, la hacen más fuerte?; ¿Está la intervención consolidada, o depende de decisiones de donantes externos con objetivos y planes diferentes de los de la propia comunidad? Cuando una comunidad tiene más fuentes de estímulo para desarrollarse, adquiere una mayor fortaleza.
- **Liderazgo:** Los líderes tienen poder, influencia y la capacidad de movilizar a la comunidad. Cuanto más eficaz sea su liderazgo, más fuerte será la comunidad. Aunque éste no es el espacio para un debate ideológico entre el liderazgo democrático o participativo frente a los

totalitarismos, autarquías o dictaduras, el liderazgo más eficaz y estable (para fortalecer a la comunidad, y no sólo a los líderes) es el que acata las decisiones y deseos de la comunidad en su conjunto para apoyarla y ayudar a su realización.

- **Organización:** Es el grado en el que los diferentes miembros de la comunidad sienten que individualmente tienen un papel en el sostenimiento del conjunto (en vez de ser una mera colección de personas independientes), incluyendo, en sentido sociológico, integridad organizativa, estructura, procedimientos, procesos de toma de decisiones, eficacia, repartición del trabajo y complementariedad de roles y funciones. Cuanto más organizada sea, o más eficazmente organizada esté la comunidad, más capacidad tendrá.
- **Conocimientos:** Las aptitudes, manifestadas en las personas, que contribuirán a la organización de la comunidad y a su capacidad de lograr lo que quiere hacer, consisten en conocimientos técnicos, de gestión, de organización y de movilización. Cuantos más conocimientos pueda conseguir y utilizar una comunidad (de forma individual o en grupo), más fortalecida estará la comunidad (Capacitación).
- **Confianza mutua:** Es el grado en que los miembros de la comunidad confían los unos en los otros, y especialmente en sus líderes y funcionarios, y refleja a su vez el grado de integridad (honestidad, fiabilidad, franqueza, transparencia, formalidad) dentro de la comunidad.
- **Bienestar:** Es el grado en que el conjunto de la comunidad (y no sólo algunos de sus miembros) tiene control sobre los recursos reales y potenciales, y la producción y distribución de bienes y servicios, económicos o no, por escasos que éstos sean (incluyendo el trabajo voluntario, la tierra, los equipos, los suministros, los conocimientos, la preparación). Cuanto mayor bienestar disfrute la comunidad, más fuerte será. (Cuando facciones, familias o simples individuos codiciosos aumentan su riqueza a expensas del conjunto de la comunidad, ésta se debilita).

Se aduce que cuanto mayor sea el grado de cada uno de estos elementos en una comunidad, mayor será su poder, su fortaleza y su

capacidad. Una comunidad es una entidad social que no se fortalece por el simple hecho de instalar algunas prestaciones. El aumento de su fuerza y la consolidación de su capacidad implica el cambio social que a su vez abarca todos los elementos mencionados arriba y que se aplicarán por parte de la Sede y la Facultad.

4.1.3 Análisis FODA

La matriz FODA (también llamada DAFO, FADO), que recoge las iniciales de las palabras fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, es una gran herramienta para formular estrategias alternativas. Para este caso, se ha tomado los ítems de la matriz principal que maneja el plan estratégico de la Facultad, que involucran o se relacionan con el Liderazgo, la Gestión y los Valores.

La aplicación de la Matriz FODA contempla la formación de combinaciones que dan como resultado una variedad de estrategias, según se indican a continuación:

- **FO.** Fortalezas/Oportunidades: Utiliza las oportunidades en el entorno para aplicar y afianzar las fortalezas.
- **FA.** Fortalezas/Amenazas: Se hace uso de las fortalezas para minimizar o eliminar el impacto de las amenazas externas.
- **DO.** Debilidades/Oportunidades: Se aprovecha las oportunidades para eliminar o atenuar las debilidades
- **DA.** Debilidades/Amenazas: Estrategias orientadas a superar las debilidades y a atenuar las amenazas del entorno.

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

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

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

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

4.1.3.1 Fortalezas y debilidades

Fortalezas

1. Agilidad en el proceso de toma de decisiones.
2. Infraestructura y estratégica de la Universidad Internacional del Ecuador, estratégicamente ubicado con un campus con modernos edificios de aulas, laboratorios perfectamente equipados y ejemplares instalaciones deportivas.
3. Calidad en la educación impartida en la UIDE.
4. Buen posicionamiento de la institución en el mercado universitario y empresarial.

Debilidades

1. Carencia de recursos económicos para realizar investigación.
2. Insuficiente presencia institucional en las actividades de vinculación de la Universidad con el medio externo.
3. Inadecuada comunicación interna entre administradores, alumnos y profesores.
4. Falta de seguimiento a las evaluaciones del desempeño del personal administrativo, docente y trabajadores de la Universidad.

5. Insuficientes programas formales de capacitación para el personal administrativo y de apoyo.

4.1.3.2 Oportunidades y amenazas

Oportunidades

1. Mayor interés por parte de los padres para invertir en la educación de sus hijos.
2. Los programas de investigación en el sistema Universitario en el Ecuador son inexistentes o extremadamente limitados.
3. Posibilidad de acceder a donaciones y fondos para investigaciones nacionales, e internacionales.
4. Actualmente, las instituciones públicas poseen estructuras creadas hace mas de 50 años, en la era industrial, lo que hoy las hace caducas, por lo que hay que reinventarlas para que funcionen en forma eficiente y eficaz, en la Era del Conocimiento.
5. Poca participación de las Universidades del país, en programas y proyectos de vinculación con la colectividad.

Amenazas

1. Alta competencia entre los diferentes centros de educación superior, debido al elevado número de universidades, institutos y centros técnicos.
2. Políticas gubernamentales que no favorecen a la Educación Superior Particular, ni a la Investigación Científica.
3. Altos índices de desempleo y subempleo en el país.
4. Inestabilidad política en el País y la región.

4.1.3.3 Matriz FODA

El FODA se representa a través de una matriz de doble entrada, llamada matriz FODA, en la que el nivel horizontal se analizan los factores positivos y los negativos. En la lectura vertical se analizan los factores internos y por tanto controlables del programa o proyecto y los factores externos, considerados no controlables.

En síntesis:

- Las fortalezas deben utilizarse
- Las oportunidades deben aprovecharse
- Las debilidades deben eliminarse y
- Las amenazas deben sortearse

Cuadro 4 - 1. – Matriz FODA

	FACTORES INTERNOS Controlables	FACTORE EXTERNOS No Controlables
(+)	<p style="text-align: center;">FORTALEZAS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Agilidad en el proceso de toma de decisiones. 2. Infraestructura y ubicación estratégica de la Universidad Internacional del Ecuador, estratégicamente ubicado con un campus con modernos edificios de aulas, laboratorios perfectamente equipados y ejemplares instalaciones deportivas. 3. Calidad en la educación 	<p style="text-align: center;">OPORTUNIDADES</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mayor interés por parte de los padres para invertir en la educación de sus hijos. 2. Los programas de investigación en el sistema Universitario en el Ecuador son inexistentes o extremadamente limitados, siendo esta campo abierto de oportunidades investigativas para alumnos de la UIDE. 3. Posibilidad de acceder a

	<p>impartida en la UIDE.</p> <p>4. Buen posicionamiento de la institución en el mercado universitario y empresarial.</p>	<p>donaciones y fondos nacionales, e internacionales para investigación.</p> <p>4. Actualmente, las instituciones públicas poseen estructuras creadas hace mas de 50 años, en la era industrial, lo que hoy las hace caducas, por lo que hay que reinventarlas para que funcionen en forma eficiente y eficaz, en la Era del Conocimiento.</p> <p>5. Poca participación de las Universidades del país, en programas y proyectos de vinculación con la colectividad.</p>
<p>(-)</p>	<p style="text-align: center;">DEBILIDADES</p> <p>1. Carencia de recursos económicos para realizar investigación.</p> <p>2. Insuficiente presencia institucional en las actividades de vinculación de la Universidad con el medio externo.</p> <p>3. Inadecuada comunicación interna entre administradores, alumnos y profesores.</p> <p>4. Falta de seguimiento a las</p>	<p style="text-align: center;">AMENAZAS</p> <p>1. Alta competencia entre los diferentes centros de educación superior, debido al elevado número de universidades, institutos y centros técnicos.</p> <p>2. Políticas gubernamentales que no favorecen a la Educación Superior Particular, ni a la Investigación Científica.</p> <p>3. Altos índices de desempleo y</p>

	<p>evaluaciones del desempeño del personal administrativo, docente y trabajadores de la Universidad.</p> <p>5. Insuficientes programas formales de capacitación para el personal administrativo y de apoyo.</p>	<p>subempleo en el país.</p> <p>4. Inestabilidad política en el País y la región.</p>
--	---	---

Autor: Edwin Puente

El recurso fiable para la resolución de problemas acarreados, a partir de la matriz anterior se demuestra en la siguiente tabla de combinación lógica:

Cuadro 4 - 2. – Tabla de Combinación Lógica

	D → F			A → O	
	Debilidades	Fortalezas		Amenazas	Oportunidades
a.	1	2	f.	1	1
b.	2	4	g.	2	4
c.	3	1	h.	2	2
d.	4	1	i.	3	5
e.	5	3	j.	4	3

Autor: Edwin Puente

Como conclusión efectivamente, el análisis propuesto, demuestra que no existen problemas trascendentes que afecten al desarrollo efectivo de las actividades académicas efectuadas en la Sede y en la Facultad objeto de la investigación aplicada.

4.2 Resultados de Encuestas y Entrevistas

Se aplicó las encuestas seleccionadas para el propósito establecido en la investigación para el presente proyecto en la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil a docentes, directivos y estudiantes. Se las toma como fuente de información primaria y esta es proporcionada por la comunidad universitaria en la cual se realiza la investigación. Fundamentalmente definen acontecimientos que pueden ser observados, criterios, opiniones y experiencias concretas de los informantes actores de la muestra seleccionada.

4.2.1 De la encuesta a Directivos

La Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz, pertenece a la Universidad Internacional del Ecuador y se encuentra en su Sede Guayaquil. La autoridad máxima es el Director Ejecutivo, para la Facultad esta el Director Académico y sobre él, se encuentra el Decano que está radicado en la Matriz Quito.

La encuesta se aplicó a las autoridades más representativas de la Sede y de la Facultad en Guayaquil que son:

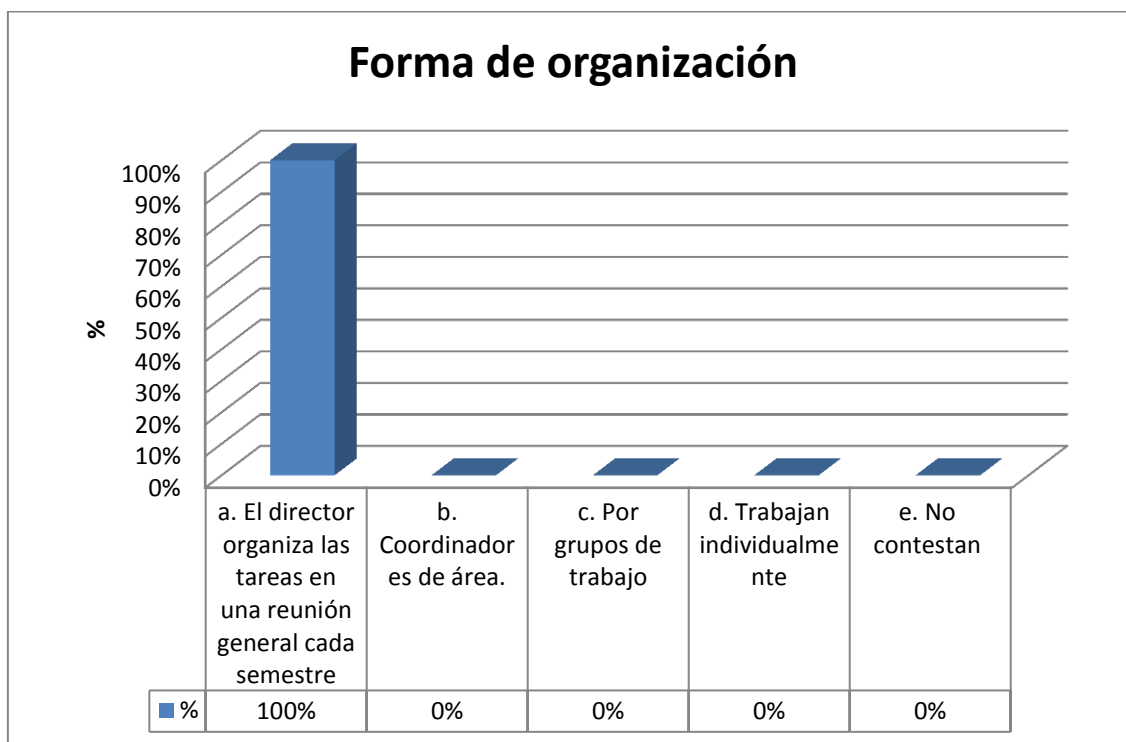
- Director Ejecutivo
- Director Académico
- Jefes de Área

Arrojando los siguientes derivaciones:

Acercas de cómo están organizados los equipos de trabajo en la institución se indagó con directamente y se presentó cinco opciones obteniendo los siguientes resultados:

Tabla No. 6 . - Forma de Organización de los Equipos de Trabajo en el Centro Educativo

Forma de organización	f	%
a. El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre	7	100,0%
b. Coordinadores de área.	0	0,0%
c. Por grupos de trabajo	0	0,0%
d. Trabajan individualmente	0	0,0%
e. No contestan	0	0,0%



Autor: Edwin Puente

Fuente: Encuesta directa a Director Ejecutivo, Director Académico, Jefes de Área (5)

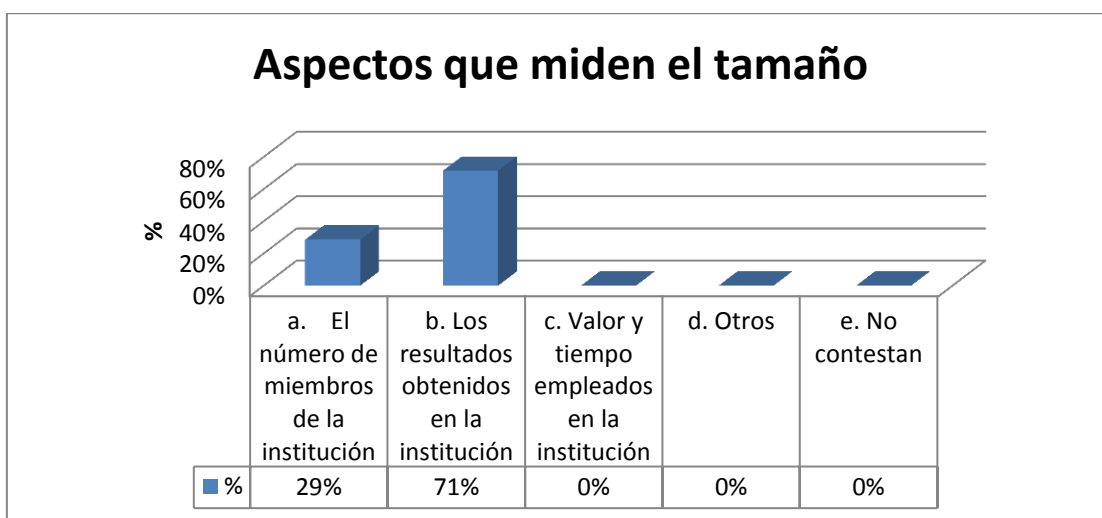
Figura 4. 3 . – Forma de Organización

En conclusión, con los datos obtenidos, todos los miembros del grupo encuestado coinciden en que el Director (Ejecutivo) organiza las tareas en una reunión general al inicio de cada semestre.

Se consultó también acerca de cómo identifican el tamaño de la organización en el medio, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla No. 7 . - Aspectos que se Toman en Cuenta para Medir el Tamaño de la Organización

Aspectos	f	%
a. El número de miembros de la institución	2	29%
b. Los resultados obtenidos en la institución	5	71%
c. Valor y tiempo empleados en la institución	0	0%
d. Otros	0	0%
e. No contestan	0	0%



Autor: Edwin Puente

Fuente: Encuesta directa a Director Ejecutivo, Director Académico, Jefes de Área (5)

Figura 4. 4 . – Aspectos que miden el tamaño de la institución

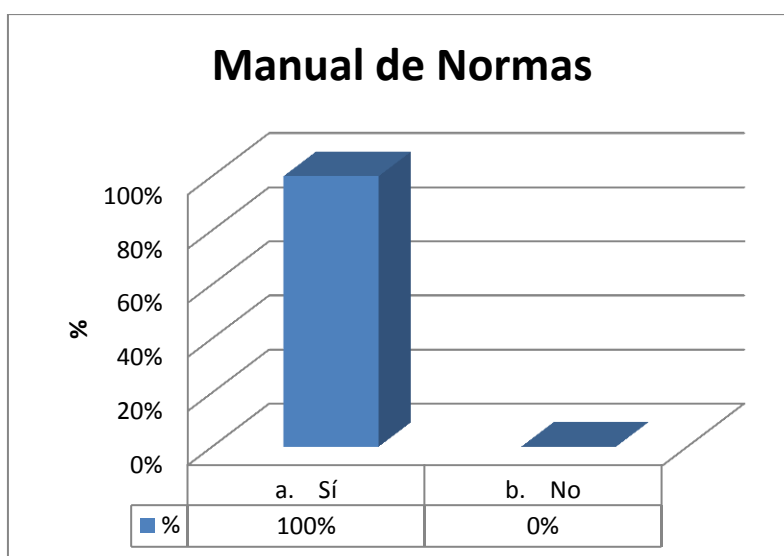
De acuerdo con los datos obtenidos, el 29% de los miembros del grupo encuestado coinciden en que el número de miembros de la institución determina el tamaño de la organización, mientras que el 71% concluyen que el crecimiento es proporcional a los resultados obtenidos en la institución. Si nos

apegamos a las derivaciones de los consultados, se indica que los directivos orientan su crecimiento a través de las metas satisfactorias, esto es razonable en un grupo orientado por la motivación de formar nuevos profesionales para la sociedad.

Fue necesario conocer si la institución cuenta con manuales de procesos, reglamentos y normas para las actividades cotidianas a lo que se presentaron los siguientes resultados:

Tabla No. 8 . – Las Tareas de los Miembros de la Institución y el Manual de Normas

Manual de Normas	f	%
a. Sí	7	100%
b. No	0	0%
Suma	7	100%



Autor: Edwin Puente

Fuente: Encuesta directa a Director Ejecutivo, Director Académico, Jefes de Área (5)

Figura 4. 5 . – Manual de Normas

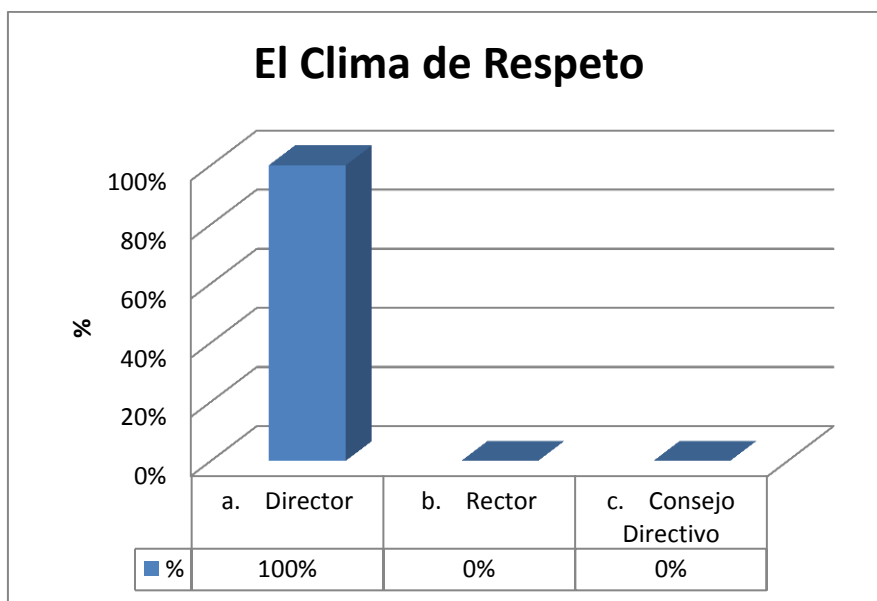
El 100% de los encuestados indican que para sus procesos existe un manual de normas. Esto representa que en todos los miembros diligenciales existe el conocimiento de que existen las normativas necesarias para ejecutar

acertadamente todas las actividades, pero esto no significa que las usen al 100%.

Para generar un clima o ambiente de consenso y respeto es necesario que una persona asuma el liderato, en virtud de esta necesidad, se consultó acerca del elemento humano a realizar este trabajo obteniendo los siguientes resultados:

Tabla No. 9 . – El Clima de Respeto y Consenso en la Toma de Decisiones

El clima de Respeto	f	%
a. Director	7	100%
b. Rector	0	0%
c. Consejo Directivo	0	0%



Autor: Edwin Puente

Fuente: Encuesta directa a Director Ejecutivo, Director Académico, Jefes de Área (5)

Figura 4. 6 . – El Clima de Respeto y Consenso en la Toma de Decisiones

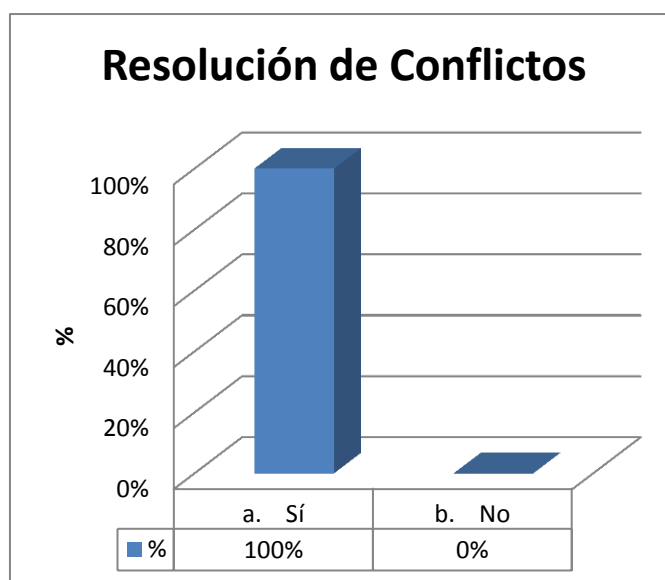
El 100% de los encuestados coinciden en que el Director (Ejecutivo) proyecta el clima de respeto y el consenso para la toma de decisiones. De esta

forma encontramos un líder que direcciona el trabajo de la Institución, pero esto puede ocasionar un control vertical que podría ser atentatorio para las actividades programadas.

Acercas del tipo de alternativas para la solución de problemas y para la toma de decisiones, se indago de la presencia de comités y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla No. 10 . – Delegación de la Toma de Decisiones para Resolver Conflictos

Resolución de Conflictos	f	%
a. Sí	7	100%
b. No	0	0%
Total	7	100%



Autor: Edwin Puente

Fuente: Encuesta directa a Director Ejecutivo, Director Académico, Jefes de Área (5)

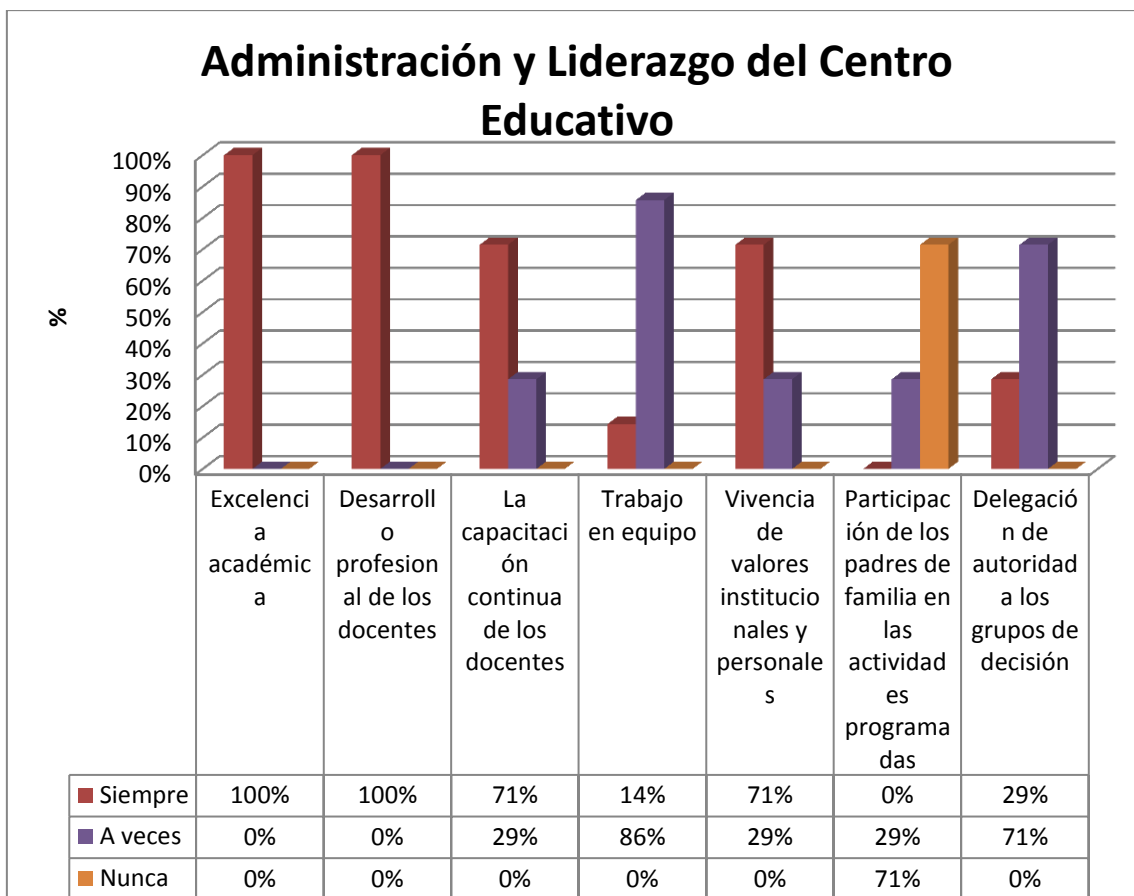
Figura 4. 7 . - Delegación de la Toma de Decisiones para Resolver Conflictos

El 100% de los encuestados coinciden en que la toma de decisiones en su espacio de trabajo la realizan en consenso o delegación. De esta forma se confirma la participación de grupos de decisión, pero recordando que el control de la Institución es vertical, los alcances y conclusiones de estos grupos no serian más que sugerencias.

Los objetivos de la Institución marca su tamaño y presencia, pero se necesita conocer la opinión hacer acerca de que es lo que promueve la administración dentro del liderazgo y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla No. 11 . – La Administración y Liderazgo del Centro Educativo Promueve

Administración y Liderazgo del Centro Educativo							
Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	f	%	f	%
a	Excelencia académica	7	100%	0	0%	0	0%
b	Desarrollo profesional de los docentes	7	100%	0	0%	0	0%
c	La capacitación continua de los docentes	5	71%	2	29%	0	0%
d	Trabajo en equipo	1	14%	6	86%	0	0%
e	Vivencia de valores institucionales y personales	5	71%	2	29%	0	0%
f	Participación de los padres de familia en las actividades programadas	0	0%	2	29%	5	71%
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	2	29%	5	71%	0	0%



Autor: Edwin Puente

Fuente: Encuesta directa a Director Ejecutivo, Director Académico, Jefes de Área (5)

Figura 4. 8 . – La Administración y Liderazgo del Centro Educativo Promueve

Los datos obtenidos en los encuestados demuestran que la administración y el liderazgo educativo en la institución se promueven:

- Siempre 100% para la excelencia académica
- Siempre 100% para el desarrollo profesional de los docentes
- Siempre 71% para la capacitación continua de los docentes y 29% a veces
- Siempre 14% para el trabajo en equipo y 86% a veces
- Siempre 71% para la vivencia de valores institucionales y personales

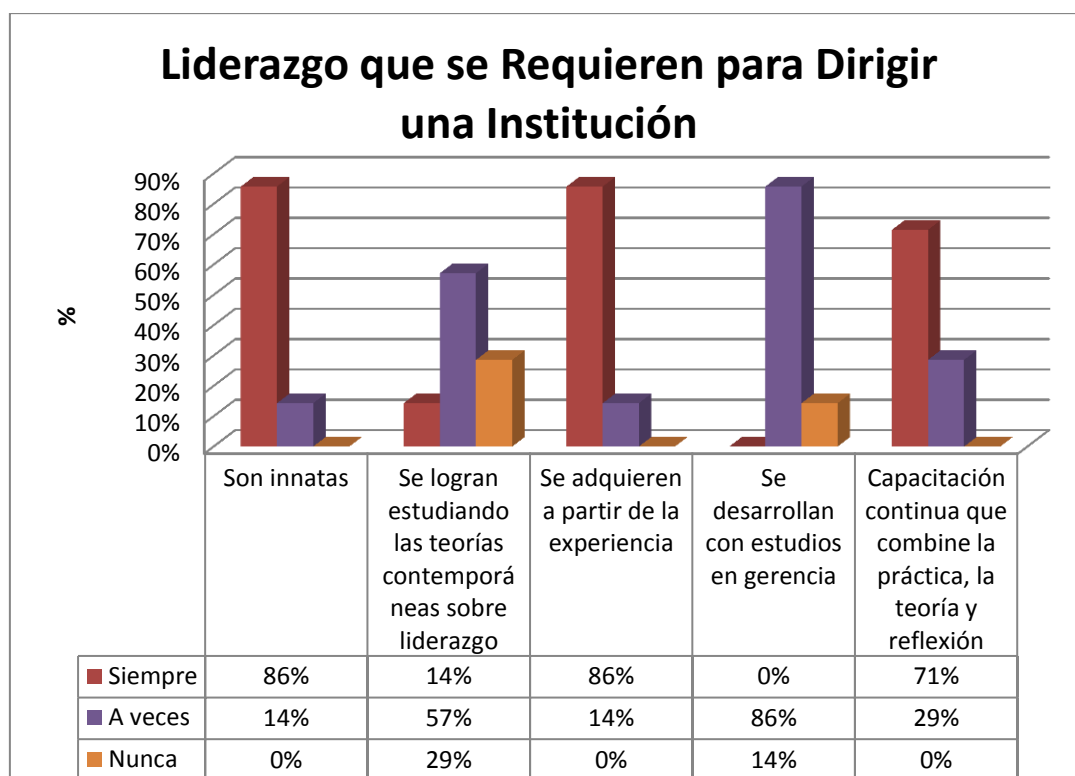
- A veces 29% para la participación de los padres de familia en las actividades programadas y 71% nunca
- Siempre 29% para la delegación de autoridad a los grupos de decisión y 71% a veces

De esta manera se identifica que potencialmente la Institución promueve, dentro de sus metas se hallan la búsqueda constante de la excelencia académica y del desarrollo profesional de los docentes promoviendo la capacitación continua, dentro de una ambiente de valores institucionales y personales.

El liderazgo enuncia un conjunto de habilidades para una adecuada ejecución, consultando acerca de las habilidades presentadas en la institución, se encuentran los siguientes resultados:

Tabla No. 12 . – Habilidades de Liderazgo que se Requieren para Dirigir una Institución

Liderazgo que se Requieren para Dirigir una Institución							
Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	Son innatas	6	86%	1	14%	0	0%
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	1	14%	4	57%	2	29%
c	Se adquieren a partir de la experiencia	6	86%	1	14%	0	0%
d	Se desarrollan con estudios en gerencia	0	0%	6	86%	1	14%
e	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión	5	71%	2	29%	0	0%



Autor: Edwin Puente

Fuente: Encuesta directa a Director Ejecutivo, Director Académico, Jefes de Área (5)

Figura 4. 9 . – Habilidades de Liderazgo que se Requieren para Dirigir una Institución

Los datos obtenidos en los encuestados demuestran que la opinión acerca de las habilidades de liderazgo que se requiere para dirigir una institución son:

- Siempre 86% para innatas en las personas y el 14% a veces
- Siempre 14% para el desarrollo de estas estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo, el 57% a veces y el 29% nunca a través del estudio de estas
- Siempre 86% para el adquisición de estas a través de la experiencia y el 14% a veces
- A veces 86% para el desarrollo de estas habilidades con estudios en gerencia y 14% a veces

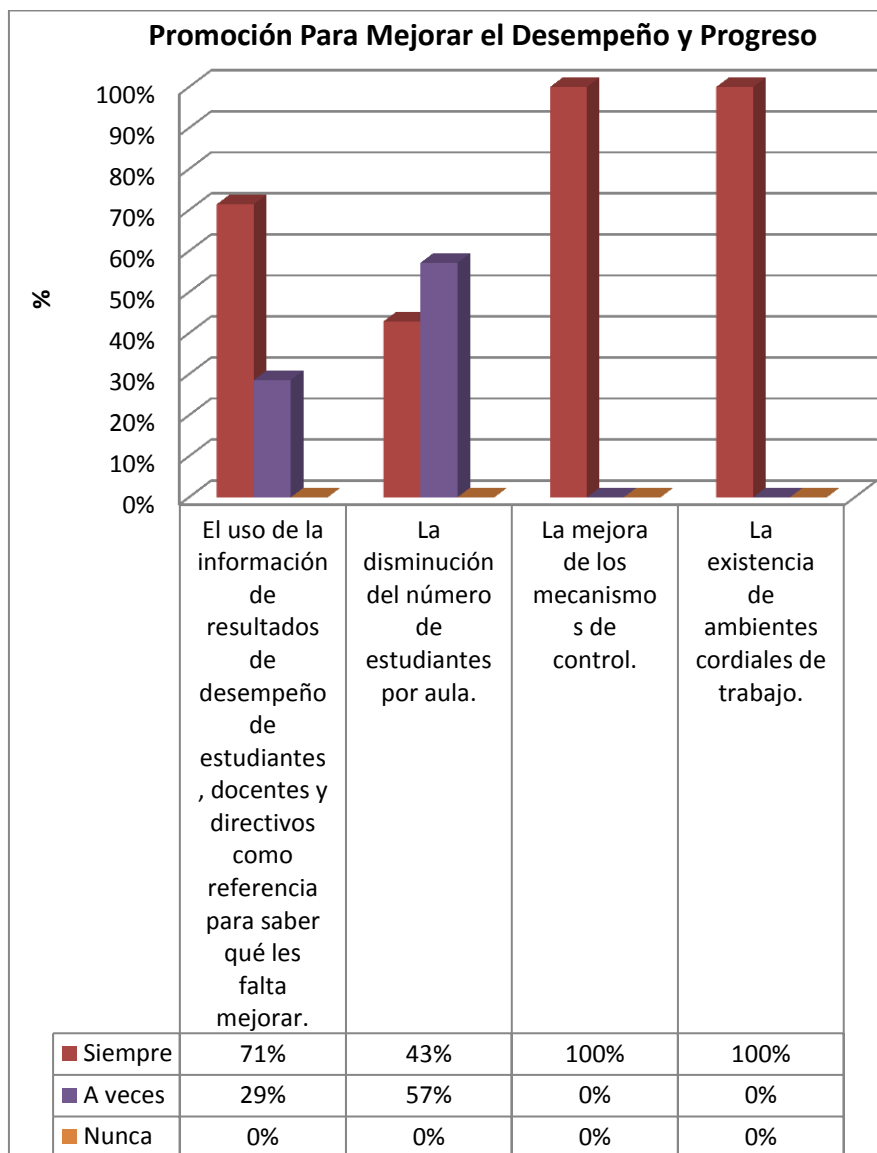
- Siempre 71% para el desarrollo de estas habilidades con capacitación continua que combina la práctica, la teoría y la reflexión mientras que el 29% considera que a veces

La percepción de los encuestados demuestra que las habilidades de liderazgo son innatas en los líderes de la Institución, maduran con la experiencia continua y son fortalecidas a través de la capacitación que la Institución promueve.

En la búsqueda del proceso de mejoramiento para el desempeño y progreso de la institución fue necesario conocer como los directivos promueven sus actividades, de esta forma hallamos los siguientes resultados:

Tabla No. 13 . – Promoción Para Mejorar el Desempeño y Progreso de la Institución Escolar

Promoción Para Mejorar el Desempeño y Progreso							
Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
a	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar.	5	71%	2	29%	0	0%
b	La disminución del número de estudiantes por aula.	3	43%	4	57%	0	0%
c	La mejora de los mecanismos de control.	7	100%	0	0%	0	0%
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo.	7	100%	0	0%	0	0%



Autor: Edwin Puente

Fuente: Encuesta directa a Director Ejecutivo, Director Académico, Jefes de Área (5)

Figura 4. 10 . – Promoción Para Mejorar el Desempeño y Progreso de la Institución Escolar

Los resultados demuestran que las propuestas para mejorar el desempeño y progreso de la institución son:

- Siempre 71% para el uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar y el 29% dice que a veces

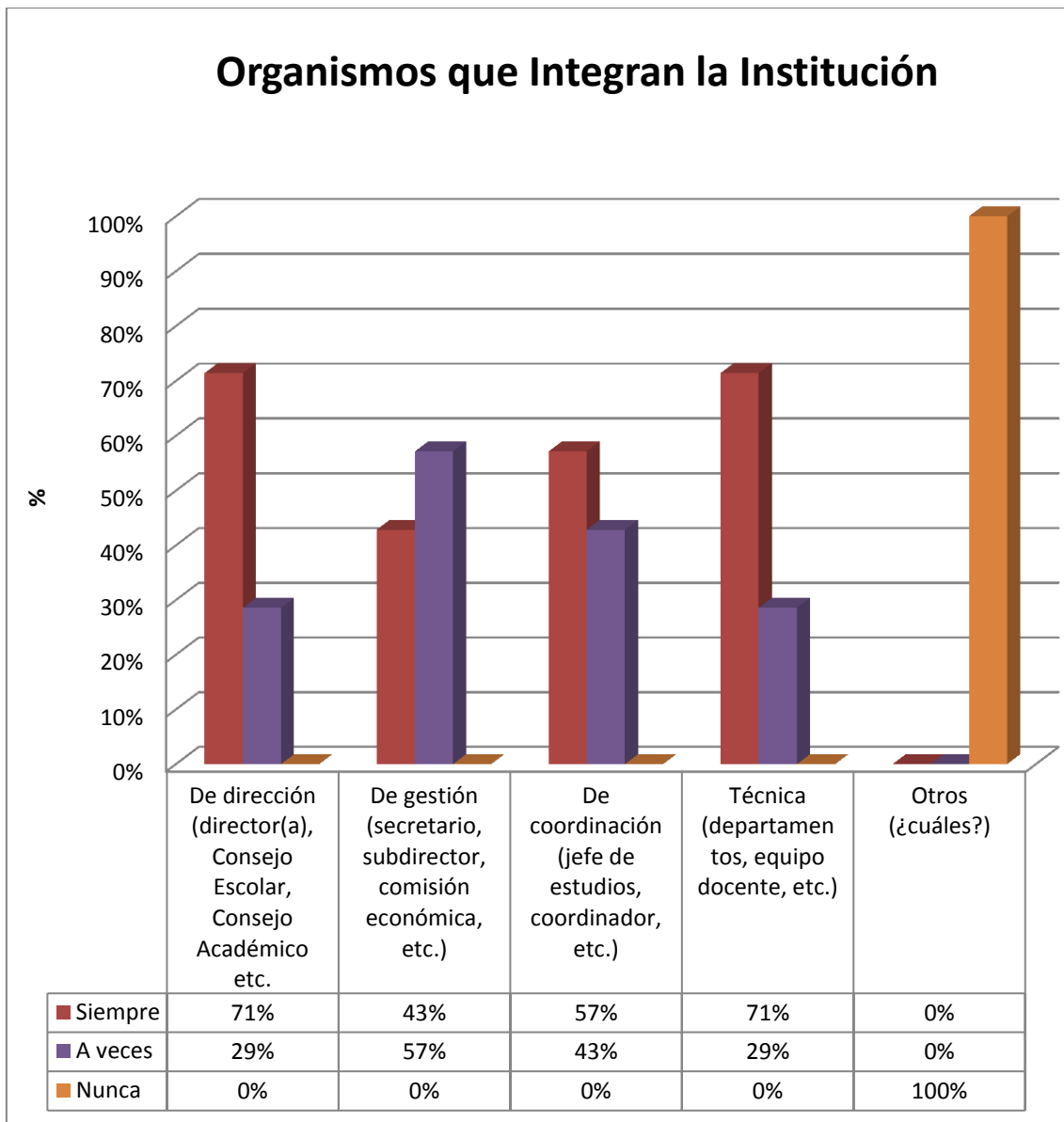
- Siempre 43% para la disminución de estudiantes por aula y el 57% considera a veces esta posibilidad
- Siempre 100% para la mejora de mecanismos de control e igual porcentaje para la existencia de ambientes cordiales de trabajo

Los resultados enuncian que la orientación se enmarca para mejorar la información dentro de la institución, creando mejores ambientes de trabajo y sus respectivos mecanismos de control.

En la búsqueda de un adecuado manejo y control institucional, es necesario contar con organismos grupales de manejo administrativo y operativo, de esta forma se necesitó conocer cuáles son los grupos más representativos en la Institución, obteniendo estos resultados:

Tabla No. 14 . – Organismos que Integran la Institución

Organismos que Integran la Institución							
Orden	Se promueve	Siempre		A veces		Nunca	
		F	%	f	%	F	%
a	De dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.)	5	71%	2	29%	0	0%
b	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	3	43%	4	57%	0	0%
c	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.)	4	57%	3	43%	0	0%
d	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	5	71%	2	29%	0	0%
e	Otros (¿cuáles?)	0	0%	0	0%	7	100%



Autor: Edwin Puente

Fuente: Encuesta directa a Director Ejecutivo, Director Académico, Jefes de Área (5)

Figura 4. 11 . – Organismos que Integran la Institución

Los datos arrojan que los organismos que giran en torno a la institución, encontrados en esta investigación son:

- Siempre 71% para dirección (director, consejo escolar, consejo académico, etc.) y 29% dice que a veces

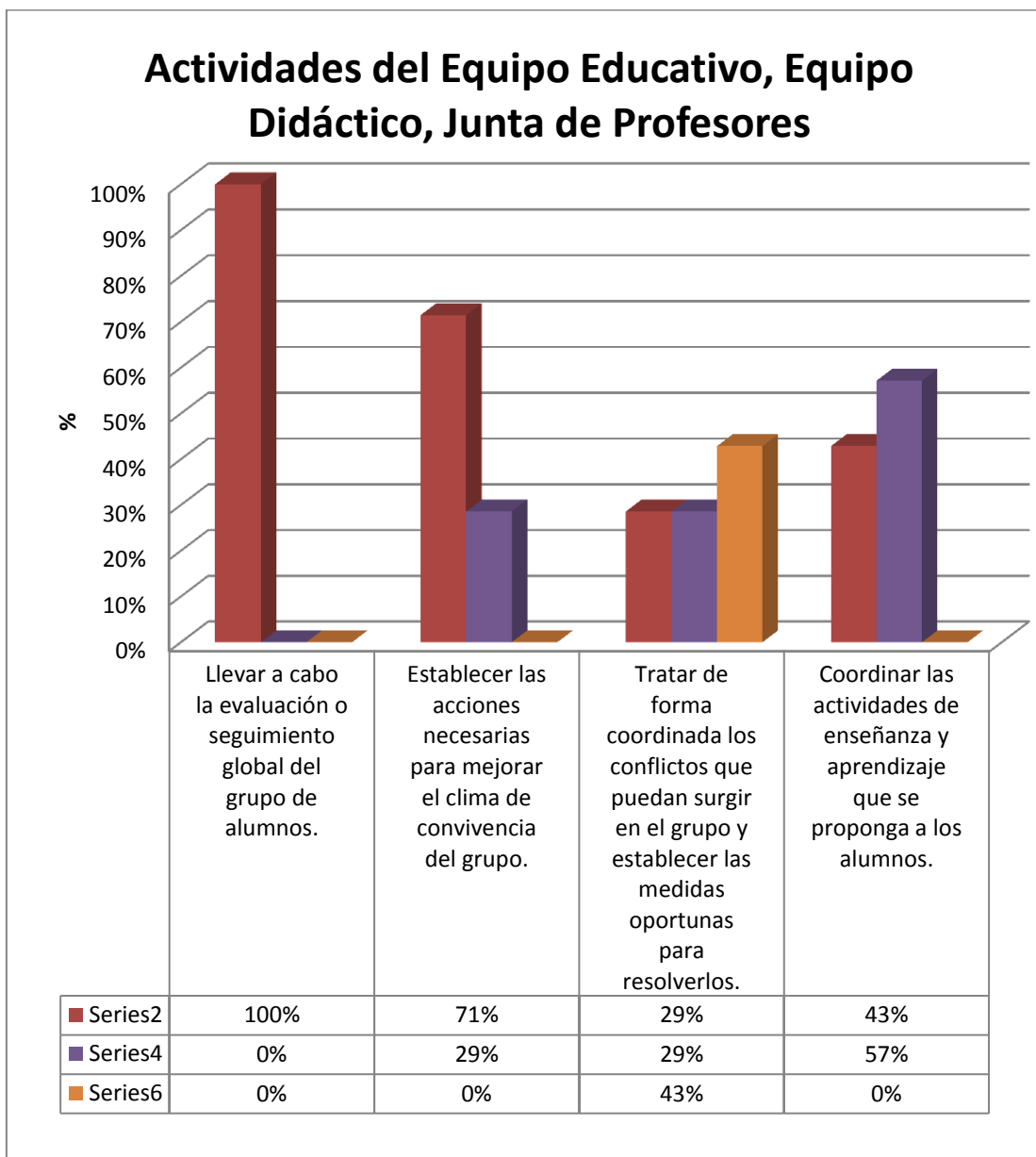
- Siempre 43% para gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.) y el 57% considera a veces esta posibilidad
- Siempre 57% para coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.) y el 43% considera a veces esta posibilidad
- Siempre 71% para técnica (departamentos, equipo docentes, etc.) y el 29% considera a veces
- Otros 100% para la no consideración de otros organismos

Se encuentra que están bien definidos los campos de manejo administrativo y académico y el grupo de docentes que ejecutan sus actividades. De este modo se es compatible con la realidad de que existe poco personal que ejecutan varias actividades, siendo las mas representativas la parte académica y la función docente.

En la consulta de las funciones de los equipos de trabajo de la Institución, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla No. 15 . – Actividades del Equipo Educativo, Equipo Didáctico, Junta de Profesores

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.	7	100%	0	0%	0	0%
b	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo.	5	71%	2	29%	0	0%
c	Tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos.	2	29%	2	29%	3	43%
d	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos.	3	43%	4	57%	0	0%



Autor: Edwin Puente

Fuente: Encuesta directa a Director Ejecutivo, Director Académico, Jefes de Área (5)

Figura 4. 12 . – Actividades del Equipo Educativo, Equipo Didáctico, Junta de Profesores

En la encuesta se define que el equipo educativo, el equipo didáctico, la junta de profesores tiene como actividades:

- Siempre 100% dedican su trabajo a llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos
- Siempre 71% opina que establecen las acciones necesaria para mejorar el clima de convivencia del grupo y el 29% considera a veces esta posibilidad
- Siempre 29% dice que trata coordinadamente los conflictos así como sus medidas a tomar, el 29% dice que a veces y el 43% nunca considera esta posibilidad
- Siempre 43% considera que se coordinan las actividades de enseñanza aprendizaje así como su propagación y el 57% considera a veces

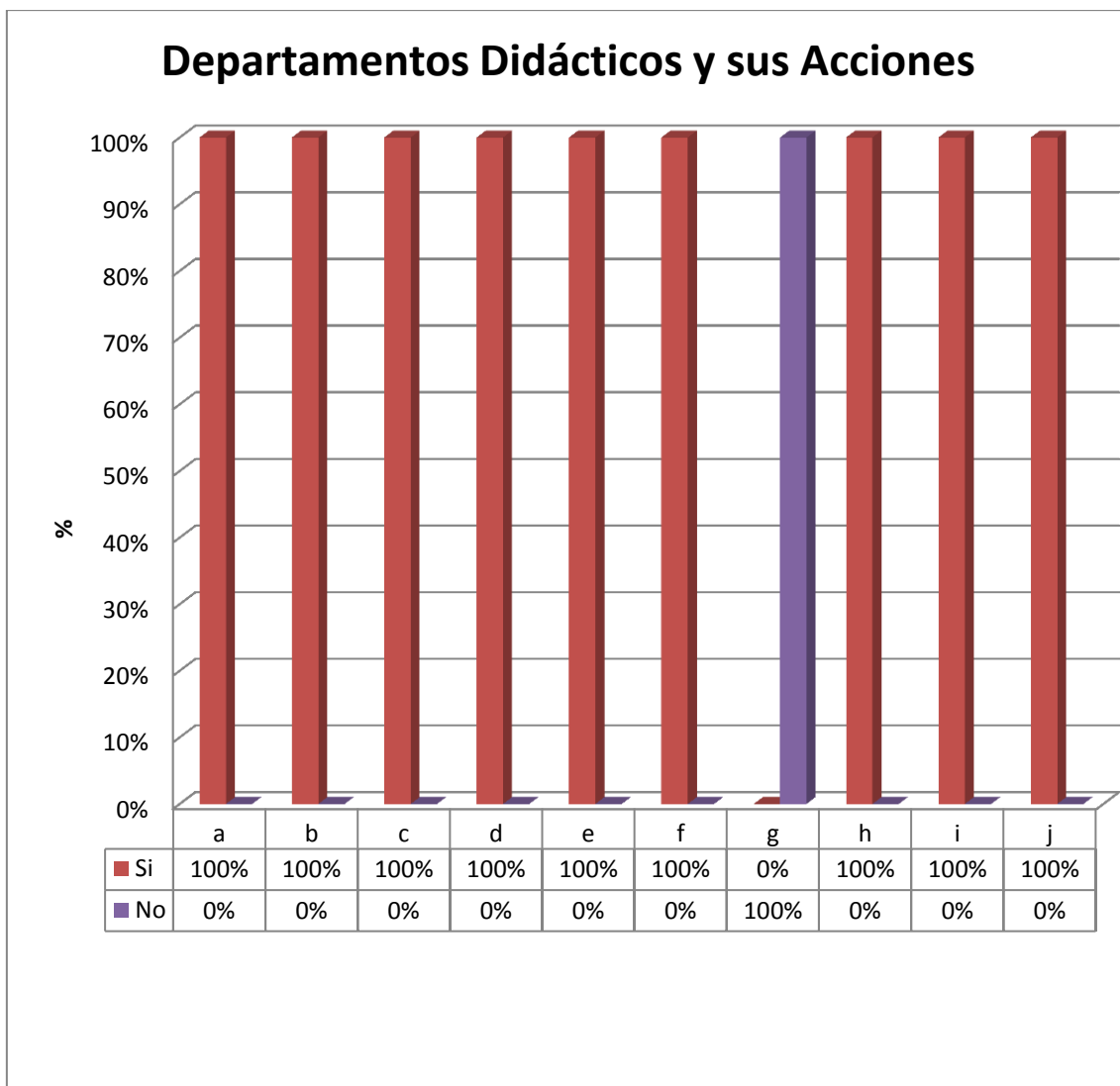
En conclusión el trabajo para los estudiantes y el principio de servir están latentes en los grupos de trabajo, así como la predisposición para mejorar el mejorar el clima laboral son las principales orientaciones de los grupos de trabajo dentro de las instituciones.

Dentro de la búsqueda de las tareas del equipo operativo de trabajo en la Institución se encuentran los siguientes resultados:

Tabla No. 16 . – Los Departamentos Didácticos y sus Acciones

Departamentos Didácticos y sus Acciones					
Orden	Los departamentos se encargan de:	SI		NO	
		f	%	f	%
a	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.	7	100%	0	0%
b	Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.	7	100%	0	0%

c	Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.	7	100%	0	0%
d	Mantener actualizada la metodología.	7	100%	0	0%
e	Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.	7	100%	0	0%
f	Colaborar con el Departamento de Orientación en la detección y prevención de problemas de aprendizaje.	7	100%	0	0%
g	Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos	0	0%	7	100%
h	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo	7	100%	0	0%
i	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas	7	100%	0	0%
j	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología	7	100%	0	0%



Autor: Edwin Puente

Fuente: Encuesta directa a Director Ejecutivo, Director Académico, Jefes de Área (5)

Figura 4. 13 . – Los Departamentos Didácticos y sus Acciones

En la encuesta se define las acciones de los departamentos didácticos y el 100% opina que:

- Si se organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia
- Si se formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución
- Si se elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia

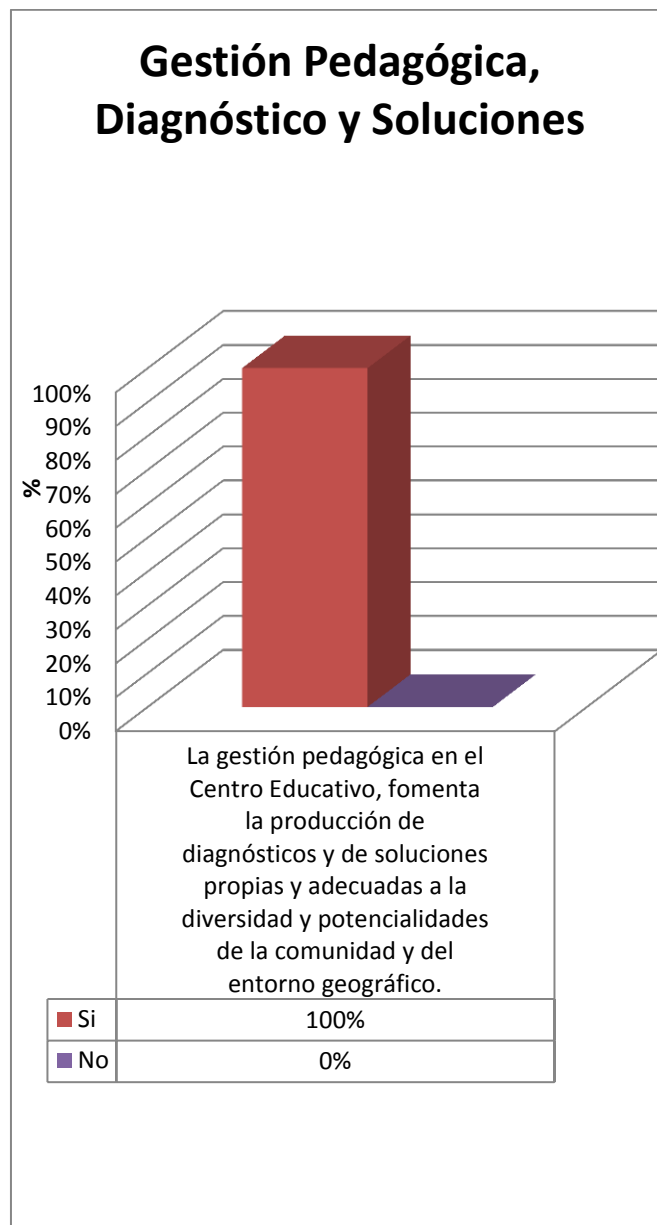
- Si se mantener actualizada la metodología
- Si se promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros
- Si se colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.
- No se elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos
- Los departamentos didácticos si formulan propuestas a los directivos
- Los departamentos didácticos si elaboran la programación didáctica de las asignaturas.
- Los departamentos didácticos si mantienen actualizada la metodología.

En conclusión, si se observa un ambiente de compromiso institucional en el personal, pero es muy necesaria la intervención en los temas de seguimiento y retroalimentación, especialmente a la función docente.

Se consulto también si 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 y se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla No. 17. – La Gestión Pedagógica, Diagnóstico y Soluciones

Gestión Pedagógica, Diagnóstico y Soluciones					
Orden	ACCIONES	SI		NO	
		f	%	F	%
a	La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico.	7	100%	0	0%



Autor: Edwin Puente

Fuente: Encuesta directa a Director Ejecutivo, Director Académico, Jefes de Área (5)

Figura 4. 14 . – La Gestión Pedagógica, Diagnóstico y Soluciones

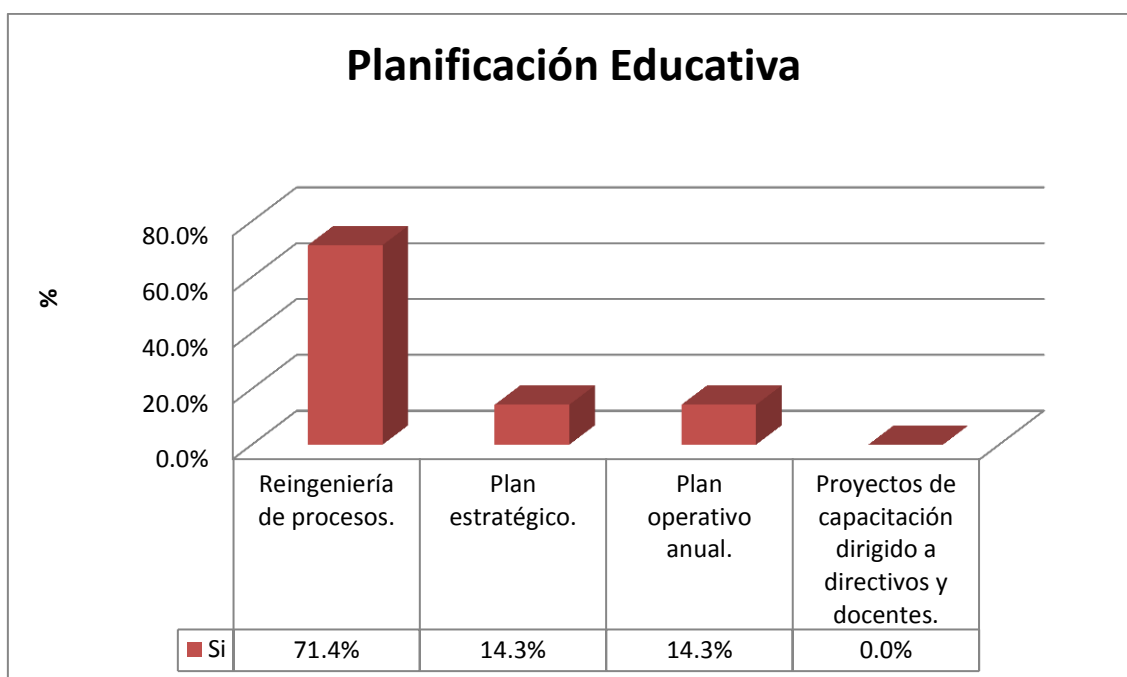
En este caso el 100 de los encuestados concuerdan en que la gestión pedagógica en el centro educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la

comunidad y del entorno geográfico. Esto aviva el compromiso personal de los funcionarios para la labor educativa.

Indagando las principales actividades de la institución se encuentran los siguientes resultados:

Tabla No. 18 . – Material de Planificación Educativa

Planificación Educativa			
Orden	MATERIAL DE PLANIFICACIÓN	SI	
		f	%
a	Reingeniería de procesos.	5	71,4%
b	Plan estratégico.	1	14,3%
c	Plan operativo anual.	1	14,3%
d	Proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes.	0	0,0%



Autor: Edwin Puente

Fuente: Encuesta directa a Director Ejecutivo, Director Académico, Jefes de Área (5)

Figura 4. 15 . – Material de Planificación Educativa

La encuesta demuestra, acerca de las planificaciones realizadas, los siguientes resultados:

- 71,4% Una reingeniería de procesos
- 14.3% Plan estratégico
- 14.3% Plan operativo Anual
- 0% Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes.

Todo apunta a la continua demanda de cambio que se presenta en la Institución, tratando de acoplarse a un modelo servicial para la comunidad universitaria.

4.2.2 De la encuesta a Docentes

Al momento en la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador trabajan en calidad de docentes 26 profesionales, de los cuales, aleatoriamente se seleccionaron a 15 sin ningún tipo de predilección e imparcialmente.

A continuación se refleja los resultados del trabajo ejecutado:

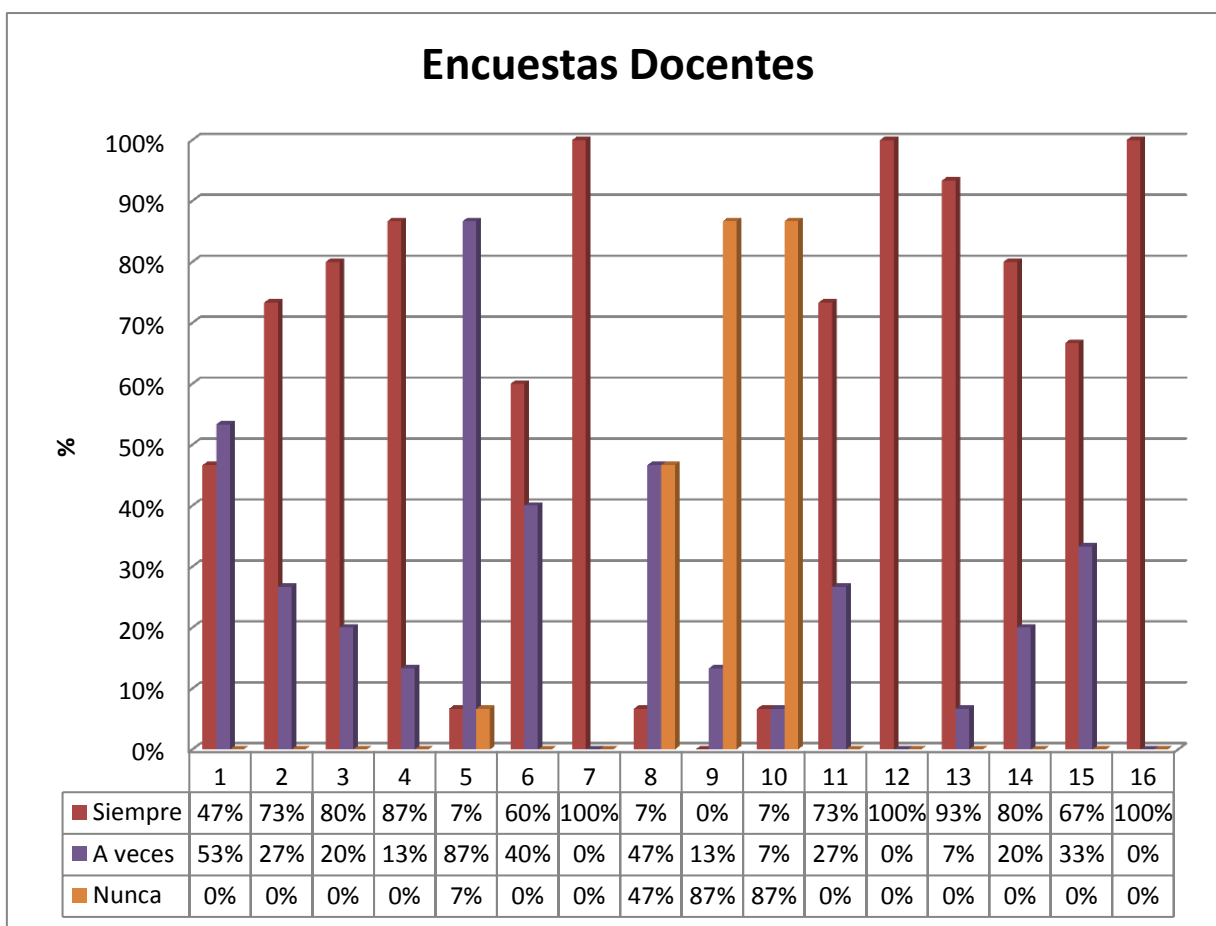
Tabla No. 19 . – Resultados de la Encuesta a Docentes

Encuestas Docentes							
Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1	El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar los órdenes existentes.	7	47%	8	53%	0	0%
2	El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización.	11	73%	4	27%	0	0%

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	80%	3	20%	0	0%
4	Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes estudiantes- familias- asociación civil padres y representantes- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo.	13	87%	2	13%	0	0%
5	Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza	1	7%	13	87%	1	7%
6	Trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje.	9	60%	6	40%		0%

7	En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante.	15	100%	0	0%	0	0%
8	Resistencia en los compañeros o director/ rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	1	7%	7	47%	7	47%
9	Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros.	0	0%	2	13%	13	87%
10	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo.	1	7%	1	7%	13	87%
11	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas.	11	73%	4	27%	0	0%
12	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo.	15	100%	0	0%	0	0%
13	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica.	14	93%	1	7%	0	0%
14	Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa financiera.	12	80%	3	20%	0	0%

15	Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes.	10	67%	5	33%	0	0%
16	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	15	100%	0	0%	0	0%



Autor: Edwin Puente
Fuente: Encuesta directa a Docentes (15)

Figura 4. 16 . – Resultados de la Encuesta a Docentes

Del desarrollo de este proceso se encuentra que:

- El 47% opina que siempre el rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes. Mientras que el 53% dice que a veces
- El 73% opina que siempre el liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización. Mientras que el 27% dice que a veces
- El 80% opina que siempre la gerencia educativa se, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante. Mientras que el 20% dice que a veces
- El 87% opina que siempre los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es en 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. Mientras que el 13% dice que a veces
- El 7% opina que siempre la resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza. Mientras que el 87% dice que a veces y el 7% nunca
- El 60% opina que siempre el trabajo en equipo, para tomar de decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje. Mientras que el 40% dice que a veces
- El 100% opina que siempre en el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante
- El 7% opina que siempre la resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza. Mientras que el 47% dice que a veces y el 47% nunca
- El 13% opina que a veces se sienten poco integrado en la escuela y entre los compañeros el trabajo en equipo. Mientras que el 87% dice que nunca se sienten poco integrados

- El 7% opina que siempre existe desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo. Mientras que el 7% dice que a veces y el 87% nunca
- El 73% opina que siempre Admiran el liderazgo y gestión de las autoridades educativas. Mientras que el 27% dice que a veces
- El 100% opina que siempre están comprometidos con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo
- El 93% opina que siempre los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica. Mientras que el 7% dice que a veces
- El 80% opina que siempre los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera. Mientras que el 20% dice que a veces
- El 67% opina que siempre las actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes. Mientras que el 33% dice que a veces
- El 100% opina que siempre los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores

Es determinante la opinión del docente y realmente, por la disparidad de conclusiones, indican que aparentemente no existe comunicación continua en los elementos de la Institución, pues objetivamente no se dan los resultados similares. Sin embargo, se canaliza la mayor opinión por la búsqueda de un liderazgo individual por docente, lo que es consecuencia de un manejo vertical que es perjudicial pues existen indicios de individualismo en búsqueda de un mismo equipo de trabajo. Esta situación puede ser manejable pues existe compromiso en los docentes para el trabajo por la Institución.

4.2.3 De la encuesta a Estudiantes

En la actualidad la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil cuenta con 284 estudiantes distribuidos en todos los niveles y materias abiertas, de los cuales, aleatoriamente se seleccionaron a 20 sin ningún tipo de predilección e imparcialmente.

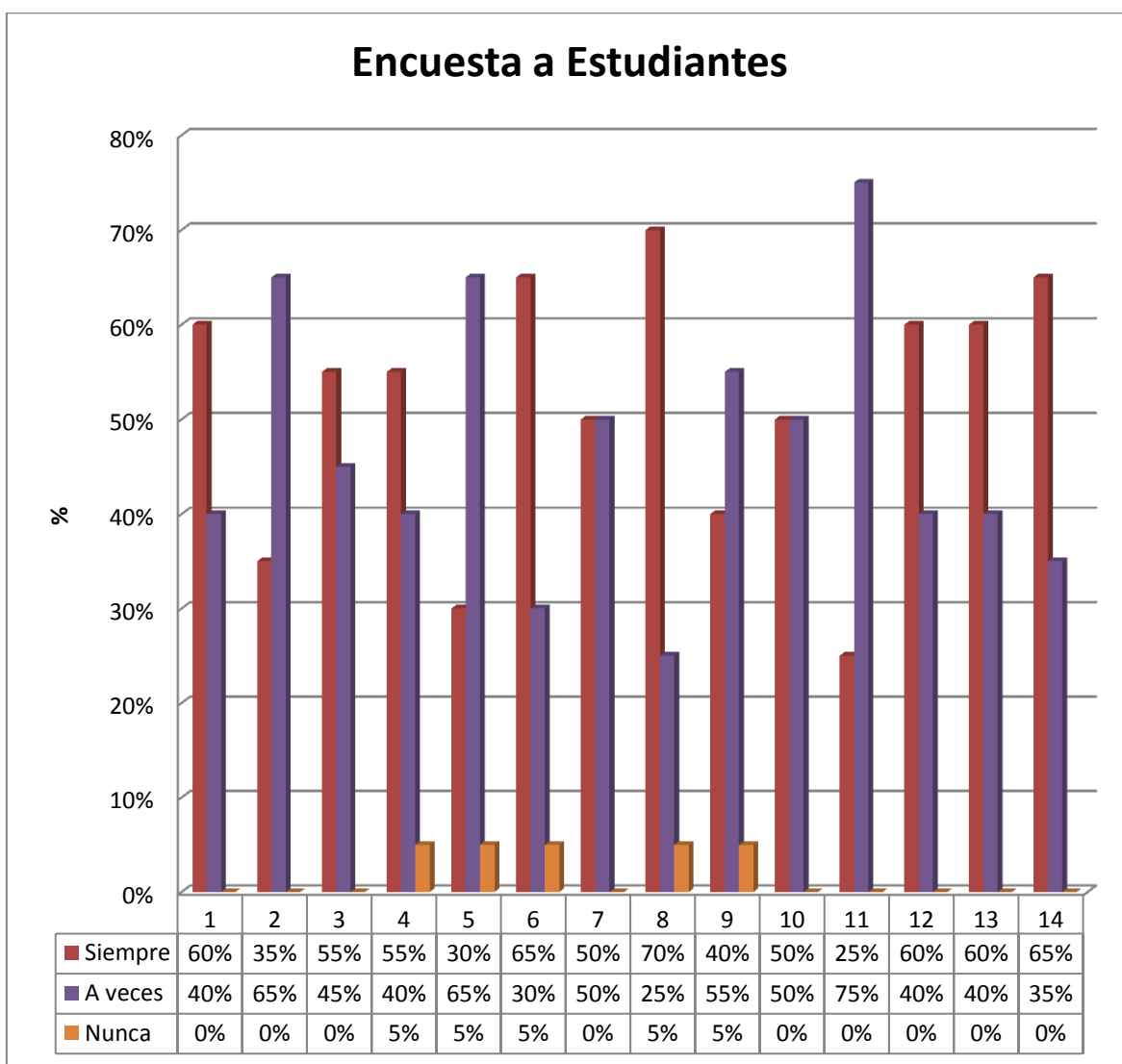
A continuación se refleja los resultados del trabajo ejecutado:

Tabla No. 20 . – Resultados de la Encuesta a Estudiantes

Encuesta a Estudiantes							
Orden	Declaraciones	Siempre		A veces		Nunca	
		f	%	f	%	F	%
1	El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes	12	60%	8	40%	0	0%
2	Las autoridades hablan más que escucha a los problemas de los estudiantes.	7	35%	13	65%	0	0%
3	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar.	11	55%	9	45%	0	0%
4	Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases.	11	55%	8	40%	1	5%

5	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo.	6	30%	13	65%	1	5%
6	Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario.	13	65%	6	30%	1	5%
7	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	10	50%	10	50%	0	0%
8	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes.	14	70%	5	25%	1	5%
9	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes.	8	40%	11	55%	1	5%
10.	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión.	10	50%	10	50%	0	0%
11	Es el profesor es quien decide qué se hace en esta clase	5	25%	15	75%	0	0%
12	Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente.	12	60%	8	40%	0	0%

13	Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas.	12	60%	8	40%	0	0%
14	La ética y los valores se enseñan con el ejemplo.	13	65%	7	35%	0	0%



Autor: Edwin Puente
Fuente: Encuesta directa a Estudiantes (20)

Figura 4. 17 . – Resultados de la Encuesta a Estudiantes

Del desarrollo de este proceso se encuentra que:

- El 60% opina que siempre el Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes. Mientras que el 40% dice que a veces
- El 35% opina que siempre las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes. Mientras que el 65% dice que a veces
- El 55% opina que el liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar. Mientras que el 45% dice que a veces
- El 55% opina que siempre rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases. Mientras que el 40% dice que a veces y el 5% dice que nunca
- El 30% opina que siempre en las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo. Mientras que el 65% dice que a veces y el 5% dice que nunca
- El 65% opina que siempre los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario. Mientras que el 30% dice que a veces y el 5% dice que nunca
- El 50% opina que siempre el profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen. Mientras que el 50% dice que a veces
- El 75% opina que siempre los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes. Mientras que el 20% dice que a veces y el 5% dice que nunca
- El 40% opina que siempre los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes. Mientras que el 55% dice que a veces y el 5% dice que nunca
- El 50% opina que siempre en las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión. Mientras que el 50% dice que a veces

- El 25% opina que siempre es el profesor quien decide qué se hace en esta clase. Mientras que el 75% dice que a veces
- El 60% opina que siempre se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente. Mientras que el 40% dice que a veces
- El 60% opina que siempre los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas. Mientras que el 40% dice que a veces
- El 65% opina que siempre la ética y los valores se enseñan con el ejemplo. Mientras que el 35% dice que a veces

En la mayoría de la opinión de los estudiantes se encuentra que en su mayor parte existe opinión dividida entre el – siempre – y el – a veces –. Sin embargo, orientándose que existe una propuesta por parte de los docentes y personal académico a que exista el trabajo en grupo en la actividades así como la presencia de docentes comprometidos con sus estudiantes y con la ética.

4.2.4 Matriz de problemáticas

Con el análisis del FODA y combinando éste con los resultados de las encuestas se pueden observar los problemas a resolver, a través de la Matriz de Problemáticas, dentro de la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador.

Se canaliza los problemas observados en la Facultad desde el análisis de las debilidades presentadas en el FODA y las causas y los efectos se obtienen directamente de las encuestas realizadas.

Cuadro 4 - 3. – Matriz de Problemáticas

Problemas observados		Causas	Efectos
1	Carencia de recursos para realizar investigación	Insuficiente conocimiento de nuevos procesos educativos a través de la investigación.	Institución sin aspiraciones.
		Desinterés del personal docente	Educación sin calidad
		Falta de orientación pedagógica en un ambiente evolutivo	Desorganización en la práctica del proceso enseñanza–aprendizaje sin innovación atrayente
2	Insuficiente presencia institucional en las actividades de Vinculación de la universidad con el medio externo	Descuido de directivos y autoridades	Ambiente negativo de trabajo, inicia con disminución de comunicación interna
		Desorientación emocional en la relación docente estudiantes	Estudiantes abandonados
		Escasa información para que el medio externo conozca a la Institución y por ende a la Facultad	Escaso alumnado
3	Inadecuada comunicación interna entre administradores, alumnos y profesores	Desconocimiento de deberes y derechos docentes y personal administrativo	Producto educativo no muy satisfactorio, estudiantes desorientados
		Escasa información pedagógica útil para el proceso de enseñanza–aprendizaje, no existe intercambio de conocimientos	Des planificación en el trabajo
		Descuido administrativo en la participación de procesos curriculares y extra curriculares	Trabajos sin normativa y desinterés de los estudiantes

4	Falta de seguimiento a las evaluaciones del desempeño del personal administrativo, docente y trabajadores de la universidad	Desconocimiento de las acciones relevantes del docente	No hay mejoramiento individual docente, o se desconoce
		Desconocimiento de los procesos que realiza la institución	No hay mejoramiento institucional
		Inseguridad en la importancia de la evaluación anterior	Aprendizajes memorísticos empíricos, el docente asume que su actividad es excelente
5	Insuficientes programas formales de capacitación para el personal administrativo y de apoyo	Falta de auto preparación	Ausencia del desarrollo del pensamiento
		Uso de métodos pasivos así como la falta de equidad en las capacitaciones	Aprendizaje repetitivos y restricción del conocimiento
		Falta de actualización docente y desconocimiento de capacitaciones	Capacidad de síntesis sin desarrollo y formación de grupos privilegiados

Autor: Edwin Puente

Fuente: Resultados de encuestas realizadas

5. DISCUSIÓN

Luego del análisis del FODA y la combinación de criterios con los resultados obtenidos en las encuestas, los resultados se reducen a la relación de las debilidades de la Facultad con respecto a los temas latentes inmediatos obtenidos en la investigación de campo realizada.

El primer factor de análisis es la carencia de recursos para realizar investigación, el desarrollo tecnológico en el país, aunado a la falta de recursos para la investigación, dificulta que tengamos una educación de calidad. Además otro de los problemas esenciales que se deben atender es la actualización en sentido holístico, la cual debe ser constante y la investigación contribuye a este factor, sin embargo el 87% de los docentes afirma que si se promueve la investigación, pero es autofinanciada o con busca de patrocinadores externos.

De no considerarse soluciones prácticas para el caso, se debe considerar que el desarrollo científico de la Facultad estaría en riesgo de detenerse, es necesario aplicar y que se perciba la inversión en este campo, tomando en cuenta que la Ley enuncia que se el 6% del presupuesto debe estar siendo utilizado en este campo principalmente, de este modo se puede aprovechar el compromiso que sienten los docentes, pues el 100% se sienten totalmente comprometidos con la Facultad.

Las consecuencias directas de no tomar en cuenta a esta necesidad son el desconocimiento de los nuevos procesos educativos, que serían resultado de los nuevos métodos que se implementarían con una investigación reforzada, creando el desinterés en el personal, y esto se encuentra cuando los directivos concuerdan que sólo un 14% del trabajo es desarrollado en equipo, parte de la comunidad universitaria en todos sus niveles dejando a un lado un ambiente

sin evolución. La proyección de la institución enfrentaría el perder sus aspiraciones, su calidad educativa, creando desorganización en el proceso enseñanza - aprendizaje y de esta forma los principios, los valores y el liderazgo pierden su potencialidad, demostrando una deficiente gestión institucional, en razón de ello es aceptable que los estudiantes opinen en un 60% de docentes y autoridades están comprometidos con la gestión y los valores, este porcentaje debería ser máxima. Es necesario recordar que las encuestas demuestran una administración vertical con asesoría de los mismos elementos de la universidad, especialmente de la parte docente.

Si se motiva a los inversionistas, accionistas y propietarios, se les entrega la satisfacción de un buen trabajo y de una acertada entrega de conocimiento para los estudiantes con excelentes resultados, de seguro se generará un mayor aporte económico para la Investigación, sin dejar de lado que se debe fomentar la Autogestión.

El segundo factor es la insuficiente presencia institucional en las actividades de vinculación de la universidad con el medio externo, es necesario comprender que el alto crecimiento poblacional afecta gran parte del mundo y al igual que en otras latitudes, en Guayaquil, y puntualmente del campo automotriz, este crecimiento impacta los servicios de post venta y dentro de estos al análisis técnico, de este modo solo el 60% de los estudiantes observan la ejecución de trabajos grupales y con participación docentes, de estos, únicamente el 67% se siente en una organización que con ámbitos de integración interna y externa. Así, es claro que los talleres de servicios automotrices han tenido en las últimas décadas un aumento en el número de personas que laboran en ellos y los servicios que se ofrecen continuamente.

En este punto, la Facultad debe intervenir, siendo la única oferta de este tipo en Guayaquil, debe atender a estos centros, muchas veces mal equipados y con problemas de falta de capacitación, siendo esta la responsabilidad social y el medio vinculante para este centro educativo superior. Pues adicionalmente, el avance en los métodos automotrices que generan nuevas determinaciones y

tecnologías aplicables al centro automotriz, representan un factor que contribuye a la demanda de técnicos preparados al más alto nivel.

La no vinculación es resultado del descuido de directivos y autoridades, provocando la desorientación emocional del docente y obteniendo la limitada promoción de este centro educativo, además el 30% de los estudiantes creen que la educación dentro de la institución se está volviendo monótona. Directamente como resultado se tiene una disminución de la comunicación interna y por ende un ambiente de trabajo limitado a tareas repetitivas puntuales del cargo sin personal activo, además tal como demuestran las encuestas de los estudiantes, indecisos y/o con desconocimiento, que a futuro serán parte de los denominados estudiantes abandonados”, produciendo su lógica disminución.

Si se observa los resultados de la encuesta a docentes, al ser, la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz, nueva y que cuenta con todas las expectativas, tiene todo el apoyo de los docentes para las actividades que se proponga a realizar, todos quieren contribuir, solo falta la decisión de los directivos para participar, se puede observar este particular en el promedio de edad de los directivos que es 36 años pero con una experiencia total de 20 años. Esto entrega de manera indirecta ya la forma de la solución del caso, que es la motivación del personal.

Continuando con los factores de incidencia esta la inadecuada comunicación interna entre administradores, alumnos y profesores. Paradójicamente las universidades y sus Facultades son centros de comunicación y administración, esto se puede observar en el hecho de que el 47% de los docentes observan resistencia en las relaciones entre la comunidad universitaria para el desarrollo de las actividades, pero sus modelos administrativos al parecer no aplican la teoría administrativa contemporánea sino que aún mantienen modelos de gestión clásicos, de este modo un 74% de los directivos y jefes de área orientan sus dirección al desarrollo de actividades de reingeniería en los procesos.

Esto significa que los líderes carecerían de habilidades en liderazgo, por ende la comunicación no fluiría adecuadamente y generará dificultades en los procesos de estas instituciones educativas o a su vez faltaría interés para el cumplimiento de los objetivos institucionales, pese a que el 100% de estudiantes enfatizan que no ha existido cambios en los valores. Es así como se evidencian problemas de comunicación generados por la falta de competencias en esta área de parte de los líderes y los equipos, e incluso de modelos de comunicación que faciliten el direccionamiento y el logro de los objetivos institucionales.

Si se revisa los resultados, se denota que la inadecuada comunicación dentro de los elementos de la Facultad, ocasiona el desconocimiento de los reglamentos que enuncian los deberes y los derechos de los elementos operativos, administrativos y de apoyo dentro del centro, así pues el 35% de los estudiantes, opinan que las autoridades hablan más de lo que escuchan y el 80% de los docentes indican que existe liderazgo en el manejo institucional pero sin registro, pues el 60% únicamente sienten el trabajo en equipo. Así mismo, no se comparte la información pedagógica, muy útil para el mejoramiento de los procesos alternativos de enseñanza y valores. La falta de información de los eventos extracurriculares y la escasa presencia de los mismos, como lo detalla la encuesta de docentes y estudiantes, son un factor desfavorable para las actividades de integración que son parte fundamental de una formación de líderes con valores.

Estas causas directas generan los efectos que se denotan a través de las encuestas, entre los que se hallan a estudiantes desorientados que serían a futuro un producto educativo no muy satisfactorio, sin una buena transmisión de comunicación todo el trabajo a ejecutar sería desplanificado por la desorientación de los miembros de cada equipo, esto ocasionaría el tener trabajos sin normativas y el desinterés de los estudiantes.

Por otro lado al interrogante ¿qué incidencia tienen los problemas de comunicación en los problemas de gestión?, la experiencia señala que tienen un 50% de relación, esto deja entrever la necesidad de implantar modelos de comunicación más efectivos con el fin de mejorar esta situación

En conclusión la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz debe darle un mayor grado de importancia a la comunicación dada la incidencia de la misma en distintos procesos de gestión administrativa, con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios y estar a la par con el desarrollo educativo y las tecnologías. Para conseguir este objetivo es importante fortalecer las relaciones internas a través de mecanismos de enseñanza de la ética y los valores.

La Falta de seguimiento a las evaluaciones del desempeño del personal administrativo, docente y trabajadores de la universidad son el cuarto campo de análisis. La creciente demanda de eficacia en el desarrollo de la actividad académica se basa fundamentalmente en que se ha tomado conciencia que no es suficiente producir “graduados”. La proyección eficiente o bien gestionada para los nuevos profesionales y sus conocimientos, con liderazgo y valores, perderían su relevancia si no se logra una mejora en los procesos y en definitiva, en la mejora continua, bien lo identifica este aspecto la encuesta de realizada a los directivos, que en un 93% opina que la gestión se realiza con valores y liderazgo, pero un 35% de los estudiantes opinan que los directivos hablan más de lo que escuchan, este es un indicador de un índice de inconformidad.

Por esta razón, se debe centrar cada vez más en resultados y en la mejor manera de contribuir para lograrlos. Para apoyar este cambio de orientación estratégica hacia el logro de resultados, se requiere un marco de seguimiento y evaluación más sólido y coherente, que promueva el aprendizaje y la medición del desempeño que contribuyan con el liderazgo y valores. Este marco debe ser suficientemente simple y de uso accesible para todo el personal para permitir que sea utilizado de modo flexible a fin de mejorar la eficacia de esta área. El marco de seguimiento y evaluación que se describe en esta propuesta se orienta, por consiguiente, hacia tres objetivos igualmente importantes:

- Alinear el sistema de seguimiento y de evaluación con la gestión basada en resultados.

- Fomentar el conocimiento y el aprendizaje en valores de evaluaciones de resultados.
- Tratar de simplificar las políticas y procedimientos.

Varios elementos de este marco requieren un cambio de mentalidad y de enfoque por parte del personal, al enfatizar el planeamiento coherente y a largo plazo en torno a resultados, la construcción de alianzas para el cambio en los procesos de desarrollo y el fomento del conocimiento y el uso de la evidencia proporcionada por evaluaciones.

Por consiguiente, será necesaria cierta retroalimentación, aunque confiamos plenamente en aprender de este nuevo marco y actualizarlo a medida que evoluciona, es importante subrayar que su introducción representa un importante paso para esta Área de Promoción. Los instrumentos y políticas que se presentarían tendrían por finalidad promover el uso de la evidencia proporcionada por evaluaciones de modo que las decisiones de gestión y la futura programación incorporen las lecciones aprendidas.

La falta de seguimiento ocasiona que el docente desconozca sus acciones relevantes, así como los procesos y genera inseguridad en la importancia en la evaluación ejecutada, como lo demuestra la opinión del 47 % de ellos, ante el mal direccionamiento de su rol. Esto se afirma en función de que en el ambiente docente se entabla que muchos docentes no ven un mejoramiento individual, pues aparte de ello, existe un ambiente de grupos de privilegio dentro del cuerpo docente. Esta posición genera la falta de desarrollo institucional y en los docentes un proceso independiente que al no tener control se vuelve repetitivo, sin mejora y alejado de los valores necesarios para una actividad de excelencia.

Para ello se debe reforzar la función de seguimiento y evaluación orientada a resultados y la capacidad acorde con las actividades de la Facultad, a fin de mejorar las políticas y programas, el aprendizaje colectivo, la responsabilidad, la organización y disciplina. También se debe introducir enfoques e instrumentos simplificados, ágiles y flexibles para efectuar el seguimiento de logros de efectos, que son consistentes con la iniciativa de mejora continua de la organización y que se basan en la experiencia del área y

sus colaboradores. Se debe explicar las nuevas innovaciones y metodologías de seguimiento y evaluación orientadas hacia resultados.

El objetivo de este proceso debe promover la orientación práctica de las actividades de la Facultad en el seguimiento y el análisis del desempeño, mejorando el aprendizaje colectivo en materia de atención y seguimiento y asegurando la toma de decisiones con base en la información obtenida.

El seguimiento y la evaluación ayudan a mejorar el desempeño y a conseguir resultados. Dicho de manera más precisa, el objetivo general del seguimiento y la evaluación es la medición y análisis del desempeño, a fin de gestionar con más eficacia los efectos y productos que son los resultados en materia de desempeño.

Finalmente los insuficientes programas formales de capacitación para el personal administrativo y de apoyo son el quinto punto que necesita de la consideración presentada en este estudio. Se ha detectado que la capacitación no es equitativa en un 100% de acuerdo con el equipo docente.

Calidad profesional es inseparable de calidad de vida y esta va de la mano con los valores y el liderazgo profesional. Cada uno de estos elementos están dentro del círculo de la Gestión. En el contexto de escaso incentivo económico, moral y profesional que tiene la docencia hoy en día, el acceso a mayores niveles de conocimiento y calificación a menudo resulta en un trampolín hacia mejores alternativas de trabajo, ya que muchos graduados de las universidades terminan trabajando en otra actividad que no fue para la que se prepararon.

La dificultad para atraer a la docencia a los mejores candidatos y para retener al personal capacitado determina una alta rotación y un continuo recomenzar de los programas de formación docente en el mundo entero. De hecho, programas exitosos de formación se están enfrentando crecientemente al efecto perverso de "trabajar para otros". Todo lo cual habla por sí solo de lo obvio: la formación docente no puede encararse de manera aislada, sino como parte de un paquete de medidas dirigidas a levantar la profesión docente y en el marco de cambios sustantivos en la

organización y la cultura escolar en sentido amplio, y he ahí el compromiso personal necesario para ejecutar las actividades de enseñanza, al momento se encuentran comprometidos al 100% pero las opiniones en otras preguntas hacen pensar que este porcentaje puede variar, como ejemplo el 47% que a veces presentan resistencia al cambio de métodos.

En tanto no es posible aislar, ni para el análisis ni para la propuesta, la formación docente del conjunto de factores que inciden en el perfil y el desempeño profesional de los maestros, resulta inevitable aquí hacer referencia, aunque sea someramente, a la situación de los maestros en general.

La insuficiente presencia de programas de capacitación, equitativos para todos los docentes presenta el desinterés del elemento de conocimiento hacia la auto preparación, así como el desconocimiento y la falta de capacitaciones para su mejora. De este modo se crea una ausencia en el desarrollo del pensamiento con aprendizajes repetitivos y restricción del conocimiento. Ante todo, al existir grupos de privilegio la capacidad de síntesis a nivel general sería variada desde docentes muy capacitados a docentes con falencias en un mismo equipo de trabajo.

La aplicación inadecuada del liderazgo, dentro de la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz, se evidenció en los siguientes puntos:

- Un manejo vertical de funciones, donde las reuniones de los diferentes equipos de trabajo sirven como consultoría ante la toma de decisiones.
- La falta de espacios para el crecimiento profesional a nivel general.

Todas las autoridades deben generar confianza a sus docentes para que exista un enriquecimiento personal basada en la práctica de valores y normas éticas, piensan que lo hacen en un 100%, los docentes aceptan esta opinión en 100%, sin embargo, solo el 65% de los estudiantes percibe este parámetro.

Cada una de estas situaciones hace referencia a la necesidad de optimizar las relaciones interpersonales entre docentes, personal administrativo y sobre todo autoridades de la Facultad, y si bien es cierto que

un programa de desarrollo no alcanza a modificar totalmente las conductas de las personas, si apoya de modo significativo el desarrollo de competencias que permitirán contribuir al mejoramiento de los resultados de cada uno de los equipos de trabajo y por ende de la Institución.

Una vez realizado el diagnóstico que evidencia cuáles son los puntos fuertes y débiles de cada uno de niveles de la institución, se elabora un programa orientado fundamentalmente en dos direcciones:

- Por una parte a fortalecer e incrementar las fortalezas identificadas, ya que en muchas ocasiones olvidamos que es precisamente incrementando las fortalezas como se obtienen mejores resultados institucionales.
- Por otro, potencializando aquellas competencias que son susceptibles de desarrollar y que con un buen entrenamiento podrán sumarse en un futuro próximo a las fortalezas.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

6.1 Conclusiones

- a. De acuerdo con el objetivo general, se analizó la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores personales e institucionales y que fundamentalmente permiten contribuir a elevar la calidad de la educación en la Facultad de Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil.

En este punto se pudo evidenciar un liderazgo pero aplicado de modo vertical, si bien se entiende que el liderazgo es la capacidad de establecer la dirección e influenciar y alinear a los demás hacia un mismo fin, motivándolos y comprometiéndolos hacia la acción y haciéndolos responsables por su desempeño, se encuentra que el personal desea ser parte del efecto de crecimiento pero existe el freno que en la mayor parte de los casos que no es considerado para el efecto, pues el 100% de los directivos opina que ellos asignan, ejecutan y controlan las actividades y así mismo lo percibe el equipo docente.

- b. Se cumplió con el primer objetivo específico, donde se investigó los referentes teóricos sobre: gestión educativa, liderazgo educativo; y gestión de la calidad en valores, encontrando diferentes criterios que apuntan hacia un mismo objetivo: el crecimiento personal y profesional rico en valores y una educación de calidad en todos los ámbitos posibles para los profesionales en formación.

De esta manera se entendió que el liderazgo, los valores y la Gestión son el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, aunque la realidad sea diferente, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo, ya que los participantes opinan en un 100% que efectivamente estos son parte importante de la planificación en general, pero sólo el 65% de los estudiantes los perciben.

A través de la investigación se definió que la calidad educativa, en términos generales, significa contar con las instituciones y el liderazgo educativo que garanticen aprendizajes significativos, una formación ética basada en valores éticos y universales, y logros académicos exitosos sin embargo el 55 % de los estudiantes opinan que todos los esfuerzos realizados por autoridades y docentes no sobrepasan sus expectativas de innovación y nuevas ideas en sus clases.

- c.** Con respecto al segundo objetivo específico, esta investigación pone de manifiesto el impacto del liderazgo en la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz sede Guayaquil y su calidad educativa, el 100% de los directivos opina que las actividades se ejecutan con liderazgo, lo propio el 97% de los docentes, no así los estudiantes, de los cuales sólo el 60% opina igual. Si se considera que en toda Institución Educativa, el liderazgo es parte del equipo directivo y estos son responsables de definir políticas y procesos de cambio que requieran las instituciones para alcanzar los niveles de calidad deseados, de esta forma se concluye que son 3 los ejes del impacto que produce un buen liderazgo con valores:

1. La visión educativa con un claro curso de acción que todos puedan entender, definir altas expectativas y recurrir a

información que provea datos confiables de los resultados que se vayan logrando.

2. El recurso humano, principalmente los docentes. Asimismo, la formación de los funcionarios administrativos actuales y futuros para que estos tengan las competencias adecuadas y puedan encarar efectivamente su función.
3. Una organización funcional, concientizando a la comunidad educativa toda, sobre el significado de la calidad educativa y sus implicaciones.

6.2 Recomendaciones

- a. Se recomienda el fortalecimiento de la comunidad educativa, pues toda la investigación apunta hacia este rumbo, ya que basado en la conclusiones son arrojadas, la experiencia y el ejemplo internacional nos señalan que los logros holísticos integrales en un estudiante se incrementan significativamente cuando se da el trabajo conjunto entre la comunidad universitaria.
- b. Por otra parte, se debe pensar las mejores estrategias posibles para encarar el involucramiento y la participación activa de los estudiantes y de la comunidad universitaria en general en el proceso educativo, generando una mayor coherencia, motivación y valoración en la Facultad investigada. Esta estrecha cooperación entre estudiantes y su entorno educativo es particularmente significativa en los temas de formación en valores y hábitos de vida sana, que tanto preocupan a toda la comunidad.

- c.** Finalmente, debemos tomar en cuenta a los alumnos y sus necesidades e intereses diversos para comprometerlos como protagonistas y responsables de su propio aprendizaje, promoviendo la auto-regulación. Con esto se descubre una actitud crítica para seleccionar, procesar y presentar información valiosa sobre la gestión, liderazgo y valores en los la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil.

7. PROPUESTA DE MEJORA

7.1 Título de la Propuesta

“Construyendo un Liderazgo Ético en el Mejoramiento de las Relaciones interpersonales entre docentes, personal administrativo y autoridades en la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil en el año 2012”.

7.2 Justificación

La presente investigación está considerada como un instrumento de planificación, gestión y aplicación que requiere compromisos de todos los miembros de la Comunidad Universitaria, para mejorar la calidad de la educación y la relación entre autoridades, administrativos, docentes y como resultado final a los estudiantes.

El diseño y elaboración de este proyecto, obedece a promover y desarrollar un liderazgo con valores que genere un cambio en la persona, la organización y entorno, además de ello implementar estrategias priorizadas y consensuadas de todos quienes conforman el contexto institucional, a través de la gestión, y; una vez culminado su proceso se obtengan las bases para el trabajo y poder formar una organización excelentemente ética. La interrelación entre la Comunidad Universitaria formada por autoridades, profesores, administrativos y alumnos, se fundamenta en una dimensión ética de motivación, confianza y liderazgo para llegar a un nivel organizacional que cumpla con los objetivos propuestos.

El proyecto que se implantará es para fortalecer el liderazgo entre los miembros de la comunidad educativa para que sus miembros apliquen hábitos operativos, intelectuales y prácticos a través de un compromiso ético que predomine el deber y la sana competencia entre los miembros de la institución.

El proyecto tiene como finalidad rescatar la ética en las organizaciones que todos desarrollen las triples “e’s” (eficiencia, eficacia y ética), adquiriendo un compromiso de liderazgo y responsabilidad ética. Es importante que en la institución se practique normas éticas conocidas como “reglas de oro”, Haz con los demás lo que quieres que ellos hagan contigo, todos somos iguales tengo autoridades como maestros y por último que el fin no justifique los medios que no exista degradación como persona en las dimensiones técnica, psico-afectiva y éticamente debemos erradicar el individualismo, la crítica negativa y la destrucción entre compañeros.

7.3 Objetivos de la Propuesta

7.3.1 Objetivo Principal

Fomentar liderazgo en la práctica de valores éticos para el mejoramiento de las actividades entre autoridades, personal administrativo y docentes en la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil en el año 2012, utilizando técnicas y estándares establecidos o basados en propuestas experimentales para la solución de problemas de liderazgo.

7.3.2 Objetivos específicos

- Analizar el problema encontrado para establecer estrategias básicas para la solución de mismo utilizando los recursos disponibles.
- Implementar estrategias éticas para la solución del problema de liderazgo, valores y gestión que sean compatibles con toda la comunidad universitaria para su completa ejecución y aceptación.

7.4 Actividades

Para un mejor entendimiento de las actividades a desarrollar se presenta las actividades a través de una matriz de marco lógico. El marco lógico es una herramienta que ayuda a diseñar proyectos a una mayor comprensión del problema que tratan de resolver. La matriz del marco lógico se basa en dos principios elementales:

A continuación se encuentra desarrollada la matriz fuente de la planificación a desarrollar:

NOMBRE DEL PROYECTO:

“CONSTRUYENDO UN LIDERAZGO ÉTICO EN EL MEJORAMIENTO DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES ENTRE DOCENTES, PERSONAL ADMINISTRATIVO Y AUTORIDADES EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA EN MECÁNICA AUTOMOTRIZ DE LA UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR SEDE GUAYAQUIL EN EL AÑO 2012”.

POBLACIÓN EDUCATIVA A LA CUAL ESTÁ ORIENTADO EL PROYECTO:

Autoridades, administrativos y docentes de la institución.

PERÍODO EN EL CUAL SE EJECUTARÁ EL PROYECTO:

Segundo semestre del año 2012.

RESPONSABLE DEL PROYECTO:

Dirección Académica

Matriz de Marco Lógico del Proyecto

FIN	PROPÓSITOS	ACTIVIDADES	INDICADORES DE LOGRO	FUENTES DE VERIFICACIÓN	ESTRATÉGIAS DE EVALUACIÓN
Construir un liderazgo ético en las relaciones interpersonales entre docentes, administrativos y autoridades en la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil en el Año 2012	Desarrollar una propuesta de liderazgo en la práctica de valores éticos para el mejoramiento de la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil en el Año 2012, utilizando técnicas y estándares establecidos o basados en propuestas experimentales para la solución de problemas de liderazgo.	<p>Proceso 1.- Evaluar diversas situaciones que surgen entre autoridades y docentes, que nos acerquen a la realidad, por dura que ésta sea.</p> <p>Proceso 2.- • Charlas y talleres motivacionales para el reconocimiento de responsabilidades y consecuencias sean negativas o positivas.</p> <p>Proceso 3.- • Establecer políticas y estrategias orientadas a la formación de los directivos, autoridades y docentes en la práctica de un liderazgo ético.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales entre autoridades y docentes basadas en el respeto y aceptación de responsabilidades. • Ambiente apto para un trabajo organizado y unificado en la institución. • Unificación de toma de decisiones de todas las personas que laboran en la institución. • Mejoramiento del servicio entregado al entorno. 	Comunidad Universitaria satisfecha (autoridades, docentes, alumnos, entorno).	Trabajo en conjunto entre autoridades, administrativos y docentes direccionados hacia el cumplimiento de un solo propósito, meta u objetivo controlado y evaluado por la Dirección Académica.

	<p>Crear ambientes éticos para un trabajo unánime y armónico entre autoridades, administrativos y docentes.</p>	<p>Proceso 1.-</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar proyectos que fortalezcan las relaciones interpersonales. <p>Proceso 2.-</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoridades y docentes generadores de valores con una concepción bien formulada de lo que se desea del proceso educativo y el cumplimiento de los objetivos. <p>Proceso 3.-</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer pautas de liderazgo y diálogo entre autoridades, administrativos y docentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aprovechamiento máximo de la inversión de la institución en el desarrollo de proyectos. • Docentes con un alto espíritu ético y calidad humana. • Institución éticamente excelente relación entre los miembros. 	<p>Autoridades que generen confianza en los docentes, desarrollando un crecimiento profesional.</p>	<p>Clima de trabajo basado en la práctica de virtudes y normas éticas como respeto mutuo, confianza, liderazgo, veracidad, equidad, e integridad. Controlados y evaluados por la Dirección Académica.</p>
	<p>Establecer estrategias éticas para la solución del problema de liderazgo.</p> <p>Generar una solución al problema de liderazgo institucional presentado.</p>	<p>Proceso 1.-</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizar charlas en formas grupales para aprender a trabajar en equipo en la que participen autoridades, administrativos y docentes sentirse éticamente responsable del grupo. <p>Proceso 2.-</p> <ul style="list-style-type: none"> • Practicar valores morales y éticos por más difícil que sea la situación en la que se encuentre, emplear una inteligencia emocional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Líderes capaces de resolver problemas personales y profesionales. • Calidad en la institución que depende de la competencia, dedicación y estilo de liderazgo del equipo directivo. 	<p>Docente que asuman su rol con responsabilidad siendo eficaces, eficientes y éticos,</p>	<p>Líderes con un alto espíritu motivador generado por sus autoridades. Controlados y evaluados por la Dirección Académica.</p>

7.5 Localización y Cobertura Espacial

La propuesta nace de la Investigación realizada y sirve para la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil ubicada en la ciudad de Guayaquil. Ver anexo 1. Con la delimitación temporal se indica a continuación:

Cuadro 7 - 1 Delimitación temporal

DETALLE	TIEMPO [días]	ENCARGADOS
Socialización de resultados	5	Edwin Puente
Aprobación de propuesta	10	UIDE
Conformación de Comité Ejecutor	5	UIDE – Edwin Puente
Planeación de estrategias	20	Edwin Puente
Emisión de nuevas normativas	20	Comité ejecutor
Seguimiento y retroalimentación	65	Comité ejecutor
Junta de trabajo para delimitar campo de acción	5	Comité ejecutor
Seminario de capacitación	5	Instructor Especial
Seminario Motivacional	5	Instructor Especial
Seminario de capacitación	5	Instructor Especial
Evaluación Final	5	Comité ejecutor
Presentación de resultados	1	UIDE – Edwin Puente

Autor.- Edwin Puente

7.6 Población Objetivo

Se define como población a la comunidad universitaria, a los miembros de la institución: administrativos, autoridades y docentes.



La relación que existe entre el entorno y la organización se llama responsabilidad social, junto a ello se encuentra la relación interna que se lleva a cabo entre autoridades y docentes y nos referimos a una calidad ética personal y calidad de ética organizacional.

7.7 Sostenibilidad de la Propuesta

La sostenibilidad de la propuesta presentada se centra en la habilidad del proyecto de mantener su operación, servicios y beneficios durante toda la vida del proyecto, se deberá considerar el aspecto económico, social y reglamentario en que se desarrolla el proyecto.

La capacidad de gestión de la organización encargada del proyecto en su etapa de inversión:

Personal organizador.- Conformado por Consejo o Delegación de la Facultad

Personal participante.- Administrativos, Docentes y Autoridades

Se deben aplicar las actividades en función de los recursos y medios disponibles, así como del personal calificado para realizar este tipo de reuniones charlas y talleres con capacidad de gestión para asumir la operación y mantenimiento de sus diferentes componentes.

La disponibilidad de Recursos:

Los recursos financieros para la ejecución del proyecto serán asignados por la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz Sede Guayaquil, dentro del marco de lineamientos y políticas internas. Se aclara que este programa se considera como capacitación docente.

Las actividades se desarrollan dentro de la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz Sede Guayaquil, en sus instalaciones y en el mes de agosto del 2012, ya que es el periodo vacacional de los estudiantes, es decir, preparar a los funcionarios a para generar un cambio representativo ante el inicio de un nuevo

semestre en el mes de octubre. Lógicamente con un seguimiento, retroalimentación y evaluación semestral.

Financiamiento de los Costos de Operación y Mantenimiento:

Los costos de operación del presente proyecto serán asumidos por la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz Sede Guayaquil, ellos están referidos a las remuneraciones, insumos, recursos tecnológicos, materiales y otros; así como también los costos de mantenimiento rutinario y periódico referidos a las instalaciones y pago de expertos externos, además de cubrir los costos por medidas de prevención y/o compensación.

7.8 Presupuesto

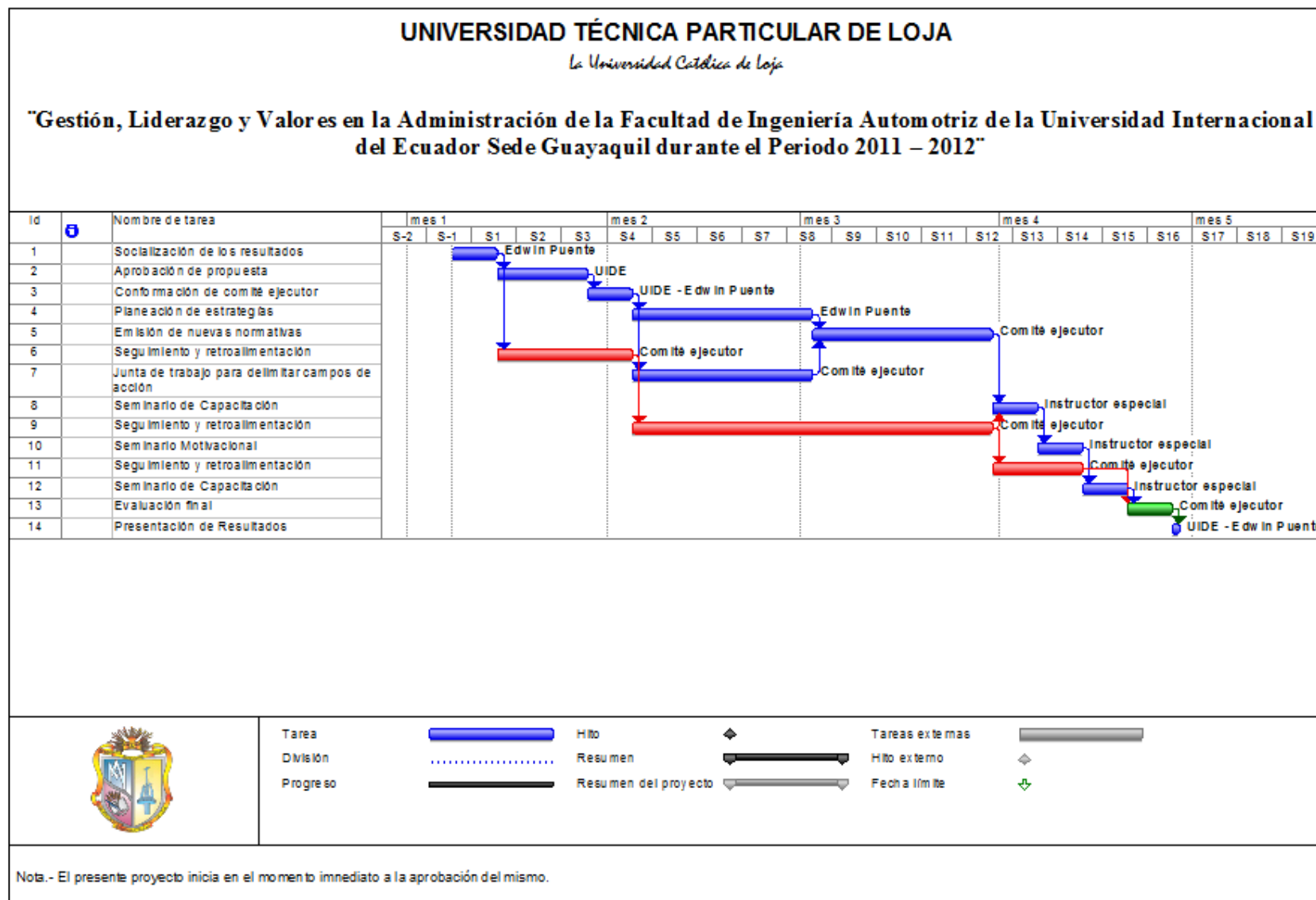
Cuadro 7 - 2 Presupuesto

Investigación	600.00
Insumos reuniones de trabajo x 6	200.00
Costo insumos de seminarios x 6	1200.00
Costo instructor 60 h	1200.00
Costo encargado de seguimiento y organización (bono total)	500.00
Movilización	800.00
Promoción y seguimiento	1200.00
Gastos varios	500.00
SUMAN	Usd. 6200.00

Autor.- Edwin Puente

El valor a cubrir debe ser desembolsado por la Facultad de Ingeniería en Mecánica Automotriz de su presupuesto de Capacitación Docente.

7.9 Cronograma



8. BIBLIOGRAFÍA

ALVAREZ GÁLVEZ. Luz, (2011). *Guía Didáctica, Instructivo para la elaboración de tesis – Proyecto de Grado I*, Editorial UTPL, Loja.

APUNTES PERSONALES, (2010 - 2011), *Edwin Puente*

BUELE MALDONADO. Mariana, (2011). *Guía Didáctica, Instructivo para la elaboración de tesis – Proyecto de Grado II*, Editorial UTPL, Loja.

CHAVARRÍA, M., (2004), *Educación en un mundo globalizado*, Trillas, México.

CORREA JARAMILLO. Carlos, (2010). *Guía didáctica, Liderazgo, valores y educación*, Editorial UTPL, Loja.

FINALIDAD DEL PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN DEL ECUADOR, (2006-2015), *Recuperado Julio 10, 2011, http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Hacia_Plan_Decenal.pdf*.

GONZÁLEZ, María Teresa; NIETO C., José Miguel; PORTELA P., Antonio., (2003). *Organización y Gestión de Centros Escolares: Dimensiones y Procesos*. Madrid: Pearson-Prentice Hall.

GUILLÉN PARRA, Guillermo, (2006). *Ética en las organizaciones, Construyendo confianza*, PEARSON EDUCACIÓN S. A., Madrid.

IIFE BUENOS AIRES, (2000). *Anticipación*, Recuperado Junio 23, 2011, <http://es.scribd.com/doc/57048228/Pozner-M8-Anticipacion>.

JARA ROA. Carmen, (2010). *Guía didáctica, Investigación Educativa*, Editorial UTPL, Loja.

KOONTZ, Harold y Weihrich Heinz, (1998). *Administración, una perspectiva global*. Editorial McGraw-Hill, Ed. 11ª. , México.

LÓPEZ YÁÑEZ, Julián y otros, (2003). *Dirección de centros educativos. Un enfoque basado en el análisis del sistema organizativo*. Madrid: Síntesis, S.A.

MARCO ADMINISTRATIVO FACULTAD DE INGENIERÍA EN MECÁNICA AUTOMOTRIZ, (2011), *Edwin Puente*

McMILLAN, James y otro, (2010). *Investigación Educativa*, PEARSON EDUCACIÓN S. A., Madrid.

PÉREZ SERRANO, Gloria., (2004). *Modelos de Investigación Cualitativa en Educación Social y Animación Sociocultural. Aplicaciones prácticas*. Madrid: Narcea S.A. de Ediciones.

RODRÍGUEZ, NESTOR, (2004). *La administración dentro de la institución educativa*. Recuperado Junio 22, 2011, de <http://www.observatorio.org/colaboraciones/cons3.html>.

SPIEGEL, Murray, (2000). *Estadística*. Editorial McGraw-Hill S. A. Madrid.

9. APENDICES

Apéndice 1.- INFORMACIÓN GENERAL DEL LUGAR DE INVESTIGACIÓN

a. Identificación Senescyt de la Universidad

<http://www.senescyt.gob.ec/web/guest/consulta-de-instituciones?inicial=1&nombre=internacional>

Nombre de la Universidad:

Datos Informativos Carreras Postgrados	
UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR	
Fecha de creación:	1996-08-30 00:00:00.0
Tipo de universidad:	PARTICULAR AUTOFINANCIADA
Ciudad:	QUITO
Página web:	http://WWW.INTERNACIONAL.EDU.EC
Dirección:	KM. 3 AV. SIMON BOLIVAR, COLLACOTO
Casilla:	
E-mail:	INFORMA@INTERNACIONAL.EDU.EC
Teléfonos:	(593-2) 2985-600
TeleFax:	(593-2) 2985-666
Requisitos de Ingreso:	EXAMEN DE INGRESO
Modalidad de Estudio:	PRESENCIAL Y A DISTANCIA
Calendario Académico:	AÑO LECTIVO: DE OCTUBRE A FEBRERO Y DE MARZO A JULIO
Horario:	MATUTINO DE 07H15 A 13H00. VESPERTINO DE 13H30 A 17H00. NOCTURNO DE 18H00 A 22H00. MIXTO (MAÑANA Y NOCHE)
Becas:	PARA LOS ALUMNOS DE LA UNIVERSIDAD
Servicios:	BIBLIOTECA. BIENESTAR UNIVESTARIO. CONSULTORIO MEDICO. CENTRO DE COMPUTO. CANCHA DEPORTIVA. PARQUEADERO. AUDITORIO, GIMNASIO, BAR
Rector:	EC. MARCELO FERNANDEZ
Autoridades:	

b. Nombre de la Carrera a diagnosticar:

Detalles de Instituto Seleccionado					
Listado de Carreras					
Carrera	Codigo Carrera	Universidad	Lugar	Modalidad	Nivel
INGENIERIA EN MECANICA AUTOMOTRIZ	08784	UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR	GUAYAQUIL	PRESENCIAL	TERCER NIVEL
INGENIERIA EN NEGOCIOS INTERNACIONALES	12320	UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR	GUAYAQUIL	PRESENCIAL	TERCER NIVEL
TECNICO EN OPERACIONES DE LOGISTICAS	12296	UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR	GUAYAQUIL	PRESENCIAL	NIVEL TECNICO SUPERIOR
TECNICO EN RESCATE Y SALVAMENTO	12297	UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR	GUAYAQUIL	PRESENCIAL	NIVEL TECNICO SUPERIOR
TECNICO EN VENTA DE SEGUROS	12284	UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR	GUAYAQUIL	PRESENCIAL	NIVEL TECNICO SUPERIOR

c. Universidad Internacional del Ecuador - Sede Guayaquil

Ubicación: Av. Juan Tanca Marengo Km. 2 1/2 y Av. Las Aguas
Teléfonos: 04 2 887-200 Ext. 170 - 171 – 172
Título a obtener: Ingeniero en Mecánica Automotriz
Duración: 5 años (10 semestres)
Modalidad: Presencial
Horario: Matutino: de 8:00-12:00 Vespertino: 14:30-18:15 y Nocturno 18:30-22:15

Apéndice 2.- ACTA DE COMPROMISO ENTRE EL CENTRO EDUCATIVO Y EL PROFESIONAL EN FORMACIÓN DE MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

d. Carta de Solicitud Emitida por el Profesional

Guayaquil, 20 de junio de 2011

Sr.

Ab. Aldo Maino Isaías

Director Ejecutivo de la Universidad Internacional del Ecuador - Sede Guayaquil

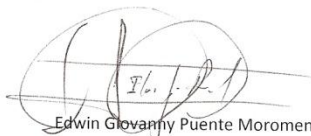
De mis consideraciones:

Conocedor de su amplio espíritu de colaboración, contribución y ayuda a la educación en general, le pido muy amablemente que atienda mi solicitud que ejecuto como estudiante de la Universidad Particular de Loja, de la Maestría Gerencia y Liderazgo Educativo.

En tal sentido, le ruego muy cordialmente, brindar su compromiso hacia mi persona en el desarrollo de mi tema de tesis: "*Gestión, Liderazgo y Valores en la Administración de la Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil durante los años 2011 – 2012*". Donde se trabajará puntualmente en el análisis de la capacidad de gestión y liderazgo integrado a los valores personales institucionales y que fundamentalmente permiten contribuir a elevar la calidad de la educación, con el objetivo de mi obtención del título MSc. en Gerencia y Liderazgo Educativo.

Por la atención que brinde a la presente, le envío mis más profundos sentimientos de admiración y estima, además de desearle éxitos en su labor cotidiana.

Atentamente;



Edwin Giovanni Puente Moromenacho

Ingeniero Automotriz

Cl. 171435231 – 5

Lic. Prof. 04-07-1617

e. Acta de compromiso final

www.internacional.edu.ec



Sr.: Ab. Aldo Maino Isaías, Director Ejecutivo
de la Universidad Internacional del Ecuador – Sede Guayaquil.

ACTA DE COMPROMISO:

Mediante la presente Acta, comprometo a la Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil, para que en esta se desarrolle el estudio: "*Gestión, Liderazgo y Valores en la Administración de la Facultad de Ingeniería Automotriz de la Universidad Internacional del Ecuador Sede Guayaquil durante los años 2011 – 2012*". Trabajo a desarrollarse por el Sr. Ing. Edwin Giovanni Puente Moromenacho, de CI. 171435231 5, estudiante de la Universidad Particular de Loja, de la Maestría Gerencia y Liderazgo Educativo, considerado como tema de tesis para el beneficiario previo la obtención del título MSc. en Gerencia y Liderazgo Educativo.

Para que conste y sirva de justificante para el interesado en cumplimiento de las actividades que bien crea conveniente dentro del campo propuesto, se expide el presente.

En Guayaquil, a 20 de junio del 2011




Ab. Aldo Maino Isaías
Director Ejecutivo de la
Universidad Internacional del Ecuador
Sede Guayaquil

Apéndice 3.- MODELO DE ENCUESTAS REALIZADAS

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

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino () femenino ()

Edad: 25 -30 anos () 31-35 años () 36-40 años () 41-45 años ()

46-50 años () 51-55 años () 56-60 años () 61 y más ()

INFORMACIÓN GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento educativo:

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR - SEDE GUAYAQUIL

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia *GUAYAS*
Cantón *GUAYAQUIL*
Sector: Urbano (*X*) 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 organiza tareas en una reunión general cada semestre ()
- 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 ()

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

SI (_____) NO (_____)

7. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

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

Las preguntas 12, 13 y 14 deben ser respondidas con términos sí o no 12. Los departamentos didácticos de su institución, son los encargados de:

- 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. ()

ENCUESTA A DOCENTES

Sr. Profesor:

El Inventario de Situaciones de Enseñanza (I.S.E.) contiene 16 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:

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR - SEDE GUAYAQUIL

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia	<i>GUAYAS</i>
Cantón	<i>GUAYAQUIL</i>
Sector:	Urbano (<i>X</i>) Rural ()

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

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino () femenino ()

Edad:	25 -30 anos ()	31-35 años ()	36-40 años ()	41-45 años ()
	46-50 años ()	51-55 años ()	56-60 años ()	61 y más ()

2. CUESTIONARIO

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

ENCUESTA A ESTUDIANTES

Estudiante:

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

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. **Siempre**
2. **A veces**
3. **Nunca**

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre del establecimiento educativo:

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DEL ECUADOR - SEDE GUAYAQUIL

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia	<i>GUAYAS</i>
Cantón	<i>GUAYAQUIL</i>
Sector:	Urbano (<i>X</i>) Rural ()

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

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

INFORMACIÓN DEL ENCUESTADO:

Sexo: masculino () femenino () Edad: _____

2. CUESTIONARIO

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