



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

*TEMA: "GESTION DEL LIDERAZGO Y VALORES EN HANSEI INTERNATIONAL
CHRISTIAN ACADEMY, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2011*

Tesis de Grado previa a la obtención del Título de

Magíster en Gerencia y Liderazgo Educacional.

ESTUDIANTE:

IRLANDA ERAZO ZAMBRANO

DIRECTOR:

Mgs. Santiago Cruz

CENTRO UNIVERSITARIO CARCELEN-QUITO

2012

CERTIFICACIÓN

Quito, 7 de Diciembre de 2011

Magister

Oswaldo Santiago Cruz

Director de Tesis

CERTIFICA:

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



.....

Mgs. Santiago Cruz

DIRECTOR DE TESIS

AUTORIA

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

f.....

Nombre: Irlanda Erazo Zambrano

CI. 170807663-1

ACTA DE CESION DE DRECHOS DE TESIS DE GRADO

CESION DE DERECHOS

Yo, IRLANDA ELIZABETH ERAZO ZAMBRANO, 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”

Quito, 23 de septiembre de 2011

f.....

Nombre: Irlanda Erazo Zambrano

CI. 170807663-1

AGRADECIMIENTO

- A Dios por su fidelidad e inmenso amor en cada día de mi vida

“Porque Yo el Señor soy tu Dios, quien te sostiene de tu mano derecha y te dice:
No temas, yo de ayudo”.

Isaías 41: 13

- A la Universidad Técnica Particular de Loja que ha hecho posible la formación académica.
- Al Pastor Son Pak Chol, Pastora Angelita Navarrete y Yolanda Salvador por permitirme realizar este proyecto de investigación de Gerencia, Liderazgo y Valores en HANSEI INTERNATIONAL CHRISTIAN ACADEMY.
- Al Magíster Santiago Cruz como Director de Tesis
- A mi familia, que siempre estuvo pendiente para brindarme su ayuda y apoyo.

DEDICATORIA

A mi esposo

Compañero fiel, quien con su amor

Incondicional ha demostrado cada día su

Apoyo y ayuda para lograr este sueño.

A mis hijos:

Sharon y Daniel que son la

bendición más grande de mi vida

como un legado de constancia,

voluntad y amor.

IRLANDA ERAZO Z.



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja



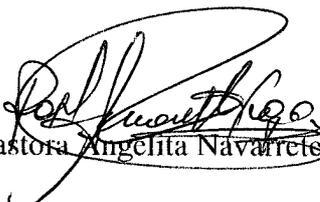
**MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA
CENTRO UNIVERSITARIO CARCELÉN**

ACTA DE COMPROMISO

Por el presente documento Hansei International Christian Academy, por medio de su representante la Pastora Angelita Navarrete Rectora del Plantel se compromete a apoyar y facilitar la documentación requerida por la Lic. Irlanda Erazo Z. Maestra de la Institución, para la realización del trabajo de Investigación de Gerencia y Liderazgo Institucional, previa a la obtención del título de cuarto nivel.

Por su parte la Lic. Irlanda Erazo Z. se compromete a entregar los resultados obtenidos de la Investigación, los mismos que la Institución hará uso como a bien tuviere.

Suscriben la presente acta de compromiso las partes, en Quito a los catorce días del mes de febrero de 2011.


Pastora Angelita Navarrete
RECTORA

Lic. Irlanda Erazo Z.
DOCENTE

**Rectorado
HANSEI**



Índice

1. Introducción	1
2. Marco Teórico	3
2.1. La gestión Educativa	3
2.1.1. Concepto	3
2.1.2. Importancia	5
2.1.3. Tipos de Gestión	7
2.2. Liderazgo Educativo	13
2.2.1. Concepto	13
2.2.2. Tipos	15
2.2.3. Características	19
2.3. Diferencias entre directivo y líder	21
2.4. Los valores y la educación	25
3. Metodología	30
3.1 Participantes	30
3.1.1 Directivos	31
3.1.2 Profesores	32
3.1.3 Estudiantes	33
3.1.4 Padres	33
3.2 Materiales e Instrumentos	34
3.3 Método y procedimiento	36
4. Resultados	37
4.1. Diagnóstico	37
4.1.1 Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores.	41
4.1.1.1. El manual de organización.	41
4.1.1.2. El código de Ética.	43
4.1.1.3. El plan estratégico.	43
4.1.1.4. El plan operativo anual (POA)	49
4.1.1.5. El proyecto educativo institucional (PEI)	51
4.1.1.6. Reglamento interno y otras regulaciones.	52
4.1.2. La estructura organizativa de la Unidad Educativa.	57
4.1.2.1. Misión y visión.	57
4.1.2.2. El Organigrama.	60
4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos.	60
4.1.2.3. El clima escolar y convivencia con valores.	64
4.1.2.4. Dimensión pedagógica curricular y valores.	65
4.1.3.5. Dimensión organizativa operacional y valores.	68
4.1.4.6. Dimensión administrativa y financiera y valores.	68

4.1.4.7. Dimensión comunitaria y valores.	70
4.1.3. Análisis FODA	71
4.1.3.1. Fortalezas y debilidades	71
4.4.2. Oportunidades y amenazas	72
4.1.3. Matriz FODA	74
4.2. Resultados de encuestas y entrevistas	76
4.2.1. De los directivos	76
4.2.2. De los Profesores	91
4.2.3. De los estudiantes	93
4.2.4. De Los Padres de Familia	95
5. Discusión	100
6. Conclusiones y Recomendaciones Generales	106
7. Propuesta de Mejora	108
8. Bibliografía	122
9. Apéndices	123

Indice de Cuadros y Tablas

Cuadro 1	Cuadro 1	16
Cuadro 2	Cuadro 2	17
Tabla 1	Rangos de edad y género de los Directivos del centro educativo Hansei 2011	31
Tabla 2	Personal docente encuestado por sexo y edad 2011	32
Tabla 3	Personal administrativo y de servicio 2011	33
Tabla 4	Población estudiantil por sexo, edad y especialidad 2011	33
Tabla 5	Población estudiantil por sexo, edad y especialidad 2011	34
Cuadro 3	Matriz FODA	75
Tabla 6	Forma de Organización de los equipos de trabajo en el centro educativo HANSEI	76
Tabla 7	Aspectos que se toman en cuenta para medir el tamaño de la organización HANSEI	78
Tabla 8	Las tareas de los miembros de la institución hansei y el manual de normas	78
Tabla 9	El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones	79
Tabla 10	Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos en la institución Hansei	80
Tabla 11	La administración y liderazgo del centro educativo promueve	81
Tabla 12	Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución	83
Tabla 13	Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar Hansei	84
Tabla 14	Organismos que integran la institución Hansei	85
Tabla 15	Actividades del equipo educativo, equipo didáctico, junta de profesores	86
Tabla 16	Los departamentos didácticos y sus acciones	88
Tabla 17	La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones	89
Tabla 18	La gestión pedagógica, diagnóstico y soluciones	90
Tabla 19	Resultados de la encuesta a docentes del colegio Hansei	92
Tabla 20	Resultados de la encuesta a estudiantes Hansei	94
Cuadro 4	Matriz 2	94
Cuadro 5	Matriz Problemas	105
Figura 1	Cronograma de Actividades	118
Cuadro 6	Costos y Gastos de la propuesta	119

RESUMEN

La educación en nuestro país durante las dos últimas décadas ha alcanzado transformaciones importantes en búsqueda de optimizar la actividad educativa y todos los elementos que forman parte de ella.

Las instituciones educativas en su conjunto están cambiando sus estructuras organizativas convencionales como son: uniformidad en el programa de estudios para el alumnado, metodología dirigida a la enseñanza colectiva, controles educativos discontinuos, disciplina formal, dirección unipersonal y jerarquizada, insuficientes relaciones con el entorno, hacia una gestión organizativa y administrativa más acorde con los tiempos modernos.

Los cambios que se han producido en el ámbito educativo va desde: la innovación didáctica aplicada al proceso de enseñanza- aprendizaje, la metodología de enseñanza individualizada, aplicación de un proceso evaluativo, interés del maestro por capacitarse, hasta llegar a la toma de decisiones colegiada, que conlleva a un tipo de establecimiento escolar más flexible. Sin embargo, en la institución educativa se destaca la importancia de formar hombres y mujeres íntegros, con una ética de vida, en una sociedad que los valores van disminuyendo su categoría, y por tanto, sufre las consecuencias de prácticas o antivalores que afectan a la familia, la escuela, la comunidad.

Los programas de mejoramiento del centro educativo van dirigidos a orientar al estudiante en el saber aprender, saber hacer y principalmente en el saber ser, planteando reformas y actividades de manera que el estudiante cuente con las herramientas necesarias para desempeñarse de forma íntegra, fortaleciendo los valores humanos que son los pilares para la construcción de una educación y sociedad más justa, más honesta y equilibrada.

1. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones educativas son organismos sociales donde convergen una serie de aspectos que no sólo involucra al educador y al educando, sino otros factores que permiten un mejor desenvolvimiento de la actividad educativa tanto en la organización, dirección, docentes, estudiantes sean párvulos, de educación básica, de bachillerato o universitarios, incluye el área administrativa, de servicios, los padres y representantes legales y la comunidad donde se encuentra y hacia la que van revertidos los esfuerzos del quehacer educativo.

La Administración Educativa actualmente es una actividad importante que ha modificado viejos esquemas rígidos administrativos y organizativos sustituyéndolos en gran parte por esquemas más flexibles que permiten alcanzar los objetivos organizacionales y educativos, analizando las condiciones particulares del centro educativo para alcanzar eficacia.

Los factores que se integran para alcanzar esta eficacia escolar comprende la implementación de un programa educativo, la preparación del personal, determinar los servicios que se ofrecen y la cooperación externa con la que cuenta el centro. Implica además, el ambiente en el que se desarrollan las acciones relacionadas con el ámbito escolar, los padres de familia o los representantes legales, los aspectos culturales, el ambiente escolar y los valores éticos y morales para el desempeño de la tarea educativa.

La creación de nuevos diseños organizativos para los centros educativos sean éstos privados o públicos, ha permitido que organizaciones educativas pequeñas no en espacio sino en tiempo de existencia, avancen en algunas direcciones como: el diseño espacial, la organización de los recursos de aprendizaje, la gestión administrativa, el trabajo conjunto de alumnos/as y maestros/as, la toma de decisiones compartida, apertura al entorno. Aún cuando este cambio se va dando de manera lenta es apreciable en la práctica pedagógica de nuestra institución.

Formación de líderes con visión global, es el slogan de HANSEI INTERNATIONAL CHRISTIAN ACADEMY, institución educativa cristiana evangélica que pretende formar a sus educandos para que trasciendan, no sólo en el campo educativo, científico, tecnológico, cultural y laboral, sino también como seres humanos íntegros cuyos valores estén cimentados en la palabra de Dios que es la Biblia como una lámpara en el camino diario de todos quienes transitan por esta institución.

En el presente trabajo de investigación, se analizará la labor de gerencia, liderazgo y valores, que se desarrolla en la Institución Educativa HANSEI, con el fin conocer si cada aspecto antes mencionado se aplica y cumple dentro de la labor educativa.

Cabe indicar que esta institución educativa aporta con planes y programas que faciliten el conocimiento científico, principios y valores Cristocéntricos, que promuevan una autoestima alta; capacidad crítica, reflexiva así como el desarrollo de habilidades y destrezas, promoviendo el trabajo conjunto, resaltando el valor humano para lograr los objetivos planteados en la aplicación de la labor de la gestión y liderazgo educacional.

En la presente investigación se ha tomado en cuenta los resultados obtenidos a través de las entrevistas y encuestas realizadas a directivos, docentes, alumnos/as, padres y madres de familia, con la finalidad de analizar la gestión, el liderazgo y los valores que se aplican en la institución, con la finalidad de analizar la gestión educativa, el liderazgo y los valores que se aplican en la institución, de esta manera determinar falencias y realizar una propuesta educativa que contribuya al fortalecimiento de estos aspectos importantes en la administración educativa actual dinámica y flexible.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 La gestión Educativa

2.1.1 Concepto,

La era del Conocimiento en que vivimos presenta a las sociedades modernas desafíos sin precedente histórico. El vertiginoso avance tecnológico y de las comunicaciones instantáneas permite que se acelere el proceso de globalización acercando a las personas y países como nunca antes se había suscitado. (LEPELEY María p.6)

Estos cambios y avances tecnológicos permiten que las personas puedan comunicarse, enlazarse y acercarse a través del Internet en una video conferencia, mail, o hacer una llamada telefónica desde cualquier lugar del mundo con el fin de comunicarse, relacionarse con otros individuos e incluso tomar decisiones de cualquier índole; en la actualidad es una actividad a la que continuamente los individuos se ven abocados a realizar en el transcurso del quehacer diario, que inclusive a causado un profundo impacto en la educación.

El nuevo paradigma mundial en el que se mueven los negocios son la gestión, la calidad total y la eficiencia, todo esto en una organización con mando horizontal, donde los nombres de gerente y jefe han cambiado por coordinadores de equipo o gestores de procesos, que toma en cuenta el talento humano en grandes fábricas y empresas, dejando atrás las prácticas uniformes y rígidas de la organización y dirección sustituyéndola por una organización y gestión más flexibles.

La gestión de calidad es un sistema de administración que se basa en el principio de hacer las cosas bien y que abarca a toda la organización, allí se considera el bienestar de las personas que trabajan en ese lugar y de las que están vinculadas a la misma, la colaboración y el trabajo en equipo son esenciales en el desarrollo de la gestión de calidad. (LEPELEY María p.8)

La nueva gestión del talento humano considera que si a las personas que trabajan en una organización se les brinda un trato adecuado, se considera y respeta su tiempo libre, se involucra a la familia, se paga salarios que les permita tener una mejor calidad de vida, haciéndoles sentir parte del proyecto de la organización y escuchando sus sugerencias y necesidades en cuanto a su trabajo, el personal se compromete más con la empresa y se logra mejores resultados en cuanto a la productividad, generando un ambiente de trabajo agradable contribuyendo a crear relaciones asertivas.

Dentro de estas nuevas tendencias empresariales y educativas se define a la Gestión como la guía para orientar la acción, previsión, visualización y empleo de recursos y esfuerzos hacia los fines que se desean alcanzar. La secuencia de actividades que habrán de realizarse para lograr los objetivos y el tiempo requerido para efectuar cada uno de los planteamientos, debe estar encaminada a alcanzar el éxito de la gestión, para lo cual es necesario integrar a todos quienes están involucrados en la organización.

Gestión viene del latín **gestión** y hace referencia a la acción o efecto de gestionar o de administrar, es realizar diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. Gestión es el conjunto de trámites que se lleva a cabo para lograr, concretar un proyecto, es también la administración y dirección de una empresa o negocio. <http://redalyc.uaemex.mx>

La toma de decisiones y la resolución de problemas son dos de las áreas más difíciles en el trabajo profesional. ...Tomar una decisión a nivel gerencial requiere un proceso diferente que permita llegar a buenos resultados (Toma de decisiones y resolución de problemas BATLEY Tom p.119)

La toma de decisiones es una actividad trascendental, requiere de una gran capacidad de discernimiento y procesos analíticos para no afectar a las personas, funciones y áreas inmersas en la tarea de la gestión organizacional.

Son actividades de la administración organizacional tanto la gestión político-administrativa, como la gestión empresarial, donde se tiene que realizar una

correcta utilización de potencialidades y recursos para alcanzar la eficiencia de la gestión, por lo tanto la toma de decisiones juega un papel importante en el futuro inmediato de la organización.

Este nuevo paradigma bajo el cual funciona el mundo de las finanzas, la calidad, la gestión educativa y los negocios se ha ido afianzando poco a poco en los niveles educativos durante la última década en el Ecuador.

Las organizaciones educativas son organismos esenciales que enfrentan enormes desafíos, por lo que la educación adquiere alta prioridad en el desarrollo de un país, por lo que la gestión y la toma de decisiones claras y oportunas permitirán alcanzar los objetivos planteados bajo una dirección responsable y eficaz.

La nueva gestión y administración educativa precisan un manejo gerencial acorde con las políticas de desarrollo social y económico que coadyuve a una educación de calidad, para alcanzar este fin es necesario contar con capital humano, con capacidad para administrar un tipo de organización diferente, que ponga énfasis en el ser humano como creador y gestor de información y conocimiento. Que promueva una gestión basada en la colaboración e integración de todos los componentes de la organización y que realice un liderazgo participativo basado en el respeto por las personas.

2.1.2 Importancia

La gestión está íntimamente relacionada con la administración, administrar hoy en día significa un proceso de optimización de tiempo, recursos, energía, objetivos y fines institucionales, para prestar un servicio o producir un bien que satisfaga las necesidades de los usuarios a quienes la institución tiene que servir satisfactoriamente. (ARANA María Elena p 29).

Los procesos de cambio se generan a partir de un conjunto de factores críticos que los impulsan; en el ámbito de la educación éstos implican el abandono de viejos esquemas, tanto en la educación como sistema y en las instituciones

educativas, por nuevas propuestas encaminadas a alcanzar la calidad esperada.

Una adecuada administración permite que la organización crezca, se desarrolle, y camine hacia delante, le conduce a producir con calidad moral, técnica, empresarial y productiva. En el campo educativo la gestión se conceptualiza como la forma óptima de dar servicio educativo y ello implica que quien lo dirige se responsabilice en lograr tanto el desarrollo y la calidad educativa de niños, niñas y jóvenes, en el aspecto personal, social, ocupacional y profesional, como de los otros componentes que conforman el quehacer educativo.

La gestión o administración escolar debe encargarse orgánicamente de los principios de coordinación, su importancia radica en establecer un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, controlar y evaluar la gestión, para alcanzar la eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural.

Dado que todo cambio siempre implica una suma de opiniones y recomendaciones por todos los actores del proceso, es muy importante que este plan de gestión esté escrito y siga adecuadamente los lineamientos previamente establecidos, para que el cambio y sus procesos logren los resultados anhelados por todos.

En este punto se debe resaltar que la planificación estratégica, va tomada de la mano de la gestión incluyendo la educativa, de manera que se pueda llevar a efecto proyectos educativos que satisfagan un crecimiento integral del individuo, a través, del desarrollo de servicios educativos, planificando estrategias de satisfacción sustentadas en la calidad y el mejoramiento continuo institucional.

La planificación estratégica es el camino que la dirección de una institución elige para poner en práctica la misión de la organización utilizando recursos humanos, físicos y financieros en la forma más efectiva y eficiente posible, además evalúa las oportunidades y amenazas, así como las fortalezas y debilidades, para desarrollar tácticas y estrategias, que en el marco de un plan

esté orientado a satisfacer las necesidades de los individuos y de las organizaciones. (LEPELEY María Teresa p.45)

La necesidad y la utilidad del desarrollo de una planificación estratégica en las instituciones educativas responden a los nuevos desafíos que plantea la transformación del sistema educativo y constituye una herramienta de gestión institucional que marca un rumbo hacia el mejoramiento de la calidad de la educación. (MANES Juan Manuel p. 23)

Dentro de la gestión, la planificación estratégica está orientada a la búsqueda espacios de trabajo conjunto que permita visualizar el futuro, consensuar los objetivos y desarrollar estrategias de mejoramiento desde la administración, pero solidaria y eficaz desde lo pedagógico, efectiva desde lo comunitario, pero tolerante y sobre todo trascendente desde lo cultural y espiritual, en la que se promueven los valores humanos, para realizar una competencia sana y desarrollar servicios educativos de calidad.

2.1.3 Tipos de Gestión

Si bien es cierto que la palabra gestión apareció en el mundo de los negocios y las finanzas cada vez más disciplinas y actividades siguen incluyendo este término en diferentes situaciones necesarias para lograr procesos y niveles adecuados para satisfacer las necesidades, intelectuales, personales y profesionales de los individuos y las empresas.

Podemos considerar una lista de diversos tipos de gestión:

La Gestión Educativa se compone de tres dimensiones: la pedagógica y didáctica, la administrativa, y la socio - humanística o comunitaria, cuyo principio base es la participación colectiva, de manera que se pueda integrar, involucrar, concientizar y establecer consensos entre quienes son los responsables directos de la educación, para alcanzar los resultados planeados y deseados.

Hay muchos componentes o elementos que forman parte de la gestión educativa que son: los principios, la estructura organizativa, los procesos y el clima institucional, buscar que se cumplan de mejor manera cada uno de éstos requiere que se realice un adecuado proceso de gestión como: la planificación estratégica donde está integrada la visión, la misión, el diagnóstico, los objetivos, estrategias, los planes programas y proyectos.

Otros componentes son: la organización que establece las funciones, estructuras, cargos, procedimientos, sistemas; la dirección ejecutiva que se encarga de la toma de decisiones, delega funciones, desconcentra y descentraliza; la coordinación que coordina acciones en comités, comisiones, equipos de trabajo y, control que es la supervisión, evaluación, orientación y retroalimentación, necesarios para el eficiente desarrollo de la acción educativa. (Arana María Elena p.81).

La gestión educativa es un planeamiento integral de la educación, es un proceso continuo y sistemático en el cual se aplican y coordinan técnicas de la administración, con el fin de garantizar una educación de calidad, con metas y en etapas determinadas, facilitando a cada individuo que esta inmerso la realización de sus potencialidades y su contribución eficaz al desarrollo social, cultural y económico.

Gestión Tecnológica: Es el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología como los computadores, teléfonos celulares e Internet entre otros. (LEPELEY María Teresa p.63)

Tomando en cuenta que la gestión educativa es un proceso continuo y sistemático en el cual se aplican técnicas de la educación, la administración, la economía y las finanzas; la gestión tecnológica no está alejada de la gestión educativa, hoy por hoy van tomadas de la mano para mejorar no sólo el proceso de enseñanza-aprendizaje utilizando los medios tecnológicos como herramientas didácticas innovadoras como son: la tele enseñanza, enseñanza en red, educación virtual, que son algunas denominaciones que se tornan

comunes en la enseñanza actual, sino también para integrar los procesos de formación y administración.

En la gestión educativa, la gestión tecnológica permite un trabajo más organizado y rápido, donde se puede mejorar el control y asignación de recursos sean éstos materiales, económicos y humanos, además la relación entre centro educativo y padres de familia ha mejorado con el empleo de nuevos sistemas de comunicación como son el correo electrónico y el teléfono celular. La utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación hace posible que el proceso educativo alcance la optimización de los recursos, metodologías y técnicas de enseñanza.

Gestión Social: es un proceso completo de acciones y toma de decisiones, que va desde el abordaje, estudio y comprensión de un problema, hasta el diseño y la puesta en práctica de propuestas para mejorar y garantizar la calidad de vida de los seres humanos y el entorno natural que los rodea.

Asociada a la gestión educativa es muy importante, recordemos que la administración educacional no sólo está dirigida a los proyectos y las finanzas, sino especialmente a las actividades encaminadas a mejorar la calidad de vida de los estudiantes, de los padres de familia, de los docentes y de todas aquellas personas que se encuentran vinculadas a la labor educativa.

Gestión de Proyecto: es la disciplina que se encarga de organizar y de administrar los recursos de manera tal que se pueda concretar todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido. (Revista de Alta Dirección, Abril 1987)

La gestión educativa se encuentra vinculada con la gestión de proyectos en tanto en cuanto la primera no sólo se encarga de los recursos financieros, sino también de los proyectos curriculares, metodologías innovadoras de enseñanza aprendizaje, así como de los recursos humanos de manera se logren los objetivos planteados.

Gestión de Conocimiento: se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia de saberes y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese cúmulo de conocimiento puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los miembros de la organización. (Revista de Alta Dirección, Abril 1987)

La gestión educativa debe tomar como pilar la gestión del conocimiento, ya que los directivos y los docentes son quienes transfieren ese conocimiento y experiencia a los estudiantes, más tarde serán ellos quienes dirijan las nuevas organizaciones, antes deberán tener bases que permitan que en un futuro ellos garanticen una administración eficaz, eficiente y de calidad.

Gestión Ambiente: es el conjunto de acciones dedicadas al manejo del sistema ambiental en base al desarrollo sostenible. La gestión ambiental es la encargada de crear estrategias, facilitar recursos, establecer políticas y organizar actividades orientadas a la correcta utilización y conservación de los recursos naturales para garantizar una mejor calidad de vida.

Tomando en cuenta que la gestión del ambiente apunta al desarrollo sostenible, organizando actividades que logren este fin, la gestión educativa debe promover estrategias, planes y proyectos de concienciación en sus estudiantes encaminados a promover el cuidado y protección del medio ambiente y de los recursos existentes para garantizar un mejor futuro a las nuevas generaciones.

Gestión Estratégica: basa su forma de hacer y entender las organizaciones, busca gestionar los cambios y la manera de encausarlos hacia los objetivos que se desea hacer realidad. (Revista Venezolana de Gerencia Abril 2000).

La gestión estratégica plantea desarrollar acciones de manera flexible, busca eliminar la intermediación y apunta a desarrollar procesos de comunicación indispensable dentro de toda organización, constituye una herramienta en la planificación estratégica la misma que ha sido considerada como una tarea institucional y de aula, en la actualidad la planificación estratégica debe asumir un papel protagónico, ya que permite desarrollar estrategias concretas, que

satisfagan las expectativas de la comunidad educativa y alcance la calidad de los servicios, así como obtenga la estabilidad y crecimiento en base a objetivos realistas con una adecuada planificación.

Gestión Administrativa: es uno de los temas más importantes a la hora de tener un negocio ya que de ella va depender el éxito o fracaso de la empresa. (Revista Venezolana de Gerencia Abril 2000)

Gestión Gerencial: es el conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas), dentro de organizaciones. (Revista de Alta Dirección, 1987)

Gestión Financiera: se enfoca de los recursos financieros en la obtención y uso eficiente. (Revista Venezolana de Gerencia, Abril 2000)

Gestión Pública: de suma importancia en las instituciones estatales y no es menos eficiente de la gestión empresarial. (Revista Venezolana de Gerencia, Abril 2000)

En lo que se refiere a estas cuatro últimas gestiones, apuntan a un mismo objetivo, que es la obtención de mejoras en el campo administrativo y están relacionadas con la gestión educativa en tanto en cuanto, ésta tiene mucho que ver con los recursos financieros, el desarrollo de la institución educativa, la planificación, la organización y ejecución de planes y proyectos por lo que el gestor (director) del centro educativo es fundamentalmente un conductor y organizador no sólo del área administrativa sino también de los recursos humanos.

Cada uno de estos tipos de gestión, administración o gerencia, permite reconocer que la administración estudia a las organizaciones para comprender su naturaleza, su dinámica, su funcionamiento, evolución, crecimiento, conducta para lograr una conducción eficiente, la misma que debe ser realizada por una persona preparada, calificada, que conoce técnicas, normas y procedimientos administrativos, con habilidades, inteligencia y prudencia suficiente para tomar

decisiones y resolver problemas, conociendo a su institución, su gente, sus recursos y perspectivas de desarrollo.

Siendo que la gestión es un conjunto de acciones que se llevan a cabo para resolver una serie de situaciones, cada una de las gestiones anteriormente citadas se relacionan con la gestión y la actividad educativa sea ésta pública o privadas y los directivos de los centros educativos deben tomar constantemente decisiones y resolver problemas, en unos casos intrascendentes o rutinarios y en otros los que tienen repercusiones como respuesta a los cambios que desde el Estado o el gobierno de turno se emanan.

Recordemos que las actividades administrativas no sólo están relacionadas con el área de las finanzas y la economía, los procesos de gestión también se dirigen al área pedagógica, en la parte social, el lo político, en lo cultural y en las demás dimensiones de la vida moderna, que deben ser asumidas por los educadores y directivos de las instituciones educativas.

Como uno de los planteamientos de las Políticas del Plan Decenal de Educación Ecuador 2006 – 2015, se encuentra el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición de cuentas del sistema educativo. (Guía de Toma de Decisiones UTPL p.21).

Por esta razón, la gestión educativa para alcanzar la calidad debe buscar el mejoramiento de los administradores educativos que innoven los procesos de administración, dirección y la gestión misma, procurando relaciones armónicas con todos los componentes del quehacer educativo, mejorando la capacidad de organización interna y tomando las decisiones oportunas y adecuadas.

Las características de la nueva organización educativa imponen nuevas demandas y generan grandes desafíos a los sistemas educacionales, donde históricamente se dio énfasis a los procesos y la cantidad, pasando por encima de la calidad de la educación y la importancia de la persona.

Cabe entonces hacer una pregunta ¿qué es calidad?, o más bien ¿Qué no es calidad?. Calidad no es una característica exclusiva de un producto o servicio, tampoco es un concepto estático, ni tiene fundamento en el costo del producto o servicio. Calidad es el beneficio o la utilidad que satisface la necesidad de una persona al adquirir un producto o servicio.

Por lo tanto, para alcanzar la calidad es necesario optimizar el uso del tiempo, lo que permite más rendimiento y eficacia, por consiguiente éxito en el desarrollo de fines y programas, los mismos que se realizarán en menor tiempo, con menos esfuerzo, habrá menos fatiga, se conservará la salud física y mental, lo que conllevará a la satisfacción del cliente.

La calidad comienza en el liderazgo e incluye el compromiso y la responsabilidad de cada persona que interviene en un proceso productivo para satisfacer las necesidades y expectativas de los consumidores y clientes.

2.2 Liderazgo Educativo

2.2.1 Concepto

¿Qué es el liderazgo?, existen muchas definiciones por ser una disciplina joven y por lo tanto va evolucionando, sin embargo, podemos decir que liderazgo es una relación de influencia que ocurre entre los líderes y sus seguidores, mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios y resultados reales que reflejen los propósitos que comparten. (DAFT. Richard L. p.5)

El liderazgo implica crear cambios, los líderes no dictan los cambios pretendidos, sino que éstos reflejan los propósitos que comparten los líderes y sus seguidores. Un aspecto importante del liderazgo es que busca influir en otros con el propósito de que se agrupen en torno a una visión común.

El liderazgo implica en influir en las personas con el objeto de propiciar un cambio que llevará a un futuro deseable. Es una actividad de persona a persona, no es un trámite administrativo, ni es la planeación de actividades,

involucra a seguidores por lo que el líder debe ser un referente o un ejemplo para los demás.

El liderazgo abarca a nuestras familias, comunidades y organizaciones, por lo que es importante que quien lo ejerce, lo haga todos los días en su forma de actuar y pensar, no tiene que ver con un título, un cargo importante dentro de una organización, en el deporte, en los negocios, tiene que ver con todas las oportunidades que están a su alrededor para ejercer una influencia positiva y propiciar en otros cambios que llevarán a un futuro mejor.

El liderazgo no es el ejercicio de una jefatura, se diferencia de ella, ya que el líder se focaliza en las personas, el jefe en los procesos, los líderes inspiran confianza, los jefes usan el control, el líder tiene una perspectiva global, el jefe una perspectiva limitada, el líder promueve competencia y mejoramiento, mientras el jefe evita competir por temor a cambiar.

El líder de calidad concentra la atención en las personas, en sus necesidades y bienestar, confía en la gente, inspira confianza, tiene visión a largo plazo, es proactivo, delega responsabilidades, da importancia a lo que los colaboradores hacen bien y educa en lo que es posible hacer mejor, (LEPELEY María Teresa p.25)

Un liderazgo de calidad establece parámetros claros, en un clima laboral favorable para todas las personas que se encuentran involucradas en la organización, la función del líder no es ejercer poder, sino ser un servidor que actúa con tacto y sensibilidad para ser apoyo para los demás sin perseguir intereses ocultos.

A pesar de que en el mundo de los negocios y la gestión se habla del liderazgo, es un término y una tendencia que dentro de la educación ecuatoriana tiene muy poco recorrido. Los conceptos de liderazgo educativo han sido transferidos desde el mundo de los negocios al campo de la educación.

Sin embargo, este liderazgo educacional se ha orientado a que los colegios ofrezcan servicios educativos con currículos extraordinarios, incorporando materias en diferentes idiomas, adoptando paradigmas constructivistas, etc. pero se ha descuidado la parte organizativa de la institución educativa.

El buen liderazgo educacional se ejerce cuando en la Institución Educativa se logra formar equipos de trabajo dispuestos a entregar no sólo su conocimiento, sino su esfuerzo, voluntad y ganas de que lo que realiza sea trascendente, y logre mover y colaborar para que la vida de la persona que está cerca mejore. Parte de la falencia de la educación es la falta de colaboración y la interacción entre todos los actores del proceso educativo, muchas instituciones se olvidan que los padres, la comunidad, el personal administrativo y de servicios, también son una parte importante en el proceso de aprendizaje, a la vez que muchos padres en ocasiones no asumen su rol frente a la educación de sus hijos.

Tener un buen liderazgo educacional significa lograr que todos los actores del proceso educativo trabajen en equipo para lograr avances significativos en las áreas académicas, sociales, deportivas y afectivas, generando un cambio positivo que se refleje en el progreso de la comunidad.

2.2.2 Tipos de Lideres

Líder Autocrático

De origen griego, la palabra autocracia significa gobernarse a sí mismo, es decir, el poder ilimitado en las manos de una sola persona.

Es bastante común encontrar este tipo de rectores sobre todo en instituciones donde el líder es el dueño y pone la ganancia por encima de los intereses pedagógicos de la institución.

Las autocracias son, entonces, formas de organización en donde el poder de decidir lo tiene una persona o un grupo de personas. La autocracia se

manifiesta donde la autoridad manda de acuerdo a su propia voluntad, sin considerar el criterio de los demás.

Por ello los líderes autocráticos

Cuadro 1

Determinan todas las normas del grupo.
Dictan las técnicas y pasos de la actividad, uno a la vez, para luego finalmente incorporar un plan incierto dentro de la organización general del grupo.
Asigna las tareas a realizar y los compañeros de trabajo.
Es personal en sus elogios y críticas, se mantiene apartado de participar, excepto al demostrar las técnicas
Por lo general este tipo de líderes no aceptan sugerencias y siempre son ellos quienes deciden como se debe realizar el trabajo
Este tipo de liderazgo no hace bien a una institución educativa puesto que no hay diferentes puntos vista para tomar decisiones frente a las posibles dificultades o procesos que se deben seguir en el ámbito educativo. Dentro del aula los maestros que mantiene este tipo de actitud frente a los estudiantes no consiguen entablar un nivel de confianza y un clima adecuado para el aprendizaje, los alumnos le tendrán miedo y la única motivación será el pasar la asignatura.
Cuando se realizan grupos de trabajo con los chicos se debe cuidar que la persona a cargo no corresponda a un líder autocrático porque probablemente será el quien aprenda y los otros pierdan el interés en el tema de investigación.

Líder Democrático

El vocablo democracia deriva del griego DEMOS: pueblo y KRATOS: gobierno o autoridad, y significa gobierno o autoridad del pueblo.

El líder democrático hace partícipe a los demás de sus ideas, escucha las opiniones de los demás y delega las funciones y responsabilidades

Sin embargo, en la actualidad, el concepto de democracia no se limita al de una forma determinada de gobierno, sino también a un conjunto de reglas de conducta para la convivencia social y política.

Por ello los líderes democráticos:

Cuadro 2

Alientan y ayudan a tomar decisiones de grupo en todas las actividades.
Indican los pasos generales encaminados a una meta y alientan la realización general de los planes.
Dejan la dirección del trabajo y la elección del trabajador al arbitrio del grupo.
Es objetivo en sus elogios y críticas y participan en las actividades del grupo, sin hacer demasiado. En una institución educativa es favorable que los directivos y los coordinadores pedagógicos sea líderes democráticos pues favorece a crear un ambiente de trabajo favorable para el desarrollo de procesos educativos adecuados

Líder Paternalista

Algunos jefes, en lugar de imponer órdenes "venden" sus ideas de forma paternalista dando consejos e insinuando "lo peligroso de no cumplir con el deber". (Parra María Cristina, cuaderno venezolano de negocios 2001)
"Hacemos que trabajen más y mejor, insinuando, prometiendo, dejando ver posibles premios", medidas con las cuales en un principio los trabajadores se motivan e ilusionan, pero que posteriormente les hacen caer más en el desánimo, sintiéndose engañados y frustrados con las falsas promesas. (Parra María Cristina, cuaderno venezolano de negocios 2001)

El mando autoritario absolutista y paternalistas tienen criterios comunes: los trabajadores son inferiores, deben obedecer, se les paga para cumplir, los conflictos deben reprimirse, el orden debe imperar por presión o persecución.

Esto encierra una posición existencial negativa respecto a los trabajadores: "Yo

estoy bien, los otros están mal", que se traduce en pensar "yo mando, tengo la verdad y los profesores deben obedecerme por las buenas o por las malas".(Parra María Cristina, cuaderno venezolano de negocios 2001)

Por lo general este tipo de líderes suele aceptar todas las demandas y sugerencias de sus subalternos, a todo dicen sí, pero el momento en que las cosas se deben cumplir no se acuerdan de nada de lo que había prometido, solvente trata de solucionar los conflictos para demostrar que él no se hace problema por nada y que sus subalternos están siempre contentos. Este tipo de líderes pierden fácilmente la confianza de su equipo de trabajo pues de nada sirve dar ideas y lograr una aceptación cuando al final se termina haciendo lo que el jefe quería.

Líder Participativo

Este es el tipo de líder ideal para las Instituciones Educativas si se lograra que en el salón de clases los maestros se conviertan y entrenen a sus alumnos para ser líderes participativos, el proceso de enseñanza aprendizaje realmente lograría resultados impresionantes en cuanto al progreso y trascendencia de todos los actores del proceso educativo. La dirección participativa se basa en un concepto positivo de la posición existencial: "yo estoy bien- tú estás bien". Se considera que la gente es buena en general, aspira a la mejor y la manera de llegar grandes logros es encaminar los esfuerzos de todos hacia un fin común. (Parra M. Cristina cuaderno venezolano de negocios 2001)

Las personas tienen sus valores, motivaciones, necesidades y sentimientos ya sean mandos medios o colaboradores; lo importante radica en entender y encauzar las relaciones del equipo.

El mando participativo tiene el poder controlado y limitado a su campo de delegación. Técnicas como resolución de problemas, reuniones, delegación, comunicación, calidad, organización, son estudiadas y desarrolladas adaptándose a las necesidades propias de la institución educativa y de las

personas que la componen.

Los conflictos se tratan, se abordan y se resuelven con la participación de las partes implicadas. El clima de trabajo es sano, positivo, motivador y la imagen del centro educativo, mandos y colaboradores es de verdaderos líderes triunfadores. Los trabajadores se sienten orgullosos de pertenecer a una empresa de la que emana un sano prestigio.

Este es el mejor líder y el que se debe fomentar en toda institución educativa pues, así logramos que los estudiantes fomenten entre ellos el trabajo en equipo, sean tolerantes con las ideas y los deseos de otros y esto hace que realmente las personas se apropien del trabajo que deben realizar, disfruten al hacerlo y consigan resultados extraordinarios

Líder autoritario

El mando autoritario parte de la idea que él lo sabe todo mejor que sus dirigidos, y lo curioso es que cuando no sabe algo, se ve forzado a dar la imagen de enterado, presionando, gritando o imponiendo su autoridad para que los colaboradores no tengan oportunidad de poner en tela de juicio sus conocimientos.

La relación con los colaboradores es buena sólo cuando éstos a su vez se consideran inferiores, y que el jefe (por el solo hecho de serlo) sabe más que ellos y es un ser superior.

Estas imágenes de jefe subordinado no sólo son anticuadas sino que son propias, lamentablemente, de la falta de cultura y preparación de las personas.

2.2.3 Características

El líder debe concentrarse en el desarrollo de características en áreas específicas:

- Facilitador: es una persona que ayuda a sus colaboradores a identificar valores profesionales, intereses de trabajo y fortalezas personales. Un

facilitador tiene alta capacidad para discutir problemas, ayudar a identificar planes de largo plazo y mostrar apoyo para avanzar objetivos personales y profesionales.

- Evaluador: es la persona encargada de entregar retroalimentación honesta y objetiva que facilite el desempeño de sus colaboradores tanto en su función como en la imagen personal. Sabe escuchar a la gente en términos de desempeño actuarial y el interés de mejorarlo en un futuro.
- Visionario: es quien prevé el futuro y tiene capacidad de entregar información objetiva sobre la organización y las tendencias observadas. Una persona visionaria ayuda a sus colaboradores a ubicar fuentes de información que faciliten la realización de planes a largo plazo.
- Consejero: ayuda a las personas a identificar los objetivos, alternativas para avanzar tarea profesional y la gestión que desempeña en la institución, el consejero esta dispuesto a asistir a la gente para integrarlos de forma efectiva con los objetivos y la misión de la institución.
- Motivador: Ayuda a las personas a identificar un camino y a desarrollar planes de acción que permitan alcanzar hacia el logro de objetivos personales y organizacionales. (LEPELEY María Teresa p.27)

Un líder educativo es un referente para los estudiantes con los diariamente trabaja, para las personas que se encuentran a su alrededor, los padres de familia, los subalternos y la comunidad, el hecho de estar dispuesto a asistir a las personas, a colaborar, a apoyar dice mucho de su don de gentes y su deseo de servicio, ya que el verdadero líder es un servidor, que trabaja de manera constante y callada en beneficio propio y de los demás y que sabe llegar a las personas sin causar daño ni herir los sentimientos, capaz de ser un modelo para otros.

Sin duda alguna el mejor ejemplo de este líder lo encontramos en Jesús, el Maestro, que no esperó ser servido sino que vino a servir por amor. Ejemplo que cada día el líder educativo tiene que seguir para aportar con el cambio de una sociedad que no necesita de falsos líderes, sino de aquellos que

buscan las necesidades de los demás en la misma extensión que las suyas propias.

2.3 Diferencias entre directivo y líder

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.

El líder educativo es una persona que posee la actitud y la habilidad para cuestionar, cambiar y transformar las formas habituales del quehacer educativo.

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua un líder es: (Del ingl. *leader*, guía.). Persona a la que un grupo sigue reconociéndola como jefe u orientadora.

Durante nuestra vida todos somos líderes, empezamos cuando somos padres dentro de la familias y podemos calificarnos como buenos, malos líderes pues somos aquellas personas a las que nuestros hijos seguirán, somos nosotros quienes ponemos reglas, límites e inculcamos valores en la medida en que nuestra instrucción, capacidad y nuestra moral nos lo manden, luego se insertarán en un sistema educativo donde desarrollarán las habilidades adquiridas, todos somos líderes unos desarrollamos más esta capacidad que otros.

La nueva tendencia mundial de la educación es crear líderes emprendedores, y muchas de las políticas educativas exigen que así sea la sociedad y, las empresas piden que se formen líderes que lleven a la sociedad a un cambio para tener días mejores sin embargo en las aulas de clase tenemos profesores que ejercen su poder y autoridad y, a su vez tenemos autoridades que ejercen

sobre los maestros su poder y autoridad sin el menor criterio de cómo se deben formar líderes , entonces como pedimos que se formen líderes .

La mayoría de los maestros tienen autoridad porque de alguna manera ésta ha sido delegada por las autoridades, funcionarios o dueños de las instituciones educativas, pero un maestro que es líder de su grupo usa una autoridad que se ha ganado porque ha sido otorgada voluntariamente por sus estudiantes

La esencia del liderazgo pedagógico está en aumentar la influencia educativa (autoridad) sobre los estudiantes por encima del nivel de obediencia mecánica a las órdenes rutinarias venidas de la institución educativa. Líder pedagógico es el docente; liderazgo es el propio proceso que desarrolla el docente que es líder. Liderazgo pedagógico es 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. (BATLEY Tom p.139)

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

Hemos analizado el papel de líder educativo desde el salón de clases, sin embargo, las instituciones educativas también requieren de un liderazgo institucional a nivel pedagógico y administrativo que permita que los maestros tengan un ambiente de trabajo que priorice la formación de los futuros líderes.

En muchas de las instituciones educativas al igual que en el salón de clase tenemos autoridades o dueños que imponen su filosofía y su manera de hacer las cosas, sin tomar en cuenta la opinión de los demás esto genera un malestar

en el equipo de colaboradores, que no les permite comprometerse con la visión y la misión que tienen las instituciones educativas.

Entre otras características importantes del líder están:

- Humildad
- Accesibilidad
- Humanidad
- Justicia
- Generosidad
- El nivel cultural
- Sentido del humor
- Optimismo
- Buena forma física.

Ejercer un liderazgo es una gran responsabilidad, ya que es el principal referente de la organización educativa y su principal objetivo es el desarrollo de los educandos desde los primeros de asistencia a la escuela, en el ámbito de la personalidad humana, el progreso espiritual, moral, social, cultural y económico suyo propio y de la comunidad en que se desenvuelve.

Podemos resumir a un líder en la siguiente frase:

“Los grandes líderes nos inspiran a ir a lugares que nunca iríamos a hacer cosas que jamás pensábamos que podíamos hacer”. Anónimo

Funciones y Cualidades del Líder

Las funciones de un líder son:

- Da nuevas ideas, nuevos enfoques e interpretaciones.
- Comunica la realidad transcendental a sus congéneres
- Dar soluciones fundamentales a su realidad conflictiva
- No busca ni espera retribución alguna de ninguna forma
- Promueve el crecimiento emocional y afectivo del grupo

- No es el más el inteligente del grupo. Si, el más "sabio" para la materia que defiende o propugna
- Tiene fe en sí mismo y en la gente
- Tiene voluntad de arriesgarse
- Tiene visión a largo plazo

Cualidades del Líder

- Estratégico, ve el conjunto
- Visión de largo plazo
- Trabaja con la Gente
- Es flexible
- Ambicioso (positivamente)
- Anticipa
- Tiene poder personal

Un directivo en cambio, cumplirá con su horario de trabajo, jamás faltará, todos sus papeles estarán en orden, pero le costará mucho arriesgarse y siempre recordará a los demás que él tiene el poder y el conocimiento para desempeñar el cargo para el que fue elegido, será muy difícil introducir cambios radicales e innovadores cuando las personas que están al frente de la organización solamente son directivos (Cornejo Miguel Ángel p.19)

No muchos años atrás, en el Ecuador la labor del director de un centro educativo estaba encaminada a que todas las actividades y decisiones confluyeran en su actividad, era la persona encargada de mantener los contactos con la administración educativa, con cada uno de los profesores, con los padres de los alumnos y con frecuencia era quien determinaba las sanciones en los aspectos disciplinarios.

En los centros educativos completos, el director era el encargado de la dirección del centro educativo, lo que motivaba un progresivo distanciamiento con el profesorado, los alumnos y los padres.(Martín-Moreno Cerrillo p.45)

La gestión que realizaba era la de un jefe, su posición jerárquica y centralizada era evidente y su labor estaba encaminada al cumplimiento de las reglas y disposiciones de la administración educativa.

Es importante que el líder y especialmente el líder educativo sea asertivo, que tenga carácter y dominio propio, pero por sobre todas las cosas que pueda llevar cada día la misión de amar al prójimo como así mismo con el fin de lograr no sólo alcanzar los objetivos propuestos sino el cariño y el respeto de quienes están a su alrededor.

2.4 Los valores y la educación

En la actualidad los valores se han convertido casi en una asignatura nueva dentro del currículo, las unidades educativas en la propaganda para la oferta educativa y de servicios que mantiene la institución siempre se encuentra “una educación en valores”, pero ¿por qué en este último tiempo esto se ha vuelto casi indispensable la enseñanza con valores?, debido a que los mismos en la educación del siglo pasado no necesitaban incluirse en el pensum académico porque la sociedad como tal era la encargada de enseñar , transmitir y practicar valores, hoy deben enunciarse y enseñarse para que los jóvenes y los niños/as interioricen su aprendizaje y práctica en la vida cotidiana.

La educación en valores viene siendo un problema filosófico al que casi no se ha podido dar solución, por un lado están los que defienden que la práctica de valores depende del hogar y el ambiente familiar que rodea a los estudiantes, mientras que otros sostienen que es la escuela es la que debe encargarse de enseñar valores y los más audaces dicen que los valores depende de la sociedad en que nos desarrollemos y que cambian de acuerdo a la moral que se tenga en el medio.

Sin embargo, es importante que cada sociedad, institución educativa y familia fomente y practique valores para lograr personas que piensen en los demás y que quieran el bienestar de quienes les rodean y del entorno en el que se desarrolla.

Pero aquí cabe una pregunta ¿qué son los valores? “Valor es toda perfección real o posible que procede de la naturaleza y que se apoya tanto en el ser como en la razón de ser de cada ente” López de Llergo.

Pedagógicamente hablando se puede decir que los valores son la fuente del perfeccionamiento humano, que ayudan a renovar el ser si cada día son aplicados, no por miedo, sino como una forma de vida. Los valores se notan cuando:

- Se hacen rendir los recursos materiales y se es productivo.
- Se gusta del orden, la limpieza y la armonía en el lugar donde se vive
- Se busca la paz y el progreso del grupo
- Se reconoce la existencia del Ser Supremo. (CHAVARRÍA Olarte Marcela p.59)

Inculcar en valores es infundir un profundo respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales, sin embargo, la mayor contribución en la enseñanza en valores es contribuir a la paz, la comprensión, la tolerancia y la amistad que trascienda a todos los países del mundo.

Es necesario infundir al niño, niña y joven a preciar y valorar la vida, valorar y respetar su cuerpo, su mente y sobre todo su corazón, capaz de ponerse en el lugar del otro, a que sea justo y equitativo, si queremos una sociedad más libre, más justa y más equitativa.

Algunos valores que consideraremos a continuación son:

JUSTICIA Y HONESTIDAD: Manifestada con criterios, juicios y acciones de búsqueda y defensa de los derechos humanos en general y de los niños y de

los adolescentes en particular, con respeto tanto a personas como a los bienes materiales e intelectuales y su seguridad.

SOLIDARIDAD: Sensibles y comprometidos en la búsqueda conjunta de soluciones a las necesidades de la comunidad; especialmente con los sectores más pobres de la sociedad.

RESPECTO Y TOLERANCIA: Reconocer, aceptar y valorar las diferencias sociales, ideológicas y de cultura; manifestados en forma vivencial en la promoción de derechos y deberes.

LA INDIVIDUALIDAD: No Hay dos personas que sean enteramente iguales. Atención y adaptación a cada persona, teniendo presente el temperamento, las actitudes y capacidades de cada uno de ellos. Educar es procurar un encuentro personal, buscar caminos de relación profunda, relación de persona a persona.

LA SOCIABILIDAD: Nada humano debe ser indiferente al estudiante. Apertura a otros; disponibilidad; diálogo; consulta libre a los compañeros; respeto a los demás; interés y atención a los conocimientos de los otros a nivel personal, familiar, nacional e internacional; uso del material en común.

LIBERTAD: Hay libertad de iniciativa; libertad en la prioridad de elección del trabajo; el propio alumno es quien determina el nivel de profundización en cada una de las materias, respetando el nivel mínimo; libertad en el uso del material; opción a situarse en el puesto que prefiera; libertad en el respeto del otro.

CREATIVIDAD: Atención preferente desde la construcción de espacios saludables que fomenten el desarrollo de habilidades mentales, sociales, manuales, etc. La recepción de meros datos es insuficiente. Se debe pedir originalidad, búsqueda, profundización, creatividad en todos los trabajos y se debe combatir la copia y el facilismo.

Es tarea de cada gerente, gestor o líder trabajar cada día porque desde su lugar de trabajo o desde el aula se desechen prácticas que van en contra del ser humano y que en la actualidad se están volviendo un común denominador.

Estas prácticas o antivalores que hoy por hoy están afectando a la convivencia humana y que en muchos de los casos se las ve como normales y se justifican estas acciones en esta sociedad moderna, prácticas que sin duda debemos desechar como:

Esclavitud: es una forma de sometimiento del hombre por el hombre, angustia es un estado afectivo de carácter penoso que se caracteriza como reacción ante un peligro desconocido e impreciso.

Deshonestidad conlleva a la desconfianza creando una fuerte traba con quienes nos relacionamos.

Arrogancia, es el estado de estar convencido del derecho a situarse por encima de los otros, odio es un sentimiento de profunda antipatía disgusto, aversión enemistad o repulsión hacia una persona cosa situación o fenómeno, así como el deseo de evitar, limitar o destruir aquello que se odia, guerra supone el enfrentamiento organizado de grupos humanos armados con el propósito de controlar recursos humanos o naturales y se producen por causas no bien conocidas, entre las que suelen estar las culturales, mantenimiento o cambio de relaciones de poder, disputas económica o territoriales

Irrespeto, irrespetamos cuando no nos valoramos como seres creados por el Ser Supremo, cuando faltamos a la verdad y utilizamos nuestras potencialidades como mecanismo de ofensa a los demás.

Altanería y soberbia consiste e una estima exagerada de sí mismos o amor propio indebido, que busca la atención y el honor también se toma como una persona que se conduce como de manera prepotente o incluso grosera intolerancia social, es aquella donde el individuo quiere que solo su opinión sea escuchada y no acepta las ideas de los demás,

Divisionismo, Napoleón dijo divide y vencerás, la sociedad se divide cuando el egoísmo se pone sobre a la razón.

Enemistad, consiste en una aversión no necesariamente mutua aunque frecuentemente entre varias personas se manifiesta con agresiones verbales,

continuos intentos de intimidación agresiones físicas, intento de hacer al otro u otros la vida imposible ,profundo sentimiento de odio preocupación o estrés si una de las personas involucradas no tiene por enemigo a la otra, normalmente se produce en un entorno personal debida a ciertas diferencia que hayan surgido entre varias personas, y que no hayan sido arregladas adecuadamente puede se consecuencia de la envidia.

Envidia, es un sentimiento experimentado por aquel que desea intensamente algo poseído por otro, la base de la envidia es el afán de poseer y no el deseo de privar de algo a otro, aunque si el objeto en cuestión es el único disponible la privación del otro es una consecuencia necesaria. La envidia es una sensación desagradable que ocasiona conductas desagradables para los demás.

Desigualdad o no correspondencia justa y exacta podría ser lo referido o una situación en la que no todas las personas y ciudadanos de una misma sociedad, comunidad o país tienen iguales derechos y obligaciones, injusticia incumplimiento de un pacto, la leyes códigos y o reglamentos, son pactos entre los hombres para poder convivir y el no cumplimiento de ellos lo llamamos injusticia, infidelidad.

Ignorancia es la ausencia de conocimiento se refiere a un estado de permanecer ignorante o desinformado, pereza es el olvido en realizar acciones movimientos o trabajos todos los seres vivos que se mueven tienden a no malgastar energías si no hay beneficio, que no tiene que ser seguro e inmediato, puede ser algo probable o que se obtendrá en un futuro

Suciedad abandonar o abandonarse, manchas impurezas y falta de aseo.
(Antivalores Landaeta Juan p 13)

Las expectativas de la sociedad con respecto a los centros educativos, están sufriendo cambios significativos, vienen siendo requeridos por ésta para transmitir a las nuevas generaciones tanto los conocimientos académicos como una educación en valores y como se ha delegado en muchos casos esta formación al centro educativo, es responsabilidad del mismo asumir con entereza la práctica de valores positivos y no se vuelva tolerante a la práctica

de antivalores con un compromiso de todos los componentes del quehacer educativo y la sociedad en general.

3 METODOLOGÍA

La presente investigación se llevó a cabo en HANSEI International Christian Academy, la misma que se encuentra ubicada en la provincia de Pichincha, cantón Quito, de régimen sierra, cuenta con financiamiento particular, sus instalaciones propias, la jornada de trabajo escolar es extendida, de tipo mixta, de nivel socio económico medio-alto.

Su principal directivo es de nacionalidad coreana, cuenta con Rectora, Vicerrectora, Inspector, 33 docentes que están divididos en nursery, prebásica, educación básica y bachillerato, incluye los maestros de computación, coreano, inglés, música, cuenta con una psicóloga educativa encargada del DOBE, un médico, 4 personas en el área administrativa y 6 personas en el área de servicios, con un promedio de 16 estudiantes por aula, en un total de 220 estudiantes.

3.1 Participantes

Este trabajo de investigación fue realizado por una docente del plantel (investigadora) gracias al apoyo de sus directivos, para con los datos obtenidos y los conocimientos adquiridos en la Maestría de Gerencia y Liderazgo Educativo de la Universidad Técnica Particular de Loja, entregar como aporte a las autoridades del plantel para mejorar el accionar pedagógico, administrativo, organizativo, las relaciones con los padres, los alumnos y la comunidad, pero principalmente el fortalecimiento de los valores como una práctica diaria en el aula y fuera de ella.

Los participantes en esta investigación son: los directivos, las autoridades, los docentes, los alumnos, los padres de familia, para que con los datos que se obtengan realizar una gestión educativa de calidad.

Tabla 1

Rangos de edad y género de los Directivos del centro educativo Hansei 2011

Personal	M	Edad	F	Edad
Rector			1	67 años
Vicerrector			1	57 años
Inspector	1	42 años		
Jefe de área matemática-física			1	45 años
Jefe de área Química-Biología	1	51 años		
Jefe de área Sociales			1	47 años
Jefe de área Lenguaje-Literatura			1	31 años
Jefe de área Lengua extranjera	1	56 años		
TOTAL	3		5	

Fuente: Secretaría de Hansei Elaboración: Autora

Rangos de edad y género del personal directivo por sexo y edad 2011

Personal	M	%	F	%	TOTAL
Menor de 25 años		0		0	0
26-30 años		0		0	0
31-35 años		0	1	12,5	1
36-40 años		0		0	0
Más de 40 años	3	37,5	4	50	7
TOTAL	3	37,5	5	62,5	8

Fuente: Secretaría de Hansei Elaboración: Autora

Tabla 2. Personal docente encuestado por sexo y edad 2011

Personal	M	%	F	%
De 25-35 años	4	11,11	7	19,44
De 36-45 años	2	5,556	9	25
De 46-55 años	2	5,556	4	11,11
De 56-65 años	2	5,556	3	8,333
De 66-75 años	1	2,778	2	5,556
Total	11	30,56	25	69,44

Fuente: Secretaría Hansei Elaboración: Autora

Tabla 3. Personal administrativo y de servicio 2011

Personal	M	%	F	%	TOTAL
Rector		0	1	9,091	1
Vicerrector		0	1	9,091	1
Secretaria		0	1	9,091	1
Contadora		0	1	9,091	1
Dobe		0	1	9,091	1
Médico	1	9,091		0	1
Jefe auxiliar de servicio	1	9,091		0	1
Auxiliares de servicio	2	18,18		0	2
Alimentación		0	1	9,091	1
Chef	1	9,091		0	1
Total	5	45,45	6	54,55	11

Fuente: Secretaría de Hansei Elaboración: Autora

Tabla 4. Población estudiantil por sexo, edad y especialidad 2011**PRIMER AÑO DE BACHILLERATO**

Estudiantes Propedéutico	M	%	F	%	TOTAL
15 años	7	38,89	8	44,44	15
16 años	2	11,11	1	5,556	3
TOTAL	9	50	9	50	18

Fuente: Secretaría de Hansei Elaboración: Autora

SEGUNDO AÑO DE BACHILLERATO

Tabla 5.

Estudiantes	Físico				Químico				Sociales				TOTAL
	M	%	F	%	M	%	F	%	M	%	F	%	
16 años	1	3,57	1	3,57	7	25	3	10,7	1	3,57	2	7,14	
17 años	0	0	2	7,14	5	17,9	1	3,57	2	7,14	3	10,7	
TOTAL	1	3,57	3	10,7	12	42,9	4	14,3	3	10,7	5	17,9	28

Fuente: Secretaría de Hansei Elaboración: Autora

TERCER AÑO DE BACHILLERATO

Estudiantes	Físico				Químico				Sociales				TOTAL
	M	%	F	%	M	%	F	%	M	%	F	%	
17 años	2	10,5	1	5,26	3	15,8	1	5,26	1	5,26	1	5,26	
18 años	1	5,26	1	5,26	2	10,5	2	10,5	3	15,8	1	5,26	
TOTAL	3	15,8	2	10,5	5	26,3	3	15,8	4	21,1	2	10,5	19

Fuente: Secretaría de Hansei

Elaboración: Autora

En estas tablas se puede encontrar la cantidad de alumnos de cada curso y el porcentaje de mujeres y varones para realizar el trabajo de investigación.

3.2 Materiales e Instrumentos

Los materiales utilizados para la presente investigación, a más de las hojas de observación, se ha seleccionado las fichas de cotejo, que contribuyó a recabar información bibliográfica.

Las encuestas de autoría de la Universidad Técnica Particular de Loja que han sido utilizadas para la obtención de datos de directivos, docentes, estudiantes y padres de familia, que permitirá medir las variables por medio de las preguntas cerradas y abiertas y desarrollar el análisis del trabajo investigativo sobre Gerencia, Liderazgo y Valores.

Directivos

Esta encuesta busca que los directivos a más de informar aspectos básicos del establecimiento, realicen una autoevaluación de la gestión y liderazgo con respecto a la institución que ellos dirigen, además evaluar como se encuentran los grupos educativos que se han nombrado para coordinar el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como estar al tanto de que la comunicación sea efectiva y adecuada de manera que se realice un trabajo eficiente.

Encuesta para los profesores

Esta encuesta está destinada a que los docentes puedan evaluar si dentro de su salón de clase ellos consideran que son líderes y cuáles son las falencias que tienen a la hora de desarrollar los aprendizajes, además puedan evaluar las características de liderazgo que tienen las autoridades del establecimiento.

Encuesta para estudiantes

Este cuestionario tiene como objeto obtener opiniones de los estudiantes acerca de la administración, gestión y liderazgo de las autoridades del centro educativo en el que actualmente se encuentran estudiando. El cuestionario evalúa sus percepciones sobre el ambiente real, clima escolar, entre otros, lo que permitirá con los datos obtenidos alcanzar una educación de calidad en el aspecto cognitivo, emocional y espiritual.

Encuesta para padres

Este cuestionario pretende medir como los padres de familia miran y evalúan la gestión realizada por los directivos en las actividades de coordinación y la manera como los maestros lideran el proceso de aprendizaje de sus hijos, también realiza una autoevaluación para conocer si los padres o representantes están incluidos en el proceso de aprendizaje que se lleva a cabo en el Colegio HANSEI.

La entrevista que ha sido importante para la investigación, la misma que permite recabar información en la fuente para concretar los datos de la investigación en referencia a la gestión educativa que realiza el directivo.

Se utilizó además una cámara fotográfica y de video para la entrevista y las fotos que estarán en el apéndice.

3.3 Método y procedimiento

La investigación que se realiza es de campo, recogerá los datos que permitan diagnosticar y proponer soluciones para el mejoramiento de la gestión educativa en la Academia HANSEI. Esta investigación trata de comprender y resolver alguna situación, necesidad o problema en un contexto determinado.

La investigadora comparte el diario vivir con las personas y las fuentes consultadas, de las que se obtendrán los datos más relevantes para ser analizados.

Por el propósito resaltamos que es una investigación aplicada y por la profundidad es descriptiva porque interpreta la acción del líder en el campo de la educación.

Para realizar la presente investigación se usó varios métodos:

Método descriptivo: que se aplicó durante la observación directa en las actividades cotidianas, para recabar datos de cómo se lleva a cabo la gerencia, el liderazgo y los valores en la institución educativa, también cómo se sienten los docentes y cuáles son sus criterios sobre el tema planteado y cómo esta investigación ayudará para mejorar la eficacia y calidad educativa.

Método analítico: que permite identificar, clasificar e interpretar los datos recolectados en las encuestas y entrevista, bajo los parámetros dados por la UTPL.

Método sintético: por medio del cual se ha podido detectar los distintos problemas en cuanto a gerencia, liderazgo y valores se refiere, en el proceso de enseñanza-aprendizaje y a nivel institucional.

Método heurístico: ayudó en la determinación del problema, para llegar a un análisis de los factores que ocasionan el problema, realizar una presentación del informe y realizar una evaluación que permita llegar a soluciones que permitan alcanzar los objetivos deseados.

Método estadístico: que permitió dar valor cualitativo y cuantitativo a las variables investigadas.

4. RESULTADOS

4.1. DIAGNÓSTICO

HANSEI International Christian Academy es una institución que empieza a funcionar en el año 2006, comienza sus labores con educación inicial de 2 a 3 años, continúa un año más tarde con prebásica, educación básica y bachillerato en Ciencias Sociales, Químico-Biológicas y Físico Matemáticas. Se encuentra ubicada en la parroquia de Canelen en la ciudad de Quito, cuenta con instalaciones propias donde alberga a 220 estudiantes de clase socioeconómica media-alta.

El dueño y representante legal de la institución es de nacionalidad coreana, su permanencia en el país es de algunos años, la actividad que realiza en la institución se centra en área administrativa financiera, lo que hace que su función sea una gestión financiera que se enfoca en la obtención y uso eficiente de recursos, el desconocimiento de la función pedagógica genera algunos inconvenientes en cuanto a la coordinación y comunicación en el aspecto pedagógico que es manejado por la rectora y la vicerrectora del colegio.

Esta descoordinación en ocasiones afecta al desarrollo de actividades relacionadas con los objetivos planteados como son: capacitar al personal

docente sobre las nuevas corrientes pedagógicas y curriculares, tomando en cuenta que el Proyecto Educativo Institucional ya cumplió su tiempo de vigencia.

Otro objetivo que no se puede cumplir es el de diseñar el macro y el micro currículo de la Educación Básica y Bachillerato, y un nuevo plan estratégico conforme a los nuevos planteamientos requeridos por el gobierno y el Ministerio de Educación tomando como eje transversal el buen vivir.

Otra de las falencias importantes que se ha detectado en la Institución HANSEI es la falta de estabilidad de los maestros, como consecuencia de la falta de incentivos salariales acordes con el trabajo y la jornada extendida que se realiza en el centro educativo. Lo que crea que los maestros en determinado momento deciden salir de la institución en búsqueda de mejores condiciones económicas, lo que genera un desfase en el proceso de enseñanza-aprendizaje, desorganización y molestias en los estudiantes y padres de familia.

La falta de apoyo de los dueños de la institución para realizar innovaciones pedagógicas actualizadas y que se encuentra formulada en las debilidades de la matriz FODA, no permite realizar una enseñanza didáctica acorde con el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación ya que no se cuenta la cantidad de instrumentos como infocus, computadoras, una red de Internet para cada aula, videos científicos y enciclopedias digitales, que permitan hacer de la enseñanza una actividad motivadora y dinámica.

Tomando en cuenta el antecedente anterior y relacionándolo con la política de la institución de tener una jornada extendida de trabajo (8h00 a 16h00), es importante que la institución cuente con herramientas y materiales didácticos que permitan que los estudiantes realicen trabajos de investigación y no sólo cumplan sus tareas buscando información en el Internet, bajando de la red el contenido e imprimiendo, lo que impide que desarrollen sus capacidades intelectuales como análisis, síntesis, realicen una lectura comprensiva y lo que es más preocupante sólo se limiten a la copia de una información, cuando el

interés de la institución es fomentar como valor la honestidad y veracidad en cada una de las actividades que realiza el estudiante dentro y fuera de ella.

Basado en esta problemática encontrada en la Institución se hace necesario realizar una propuesta que permita que el estudiante realice sus trabajos investigativos y tareas, dentro de la jornada educativa, pero de manera guiada y a través de la utilización de los medios tecnológicos dentro del aula, lo que le permitirá alcanzar niveles de concreción más altos, elevar su creatividad y aprender de manera didáctica e innovadora, por otro lado se fomenta el valor de la honestidad, el trabajo individual y colectivo, la tolerancia, la empatía.

Como se menciona en la matriz FODA en las debilidades, la institución se encuentra distante de centros comercio en una zona de reciente población, por esta razón el centro educativo no es muy conocido, por otra parte, no se hace una inversión en difusión y propaganda comercial.

En el diagnóstico que se realiza de la Academia HANSEI es importante resaltar la labor de la Rectora y Vicerrectora, personas con un alto grado de compromiso en la labor educativa, dedicación y amor al ser humano que labora en la institución, hacia los niños y padres de familia lo que permite que realicen una gestión educativa de calidad, buscando la eficiencia y la eficacia con los recursos con los que se cuenta.

El compromiso de trabajo de las autoridades educativas de HANSEI está basado en principios bíblicos, de educar conforme a corazón de Dios, la Rectora de la Institución es una líder participativa, que aspira a llegar a grandes logros con el esfuerzo de todos, motivando a los docentes y estudiantes a desarrollar los planes de acción para el beneficio de todos, es una excelente consejera, que no sólo ayuda a identificar el camino a desarrollar de los diferentes planes educativos, sino también en el ámbito personal y humano con docentes, alumnos y padres de familia, buscando las posibles soluciones a los distintos problemas que diariamente se presentan.

Establece el diálogo como técnica de resolución de problemas, en cuanto a los conflictos, procura sean resueltos con la participación del Consejo Directivo, de manera que se obtenga decisiones justas que no dañen, ni afecten a la persona (alumno), ni su integridad.

En referencia a la gestión que realiza la Vicerrectora que tiene en sus manos la dirección pedagógica, que se lo realiza en cuatro aspectos:

1. De entrada: que comprende la implementación de un programa curricular dado por el Ministerio de Educación y adaptado a las necesidades del centro educativo HANSEI, busca la dotación de recursos pedagógicos, la preparación del personal docente, para garantizar un proceso de enseñanza-aprendizaje basado en principios Cristocéntricos y aplicar los valores en este proceso.

2. De contexto: Propicia un ambiente de trabajo adecuado en el que se destaca la armonía, la cordialidad y el compañerismo, promueve el trabajo en equipo, motiva al docente constantemente, brinda apertura a la expresión de los estudiantes de manera que existe una retroalimentación con los alumnos.

3. De proceso: Procura que todos los docentes estén sintonizados con los objetivos de la Institución, promueve que en las planificaciones y en las actividades diarias los valores sean resaltados, no como una materia, sino que un tema sirva para que un determinado valor sea aplicado a la vida diaria.

4. De producto: Trabaja por la consecución de los objetivos planteados tanto a nivel institucional, de cada área, y de clase, lo que ha permitido que el promedio de rendimiento académico de los estudiantes de la institución sea de buena (15/20). Estadística de julio 2011

Por esta razón existe un complemento entre estas dos autoridades, que ejercen un liderazgo pedagógico, que busca ejercer la autoridad sin que ésta sea impuesta para conseguir una obediencia mecánica y temporal, sino que ejercen una influencia positiva en estudiantes, docentes y padres de familia en una constante comunicación y preocupación de la persona más que del cliente sea éste interno o externo.

El idioma coreano es parte del currículo de esta institución, el aprendizaje del mismo abre las puertas a los estudiantes para acceder a intercambios con estudiantes coreanos, o en un futuro la probabilidad de trabajo en ese país, sin embargo, en el diagnóstico realizado se puede decir que esta área necesita un grupo docentes preparados en este idioma, y que actualmente el colegio no lo tiene, de manera que pueda realizarse un aprendizaje significativo.

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

4.1.1.1 MANUAL DE ORGANIZACIÓN

El Manual de Organización es un documento de control administrativo que tiene como propósito, orientar al personal administrativo y pedagógico en la ejecución de las labores asignadas a cada órgano administrativo; así mismo, delimitar responsabilidades, evitar duplicidades e identificar omisiones; además, sirve como instrumento de apoyo para el control, evaluación y seguimiento de los objetivos institucionales, así como medio de orientación e información al público en general.

El Manual de Organización de HANSEI International Christian Academy contiene información relativa a los antecedentes de la institución, su base legal, misión, visión, atribuciones y organigramas, así como las funciones de los órganos administrativos y un glosario de términos técnicos-administrativos para facilitar su comprensión.

HANSEI International Christian Academy, quiere aportar con planes y programas que faciliten conocimientos científicos y valores cristianos que promuevan una alta autoestima, capacidad crítica y reflexiva, así como el desarrollo de destrezas, con el fin de formar niñas, niños y jóvenes que puedan llegar a ser hombres y mujeres realizados, enfrentando a la sociedad con éxito.

En este documento se redacta algunos de los principios de la Institución:

PRINCIPIOS CORPORATIVOS

IDENTIDAD: Somos una institución educativa cristiana evangélica, comprometida con principios y valores Cristocéntricos y con las necesidades de la sociedad.

JUSTICIA Y HONESTIDAD: Manifestada con criterio, juicios y acciones de búsqueda y defensa de los derechos humanos en general y de los niños/as y jóvenes en particular, con respecto a personas como a los bienes materiales e intelectuales y su seguridad.

SOLIDARIDAD: Sensibles y comprometidos en la búsqueda conjunta de soluciones a las necesidades de la comunidad; especialmente con los sectores más pobres de la sociedad.

PRINCIPIOS FILOSÓFICOS

- Educación integral y contextualizada mediante el aprendizaje de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores cristianos, en función de sus aptitudes, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar, social y profesional.
- Participación activa de los padres de familia y la comunidad escolar en el proceso educativo.
- Educación centrada en el desarrollo de la inteligencia y práctica de valores con base en la formación y desarrollo de capacidades.
- Aplicación de una pedagogía humanista para la formación integral del ser humano, con base en el aprendizaje de conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y valores como elementos integrados de las capacidades y en función de sus aptitudes.

PRINCIPIOS EPISTEMOLÓGICO DEL PROCESO DEL CONOCIMIENTO Y DEL APRENDIZAJE

- Principio del conocimiento como base, como medio y como meta del pensamiento y del aprendizaje (Juan Mayor, 1993.)

- Principio de la relación dialéctica entre la subjetividad y la objetividad en el proceso del conocimiento (Leontiev, 1978)

4.1.1.2. El código de Ética.

La ética está vinculada a la moral y ésta establece lo bueno o lo malo dentro de una sociedad u organización. La moral etimológicamente viene del griego ethikos que significa carácter, por lo tanto debemos definir a la ética como la ciencia que estudia el comportamiento humano y que juzga los actos del mismo de acuerdo a las reglas morales impuestos por la sociedad.

El código de ética es por lo tanto un conjunto de normas que regulan el comportamiento de los miembros de una empresa, centro educativo u organización.

En HANSEI International Christian Academy no existe un documento escrito que sugiera cual debe ser el comportamiento ético de los profesionales, alumnos, personal administrativo que laboran en la institución, sin embargo, por ser una institución que tiene a Cristo como centro y modelo de todo se sobre entiende que las personas que laboran en la institución, deben responder a la Ética Cristiana cuyos parámetros se encuentran detallados en la Biblia, manual de vida y comportamiento por excelencia.

4.1.1.3. El plan estratégico.

El **plan estratégico** de la Academia HANSEI es un documento que le permite trabajar en los diferentes aspectos organizativos para el funcionamiento de la misma y las estrategias que le permitan el logro de los objetivos planteados.

Este plan estratégico tiene vigencia hasta este año, y se trabaja para presentar al Ministerio de Educación un nuevo proyecto organizacional que cumpla las expectativas planteadas por el gobierno en referencia al buen vivir y a una educación incluyente y para todos.

Se plantea en varias etapas:

Etapa 1: Análisis de la situación.

HANSEI International Christian Academy es una institución cristiana evangélica a la que asisten 220 estudiantes, de nursery, prebásica, educación básica y bachillerato, cuenta con la colaboración de 33 maestros en su mayoría docentes con formación tercer nivel y pos grado, quienes no son docentes, tienen una preparación universitaria en otras ramas como Ingenieros que les permite acceder a dictar cátedra como la de Matemáticas o Computación.

Cuenta con instalaciones amplias, confortables e iluminadas que permite realizar un proceso de aprendizaje más didáctico utilizando los espacios verdes, el salón de computación, el laboratorio de inglés, el laboratorio de ciencias naturales, química y biología, así como el aula de audio videos.

Trabaja en jornada extendida, los estudiantes almuerzan en el colegio, y la preparación de los alimentos la realiza un chef, proveyendo al estudiante de alimentación sana y nutritiva.

Etapa 2: Diagnóstico de la situación.

Actualmente la institución realiza sus actividades con currículos apropiados para las edades cronológicas y emocionales de los estudiantes, su formación es bilingüe ya que reciben 15 horas semanales de este idioma y 4 horas de coreano, en referencia a la organización de la institución está claramente identificada tanto en el área administrativa como educacional, busca la formación integral en valores de honestidad, responsabilidad verdad, solidaridad, tolerancia, así como la formación del cuerpo a través de la cultura física y la práctica del Tae Kwon do como defensa personal más no de combate y la formación del espíritu a través de la educación cristiana.

Sin embargo, uno de los aspectos que más inquietan a autoridades y maestros es el aumento de niños que vienen de hogares desorganizados, que se encuentra en un 40% (datos entregados por el DOBE) y los diferentes problemas que ocasiona al niño en su aspecto emocional y en la labor educativa.

Etapa 3: Declaración de objetivos.

Los Objetivos estratégicos son:

Generales:

- Formar bachilleres con capacidades científicas y humanísticas para continuar estudios superiores, tanto universitarios como de formación profesional específica, en el país y en ámbito internacional y/o insertarse eventualmente en el mundo de trabajo con eficiencia y calidad.
- Formar bachilleres con conciencia de su condición de tales, fortalecidos para el ejercicio integral de la ciudadanía, la vivencia en ambientes de paz, democracia y de integración.
- Formar bachilleres con identidad, valores y capacidades para actuar en beneficio de su desarrollo humano y de los demás, respetando las necesidades colectivas.
- Formar bachilleres capaces de aplicar eficientemente sus saberes científicos y técnicos en la construcción de nuevas alternativas de solución a las necesidades colectivas.

Estos objetivos planteados por las autoridades al inicio de sus actividades, se los ha cumplido casi en su totalidad, de las dos promociones graduadas en la institución que han sido 12 estudiantes, todos ellos actualmente se encuentran estudiando en diferentes universidades particulares, en carreras nuevas como diseño, meca trónica, así como en carreras tradicionales como medicina, psicología y periodismo. Dos no se encuentran estudiando, sino hasta el siguiente semestre.

Este seguimiento ha sido posible gracias a que los estudiantes regresan a la institución en calidad de amigos, por visita y por encontrarse con antiguos compañeros, pues en Hansei se sienten como en familia.

Específicos

- Capacitar al profesorado sobre las nuevas corrientes pedagógicas y curriculares y modelos de evaluación de los aprendizajes orientados a la medición de aprendizajes significativos.
- Diseñar el macro y el micro currículo de la Educación Básica y del Bachillerato, mediante talleres con los profesores organizados por áreas de estudio y la discusión en plenaria del cuerpo de profesores/as de la Academia a partir del Currículo Base.

Entre otros objetivos específicos éstos no se han concretado en su totalidad, la capacitación al maestro/a ha sido de forma parcial, y no para todos, cabe indicar que tampoco existe un financiamiento sea en calidad de préstamo o como incentivo, con el que el docente pueda capacitarse y alcanzar una formación de cuarto nivel. Los docentes que pueden acceder a esta formación académica lo hacen de su propia cuenta y con recursos limitados.

Etapa 4: Estrategias corporativas.

Las estrategias corporativas han sido muy pocas para alcanzar un número mayor de estudiantes, la promoción es muy pobre y sólo se la realiza en un medio de comunicación afín con el corte cristiano de la institución.

No se promueve por falta de recursos económicos campeonatos o concursos intercolegiales que permitan que los estudiantes se relacionen con sus similares y se de a conocer más a la institución.

Tampoco se da a conocer el trabajo que en la institución se realiza con los estudiantes en cuanto a proyectos y casas abiertas, lo que de alguna manera permitiría que otras personas y padres de familia conozcan de la labor educativa innovadora y didáctica que se realiza en la preparación de los mismos.

Etapa 5: Seguimiento.

Los directivos de la Academia HANSEI no realizan un seguimiento de las acciones planteadas para el crecimiento de la población educativa, si se lo hace en el área educativa anualmente para establecer cuanto de los objetivos planteados se han logrado y qué falta para conseguirlos, la manera en que se lo hace es en una reunión de maestros tanto de primaria y secundaria, en la que se revisa las acciones realizadas, anotando los errores cometidos para mejorarlos en el siguiente año escolar.

Etapa 6: Evaluación.

Una manera de evaluación es la que se realiza con los maestros de cada sección cada año sobre las falencias encontradas durante el año en cada asignatura y los objetivos que no se cumplieron y por qué causas, sin embargo una evaluación de la gestión administrativa, y pedagógica no se ha realizado.

Dentro del Plan Estratégico de HANSEI International Christian Academy se encuentran los siguientes aspectos:

CARACTERÍSTICAS SOCIALES Y CULTURALES DEL ALUMNADO

La mayoría de casos de los niños, niñas y jóvenes provienen de hogares organizados, con un nivel socio económico medio y medio alto. Existe un 15% de estudiantes registrados en la institución que pertenecen a hogares en los cuales sólo están representados por uno de los padres o tienen como tutores a sus abuelos.

Además, existe un 10% de estudiantes extranjeros, entre ellos provenientes de Corea del Sur, Estados Unidos, República Dominicana.

OBJETIVOS ESTADÍSTICOS

Generales:

* Formar bachilleres con capacidades científicas, técnicas y humanísticas para continuar estudios superiores, tanto universitarios, como de formación profesional específica, en el país o en el ámbito internacional, con eficiencia, eficacia y calidad.

* Formar bachilleres capaces de conocer conceptualmente el mundo en el que viven utilizando todas sus capacidades e instrumentos del conocimiento, para incidir positivamente en su desarrollo personal y en el mejoramiento del medio natural y social.

Específicos

* Capacitar al profesorado sobre las nuevas corrientes pedagógicas, curriculares, modelos de evaluación de los aprendizajes, orientados a la mediación de aprendizajes significativos en las aulas.

* Diseñar el macro y el micro currículo de la educación básica y del bachillerato mediante talleres con los profesores organizados por áreas de estudio y la discusión en plenaria del cuerpo docente de la Academia a partir del Currículo Base.

OBJETIVOS CURRICULARES DE LA EDUCACIÓN BÁSICA

+ Conciencia clara y profunda del ser ecuatoriano, en el marco del reconocimiento de la diversidad cultural, étnica, geográfica y de género del país.

+ Con capacidad de aprender, con personalidad autónoma y solidaria con su entorno natural y social, con ideas positivas de sí mismo.

OBJETIVOS CURRICULARES DEL BACHILLERATO EN CIENCIAS

+ Dominar la lengua castellana y utilizar sus funciones en todas sus expresiones.

+ Expresarse con fluidez y corrección en el idioma inglés.

METAS

- Capacitar al 100% del profesorado sobre los nuevos paradigmas epistemológicos y científicos del aprendizaje, nuevos modelos educativos, pedagógicos y curriculares innovación didáctica y el uso de las nuevas tecnologías de la informática y la comunicación.
- Realizar una reingeniería en los sistemas de organización y gestión para implantar nuevos paradigmas de organización y gestión administrativa y curricular.

Con respecto a las metas planteadas, no han sido logradas en su totalidad ya que las capacitaciones son esporádicas y no permanentes en lo referente al uso de las nuevas tecnologías de informática y comunicación, razón por la cual en muchas ocasiones no son adecuadamente utilizados estos medios.

4.1.1.4. El plan operativo anual (POA)

El plan operativo es un documento oficial en el que los responsables de una organización o institución educativa enumeran los objetivos y las directrices que deben marcar el corto plazo. En una institución educativa se realizan El POA a nivel Institucional pero también a nivel de ciclo, curso, área y tema específico de clase

Un plan operativo Institucional se establece generalmente con una duración efectiva de un año, lo que hace que también sea conocido como **plan operativo anual** o **POA**.

El plan operativo anual de HANSEI en el Aspecto Administrativo contempla lo siguientes puntos:

- Necesidad de contratar nuevas maestras para los paralelos que se incrementen.

- Esforzarse por mejorar cada día la atención a los estudiantes y padres de familia.

Aspecto Material

- Ambientación y adecuación de de las aulas de la sección primaria, nursery y prebásica.
- Adquisición de juegos infantiles para la sección prebásica
- Implementación y funcionamiento del laboratorio de Inglés.
- Readecuación y adquisición de materiales en el Laboratorio de Ciencias.
- Implementación de materiales y colchonetas para Cultura Física.
- Adquisición de material didáctico para la primaria y secundaria.

Si bien es cierto no se ha dado cumplimiento en su totalidad a estos requerimientos de la institución planteados en este documento, porque ha sido priorizada por la unificación de la sección prebásica y nursery que hasta el año anterior funcionaba en otro local, ampliando sus instalaciones y permitiendo que los niños puedan gozar de espacios sólo para sus necesidades e intereses.

Se realizó también la ampliación de las baterías sanitarias para la sección primaria, para que cada piso cuente con las mismas.

Otro trabajo realizado que no consta en el plan es la adecuación de la cancha de fútbol en la colocación de césped, que permite que los estudiantes trabajen mejor las actividades físicas al aire libre.

Estos cambios y adecuaciones antes mencionadas, han implicado Inversiones que han retrasado el cumplimiento de las necesidades propuestas en el plan operativo anual.

4.1.1.5. El proyecto educativo institucional (PEI)

El proyecto educativo institucional es un proceso permanente de reflexión y construcción colectiva. Es un instrumento de planificación y gestión estratégica que requiere el compromiso de todos los miembros de una comunidad educativa, permite en forma sistematizada hacer viable la misión de un establecimiento, requiere de una programación de estrategias para mejorar la gestión de sus recursos y la calidad de sus procesos, en función del mejoramiento de los aprendizajes.

Por tanto, el PEI es un documento que orienta los aspectos sustantivos de la vida institucional en el largo plazo por lo que si bien es cierto, debe ser repensado en forma cotidiana, no debe ser construido rutinariamente de año en año.

Es suficiente que cada institución realice el esfuerzo necesario para tener un PEI como documento de partida a ser desarrollado, perfeccionado y revisado en períodos no menores a cinco años, con el fin de tornar lo pertinente a cada cambio del contexto institucional o del entorno comunitario.

En el PEI se retrata en líneas gruesas lo que es la institución educativa, es un referente de identificación que determina la diferencia en términos significativos de ese establecimiento con otros, es el sello que identifica y caracteriza a la institución y constituye el resultado del compromiso asumido hacia aspectos esenciales y compartidos de los grupos en torno a concepciones propias respecto a la tarea de educar, con proyección de futuro.

La elaboración de un Proyecto Educativo Institucional no puede ser concebido al margen de una concepción de proyecto histórico socio - cultural y de desarrollo nacional. La visión de futuro del proyecto educativo, debe corresponder a la visión de la sociedad en la que aspiramos vivir.

Por ser éste un requisito indispensable pedido por el Ministerio de Educación y la Dirección Provincial de Educación para la creación de nuevas instituciones

educativas, el centro educativo HANSEI tiene este documento desde el año 2007, por lo que se contempla un estudio de factibilidad de un nuevo proyecto acorde con los planteamientos del Ministerio de Educación y la política del gobierno con el buen vivir. En él se resume los objetivos y las metas a cumplirse, las dificultades que atraviesa, las fortalezas con las que cuenta, así como las debilidades sobre las que se tendrá que trabajar para mejorar las falencias, así también trabajar en cuanto a las oportunidades y amenazas se refiere para lograr los objetivos y metas planteadas.

También indica claramente cuales son los perfiles de los docentes y alumnos que quiere conseguir con su proyecto, así como lograr claramente determinar cual es su filosofía educativa que le permitiera desarrollar el aprendizaje significativo para un mejor desenvolvimiento de la comunidad educativa a continuación presentamos extractos de PEI de HANSEI International Christian Academy.

4.1.1.6. Reglamento interno y otras regulaciones.

Es un documento por el cual los dueños y las autoridades de la institución educativa norman lo que pueden hacer o no los miembros de la comunidad educativa Hansei, entre ellos: autoridades, profesores, alumno, padres de familia y demás personas que se encuentren relacionados directa o indirectamente con el establecimiento. La institución cuenta con el mismo desde el año 2008 cuando se completo el tercer año de bachillerato y que se sigue manejando como una guía para la buena marcha del colegio.

CODIGO DE CONVIVENCIA

El código de convivencia no es la simple elaboración de un documento, sino que se constituye en un proceso reflexivo que lleva a la modificación de comportamientos y al reconocimiento de obligaciones y derechos, ya que no se basa en la imposición sino en la responsabilidad conjunta.

Permite el crecimiento de cada una de las partes involucradas, pues demanda el apareamiento de nuevas concepciones, relaciones e intervenciones que contemplan la posibilidad de un cambio constante.

La institución no cuenta con un Código de Convivencia, las autoridades creen que es pertinente seguirse manejando con el Manual de Convivencia Vigente que fue aceptado en el 2008 por la Dirección Provincial de Educación, ya que la población actual tanto de estudiantes como de docentes y personal administrativo no amerita un nuevo cambio con nuevos costos.

HANSEI INTERNATIONAL CHRISTIAN ACADEMY

MANUAL DE CONVIVENCIA

HANSEI redacta el siguiente manual amparado en el art. 182 del MEC basados en los artículos de la Constitución vigente. Contempla los siguientes parámetros:

- Promover la democracia en la práctica.
- Vivenciar la declaración constitucional de que todo ciudadano, ciudadana, ecuatoriano(a), está sujeto a cumplimiento y ejercicio de deberes y derechos respectivamente.
- Promover el respeto como cultura entre educadores, familias y estudiantes.
- Vivenciar los valores de respeto, honestidad, solidaridad, responsabilidad, justicia y amor, basado en principios cristianos.
- Considerar a hombres y mujeres en iguales condiciones.
- Hacer de la Institución una fuente de comunicación permanente para mejorar el aprendizaje.
- Promover los procesos de reflexión, autocrítica por parte de los miembros de la comunidad educativa.
- Motivar la honestidad académica en la presentación de trabajos, proyectos y otras actividades por parte de maestros y estudiantes, es decir, el respeto a la autoría intelectual.

- Uso regulado de la tecnología durante la jornada escolar, y la incorporación si fuere el caso adecuado y oportuno al aprendizaje.

PERFIL DE DESEMPEÑO DEL DOCENTE

Las funciones que el docente debe desempeñar en el marco del Nuevo Modelo Educativo se ubican en tres ámbitos, estrechamente ligados entre sí con los nuevos procesos siguientes:

- Enseñanza aprendizaje de los alumnos.
- Organización y administración escolar.
- Vinculación escuela- comunidad.

A cada uno de estos procesos corresponden funciones y competencias que representan los rasgos distintivos del perfil docente.

LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Diagnosticar:

- Manejar información sobre el Programa para la Modernización Educativa, en el Modelo Educativo, Planes y Programas de Estudio y Perfiles de desempeño de los alumnos
- Manejar información sobre el desarrollo evolutivo de sus alumnos y de su contexto socio-económico y cultural.
- Conocer los saberes previos de los alumnos, así como sus intereses y motivaciones.
- Identificar necesidades de aprendizaje de sus alumnos.

Organizar:

- Seleccionar aprendizajes significativos con base en los resultados del diagnóstico y su articulación con los objetivos, metas y actividades previstos en los planes y programas de estudio.

- Planificar situaciones y experiencias de aprendizaje que aseguren la participación de los alumnos en la construcción de sus propios conocimientos.
- Seleccionar los métodos, procedimientos y materiales didácticos idóneos que apoyen los aprendizajes.
- Establecer criterios, formular estrategias y diseñar instrumentos de evaluación que le permitan dar seguimiento a los procesos de aprendizaje de los alumnos.

Coordinar:

- Promover un clima adecuado para los aprendizajes de los alumnos mediante el establecimiento de relaciones horizontales de comunicación, de respeto hacia sí mismo y hacia los demás, de solidaridad y de participación.
- Estimular los esfuerzos y logros individuales y colectivos de los alumnos.
- Contribuir a superar dificultades y obstáculos presentados por los alumnos en el logro de sus aprendizajes.
- Ser un interlocutor permanente que favorezca en los alumnos el contacto directo con diversas fuentes de conocimiento.
- Colaborar en la integración familiar en apoyo a los procesos de aprendizaje de los alumnos.
- Favorecer que los alumnos integren sus saberes escolares y extraescolares de manera crítica.

Evaluar:

- Observar de manera sistemática los avances y dificultades de sus alumnos en el logro de sus aprendizajes.
- Analizar y comparar los resultados de los aprendizajes de sus alumnos con las metas establecidas.
- Determinar conjuntamente con los alumnos, sus familias y la comunidad el impacto de los aprendizajes de los alumnos en su vida escolar, familiar y social.

- Identificar los factores que influyeron positiva o negativamente en los aprendizajes de los alumnos.
- Proponer alternativas de atención a problemas de aprendizaje de los alumnos.
- Articular los frutos de la evaluación con el diagnóstico que alimenta las etapas subsiguientes de los aprendizajes de los alumnos.

PROCESOS DE ADMINISTRACIÓN Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR

Corresponsabilizarse con la administración y organización escolar.

- Conocer, interpretar y aplicar, flexiblemente, las directrices que rigen la vida escolar, orientadas a mejorar las condiciones del aprendizaje.
- Participar en los Consejos Técnicos Escolares en las tareas de superación académica y administrativa de la comunidad escolar.
- Identificar, analizar y proponer soluciones a los problemas académicos, administrativos y organizacionales de la Academia.

Contribuir a desarrollar el proyecto escolar:

- Convertir la razón de ser de la escuela en una tarea común de los actores vinculados a ella.
- Explicitar la concepción pedagógica que inspira su labor educativa.
- Sistematizar las grandes orientaciones de la institución escolar que permitan compatibilizar las acciones de corto plazo con una visión de largo plazo.
- Participar en la conversión de la escuela en un espacio de perfeccionamiento docente
- Evaluar en forma constante el proyecto escolar.

Contribuir a conformar una comunidad escolar activa:

- Favorecer la concertación en torno a objetivos comunes.
- Promover la inclusión de todos los actores en una organización común.

- Compartir responsabilidades entre todos los actores en torno a tareas comunes.

PROCESO DE VINCULACIÓN ESCUELA – COMUNIDAD.

- Desarrollar con la comunidad, estudios socio-económicos y culturales de sus alumnos, padres de familia y comunidad, para identificar tanto problemas de desarrollo como necesidades de aprendizaje que ellos deriven.
- Contribuir a organizar situaciones de aprendizaje.
- Promover la concertación de acciones con la comunidad para el desarrollo de actividades educativas.
- Contribuir a evaluar los resultados de aprendizaje de las actividades educativas desarrolladas con y por la comunidad.
- Promover proyectos de servicio a la comunidad que constituyan ocasiones de aprendizaje para los alumnos
- Identificar con los educandos y la comunidad problemas de la localidad en cuya solución puedan colaborar los alumnos.
- Capacitar a los alumnos en aquellas actividades que se desarrollarán para el mejoramiento de la comunidad.
- Facilitar que las actividades desarrolladas por los alumnos sean ocasiones que les permitan construir sus propios aprendizajes y avanzar en el logro de los objetivos y metas de los planes y programas de estudio.
- Evaluar, en conjunto con los alumnos y la comunidad, el impacto de estas actividades en el aprendizaje de los alumnos y en el mejoramiento de la comunidad.

4.1.2. La estructura organizativa de la Unidad Educativa HANSEI.

4.1.2.1. Misión y visión.

VISIÓN Ser referente internacional de excelencia en la formación de líderes con Principios Cristo céntricos, educados y capacitados para

desarrollar sus dones y talentos para el cumplimiento del propósito de Dios en la sociedad.

HANSEI International Christian Academy será un centro educativo de reconocido prestigio, confianza y credibilidad educativa, por la efectividad de su gestión administrativa y curricular, por su permanente innovación pedagógica que responda a las concepciones sinérgicas del aprendizaje y holística de la educación del ser humano en función de las demandas de la sociedad del siglo XXI.

Seremos una institución que aplica metodologías modernas, participativas, interactivas y cooperativas de enseñanza -aprendizaje centrado en la formación y desarrollo de capacidades o competencias que permitan a los alumnos constituirse en actores sociales determinantes de la transformación nacional y global.

Para el efecto sustentará sus acciones en la Constitución Política del Estado, en leyes y reglamentos actualizados, en principios y en valores cristianos, la planificación estratégica y operativa, en su sólida estructura administrativa y curricular, en un sistema integrado de información educativa basado en la tecnología moderna; en sus recursos humanos capacitados y comprometidos en la formación y desarrollo integral y funcional de las nuevas generaciones y en su capacidad para adaptarse a los cambios sociales, científicos, culturales y educativos del contexto nacional, regional y mundial.

MISIÓN

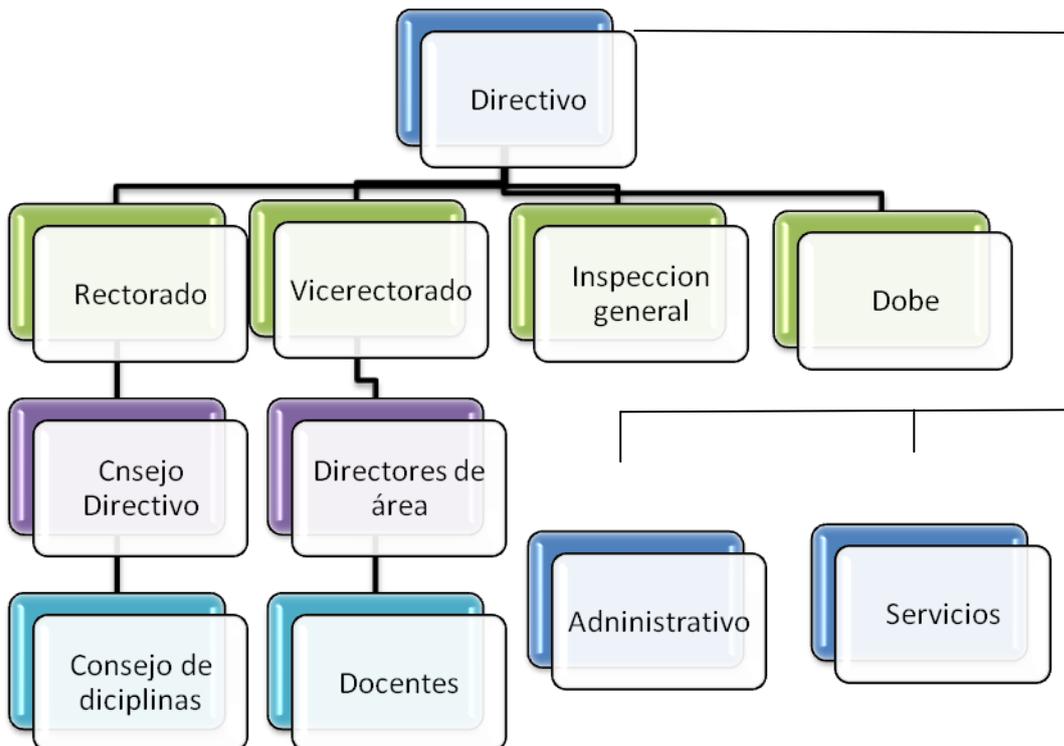
HANSEI Internacional Christian Academy, como entidad de la Misión Coreana de las Asambleas de Dios en el Ecuador, existe para promover en la niñez y juventud, educación integral que facilite la oportunidad de llegar a ser cristianos responsables y realizados.

HANSEI International Christian Academy tiene la misión de impartir una educación de calidad, de acuerdo con los postulados de los organismos internacionales para la educación del siglo XXI, por tanto, mediante el modelo cualitativo técnico-humanista de la educación centrada en la formación integral del ser humano; del modelo pedagógico socio-constructivista, centrado en procesos dialécticos de socialización e individualización con que se construye la persona humana; y curricular de la corriente reconceptualista centrado en la formación y desarrollo de capacidades intelectivas, psicomotoras, de equilibrio emocional y autonomía personal, de relación interpersonal y de integración y actuación social de los y las estudiantes en función de las demandas educativas del contexto nacional, regional y mundial.

En referencia a la misión y la visión de la Institución HANSEI, se formuló cuando inició sus actividades como centro educativo en el año 2006, fueron aprobados por la Dirección Provincial de Educación, las mismas que van enfocadas en el ser de la persona humana, promoviendo la formación integral del ser tomada de la mano con el aspecto académico para que el estudiante no sólo sea un referente en lo presente, sino que se proyecte a un futuro aplicando los valores morales y espirituales en todo momento y donde se encuentre

4.1.2.2. El Organigrama.

En la siguiente figura se representa el organigrama de la institución



4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos.

Director, Dueño y Representante Legal

Es una persona que llegó de Corea del Sur hace 30 años, es un pastor evangélico, aunque no tiene conocimientos pedagógicos, apoya las actividades educativas que se proponen. Está permanente en la Institución, se encarga de dotar de las necesidades que la actividad educativa requiere, a través del

departamento de Contabilidad, en donde pasa la mayor parte del día, tiene como actividad vigilar las finanzas de la Institución.

Autoridades

Rectorado: A más de ser una pedagoga, se desempeña en el área de consejería para estudiantes y padres por ser Pastora, situación que en ocasiones representa un problema, debido a que esta actividad en muchas ocasiones requiere de mucho tiempo del día.

Vicerrectorado: Es una profesional docente con una maestría en pedagogía y proyectos educativos, se encuentra al frente del área académica y pedagógica, organizando las actividades que permitan el desarrollo integral del estudiante. Su labor presenta ciertos inconvenientes porque también realiza actividades de secretaría del departamento.

Inspector General: Persona comprometida y con espíritu solidaridad, comprensión y servicio, tiene a su cargo la disciplina y seguimiento en el comportamiento y resolución de problemas concernientes a su función, es un enlace entre las autoridades, el cuerpo docente y los estudiantes.

Departamentos y Áreas:

DOBE: La profesional a cargo de este departamento es una persona que se identifica con los estudiante, les brinda su confianza y se encarga del seguimiento de los estudiantes con problemas de conducta y aquellos que requieren ayuda psicopedagógica.

Área de Física y Matemática.: Coordinación y elaboración de proyectos que favorezcan acordes a la materia, a su cargo estuvo la primera promoción en esa especialidad, por se pocos estudiantes los docentes que integran el área trabajan con dedicación no sólo siendo guías de conocimiento sino también en el área afectiva en una relación horizontal maestro-alumno.

Área de Lengua y Literatura: maestras jóvenes muy entregadas al trabajo con los estudiantes, personas convencidas de su labor de docentes, promueven proyectos innovadores, en el aspecto literario, poético, novela, cuento, además preparan concursos y representaciones de obras como el Quijote de la Mancha.

Área de Ciencias Sociales: Los docentes que se encuentran integrando esta área, se encuentran muy comprometidos en el trabajo docente, ayudan al estudiante no sólo en su formación académica sino también en parte emocional y espiritual. Por se una ciencia que abarca temas de mucha importancia en la vida del hombre, los docentes promueven concursos, realizan proyectos en los que se involucra a los alumnos, a los padres y autoridades, de manera que realizan un aprendizaje significativo.

Área de Idioma Inglés: En la institución el aprendizaje de este idioma es importante, durante la semana los estudiantes reciben 15 horas clase de esta lengua extranjera, además, para los estudiantes desde octavo año hasta tercero año de bachillerato se ha implementado un moderno laboratorio donde el estudiante realiza un aprendizaje innovador y divertido.

Enseñanza del Idioma coreano: A solicitud del director y representante legal, este idioma forma parte del currículo de la institución, es interés de las autoridades que se aprenda otro idioma a más del inglés, para que los estudiantes tengan otras alternativas para su vida futura sea dentro o fuera del país con convenios de intercambios. Una cierta debilidad en este campo es que la persona que imparte el conocimiento no es pedagogo, lo que dificulta que los niños y jóvenes, no se motiven por aprender.

Área de Música: El docente es profesional carismático y muy comprometido con niños y jóvenes, promueve la enseñanza de la música como medio de aprendizaje más creativo, propicia la participación de los estudiantes en los diferentes eventos del colegio, la deficiencia encontrada, es que no hay suficientes instrumentos y el salón donde practican no está debidamente adecuado.

Área de Computación: Acorde con los tiempos modernos y desarrollo de las nuevas tecnologías, es necesario orientar al estudiante en el uso adecuado de la tecnología y el Internet, el plantel cuenta con un aula equipada de computadoras y otros implementos necesarios para desarrollar el aprendizaje guiado de la computación y desarrollar la creatividad en el estudiante. El maestro es una persona comprometida que mantiene una buena relación con los estudiantes, docentes y autoridades.

Se hace necesario que la sección primaria cuente con un aula de computación equipada con materiales adaptados para los niños tanto del preescolar, como para los estudiantes de primaria y que ésta se encuentre en el edificio donde los pequeños permanecen, ya que tienen que trasladarse al aula de computación de la secundaria.

Departamento Médico: Disponible para los estudiantes y maestros, profesional comprometido en apoyar al área administrativa, preocupado de la salud física y espiritual de todos quienes laboran en Hansei.

Cultura Física: “Mente sana, cuerpo sano” profesional de la materia, trabaja de manera planificada con el proceso de aprendizaje y desarrollo de habilidades para estimular al cuerpo con diferentes movimientos, es docente de la primaria y secundaria. Para que su trabajo sea más efectivo hace falta complementar con implementos como: colchonetas, caballetes, barras, entre otras.

Tae Kwan do. Los estudiantes reciben esta disciplina orientada a la formación más no a manera de competencia, como parte de la formación integral de estudiante.

Sala de Audio y video. Donde los docentes de cualquier área utilizan es medio didáctico para desarrollar un aprendizaje diferente, a través de este recurso desarrollan un proceso de enseñanza motivador, orientado a desarrollar en el estudiante niveles cognitivos de concreción. (análisis, observación, diálogo)

Secretaría: Trabaja una profesional en el área de la administración, también realiza el trabajo de colectora, una persona muy amable dispuesta siempre a servir a los demás,

Contabilidad. Se encuentra a cargo una persona que tiene conocimientos contables, su aporte contribuye a un manejo adecuado de las finanzas y de la compra de los requerimientos que tiene la institución.

Área de servicios: a su cargo se encuentra el control de puerta, atención e información básica a padres de familia, disponen de vivienda en las instalaciones del colegio. Son personas que tienen formación académica avanzada.

4.1.2.3. El clima escolar y convivencia con valores.

La Academia HANSEI tiene muy claro la misión con la que cada día realiza sus labores, esto es principalmente formar al estudiante en principios Cristocénticos como la justicia, la honestidad, la verdad la solidaridad, pero sobre todo a reconocer que JESUCRISTO es el Señor y Salvador de la vida de cada ser humano y establecer una relación con el Ser Supremo en lugar de fomentar una religión.

Por tanto el clima escolar dentro de la institución es en un ambiente de cordialidad, de apoyo entre autoridades y docentes, lo que se transmite a los estudiantes y padres de familia, se presenta además un clima de camaradería y solidaridad donde docentes antiguos y nuevos forman una familia, sin duda existen diferencias, sin embargo, no son llevadas al ámbito personal, sino que se trata de resolver los problemas o dificultades mediante el dialogo, dejando de lado intereses particulares.

Esto propicia un ambiente de tranquilidad para realizar el trabajo cotidiano y de seguridad a los estudiantes, además es esta manera predicamos el Amor de Dios con el ejemplo, lo que los estudiantes pueden evidenciar durante la jornada de trabajo, ya se en las clases, en el tiempo de estar en el comedor, o

cuando se tiene programas que incluye a todos los estudiantes, maestros, autoridades, personal administrativo, de servicio y padres de familia.

4.1.2.4. Dimensión pedagógica curricular y valores.

Dentro del PEI se detalla el proceso curricular óptimo que desea seguir la Academia HANSEI

Los procesos de enseñanza -aprendizaje

Diagnosticar: Manejar información sobre el Programa para la Modernización Educativa, en el modelo Educativo, planes y programas de estudio y perfiles de desempeño de los alumnos

- Manejar información sobre el desarrollo evolutivo de sus alumnos y de su contexto socio-económico y cultural
- Conocer los saberes previos de los alumnos, así como sus intereses y motivaciones
- Identificar necesidades de aprendizaje de los estudiantes

Organizar

- Seleccionar aprendizaje significativo con base en los resultados del diagnóstico y su relación con los objetivos, metas y actividades previstos en los planes y programas de estudio:
- Planificar situaciones y experiencias de aprendizaje que aseguren la participación de los alumnos en la construcción del aprendizaje
- Seleccionar los métodos, procedimientos y materiales didácticos idóneos que apoyen los aprendizajes.
- Establecer criterios, formular estrategias y diseñar instrumentos de evaluación que le permitan dar seguimiento a los procesos de aprendizaje.

Coordinar

- Promover un clima adecuado para los diferentes aprendizaje mediante el establecimiento de relaciones horizontales de comunicación, respeto hacia sí mismo y hacia los demás, solidaridad y participación.
- Estimular los esfuerzos y logros individuales y colectivos de los alumnos.
- Contribuir a superar dificultades y obstáculos presentados en los alumnos como parte del logro de sus aprendizajes y experiencia de vida.
- Ser un interlocutor permanente que favorezca en los alumnos el contacto directo con diversas fuentes del conocimiento.
- Colaborar en la integración familiar como apoyo al proceso de aprendizaje de los estudiantes.
- Favorecer a que los alumnos integren sus saberes escolares y extraescolares de manera crítica.

Evaluar

- Observar de manera sistemática los avances y dificultades de los estudiantes en el logro de su aprendizaje.
- Analizar y comparar los resultados del aprendizaje de los estudiantes con las metas establecidas, en cuanto a favorecer el desarrollo del niño, niña y joven.
- Realizar un proceso de evaluación que permitan identificar los factores que influyeron positiva o negativamente en el aprendizaje.

Luego de leer el proceso pedagógico de la institución, que se desea desarrollar entendemos que los parámetros de gestión y liderazgo que se desea llevar a cabo son claros y específicos.

Por ser un colegio cristiano su principal objetivo es la práctica de valores Cristocéntricos, demostrados en el diario vivir, haciendo un ministerio a más de la docencia.

Este trabajo en ocasiones es de persona a persona y no sólo para la guía de la enseñanza y el aprendizaje, sino también para ayudar a los estudiantes que presentan necesidades afectivas, de relaciones adecuadas con sus padres y

compañeros y otros problemas de su edad, que en muchas ocasiones son de mayor envergadura y que se trata con apoyo pastoral y psicopedagógico.

A manera de integración y en una relación de camaradería los estudiantes sin descuidar lo académico, participan con los maestros en partidos de fútbol, de basketball, ping pong, juegos de mesa donde se fomenta el diálogo, la amistad, y sobre todo la enseñanza de valores a través de estos juegos.

A pesar de la constante preocupación de las autoridades por mantener en la Institución un ambiente de armonía y cordialidad, han existido problemas con ciertos estudiantes que no han presentado una conducta y disciplina apropiadas en la institución, en estos casos específicos se ha determinado la respectiva sanción, además se le asigna un trabajo comunitario realizando distintas labores en Ancianatos y Centros de Niños con Capacidades Diferentes, donde acuden a brindar su colaboración y conocimientos, de esta manera aprenden a valorar lo que son y lo que tienen, todo esto en acuerdo con los padres de familia. Con esto la Institución pretende que el estudiante recapacite frente a un comportamiento inadecuado y no ejecutar una expulsión lo que no garantiza una rectificación en su conducta.

También el Colegio en el trabajo de gestión junto con el DOBE y otros maestros ayudan a estudiantes con capacidades diferentes en menor grado, de manera que se sientan incluidos en el aprendizaje, adaptando el currículo de acuerdo a la necesidad del estudiante.

Uno de los valores en los que más se trabaja en HANSEI es en la obediencia, especialmente a Dios a través de su palabra que es la Biblia, obediencia y sujeción a sus padres y autoridades, que es uno de los factores que en la actualidad es motivo de preocupación, así también se trabaja en el respeto a su cuerpo primero por ser el templo del Espíritu Santo, también a sus padres, maestros, familiares, amigos el entorno y la naturaleza.

La honestidad como base de todas las prácticas que el estudiante realiza en el día a día y que es motivo de la propuesta presentada, ya que los alumnos en

sus deberes y trabajo no actúan con honestidad al utilizar de manera inadecuada la información haciéndola suya cuando es copiada de la red.

La tolerancia es otro valor a trabajar con los estudiantes, estimulando a que sea demostrada en la empatía con sus compañeros.

4.1.3.5. Dimensión organizativa operacional y valores.

Las áreas de trabajo están definidas en el organigrama de la institución, cada departamento, consejo directivo o de disciplina, comisión, conoce claramente las reglas y normas de trabajo que siempre estarán enmarcadas en el respeto y consideración. Sin embargo, la relación de trabajo con la contadora es rígido, la misma que es especial en su carácter, no participa muy de cerca en las actividades del colegio y no permite sugerencias en cuanto a las necesidades extras de recursos para proyectos, es muy vertical, sólo participa con el diseño de las finanzas, no se deja guiar para la promoción de la institución, no busca mayor publicidad, ni tampoco permite que le ayuden, excepto con dos personas de su entera confianza, que por ser adultos concebidos en la formación coreana no participan mucho de ver mejoras casa afuera.

Es quien se encarga de las adquisiciones, agua, papel, etc., del manejo contable, no facilita de manera ágil los recursos que los docentes necesitan y que son imprevistos, lo que ocasiona malestar e incomodidad en el personal docente.

4.1.4.6. Dimensión administrativa y financiera y valores.

En el área administrativa no existen mayores inconvenientes, hay una saludable relación entre administrativos, autoridades, todos los egresos maneja el área de contabilidad, y bajo estricto control del dueño, el mismo que pasa su tiempo en la institución y se encarga de las finanzas, practica con los estudiantes el

coreano, su acercamiento es mayor con los niños de primaria, considera que en educación se debe trabajar 12 horas diarias como lo hacen en Corea.

El dueño de la institución es un pastor de la Iglesia de las Asambleas de Dios Coreana, la institución profesa principios Cristocéntricos, no se apega a ninguna denominación. Al mismo tiempo el dueño considera que es necesario que los estudiantes no sólo desarrollen el idioma inglés sino otros idiomas y busca que todos los maestros se involucren en hablar el idioma inglés.

En la institución no se financia en capacitación, tanto a los maestros como al personal administrativo, que constantemente deben mejorar su desempeño, son docentes los que con recursos propios realizan mejoramiento profesional, en el colegio se financia únicamente medias becas a hijos de pastores y para los hijos de los profesores, no se otorgan becas para los mejores estudiantes.

En referencia a los valores en esta área se los maneja con honestidad, enmarcados en lo que dictaminan las leyes ecuatorianas.

4.1.4.7. Dimensión comunitaria y valores.

En el proceso de vinculación escuela-comunidad la Academia Hansei pretende ser un modelo a seguir en las diferentes áreas y en su PEI 2010-2011 especifica lo siguiente:

- Crear espacios de concentración de acciones educativas entre escuela y comunidad
- Desarrollar con la comunidad, estudios socio-económicos y culturales de sus alumnos, padres de familia y comunidad, para identificar tanto problemas de desarrollo como necesidades de aprendizaje que ellos deriven
- Contribuir a organizar situaciones de aprendizaje
- Promover la concertación de acciones con la comunidad para el desarrollo actividades educativas
- Contribuir a evaluar los resultados de aprendizaje de las actividades educativas desarrolladas con y por la comunidad.
- Promover proyectos de servicio a la comunidad que constituyan ocasiones de aprendizaje para los alumnos
- Identificar con los educandos y la comunidad problemas de la localidad en cuya solución puedan colaborar los alumnos
- Capacitar a los alumnos en aquellas actividades que se desarrollarán para el mejoramiento de la comunidad.
- Facilitar que las actividades desarrolladas por los alumnos sean ocasiones que les permita construir su propio aprendizaje y avanzar en el logro de los objetivos y metas de los planes y programas de estudio.
- Evaluar, en conjunto con los alumnos y la comunidad el impacto de estas actividades en el aprendizaje de los alumnos y en el mejoramiento de la comunidad.

Al desarrollar estas actividades se pone en evidencia los valores de amor y servicio a las personas con las que está vinculada la institución.

4.1.3. Análisis FODA

4.1.3.1. Fortalezas y debilidades

FORTALEZAS

1. Cuentan con el apoyo de la Iglesia Evangélica más grande del mundo, Misión Coreana de las Asambleas de Dios.
2. Respaldo Presupuestario
3. Personal docente cristiano.
4. Jornada Extendida
5. Personal predispuesto al cambio y a la actualización de conocimientos.
6. Personal de apoyo en las áreas técnicas
7. Infraestructura propia, acorde a las necesidades de los niños y niñas para su desarrollo integral.
8. Relación e integración entre el personal pedagógico, las autoridades y los estudiantes
9. Filosofía constructivista con una metodología ecléctica.
10. Niños protagonistas del sistema de enseñanza aprendizaje.
11. Padres de familia conscientes de la necesidad de una educación basada en valores y principios cristianos.
12. Rol de los Maestros como mediadores del proceso educativo
13. Maestros respetuosos de la individualidad, etapas evolutivas y características correspondientes a cada edad.
14. Apoyo de la Dirección pedagógica de la institución, para emprender innovaciones educativas.

DEBILIDADES

1. Dueños de la institución no priorizan el liderazgo pedagógico sobre la ganancia que genera el establecimiento
2. No existe un enlace adecuado entre lo administrativo y lo pedagógico
3. Falta de apoyo de los dueños para realizar innovaciones pedagógicas
4. Falta de apoyo de la institución para la capacitación de los maestros
5. Falta de estabilidad de los profesores por que la institución no ha crecido en alumnado
6. No existe un proceso adecuado por la falta de estabilidad de los profesores
7. Falta de crecimiento de la población estudiantil
8. Los derechos laborales de los maestros no son reconocidos
9. Son una Institución nueva dentro del ámbito educativo ecuatoriano.
10. Padres de familia medianamente comprometidos con el proceso de aprendizaje de sus hijos.
11. La institución educativa se encuentra aislada de la comunidad en la que esta
12. Sólo se admiten profesionales cristianos evangélicos
13. Documentos de gestión educativa tales como: manual de la organización, Código de ética, Plan estratégico
14. No existen todavía en la institución el organigrama definido y las funciones específicas por áreas y departamentos no son claras

4.4.2. Oportunidades y amenazas

OPORTUNIDADES

1. Miembros de la Asociación de Escuelas Cristianas en el ámbito nacional e Internacional

2. Políticas educativas y disposiciones legales que permitan la experimentación de innovaciones pedagógicas y curriculares.
3. Ambiente residencial natural y saludable
4. Crecimiento de la población en la zona
5. Credibilidad en los valores de la Iglesia Evangélica
6. Filosofía constructivista de la educación
7. Familias de un alto nivel socioeconómico
8. Comunidad educativa tiene un nivel de educación superior y de post grado

AMENAZAS

1. Por falta de conocimiento del idioma coreano maestros nacionales no imparten esta lengua.
2. Padres con tiempo limitado para compartir con sus hijos por motivos de horarios laborales y hogares disfuncionales.
3. Las familias de los estudiantes en un porcentaje considerable con desorganización
4. Unidades educativas existentes a su alrededor con menor costo
5. Inestabilidad de la Situación económica del país
6. Costos crecientes de materiales, muebles y equipos.

Dentro de las oportunidades una de ella es contar con el apoyo de la Iglesia Misión Coreana de las Asambleas de Dios, la misma que no financia a la institución pero si promueve intercambios estudiantiles, para que los jóvenes puedan ir al Corea a aprender el idioma, la cultura y si les agrada realizar sus estudios superiores en esa nación.

Otro aspecto es el de la Jornada extendida la misma que tiene dos connotaciones la primera es que los estudiantes permanecen en el colegio hasta las 16h00 y realizan la mayor parte de sus tareas en el mismo, la segunda es que por permanecer tanto tiempo allí, sus tareas en muchas ocasiones son copias del Internet, lo que no fomenta una adecuada investigación del alumno ni un aprendizaje adecuado, a su vez que el estudiante no practica el valor de la honestidad al copiar un trabajo que él no resolvió, sólo se dedica a imprimir la información fomentando el facilismo.

En las debilidades se puede indicar que los directivos-administrativos deben tomar muy en cuenta la estabilidad de los maestros, quienes en muchas ocasiones buscan mejores opciones de trabajo por la falta de incentivos salariales, lo que implica que el estudiante no siga un adecuado proceso de enseñanza-aprendizaje, genera tensión en los niños/as y jóvenes y molestias en los padres de familia, lo que ocasiona también una mala imagen para la institución.

Otra de las debilidades que se analiza es la de tener un código de ética, si bien es cierto que la institución se basa en los principios bíblicos, no es menos cierto que actualmente un documento con éste permite conocer con más amplitud los deberes y derechos que a todos quienes conforman una organización les asiste.

Como debilidad se puede decir que la institución no cuenta con un Plan Estratégico, en este año se tendrá que trabajar en éste para que sea aprobado con la nueva documentación que las autoridades tendrán que presentar.

No existía un organigrama, pero para la realización de esta investigación, se ha contado con la autorización de los directivos para crear uno acorde al trabajo que hasta hoy se viene realizando en la institución.

En este análisis cabe indicar que la por contar con una infraestructura propia y espaciosa, es posible ampliar los servicios, en un instituto de Inglés, ya que se cuenta con los recursos, y los docentes son capacitados.

4.1.3. Matriz FODA

Cuadro 3

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>Cuenta con el apoyo de la Iglesia Evangélica más grande del mundo, Misión Coreana de las asambleas de Dios</p> <p>Respaldo presupuestario</p> <p>Personal docente cristiano</p> <p>Personal profesional bilingüe con experiencia</p> <p>Personal predispuesto al cambio y a la actualización de conocimientos</p> <p>Personal de apoyo en las áreas técnicas con tecnología de punta</p> <p>Infraestructura propia, acorde a las necesidades de los niños y niñas para su desarrollo integral</p> <p>Relación e integración entre el personal pedagógico, la autoridades y los estudiantes</p> <p>Filosofía constructivista con una metodología eclíptica</p> <p>Niños protagonistas del sistema de enseñanza aprendizaje</p> <p>Padres de familia conscientes de la necesidad de una educación basada en valores y principios cristianos</p> <p>Maestros respetuosos de la individualidad, etapas evolutivas y características correspondientes a cada edad</p> <p>Apoyo de la dirección pedagógica de la institución, para emprender instituciones educativas</p>	<p>Miembros de la Asociación de Escuelas Cristianas en el ámbito internacional</p> <p>Equipo de profesionales para el apoyo en capacitación pedagógica y curricular.</p> <p>Políticas educativas y disposiciones legales que permitan la experimentación de innovaciones pedagógicas curriculares.</p> <p>Ambiente residencial natural y saludable</p> <p>Información científica sobre los nuevos paradigmas epistemológicos y psicológicos del conocimiento y del aprendizaje;</p> <p>Crecimiento de la población alrededor de la institución.</p> <p>Crisis de la educación y de los valores en la sociedad</p> <p>Credibilidad de la enseñanza en valores de la Iglesia Evangélica</p> <p>Familias cristianas coreanas y de otras nacionalidades residentes en Quito.</p> <p>Medios de comunicación con la misma filosofía.</p> <p>Legalidad constitucional.</p>

Fuente: Vicerrectorado Hansei

Elaboración: Autora

Debilidades	Amenazas
<p>Dueños de la institución no priorizan el liderazgo pedagógico sobre la ganancia que genera el establecimiento.</p> <p>No existe un enlace entre lo administrativo y lo pedagógico.</p> <p>Falta de apoyo de los dueños para realizar innovaciones pedagógicas.</p> <p>Falta de apoyo de la institución para capacitar a los maestros.</p> <p>Falta de estabilidad de los profesores porque la institución no ha crecido en alumnado.</p> <p>Los derechos laborales de los maestros no son reconocidos.</p> <p>Son una institución nueva dentro del ámbito educativo ecuatoriano.</p> <p>Padres de familia medianamente comprometidos en el proceso educativo de sus hijos.</p> <p>La institución se encuentra aislada de la comunidad en la que esta.</p> <p>Solo se admiten profesionales cristianos evangélicos.</p> <p>Documentos de gestión educativa tales como manual de la organización código de ética, plan estratégico no existe todavía en la institución.</p> <p>El organigrama y la función específica por áreas y departamentos no son claras.</p>	<p>Posible imposición de los niveles decisorios, de paradigmas pedagógicos obsoletos.</p> <p>Padres con tiempo limitado para compartir con sus hijos por motivos de horarios de trabajo y hogares disfuncionales.</p> <p>Las familias de la mayoría de los estudiantes son disfuncionales.</p> <p>Unidades educativas existentes.</p> <p>Inestabilidad de la situación económica del país.</p> <p>Costos crecientes de materiales, muebles y equipos.</p> <p>Maestros no capacitados con las últimas tendencias pedagógicas.</p>

Fuente: Vicerrectorado Hansei

Elaboración: Autora

4.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

4.2.1. De los directivos

Tabla 6

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

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

	Forma de organización	F	%
A	El director organiza las tareas en una reunión general cada trimestre	2	40
B	Coordinadores de tarea		
C	Por grupos de trabajo	2	40
D	Trabajan individualmente		
E	No contestan	1	20

Fuente: Directivos Colegio Hansel Elaboración: Autora

La Rectora de la Institución Hansei ejerce un liderazgo participativo, al inicio del año es quien organiza con la vicerrectora, los planes, programas y el cronograma de trabajo a ejecutarse durante el año escolar, brinda apertura a los maestros y suele organizar los grupos de trabajo para la buena marcha de los programas académicos, culturales, sociales y espirituales de la institución.

Tabla 7

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

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

	Aspectos	F	%
A	El número de miembros de la institución		
B	Los resultados obtenidos en la institución	5	100
C	Valor y tiempo empleados en la institución		
D	Otros		
E	No contestan		

Fuente: Directivos Colegio Hansei Investigación: Autora

Una política de los directivos de la Institución no es masificar el establecimiento, tomando en cuenta este antecedente, las autoridades de Hansei procuran observar los resultados obtenidos en la gestión realizada cada año, para dar a conocer a los padres de familia, que son los mejores jueces de la gestión.

TABLA 8

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

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

	aspectos que se toman en cuenta	F	%
A	Si	5	100
B	No		
	TOTAL	5	100

Fuente: Directivos Colegio Hansei Elaboración: Autora

HANSEI International Christian Academy cuenta con un Manual de Convivencia, que está basado en las disposiciones y reglamentos de la Ley de Educación y que permite un ordenamiento jurídico que sirve como guía para llevar a efecto las obligaciones y los derechos a los que son acreedores los alumnos, los maestros, los padres de familia y las personas que laboran directa o indirectamente con la institución, el mismo ha sido analizado con las autoridades y docentes del plantel, y está disponible para quien lo requiera.

Tabla 9

El clima de respeto y consenso en la toma de decisiones

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

	el clima de respeto	F	%
A	Director	1	20
B	Rector	3	60
C	consejo directivo	1	20
	TOTAL	5	100

Fuente: Directivos Colegio Hansei Elaboración: Autora

El centro educativo actual no es igual que hace un cuarto de siglo atrás, se han modificado sus esquemas organizativos rígidos en todas las áreas del quehacer educativo, sustituyéndolos por esquemas de mayor flexibilidad, que permiten una mejor atención a las características individuales de los alumnos, así como observar y adecuar las necesidades educativas en su conjunto.

La Academia HANSEI, cuenta con un directivo que es representante legal, aunque no tiene conocimientos de pedagogía, por su calidad de pastor evangélico está pendiente de buena marcha y reputación de la institución, no toma decisiones en lo que se refiere al área pedagógica, las decisiones son en el área financiera y contable, sin embargo, apoya las resoluciones que se

toman por parte del Rectorado, las mismas que permiten el mejoramiento estudiantil.

La Rectora es la persona encargada de tomar las decisiones en un 60% y corresponden al quehacer educativo en conjunto con la vicerrectora, cabe resaltar que las decisiones que se toman para resolver los problemas estudiantiles o los que afecten la buena marcha y el buen nombre del establecimiento, no se hace de manera arbitraria, sino que se busca el consenso y la participación de los docentes, el Consejo Directivo o el Consejo de Disciplina de manera que se haga una gestión y liderazgo eficiente y oportuno.

Tabla 10

Delegación de la toma de decisiones para resolver conflictos en la Institución Hansei

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:

Tabla 10

	aspectos que se toman en cuenta	F	%
A	Si	2	40
B	no	3	60
	TOTAL	5	100

Fuente: Directivos Colegio Hansei Elaboración: Autora

En una institución educativa no es muy fácil tomar decisiones sin que éstas tengan trascendencia, por muchos años la toma de decisiones fue de forma unipersonal, es decir, de la persona que se encontraba a cargo del centro educativo, que era la persona encargada de establecer las relaciones y reuniones con los administradores de la educación, con los docentes y con los padres de familia, en una posición de jefe.

Actualmente, esta forma de tomar decisiones ha ido cambiando ampliando la participación del profesorado, del alumnado, representantes de los padres en la toma de decisiones relativas al funcionamiento del centro, convirtiéndolo en centro versátil y eficiente.

Como se puede observar en la tabla, el 60% de los encuestados opina que no se delega la toma de decisiones, en el caso de la institución lo que se trata es de concertar ponencias que permitan la toma de decisiones acertadas que vayan en beneficio de los estudiantes, los maestros, y los aspectos relacionados con el funcionamiento de la misma, en un marco de respeto y consideración, apegados tanto a los principios bíblicos y al manual de convivencia,

Tabla 11

La administración y liderazgo del centro educativo promueve

Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

	SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		F	%	F	%	F	%
A	Excelencia académica	5	100		0		0
B	El desarrollo profesional de los docentes	5	100		0		0
C	Capacitación continua de los docentes	3	60	2	40		0
D	Trabajo en equipo	4	80	1	20		0
E	Vivencia de valores institucionales y personales	4	80	1	20		0
F	Participación de los padres de familia en actividades programadas	1	20	4	80		0
G	Delegación de autoridad a los grupos de decisión	3	60	2	40		0

Fuente: Directivos Colegio Hansei

Investigación: Autora

HANSEI por ser una institución cuyo principal autoridad es un extranjero de origen coreano, presenta ciertas desventajas, ya sea por como culturalmente se realizan acciones en la institución y en cuanto al manejo económico se refiere.

En esta tabla se puede observar que la gestión administrativa promueve una excelencia académica, sin embargo, la institución no tiene un fondo ya sea de préstamos o ayuda económica por parte del principal directivo para acceder al mejoramiento profesional, cada maestro hace su propia inversión para alcanzar un nivel académico que le permita estar acorde con los requerimientos de los tiempos modernos.

En un 60% se promueve la capacitación al grupo de docentes, por parte de algunas instituciones que asociadas al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, brindan cursos de capacitación en muy corto tiempo.

Lo que conlleva a que el docente no encuentre incentivos para seguir preparándose académicamente, lo que se revierte en la calidad de la enseñanza, ya que el docente debe estar constantemente actualizándose en temáticas de pedagogía, optimización de recursos, en las nuevas e innovadoras didácticas, para realizar un proceso de aprendizaje creativo, y sobre todo en el manejo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Otro de los aspectos que tienen relevancia en esta tabla, está en la poca promoción que tiene la administración en que los padres de familia participen en actividades programadas un 80% a veces participa de las actividades de sus hijos, lo que indica que se deben buscar estrategias que permitan el acercamiento de los padres para observar de cerca los que sus hijos realizan en la institución y no dar oportunidad a malos entendidos ni a críticas que puedan afectar la imagen de la misma.

Tabla 12

Habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución

Las habilidades de liderazgo para dirigir una institución:

	SE PROMUEVE	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	F	%	F	%
A	Son innatas	3	60	2	40		0
B	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo	2	40	3	60		0
C	Se adquieren a partir de la experiencia	3	60	2	40		0
D	Se desarrollan con estudios en gerencia	2	40	2	40	1	20
E	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión	3	60	2	40		0

Fuente: Directivos Colegio Hansei

Investigación: Autora

Todo centro educativo requiere de una dirección escolar que se relaciona con las funciones del liderazgo. Como se recordará un líder participativo es aquel que busca tender puentes y llegar a acuerdos con la colaboración de su equipo.

De las personas encuestadas el 60% cree que el liderazgo para dirigir una institución es innato, sin embargo para un 60% también es importante una capacitación continua que combine la práctica, la teoría y la reflexión, de manera que unidos estos tres aspectos se pueda realizar un liderazgo de calidad, ya que una gestión por innata que sea sin un apoyo de formación académica no permite realizar una gerencia educativa de calidad.

Otro aspecto importante es que en la institución no se han desarrollado estudios de gerencia educativa, en esta ocasión es a través de la oportunidad que da la UTPL, que se puede acceder a esta maestría de gerencia y liderazgo educacional, para poder asesorar o ayudar a una organización más sólida y con fundamentos, ya que en la actualidad la administración educativa promueve cambios en beneficio de los centros educativos.

Tabla 13

**Promoción para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar
HANSEI**

Para promover el desempeño y progreso de la institución escolar, usted como directivo promueve:

	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	100					0	0
B	La disminución del número de estudiantes por aula		0	2		40	3		60
C	La mejora de los mecanismos de control	2	40	2		40	1		20
D	La existencia de ambientes cordiales de trabajo	4	80	1		20			0

Fuente: Directivos Colegio Hansei

Elaboración: Autora

Respecto a la gestión educativa hay que recordar que es una de las funciones del ejercicio de la dirección trascendentales, ya que según la Real Academia de la Lengua, define la gestión como acción y efecto de gestionar y también como acción y efecto de administrar (Moreno-Martín p.54)

La gestión administrativa se ve delimitada por el ámbito al que dirige, recordemos que no se administra o gerencia un negocio, sino se realiza una

gestión educativa va más allá se dirige vidas que en determinado momento serán los que se vean beneficiados o perjudicados de esta gestión.

Por lo que es importante realizar una gestión y liderazgo basado en los valores éticos y cristianos que promueve HANSEI para llevar a efecto la misión que es tener estudiantes que trasciendan.

Según la encuesta realizada se hace necesario trabajar en los mecanismos de control, así lo cree un 40% de los encuestados, el primer paso determinar en que ámbitos tiene que mejorarse los mecanismos de control, que no esta en las manos de las a autoridades, sino también de todos lo que realizan la actividad educativa.

Tabla 14

Organismos que integran la institución Hansei

De los diferentes órganos escritos a continuación, ¿Cuáles se encuentran en su institución?

	SE PROMUEVE	SIEMPRE		AVECES		NUNCA	
		F	%	F	%	F	%
A	De dirección (director/a, Consejo escolar, Consejo académico, etc.)	5	100				0
B	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)	3	60	1		1	20
C	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc)	3	60	1		1	20
D	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)	3	60	1		1	20
E	Otros ¿cuáles?		0				0

Fuente: Directivos Colegio Hansei

Elaboración: Autora

Tabla 15

ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO, EQUIPO DIDÁCTICO, JUNTA DE PROFESORES

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

	SE PROMUEVE	SIEMPRE		AVECES		NUNCA	
		F	%	F	%	F	%
A	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global de grupos de alumnos	5	100	0	0	0	0
B	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo	5	100	0	0	0	0
C	Tratar de forma cordial los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos	4	80	1	20	0	0
D	Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos	5	100	0	0	0	0

Fuente: Directivos Colegio Hansei

Elaboración: Autora

El equipo directivo tiene la responsabilidad de implementar mecanismos que periódicamente valoren la calidad de los resultados escolares, de los recursos que utiliza y de los programas que se desarrollan en el centro educativo.

Con esta premisa, nuestra institución promueve establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo en un 100%, lo que

asegura que la relación que existe entre autoridades, maestros alumnos, padres, administrativo y de servicio sean óptimas, así como desarrollar actividades para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea integral y formador.

Se puede decir que uno de los aspectos positivos es tratar de que los conflictos sean resueltos de forma cordial y oportuna para resolverlos, una de las ventajas que tiene esta institución es que sus autoridades resuelven los problemas no para salir de quien lo inicio, se resuelven basados en que la persona tiene nuevas oportunidades cada día así como el Ser Supremo nos da a cada uno.

Tabla 16

LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES

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

	Los departamentos se encargan de	SI		NO	
		F	%	F	%
A	Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia	5	100		0
B	formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución	5	100		0
C	elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente	4	80	1	20
D	Mantener actualizada la metodología	5	100		0
E	promover la investigación educativa y promover actividades de perfeccionamiento para sus miembros	5	100		0
F	colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje	5	100		0
G	elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos	3	60	2	40
H	Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo	3	60	2	40
I	Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas	2	40	3	60
J	Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología	4	80	1	20

Fuente: Directivos Colegio Hansei

Elaboración: Autora

El equipo directivo tiene una gran responsabilidad en implementar los mecanismos que valoren la calidad de los recursos que utiliza y de los programas desarrollados, teniendo en cuenta las experiencias de aprendizaje.

La didáctica moderna cumple un proceso didáctico en la enseñanza y aprendizaje, toma aspectos complejos como la organización institucional, el currículo, el desarrollo evolutivo del niño, niña y joven, el medio socio afectivo,

para alcanzar el aprendizaje de saberes: saber construir el conocimiento, saber hacer y saber ser, con procedimientos y metodologías que permitan el desarrollo individual del estudiante.

La didáctica moderna exige una preparación adecuada del docente tanto en la utilización de la tecnología del siglo XXI, así como el dominio de la materia y las nuevas técnicas didácticas para la enseñanza. Gran parte del éxito de la educación depende del uso y manejo adecuado de los medios de comunicación y audiovisuales integrado al proceso de aprendizaje.

En esta tabla se encuentra que 60% de los encuestados menciona que el departamento didáctico no elabora programación didáctica en las asignaturas. Esto sin duda se debe a que cada maestro por su parte realiza el trabajo didáctico aplicándolo en la enseñanza, más no con la guía o la formación periódica en este aspecto lo que en determinado momento se vuelve una debilidad.

Tabla 17

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES

La gestión pedagógica en el centro educativo, fomenta la producción de diagnóstico y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico

	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	4	80	1	20

Fuente: Directivos Colegio Hansei

Elaboración: Autora

La enseñanza tradicional estuvo basada por muchos años en un modelo o esquema de carácter jerárquico, estructura demasiado rígidas, desvinculadas de la comunidad.

Actualmente el centro educativo constituye un lugar más dinámico, flexible y abierto, para ofrecer una variedad de opciones tanto en el ámbito de la educación de la educación, es decir, la adaptación de las actividades escolares al desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje de cada estudiante y también una gestión participativa en el ámbito comunitario.

En este aspecto la institución HANSEI tiene la política de puertas abiertas, dispuestos a escuchar los planteamientos que van a mejorar en todos los ámbitos al centro educativo. La comunidad también se beneficia de actividades que promueve con la participación activa de los estudiantes, maestros y autoridades tanto en la comunidad de ancianos como en la de niños.

Tabla 18

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES

En la institución educativa que usted dirige se ha realizado:

	Material de planificación	SI		NO	
		f	%	F	%
A	reingeniería de procesos	1	20	4	80
B	Plan estratégico	3	60	2	40
C	Plan operativo anual	3	60	2	40
D	Proyectos de capacitación dirigido a directivos y docentes	4	80	1	20

Fuente: Directivos Colegio Hansei

Elaboración: Autora

La reingeniería de procesos modifica el modo en que se lleva a cabo el trabajo en una organización, lo que suele tener correlación en su infraestructura y sistemas (Moreno-Martín p.153)

Se caracteriza por:

- Constituye una forma de pensar en los procesos que se llevan a cabo en la propia entidad para un mejor desempeño en el trabajo.
- Presta atención tanto a los clientes internos como externos, centrando la organización en torno de ellos.
- Lleva a cabo una reorganización estructural mediante la creación de equipos multifuncionales.
- Implanta diferentes sistemas de información con el concurso de la tecnología de vanguardia para optimizar la distribución de la misma y potencializar la toma de decisiones. (Moreno Martín p.153)

En esta institución es necesario entonces que tomando en cuenta lo expuesto anteriormente, se realice esta reingeniería en el área administrativa, en el área contable y en el área pedagógica tomando en consideración lo de la tabla 16, de manera que se logre alcanzar los objetivos propuestos, y dar cobertura a más estudiantes de manera planificada y organizada.

4.2.2. De los Profesores

Tabla 19

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES DEL COLEGIO HANSEI

	DECLARACIONES	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		F	%	F	%	F	%
A	El rol de docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.	5	25	12	60	3	15
B	El liderazgo en la comunidad 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	14	70	5	25	1	5
C	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	11	55	7	35	2	10
D	Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docente- estudiantes- familias- asociación civil- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo	10	50	8	40	2	10
E	Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza	2	10	17	85	1	5
F	Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje	11	55	9	45		0
G	El proceso de enseñanza aprendizaje los valores son el eje transversal de la formación integral del estudiante	16	80	4	20		0
H	Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza	2	10	10	50	8	40
I	Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros	1	5	9	45	10	50
K	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas	5	25	12	60	3	15
L	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo	1	5	11	55	8	40
M	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el director/ rector del centro educativo	11	55	9	45		0
N	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica	7	35	12	60	1	5
O	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa- financiera	7	35	11	55	2	10
P	Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes	6	30	12	60	2	10
Q	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.	15	75	4	20	1	5

Fuente: Docentes Colegio Hansei Elaboración: Autora

En esta tabla el punto a destacar es si los directivos promueven la investigación a nivel educativo, porque es producto de la participación colectiva, donde se integran docente-estudiante-familias, etc.

Cabe destacar que la investigación en el campo educativo no es un de los fuertes, se ha realizado un trabajo teórico en la pedagogía tradicional que se cree que investigar es ser un científico, o lo que actualmente se hace: investigar es tomar una fuente sea de un libro o el Internet y no se analiza, sólo se transcribe.

Es por esta razón que en esta tabla un 40% cree que no se realiza investigación, más aún cuando sus padres no se encuentran junto a ellos, y procuran que las actividades escolares se realicen en la institución, lo que nos demuestra que no hay ayuda por parte de los docentes en el proceso investigativo.

4.2.3. De los estudiantes

Tabla 20

DECLARACIONES	CA		A		D		CD	
	f	%	f	%	f	%	f	%
El director/ rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes	12	60	5	25	2	10	1	5
Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes	3	15	7	35	5	25	5	25
El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar	5	25	9	45	5	25	1	5
Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases	3	15	9	45	7	35	1	5
En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo	10	50	4	20	4	20	2	10
Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario	4	20	6	30	8	40	2	10
El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen	6	30	10	50	2	10	2	10
Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes	4	20	9	45	6	30	1	5
Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes	2	10	3	15	5	25	10	50
En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión	10	50	7	35	2	10	1	5
Es el profesor quién decide que se hace en clase	7	35	9	45	2	10	2	10
Se realizan trabajos en grupo (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente	10	50	6	30	4	20		0
Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas	6	30	10	50	3	15	1	5
La ética y los valores se enseñan con el ejemplo	9	45	7	35	3	15	1	5

Fuente: Estudiantes Colegio Hansey Investigación: Autora

Para el análisis de esta tabla se ha tomado en cuenta dos aspectos como son que está de acuerdo un 45% que rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en clase, lo que como se había mencionado anteriormente, la didáctica moderna exige preparación adecuada del docente, para motivar al alumno en el proceso de aprendizaje y lograr creatividad en el alumno, ya que éste es el centro del aprendizaje en la didáctica moderna.

El docente como guía y facilitador del conocimiento es el que organiza las actividades motivadoras para enlazar el aprendizaje previo con el nuevo, teniendo como meta final que el estudiante ponga en práctica lo aprendido en el medio donde se desenvuelve.

Por esta razón es necesario que el estudiante aprenda a realiza sus trabajos investigativos con creatividad y honestidad.

4.2.4. De Los Padres de Familia

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA COLEGIO HANSEI

Matriz 1

	DECLARACIONES	SIEMPRE		AVECES		NUNCA	
		f	%	F	%	f	%
A	¿El Director o Rector tiene muy en cuenta las opiniones o sugerencias de los padres de familia sobre la educación y formación que reciben sus hijos?	8	53,3	7	46,7		
B	Cree usted que la formación de sus hijos se da en un clima de respeto y consenso	11	73,3	4	26,7		
C	Según usted, los docentes se interesan por los “problemas” de los estudiantes?	10	66,7	5	33,3		
D	Considera usted que, los métodos de enseñanza utilizados por los docentes ayudan al desarrollo de la creatividad, participación innovación del aprendizaje en sus hijos?	14	93,3	1	6,67		
E	¿ En su opinión las estrategias didácticas que usan los docentes son innovadores para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes?	10	66,7	4	26,7	1	6,67
F	Cree usted que los Comité de Padres de Familia en la Instituciones ha cumplido con el trabajo en beneficio de los estudiantes y el Colegio	4	26,7	8	53,3	3	20
G	¿Considera usted que solamente los docentes son los que deben impartir la enseñanza y vivencia de los valores con el ejemplo?	6	40	4	26,7	5	33,3

Fuente: Padres de Familia Col. Hansei Elaboración: Autora

En el análisis de esta tabla se puede observar que el 53.3% de los padres encuestados estima que a veces el comité de padres ha cumplido con lo ofrecido en beneficios de ellos y de sus hijos en la institución.

Es de vital importancia que los padres estén en constante relación con el colegio, que muestren interés por participar e involucrarse adecuadamente en la formación académica y de valores de los estudiantes.

La Academia HANSEI abre las puertas a los padres para hacer un trabajo participativo, el comité de padres no tiene claro las funciones que debe realizar o toma muy ligero en rol que desempeña en el trabajo de de formación de sus hijos, ya que es una tarea conjunta y no sólo de la institución.

4.2.5 Entrevista a Rectora

Matriz 2

RESULTADO DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS COLEGIO HANSEI

En esta tabla se puede observar que existen puntos muy importantes para los directivos, como son: la comunicación aspectos que de no ser tratado adecuadamente impide que se realice un trabajo adecuado y genera mal estar en los padres y en los estudiantes, así como en los maestros, por esta razón se sigue haciendo esfuerzos para mejor este punto.

Por otro lado los valores basados en la Palabra de Dios la Biblia, son un puntal en la institución, cabe mencionar que se trata de formar al alumno no en una religión, sino en un acercamiento personal con el Ser Supremo.

El trabajo que cada maestro deberá realizar para mejorar de acuerdo a esta tabla será sobre el respeto, la puntualidad y la falsedad que si no se trabajando en mejorar estos valores, a futuro tendremos ciudadanos sin compromiso frente a los demás.

Transcripción de la entrevista

Esta entrevista fue realizada a la Pastora Angelita Navarrete Valencia rectora de la Academia HANSEI, quien nos ofrece respuestas importantes sobre la acción a seguir cada día de trabajo con los estudiantes, ella menciona en la

entrevista que el liderazgo es servicio, no es el reconocimiento de la labor que se cumple, y nuestro principal modelo a seguir es Jesús.

Otro aspecto importante esta en diferenciar entre diálogo e información, su mensaje cada día o cada reunión con los docentes, es dialogar con el estudiante, no sólo realizar una información de los temas a tratar, sino que con ellos el estudiante realice un aprendizaje significativo en todos los aspectos en los que es formado

Entrevistadora: ¿Que es comunicación?

Entrevistada: la comunicación es el medio como evaluamos a las personas, es la forma como expresamos nuestros deseos y sentimientos etimológicamente quizá la raíz es más profunda, pero en término de compañeros producir un mensaje recibir un mensaje y tener respuesta.

Entrevistadora: ¿Cómo la diferenciamos de la información?

Entrevistada: ahí una gran diferencia la información puede ser por medio de un papel también algo que quiere dar a conocer, no siempre tiene que tener doble vía. Esa es la deferencia más grande al contrario la comunicación es dialogo en cambio la información puede ponerlo en cualquier cosa y darlo a conocer

Entrevistadora: El centro educativo cuenta con un manual o reglamento contemple el cómo, cuándo, dónde y quién debe tener el liderazgo en la institución

Entrevistada: si de hecho toda institución debe tener uno que le permita saber nuestras obligaciones y responsabilidades pera saber qué es lo que le corresponde a cada quien

Entrevistadora: ¿Cómo actuaría en un conflicto de la institución, del estudiante y el profesorado?

Entrevistada: de hecho que va haber conflicto como en todo el ámbito social, no faltan en educación son unos más importantes que otros, todo depende de la situación de la razón pero una de las cosas que da resultado es escuchar y tomar las medidas que sean necesarias.

Entrevistadora: ¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo?

Entrevistada: me permito tomar el ejemplo del único líder que habido en la historia, es de nuestro señor Jesucristo, pero resumiendo es el poder hacer algo para los demás es la voluntad y el querer hacer algo por los demás, el lograr dejar huella cuando uno ya no este, el liderazgo es servicio.

Entrevistadora: ¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección la docencia y en lo general en la institución?

Entrevistada: el modelo nuestro es Cristo el hijo de Dios, Dios encarna en Jesús es el único ser humano que demostró con hechos y con trabajo que lo llevó a ser perfecto y nuestra meta es ser igual que Él

Entrevistadora: ¿Cuáles son los valores que predominan en la institución?

Entrevistada: son muchos pero los más importantes son la honestidad la puntualidad, es ser una persona que lo demuestre con los actos por ejemplo el no mentir, el ser transparente.

5. Discusión

Hansei International Christian Academy es una institución particular de carácter religioso, que junto con los directivos, autoridades, maestros, personal administrativo y de servicio, pretenden reflejar los valores Cristocéntricos en todos los actos y procedimientos del quehacer educativo y transmitir a los estudiantes, padres y comunidad, para una convivencia armónica basada en el amor a Dios y al prójimo, el respeto, la obediencia propuesta en el manual de vida que es la Biblia.

Al ser esto un objetivo dentro de la institución se hace necesario realizar algunas acciones que permitan el logro de estos objetivos, habiendo conocido el resultado de las encuestas realizadas, cabe indicar que existen falencias, que deben ser analizadas, organizadas para encontrar las mejores soluciones que permitan tomar acciones y de esta manera cumplir con la visión de la institución que es la de ser un referente de excelencia no sólo en el aspecto académico, sino, también en lo espiritual y emocional.

Cabe indicar que la organización y dirección administrativa pedagógica se encarga de organizar a los docentes para las distintas reuniones, los coordinadores y jefes de área, conocen sus responsabilidades y coordinan las actividades tanto para los docentes como para los estudiantes, esta información es de mucha ayuda porque nos permite conocer que estamos trabajando bajo los parámetros establecidos de manera conjunta, sin que ninguna área sea la favorecida, sino que sean los alumnos los beneficiados de ese trabajo conjunto.

En la toma de decisiones es importante destacar que en la institución la toma la señora rectora, en un ambiente de dirección participativa en los asuntos que sean necesarios que los docentes participen, esto permite que la relación no sea eminentemente jerárquica y vertical, sino de participación y consensos.

Una de las acciones a realizar en Hansei es la elaboración del Código de Ética que se bien es cierto, el principal manual en el que se basa la actividad en Hansei es la Biblia, se hace necesario poder regular las actividades y el quehacer de quienes se encuentran vinculados a esta institución.

Se debe considerar que los documentos como el FODA, Plan Estratégico Institucional y POA, tendrán que ser revisados, ya que en este año se cumple el tiempo de vigencia, por lo que se deberá hacer las respectivas correcciones en lo referente a las Debilidades y dar impulso a las Fortalezas y Oportunidades.

En la tabla 11 nos encontramos con un problema, este se refiere a la capacitación docente no ha sido muy amplia, para el director y dueño de la institución la capacitación no es un elemento indispensable, razón por la cual no motiva a los maestros a seguir estudios de cuarto nivel ni apoya, son los docentes quienes por iniciativa propia y recursos propios realizan estudios de mejoramiento y capacitación, lo que en cierto momento molesta y desconcierta a los docentes.

Otra de falencia encontrada en esta tabla muestra la despreocupación de los padres de familia hacia las actividades programadas de la institución ya sea en las reuniones de padres, actividades sociales, deportivas, escuela para padres, así también en la que realizan los estudiantes en la institución, como son casa abierta, exposición de proyectos, concursos entre otros que los maestros de las distintas áreas promueven durante el año con el fin de que los padres se integren en la tarea educativa, sin que se haya logrado este propósito, una de las causas posibles para este alejamiento es que los estudiantes en un 15% provienen de familias con un solo representante y muchos viven con sus abuelos, lo que afecta al estudiante en su aspecto emocional y cognitivo.

En la tabla 13 se encuentra que es necesario de la parte administrativa tome acciones en el mejoramiento de los mecanismos de control, es un problema cuando quien ejerce la función de inspector, lo haga también de docente en el área de cultura física, lo que resta tiempo para el desempeño de la principal función que la búsqueda de mecanismos de control para mejorar la disciplina y orden de los estudiantes en la institución.

Actualmente el proceso de enseñanza-aprendizaje es dinámico y creativo, para ello se necesita que el aprendizaje sea motivador y se lo logra a través de recursos didácticos innovadores que permiten que el estudiante después de obtener un conocimiento previo, construye su aprendizaje a través de una

didáctica innovadora acorde con el tiempo en que vivimos, utilizando diversos materiales incluyendo la tecnología que es una magnífica herramienta dándole el uso adecuado.

Por esta razón en la tabla 16 un 40% de los encuestados cree que los departamentos didácticos promueven la programación didáctica, que de hecho en el colegio no existe, y son los docentes que tiene más información o conocimiento los que indican a los que no conocen de la didáctica moderna.

Con respecto a la tabla 18 encontramos que en cuanto a reingeniería de procesos, la misma que busca que las administraciones educativas busquen nuevos modos de incrementar la eficacia en los centros educativos, para readecuar la manera en que se trabaja para alcanzar la calidad, tanto en el aspecto pedagógico como en el servicio al cliente externo e interno.

HANSEI es un centro educativo que busca mejoras en los aspectos antes mencionados, sin embargo, es necesario readecuar algunos procesos obsoletos como el pago de pensiones en la Institución, cuando la tecnología y los bancos ofrecen servicios para que este rubro sea cobrado a través de otro tipo de gestiones bancarias, lo que mejoraría la recaudación de haberes y se lograría pagos puntuales a los docentes.

Otro de los aspectos a ser tomados en cuenta en esta reingeniería es el establecimiento de comunicación de los padres utilizando las nuevas tecnologías de la información y comunicación, es una manera más rápida de obtener y dar información, sobre los aspectos de rendimiento académico y disciplinario de los estudiantes.

Otro de los aspectos a considerar en esta tabla es la realización de un plan estratégico, de manera que en el se determinen las acciones que permitan desarrollar dentro y fuera de la institución, un trabajo acorde con la visión y misión de Hansei proyectado al 2015.

En referencia a la tabla 19 se puede observar que los docentes encuestados piensan que el líder tiene habilidades para cuestionar órdenes existente, si fuera este el caso, no estaríamos hablando de un líder y mucho menos en la

institución HANSEI. Cuando se conoce que el líder es organizado, que conoce cuándo y cómo proceder ante situaciones en las que no está de acuerdo, y sabe que en la institución se debe respetar el principio de autoridad.

Con respecto a la resistencia que tienen los padres cuando se lleva a cabo nuevas metodologías de enseñanza porque creen que a los estudiantes se les perjudica con los cambios que se producen en beneficio de los alumnos.

A pesar de que la institución tiene una política de puertas abiertas, un 5% piensa que siempre está desintegrado, lo que motiva a ser cambios en los procedimientos y actitudes, para terminar con esta percepción.

En esta tabla también encontramos que un 11% de la muestra indica que pocas veces está de acuerdo con la política de la dirección, esto no es bueno, pues es importante que tanto directivos como maestros y todos quienes hacen el quehacer educativo formen un grupo homogéneo y fusionado para afrontar las diversas circunstancias que en educación se dan, ya que trabajamos con personas con quienes hay que tener mucho cuidado por su vulnerabilidad.

En la tabla 20 se puede definir que los estudiantes pueden llegar al director esto que indica que la dirección por estar al frente una profesional de la pedagogía y también ser una pastora evangélica, comprende a los estudiantes y les brinda atención y apertura para tratar sus asuntos particulares y en general.

Según esta encuesta encontramos que los estudiantes no se sienten animados ni motivados cuando se inician sus clases pues no hay frases que les haga sentir de esta manera, esta es una acción que el docente tiene practicarla diariamente e iniciando en la mañana para de esta manera consolidar su formación en valores.

Con respecto a la pregunta si los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes refleja que no están siendo partícipes de un proceso de formación integral, pues el niño, niña y joven, pues no sólo se trabaja en el aspecto cognitivo sino también en el emocional, y es necesario que el alumno se encuentre identificado con el docente, de manera que podamos conocer cuáles son sus inquietudes y problemas y canalizarlos de mejor manera.

En lo referente a si el docente es innovador en sus clases y enseña con variedad, podemos decir que para el 45% es aceptable, pero no es esa la meta se trata de alcanzar una calidad educativa acorde con los tiempos modernos y no siguiendo una metodología tradicional.

Para los padres de familia en la pregunta A el 47% estima que se debe tomar más en cuenta la opinión de los padres en la educación y formación de sus hijo, esto se hace necesario ya que los padres pueden observar necesidades estudiantiles que no les permite desarrollarse mejor, sin embargo, es necesario poner límites a esta participación pues los criterios y las opiniones son válidas en tanto en cuanto vayan en beneficio de todo y no de un solo estudiante.

Una falencia es la encontrada con respecto al trabajo y organización de los padres en el colegio HANSEI en cuanto al Comité de Padres se refiere, y este aspecto es básico, ya que a través de este organismo los padres pueden participar de manera formal con respecto a cualquier situación que se propicie en el establecimiento.

• **Matriz de problemáticas:**

PROBLEMAS OBSERVADOS	CAUSAS	EFFECTOS
Capacitación y motivación permanente al docente	Falta de recursos Económicos	La no actualización del docente en un mundo de cambios constantes
Falta de desarrollo de actividades innovadoras	Falta de inversión del Directivo	Que no se cumplan los objetivos planteados
Ausencia de honestidad en alumnos	desorganización Familiar	Copias en deberes y Pruebas
Dirección no motiva a los trabajadores	un modelo tradicional de dirección	desmotivación del personal docente
Falta de establecimiento de un área didáctica	desconocimiento del manejo de recursos Didácticos innovadores	Un proceso enseñanza aprendizaje no acorde con tiempos modernos
Coordinación y organización de programas estudiantiles	falta de comunicación	desorganización
Director que carece de conocimientos pedagógicos	el centro educativo es mirado como una empresa lucrativa	descontento por parte de los trabajadores
Organización de los problemas disciplinarios	no se aplica adecuadamente el manual de convivencia	No se acatan las Disposiciones

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES

En referencia a las conclusiones se puede indicar lo siguiente:

- La institución pide que sus docentes se capaciten permanentemente, sin embargo, no se cuenta con el apoyo económico ni un horario flexible para acudir al mejoramiento profesional.
- Los docentes no están en actualización constante con las nuevas tecnologías, lo que impide una adecuada comunicación con padres y estudiantes, ya que este es el mundo en el que se desenvuelven.
- En cuanto a las decisiones que toman las autoridades en ocasiones son lentas y dubitativas, además la falta de comunicación entre autoridades y docentes no permite un ambiente de trabajo saludable.
- Las decisiones tomadas por las autoridades en lo que compete a los estudiantes, en ocasiones no cuenta con su participación.
- Se evidencia la disminución de la población estudiantil, lo que conlleva a la falta de continuidad de directivos y maestros.

Recomendaciones:

- El centro educativo HANSEI, tiene que trabajar en los siguientes aspectos: la dirección debe apoyar más a los maestros, realizando un análisis del centro educativo, con el fin de corregir falencias, obtener nuevas propuestas de participación, apoyo en el desarrollo del trabajo de los docentes, brindar capacitaciones y soporte para el mejoramiento profesional, que le permitan alcanzar la visión y misión de la institución.
- También se hace necesario un trabajo en cuanto a comunicación y relaciones se refiere, aspecto importante que se debe tomar en cuenta, puesto que si la comunicación y las relaciones interpersonales fallan no se

crea un ambiente positivo de trabajo entre las autoridades y maestros y no se ejerce un liderazgo participativo.

- Dar más apertura a la participación estudiantil, de manera que puedan ser escuchados y obtener la información de lo que a ellos les interesa, recordando que los estudiantes permanecen una jornada completa en la institución y merecen tener diversas oportunidades de relación con sus directivos, administrativos y docentes.
- Es necesario dar importancia a la innovación pedagógica, con el fin de realizar un proceso de enseñanza-aprendizaje utilizando las nuevas herramientas tecnológicas que permita a los y las estudiantes realizar trabajos de investigación dentro del aula con la guía del docente a través de una biblioteca virtual, para aprender de manera creativa, informándose adecuadamente y sobre todo fortalecer los valores como el de la honestidad.
- Se aproveche de forma eficiente los recursos que dispone la institución y mejorar la programación didáctica, para realizar trabajos de investigación, evitando la pedagogía tradicional del libro y el pizarrón, para enseñar al alumno/a, de esta manera enseñar acorde con las necesidades del siglo XXI
- Realizar una innovación didáctica periódica con todos los maestros, que permita que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea motivador y creativo utilizando las NTICs.

PROPUESTA DE MEJORA

CREACIÓN DE UNA BIBLIOTECA VIRTUAL QUE PERMITA AL ESTUDIANTE DE HANSEI, APROVECHAR LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN EL CAMPO DE LA INVESTIGACIÓN, FORTALECIENDO LA CREATIVIDAD, AUTENCIDAD Y HONESTIDAD.

1. ANTECEDENTES

El Colegio Particular HANSEI, está ubicado al norte de la ciudad de Quito, es una institución nueva creada hace 5 años, de carácter religioso, teológicamente significa Pueblo Escogido, posee una amplia infraestructura y espacios verdes, dentro de su filosofía está la educación con visión global y como políticas la enseñanza del idioma coreano, la práctica de TKD y la jornada de trabajo extendida (8h00 a 16h00).

Esta institución tiene como misión educar y formar hombres y mujeres íntegros que valoran su identidad cristiana y cultural y que estén comprometidos con la transformación social, a través de una educación de calidad, competente, reconocida y respetada.

Como lo manifiesta la misión de la Institución es brindar una educación de calidad y competente, esto se puede lograr a través de la innovación de los recursos como medios didácticos para el aprendizaje mediante Nuevas Tecnologías de la Información y comunicación, que permiten al profesor y al alumno estar actualizados, renovando el conocimiento y aprendiendo de manera creativa, participativa y divertida.

Acorde con los tiempos modernos y para aprovechar de manera adecuada el uso de las NTICs , la dirección educativa con la participación de los docentes y los padres de familia ha emprendido una gestión de innovación del conocimiento por medio de **la implementación de una biblioteca digital.**

Teniendo como antecedente que esta generación pertenece a la era digital, sin embargo, este recurso no es aprovechado didácticamente, en consecuencia se ve empobrecido su desarrollo cognitivo, intelectual y académico al no desarrollar otras formas de aprender. No se trata de evitar su uso, todo lo contrario se prevé optimizarlo formando en el estudiante una cultura de lectura e investigación.

Para el caso, docentes y estudiantes deben manejar el mismo lenguaje, es decir, será necesaria la capacitación permanente a los docentes en el manejo de las Ntics., del equipo informático, Internet y enciclopedias digitales.

Cada maestro, una vez capacitado en el manejo de los medios tecnológicos debe guiar, ser facilitador en la obtención de información para que el estudiante la ordene, clasifique, analice y construya su propio conocimiento, logrando un aprendizaje significativo.

2. JUSTIFICACIÓN

Uno de los problemas que enfrenta la educación actual es una inadecuada manera de realizar una investigación por parte de los estudiantes que se ha generado por un proceso de enseñanza-aprendizaje en el que los alumnos son receptores pasivos de la información y los conocimientos del docente

Las posibles causas de que el estudiante del centro educativo HANSEI realicen esta forma inadecuada de investigación, puede obedecer a las siguientes razones: la jornada larga que los estudiantes permanecen en el Colegio y cuando llegan a sus hogares están cansados; otra situación es que el estudiante en la actualidad no tiene hábitos de lectura y todo quiere hacerlo rápidamente, por lo tanto para él una investigación es tomar la información de alguna página de la Internet, imprimirla, sin que haya sido revisado su contenido. Otro problema es que en los hogares hay muy pocos textos, enciclopedias y otros materiales de información que les permita leer y realizar el proceso investigativo, con una técnica de estudio, síntesis y análisis.

Como resultado de estos inconvenientes, es que el/la estudiante no realiza un aprendizaje significativo, se limita a copiar una información ya sea de Internet o

de otro documento y en ocasiones por desconocimiento no toma en cuenta los derechos del autor, aunque la información que dispone pueda ser accesible por encontrarse en la red, el alumno/a se apropia de un trabajo que no es de su autoría.

Si no se da solución a este problema y se acepta este tipo de trabajos, se promueve en el joven el facilismo, el poco desarrollo de sus capacidades cognitivas, habilidades, destrezas, creatividad sin fortalecer los valores que la institución promueve.

La creación de una biblioteca digital, permitirá acceder a una información veraz, que esté provista de textos, enciclopedias, material de información en digital actualizado; realizar un adecuado y productivo uso de los medios tecnológicos, y finalmente se tendrá jóvenes que transfieran este conocimiento a otras áreas de su vida como futuros profesionales.

Enseñar es brindar las oportunidades para que alguien aprenda como resultado de lo que hace, utilizando los medios y recursos disponibles como son: los libros, textos, revistas, documentos y las nuevas tecnologías de información y comunicación bien orientadas, que ayudan al estudiante en el aprendizaje para desarrollar plenamente sus capacidades.

El propósito fundamental de este proyecto educativo es contribuir a mejorar la calidad del trabajo y rendimiento del alumno/a, así como fomentar en el estudiante el deseo de investigar y llegar a conclusiones creativas y bien orientadas, que tanta falta hace en el ámbito educativo para mejorar el nivel de la educación en el país.

Este es un proyecto didáctico innovador que permite un aprendizaje significativo utilizando los métodos y técnicas de investigación con proyectos de investigación sencilla que los estudiantes puedan realizar de forma práctica en las diferentes asignaturas, así como propender a que se realicen trabajos conjuntos e intercambio de experiencias con otros estudiantes y maestros para beneficio de la calidad de la educación.

3. LOCALIZACIÓN DEL PROYECTO

En la actualidad los centros educativos tienen que responder a las necesidades de la sociedad donde se desarrolla y con la rapidez en la que ésta se desenvuelve.

Por esta razón la biblioteca digital o virtual propuesta para el Colegio Hansei, estará adjunto a la sala de computación. Se proveerá a la biblioteca digital de fuentes de información, así como de una colección sistematizada de documentos que deberá irse incrementando a través de la flexibilidad del uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Esta sala va a servir como alimentador a todas aulas de la institución, las mismas que van a estar conectadas por una red interna, para que cuando el maestro lo requiera imparta una clase interactiva y digital. De esta manera el estudiante podrá observar en ese mismo instante el tema tratado, realizará su propio análisis y estará listo para formular sus conclusiones, a través de una investigación que le permita aprender y no sólo tomar información de la red.

4. BENEFICIARIOS

La educación actual estimula la flexibilidad organizativa y apunta al cambio de prácticas rutinarias y excesivamente formalizadas, impulsando transformaciones no sólo a nivel organizativo, sino también dentro del aula en un proceso de enseñanza-aprendizaje creativo y dinámico, con didácticas innovadoras y en este caso, a través de la utilización de las nuevas tecnologías de la información y comunicación como recurso didáctico.

Por esta razón la biblioteca digital de Hansei, beneficia a los estudiantes y maestros en doble vía, ya que el maestro es quien guía al alumno en el aprendizaje y a través de este innovador recurso, mientras el alumno podrá aprender utilizando todas sus capacidades y sentidos, además el maestro tendrá que capacitarse para garantizar un aprendizaje de calidad.

Esta innovación para la institución permite que docentes y alumnado, cambien el esquema de aprendizaje tradicional, donde el libro era el principal elemento de enseñanza, por una biblioteca digital la misma que abre nuevos horizontes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, reemplazando a la exposición magistral por la interacción y la participación del estudiante junto al maestro.

5. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Crear una biblioteca digital que permita que el estudiante deje atrás viejos esquemas de investigación con el uso inadecuado de las Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje con la adquisición de técnicas y métodos, utilizándolos como herramientas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Capacitar a los docentes en el manejo de nuevas tecnologías de comunicación e información aplicadas a sus respectivas asignaturas.
- Aplicar las técnicas de investigación y diseño de sus instrumentos mediante trabajos sencillos de investigación, con la guía del docente.
- Fortalecer en el estudiante el valor de la honestidad al respetar la autoría intelectual de los trabajos consultados en la red.
- Afianzar en el estudiante los procesos de adquisición del conocimiento.

6.- PRINCIPALES IMPACTOS

- Este proyecto permitirá a los estudiantes, con la guía del docente, proyectarse a ser hombres y mujeres investigadores, que no se limiten a escuchar una sola opinión o versión de hechos y acontecimientos, que aprendan a desarrollar sus ideas y acciones con el fin de producir los resultados los esperados, que es un aprendizaje de calidad y significativo.

- Se espera que los estudiantes alcancen elevados niveles de concreción en el aprendizaje, desarrollen determinados conocimientos y puedan aprender los unos de los otros, además sean protagonistas en la construcción del aprendizaje.
- Se aspira mejorar el rendimiento académico, ya que el proyecto no está destinado a una determinada área o especialidad, sino que se integran todas las asignaturas y diferentes contenidos, esto permitirá mayor participación de los docentes que buscan desarrollar la enseñanza con didácticas innovadoras.
- Que el estudiante obtenga una nueva perspectiva del uso de la tecnología y las comunicaciones y comprenda que su uso no es limitado, que existe una amplia gama de aprendizajes que se pueden conseguir de la misma.
- Que los padres de familia que siempre se encuentran preocupados por la calidad de la educación de sus hijos, conozcan que ellos se están preparando para entrar en un mundo competitivo y tecnológico y que van a ser capaces de responder a los distintos retos a los que se enfrentarán.
- Al aplicar este proyecto, la institución se fortalecerá y garantizará una educación de excelencia, unido a las otras políticas de mejoramiento escolar con que cuenta la misma.

7. ACTIVIDADES

- Capacitación a los docentes en el manejo de las nuevas técnicas de investigación y uso efectivo de las tecnologías de comunicación.
- Orientación al maestro en la forma específica de solicitar consultas, trabajos o tareas provenientes de la red.
- Que se establezca en el horario un periodo de clase donde se use con la guía del docente las Ntics.
- Crear un modelo de ficha de obtención de datos específicos, adquiridos desde la red que sea de distintos autores, con el fin de entrenar al estudiante en la lectura tamizada.

- Realización de un taller dirigido a docentes, estudiantes y autoridades sobre lo que implica el plagio cualquiera sea su dimensión, a fin de que la comunidad educativa adopte una cultura de investigación y respeto a la autoría intelectual.

Sensibilización sobre el tema

Esta propuesta que tiene como meta ayudar a mejorar el aprendizaje desarrollando la investigación educativa, a través de la tecnología y las comunicaciones, permitirá que en un futuro mediano se pueda contar con estudiantes investigadores, capaces de aportar con su conocimiento a una sociedad que se limita a la obtención fácil de la información, lo que no contribuye a una formación integral del individuo.

Cabe destacar que para llevar a cabo esta propuesta es necesario que todos los involucrados en el quehacer educativo de la institución estén concientes de la importancia de la investigación como actividad escolar empleando la tecnología como herramienta didáctica para alcanzar los objetivos propuestos.

Implementación de la Biblioteca virtual: va a ser un espacio de uso libre en que los estudiantes comprueben, demuestren y apliquen lo aprendido que no se quede en los papeles sino que se pueda entrar al mundo de los estudiantes ya que están en contacto con las nuevas tecnologías no con libros sino con algo más acorde al momento en que ellos viven y a su época claro que va a estar controlado con un sistema de candados digitales para que no se dé un mal uso y así que no se desvíe de el camino a la meta que es formar líderes íntegros y capacitados para el desarrollo del Ecuador.

Aprovechando los recursos que dispone la Institución para la creación de la biblioteca digital y el interés de las autoridades, maestros, de los estudiantes y los padres de familia, se procede a realizar las siguientes actividades para lograr este propósito:

Primera Fase

Exposición inicial y sesión de motivación

- Reunión con las Autoridades del Establecimiento para solicitar la aprobación y apoyo para este Proyecto Educativo Institucional, el mismo que estará a cargo de las áreas de Estudios Sociales, Computación , la Comisión Técnico- Pedagógica, el representante de los estudiantes y el representante de los padres de familia.
- Reunión del Equipo promotor, para establecer los delineamientos y todas las actividades en torno al proyecto.
- Reunión con el cuerpo de Docentes para explicarles el proyecto y solicitar la participación y colaboración para que este proyecto llegue a feliz término.
- Reunión con los padres de familia, para explicarles el alcance de la biblioteca digital en el Colegio, los costos que esto representa, la participación de ellos en este proyecto y designar comisiones que se encargarán de buscar información necesaria que requiere este proyecto.
- Reunión con los estudiantes para darles a conocer el proyecto, motivarles a participar activamente, e iniciar una investigación sobre los proveedores de textos, enciclopedias y otros materiales digitalizados.

Segunda Fase

- Determinar las aulas que en un inicio contarán con los equipos de la Biblioteca digital.
- Organización y programación de actividades.
- Visita a dos establecimientos que cuentan con este tipo de herramienta tecnológica, para observar cómo está organizada.
- Buscar un técnico que asesore sobre el trabajo que se va a realizar, los costos y los materiales que se van a utilizar
- Visita a librerías y otras instituciones que pueden proporcionar los textos digitalizados y el costo o las promociones que tengan.
- Envío de oficios tanto a la embajada de Corea del Sur, como a la de República Dominicana, haciéndoles conocer sobre el proyecto y solicitando la participación y donación de 2 computadoras respectivamente, aprovechando los contactos cercanos que se tiene con funcionarios de las mismas.

- Envío de un oficio a la empresa COMPUTRON, cuyo representante legal es un padre de familia, en la que se solicita el financiamiento de una impresora-copiadora, 4 proyectores, un servidor, tarjetas de conexión inalámbricas, un MODEM inalámbrico y un escáner.

Ejecución

- Adecuación del aula designada para la instalación del servidor y los demás implementos que requiere la biblioteca así como observar aspectos de ventilación, iluminación directa, sistema eléctrico , red telefónica.
- Adquisición de anaqueles, muebles de oficina, mesas de trabajo y sillas, servidor, impresora- copiadora, contratar el servicio de Internet, compra de colección sistematizada de documentos, proyectores, tarjetas de conexión inalámbricas, MODEM y escáner.
- Suscripción a revistas científicas.
- Elaboración de fichas y codificación de los materiales existentes.
- Contratar el desarrollo de una aplicación para utilizar un repositorio centralizado de información, en el cual se pueda almacenar imágenes, sonido y texto, es decir un sistema multimedia
- Conformar una comisión interna para fomentar la utilización de estos dispositivos por todos los docentes

Evaluación

- Evaluar el proyecto constantemente, a través de reportes de los maestros de la institución, de cómo han progresado los alumnos tanto en las actividades escolares y tareas de investigación.
- Realizar exposiciones y concursos de los mejores trabajos de investigación en cualquiera de las materias.
- Elaborar una encuesta a los padres para conocer cómo han visto el desempeño de sus hijos con la instalación de la biblioteca digital

METODOLOGÍA

Esta propuesta educativa requiere el concurso de autoridades y maestros de la Institución, para brindar un aprendizaje más acorde a los tiempos modernos

utilizando los medios tecnológicos como herramientas para acceder a un proceso de enseñanza-aprendizaje donde el estudiante pueda construir su propio conocimiento dentro del aula misma, aplicando el valor de la honestidad y desarrollando sus capacidades y creatividad, en su formación integral.

La Rectora ayudará en la conducción del proyecto, de manera que los docentes se puedan capacitar en la utilización de las herramientas tecnológicas, como didácticas innovadoras para mejorar la investigación educativa dentro del aula.

Se contará con la participación del profesor de computación, tanto para la adquisición e instalación de los equipos, como para la capacitación de los docentes de la institución que necesitarán para desarrollar una nueva forma de enseñanza.

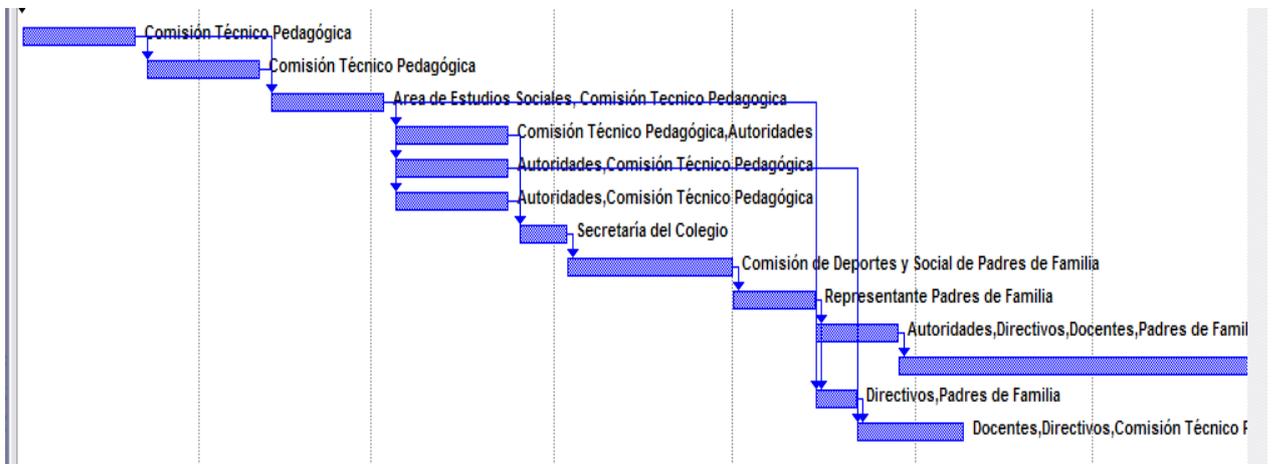
La Colaboración de los padres de familia será de vital importancia, ya que al ser expuesta la propuesta al Comité Central de Padres, serán ellos los que lleven a cabo algunas actividades para la realización de este proyecto, con el fin de que sus hijos puedan hacer uso de las herramientas tecnológicas en las diferentes investigaciones, que son parte del aprendizaje de manera que el estudiante con la guía y dirección del maestro realice un aprendizaje significativo.

Esto permitirá que el estudiante se conciencie en la manera como está haciendo hoy sus tareas de investigación y cómo con la guía de sus maestros, dentro de la misma aula puede mejorar su nivel de aprendizaje y encontrar la importancia de realizar trabajos por él mismo realizados, lo que le brindará satisfacción y comprenderá que es necesario desarrollar sus propias habilidades y fortalecerá sus principios y valores

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Cuadro 6

	Nombre de tarea	Duración	Comienzo	Fin	Precede	Nombres de los recursos
1	- Biblioteca Virtual	150 días?	lun 02/01/12	vie 27/07/12		
2	Reunión con los docentes para analizar las dificultades que tienen al realizar sus traba	15 días	lun 02/01/12	vie 20/01/12		Comisión Técnico Pedagógica
3	Reunión con los maestros de otras asignaturas para analizar la falta de investigación e	15 días	lun 23/01/12	vie 10/02/12	2	Comisión Técnico Pedagógica
4	Reunión con las Autoridades para analizar el problema planteado y formular el proyect	15 días	lun 13/02/12	vie 02/03/12	3,2	Area de Estudios Sociales, Comisión Técnico Ped
5	Elaboración de encuestas y aplicación	15 días	lun 05/03/12	vie 23/03/12	4	Comisión Técnico Pedagógica,Autoridades
6	Reunión con el Comité de Padres de Familia	15 días	lun 05/03/12	vie 23/03/12	4	Autoridades,Comisión Técnico Pedagógica
7	Reunión con la Asociación Estudiantil	15 días?	lun 05/03/12	vie 23/03/12	4	Autoridades,Comisión Técnico Pedagógica
8	Envío de cartas y solicitudes	6 días	lun 26/03/12	lun 02/04/12	5,6,7	Secretaría del Colegio
9	Organización de la mañana deportiva	20 días	mar 03/04/12	lun 30/04/12	8	Comisión de Deportes y Social de Padres de Fam
10	Compra de los equipos, documentos digitalizados y elementos multimedia para ser alma	10 días	mar 01/05/12	lun 14/05/12	9	Representante Padres de Familia
11	Funcionamiento de la biblioteca multimedia	10 días	mar 15/05/12	lun 28/05/12	10	Autoridades,Directivos,Docentes,Padres de Fam
12	Charlas de motivación al estudiante	44 días	mar 29/05/12	vie 27/07/12	11	Directivos,Docentes
13	Capacitación a docentes	5 días	mar 15/05/12	lun 21/05/12	4,10	Directivos,Padres de Familia
14	Elaboración de guías didacticas	14 días	mar 22/05/12	vie 08/06/12	6,13	Docentes,Directivos,Comisión Técnico Pedagógic



Fuente: Colegio Hansei

Elaboración: Autora

9. PRESUPUESTO

Este proyecto se encuentra financiado en su totalidad, ya que cuenta con el apoyo de los dueños de la institución, cuyo ofrecimiento es que después de haberse realizado todas las actividades y gestiones de autofinanciamiento, serán ellos quienes aporten con lo que falta y la asignación de un valor cada año para mejoramiento y equipamiento.

A continuación se encuentra el detalle de los gastos a realizar:

Cuadro 7

GASTOS	COSTOS
Computadoras (6 laptops)	\$ 3.600,00
Reguladores de voltaje	772,00
Contratación de Internet por 1 año	700,00
Muebles	1.600,00
Infocus y soportes (seis)	4.800,00
Copiadora-impresora, Modem, etc	3.350.00
Textos, libros, revistas científicas digitalizadas	3.500.00
Suscripción a revistas especializadas por año	540.00
Pago a persona encargada por 1 año lectivo	3.150.00
Suministros y material de oficina por un año	600.00
Lámparas e instalación	100.00
Capacitación y Guías didac.	600.00
Total por un año	23.300.00

10. SOSTENIBILIDAD

El financiamiento por autogestión es de \$ 4150.00, la donación de cuatro laptops por parte de la embajada de Corea del Sur, y dos infocus de la Embajada de República Dominicana, el director y dueño de la Institución asumirá la parte restante, para el funcionamiento de la biblioteca digital.

Funcionalidad

Al equipo central donde se encuentra el repositorio multimedia se conectan de manera inalámbrica los computadores

Cada computador tiene conectado un proyector el cual permite presentar imágenes a toda el aula.

Por medio del repositorio centralizado se puede crear un sistema de búsqueda como los que encontramos en Internet indexado por temas o por palabras clave.

Cada vez que se realiza la consulta por un tema el sistema de búsqueda presenta toda la información al respecto.

Con esta propuesta los alumnos se encontraran utilizando los elementos tecnológicos que normalmente manejan.

Más adelante conforme el proyecto se va mejorando, se puede considerar la posibilidad de adquirir una herramienta de aula virtual, por medio de la cual se pueda crear una red social interna que esta orientada a una educación no formal, en la cual los estudiantes podrán publicar sus ponencias y ser difundidas al resto de estudiantes con lo cual se desarrolla el sentido de investigación

Lugar: se encuentra provisto de instalaciones eléctricas, dispone de suficiente luz natural, y se cuenta con los equipos considerados anteriormente.

Computadoras: por autogestión se ha podido conseguir cuatro computadoras de la Embajada de Corea, y dos infocus de la Embajada de República Dominicana.

Textos libros y enciclopedias en digital: con la ayuda de los padres de familia y por las gestiones que ellos han realizado se ha podido conseguir 3 tomos de enciclopedias, 20 libros de especialidad, 20 revistas científicas. Se ha podido recibir una donación de textos digitalizados de la empresa Mundo Nuevo, así como videos educativos y series educativas.

Reguladores de voltaje: que serán utilizados como protección para las computadoras.

Muebles y escritorio: que serán adquiridas por autogestión. (mañana deportiva en el colegio y día de la Familia Hansei, organizada por el Comité Central de Padres).

Materiales de oficina y suministros, colección sistematizada de documentos, Internet, etc.

8.-BIBLIOGRAFÍA

Libros:

- Manes, M. 2004. Gestión estratégica para instituciones educativas: Guía para planificar estrategias de gerenciamiento intitucional. Segunda edición. Buenos Aires, Argentina. Editorial Granica. 13-133 pp
- Díaz, J. Abril 2000. La ética en la gerencia, vista através del desarrollo organizacional. Revista Venezolana de Gerencia. Zulia, Venezuela. 49-60 pp
- Estévez, B. 2001. Gerencia y organización escolar: herramientas que constituyen la eficacia educativa. Espacio abierto, Cuaderno Venezolano de Sociología. Volúmen 10. Consejo de desarrollo científico y humanístico de la universidad de Zulia. Zulia, Venezuela. 575-595 pp
- Serna, H. 1997. Gerencia estratégica. Segunda reimpresión. Bogotá, Colombia. 3R Editores. 17-35 pp
- Arana, M. 1998. Principios y procesos de la Gestión Educativa. Perú. Editorial San Marcos. 23-91 pp
- Barry, W. 1971. Fundamentos de la Gerencia. Edición en español. México D.F., México. Ediciones Oasis, S.A. 147-159 pp
- Borrell, F. 2002. Comunicar bien, para dirigir mejor. Barcelona, España. Ediciones Gerencia 200, S.A. 21-137 pp
- Chavarría, M. 2007. Educación en un mundo Globalizado: retos y tendencias del proceso educativo. Universidad Panamericana. Reimpresión. México D.F., México. 165 pp
- Lepeley, M. 2003. Gestión y Calidad en Educación. McGRAW-HILL Interamericana editores, S.A. México D.F., México. 99 pp
- Moreno, M. 2007. Organizaciín y Dirección de Centros Educativos Innovadores: El centro Educativo Versátil. McGRAW-HILL Interamericana editores, S.A. Madrid, España. 463 pp
- Chiavenato, I. 2007. Administración de recursos humanos. Octava edición. McGRAW-HILL Interamericana editores, S.A. México D. F., México. 481 pp.
- Bas, E. 1999. Prospectiva: Herramientas para la gestión estratégica del cambio. Primera edición. Editorial Ariel, S.A. Barcelona, España. 44-58 pp

- Daft, R. La Experiencia del Liderazgo. Tercera Edición. Editorial Thomson. 4- 34 pp
- Guillén, M. 2006. Ética en las organizaciones: Construyendo confianza. Editorial Pearson. Madrid, España. 384 pp
- Batley, T. 1992. Técnicas de Gestión para profesionales: cómo proyectar, organizar, dirigir y controlar para lograr resultados. Ediciones Juan Granica S.A. Barcelona, España. 29-149 pp
- Cornejo, M. 1996. Enciclopedia de la Excelencia. Tomo 1: Liderazgo de excelencia, el poder del carisma, compromiso para ser lider, dirección de excelencia.

Artículos científicos:

- Gonzáles, L. 2003. El poder de la organización informal en la gestión administrativa. Universidad de Costa Rica. Consultado en línea. 25 de Septiembre de 2011. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/440/44027114.pdf>

9. APÉNDICES



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

INFORMACION GENERAL DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre del establecimiento.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

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

1. Tipo de establecimiento:

- i) Fiscal ()
- ii) Fiscomisional ()
- iii) Municipal ()
- iv) Particular laico ()
- v) Particular religioso ()

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

- i) El director (Rector) organiza tareas en una reunión general cada trimestre ()
- ii) Coordinadores de tarea ()
- iii) Por grupos de trabajo ()
- iv) Trabajan individualmente ()
- v) Otros (indique cuáles).....

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

- i) El número de miembros de la institución ()
- ii) Los resultados obtenidos en la institución ()
- iii) El valor y tiempo empleados en la institución ()
- iv) 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

- i) Director ()
- ii) Rector ()

iii) 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
a	Excelencia académica			
b	El desarrollo profesional de los docentes			
c	Capacitación continua de los docentes			
d	Trabajo en equipo			
e	Vivencia de valores institucionales y personales			
f	Participación de los padres de familia en actividades programadas			
g	Delegación de autoridad a los grupos de decisión			

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

ORDEN	SE PROMUEVE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
a	Son innatas			
b	Se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo			
c	Se adquieren a partir de la experiencia			
d	Se desarrollan con estudios en gerencia			
e	Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión			

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

ORDEN	SE PROMUEVE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
a	El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar			
b	La disminución del número de estudiantes por aula			
c	La mejora de los mecanismos de control			
d	La existencia de ambientes cordiales de trabajo			

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

ORDEN	SE PROMUEVE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
a	De dirección (director/a, Consejo escolar, Consejo académico, etc.)			
b	De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.)			
c	De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc)			
d	Técnica (departamentos, equipo docente, etc.)			
e	Otros ¿cuáles?			

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

ORDEN	SE PROMUEVE	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
a	Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global de grupos de alumnos			
b	Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo			
c	Tratar de forma cordial 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, 14 deben ser respondidos con términos sí o no

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

- i) () organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia
- ii) () formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución
- iii) () elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente
- iv) () mantener actualizada la metodología
- v) () promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros
- vi) () colaborar con el departamento de orientación en la prevención y detección de problemas de aprendizaje.

- vii) () elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos
- viii) () los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo
- ix) () los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas
- x) () los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.

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

SI() NO()

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

- i) Una reingeniería de procesos ()
- ii) Plan estratégico ()
- iii) Plan operativo anua ()
- iv) Proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes ()



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

ENCUESTA A DOCENTES

Sr. Profesor:

El inventario de situaciones de enseñanza (I.S.E.) contiene 55 declaraciones que se refieren a aspectos de la actividad del profesor.

Le pedimos que lea atentamente cada uno de los parámetros establecidos. A continuación responda, según su propia experiencia personal.

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

- a) SIEMPRE
- b) A VECES
- c) NUNCA

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

GRACIAS POR SU COLABORACION

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia.....

Cantón.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

- Fiscal ()
- Fiscomisional ()
- Municipal ()
- Particular laico ()
- Particular religioso ()

2. CUESTIONARIO:

	DECLARACIONES	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1	El rol de docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes.			

2	El liderazgo en la comunidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización			
3	La gerencia educativa se promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante			
4	Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integran docente- estudiantes- familias- asociación civil- consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo			
5	Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza			
6	Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje			
7	El proceso de enseñanza aprendizaje los valores son 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	Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas			
11	Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo			
12	Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el director/ rector del centro educativo			
13	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica			
14	Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa- financiera			
15	Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes			
16	Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores.			



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

ENCUESTA A LOS 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 avalúa sus percepciones sobre el ambiente real/ clima escolar que existe en el establecimiento.

Le pedimos lea atentamente cada una de estas situaciones. Cada declaración tiene cuatro posibles respuestas:

- **CA:** Si está completamente de acuerdo en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.
- **A:** Si esta de acuerdo en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.
- **D:** Si esta en desacuerdo en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo, valores.
- **CD:** Si está completamente desacuerdo en que la frase describe el ambiente real de la gestión, liderazgo y valores.

GRACIAS POR SU COLABORACION

1) DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del establecimiento educativo:.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia:.....

Cantón:.....

Sector: Urbano () Rural ()

Tipo de establecimiento:

Materia de estudio

- ❖ Fiscal ()
- ❖ Fiscomisional ()
- ❖ Municipal ()
- ❖ Particular laico ()
- ❖ Particular religioso ()

2) CUESTINARIO:

	DECLARACIONES	CA	A	D	CD
1	El director/ rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes				
2	Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes				
3	El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar				
4	Rara vez se llevan a cavo nuevas ideas en las clases				
5	En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma, y en el mismo tiempo				
6	Los docentes inician la clase con frases de motivación en "valores y virtudes", considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario				
7	El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen				
8	Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes				
9	Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes				
10	En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión				
11	Es el profesor quién decide que se hace en 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				



**UNIVERSIDAD TÉCNICA
PARTICULAR DE LOJA**
La Universidad Católica de Loja

Entrevista a Directivos

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Hansei International Christian Academy



Foto 1: Son Pak Chol (Director General de la institución)



Foto 2: El Área de la secretaría



Foto 3: Secretaria de la primaria

Foto 4: Rectora de la



institución

Foto 5: Entrada a la sección primaria



Foto 6: Profesora de cuarto año enseñando a sus estudiantes



Foto 7: Niños de segundo año aprendiendo los símbolos patrios



Foto 8: Imagen desde la cancha de Fútbol



Foto 9: Cartelera del corredor principal



Foto 10: Profesora Tomando prueba



Foto 11: Decorativo del aula de literatura



Foto 12: Profesora de biología y su aula de estudios



Foto 13: Personal de servicio



Foto 14: Estudiantes en clase de Cultura Física