



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ESCUELA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MODALIDAD ABIERTA Y A DISTANCIA

MAESTRÍA EN GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL

TEMA:

“GESTIÓN, LIDERAZGO Y VALORES EN EL CENTRO EDUCATIVO PARTICULAR LICEO NUEVO MUNDO, DE LA CIUDAD DE GUALACEO PROVINCIA DEL AZUAY DURANTE EL AÑO LECTIVO 2010- 2011”

Tesis de Grado previa a la obtención del Título de Magíster en Gerencia y Liderazgo Educacional.

AUTORA:

LIC .ROSA MERCI PEÑARANDA PEÑARANDA.

DIRECTORA:

MGS. BÉLGICA DEL ROSARIO PALADINES BALCÁZAR.

CENTRO UNIVERSITARIO GUALACEO.

2012

CERTIFICACIÓN

Loja, febrero de 2012.

Mgs. Bélgica del Rosario Paladines Balcázar

DIRECTORA 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 ya Distancia, de la Universidad Técnica Particular de Loja; por tanto, autoriza su presentación para los fines legales pertinentes.

Mgs. Bélgica del Rosario Paladines Balcázar.

DIRECTORA DE TESIS

AUTORÍA

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

f.....

Rosa Merci Peñaranda Peñaranda.

CI: 010399018-0

ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO

Yo Rosa Merci Peñaranda Peñaranda, 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”.

Loja, febrero de 2012.

AGRADECIMIENTO

Mis más sinceros agradecimientos a la Universidad Técnica Particular de Loja en la persona de la Dra. Bélgica del Rosario Paladines Balcázar, por la orientación y apoyo brindado para la culminación de este trabajo, al Colegio Liceo Nuevo Mundo quienes colaboraron en esta labor brindando la información necesaria.

Rosa Merci

DEDICATORIA

Esta tesis la ofrezco a Dios por darme el esfuerzo constante para seguir adelante y orientarme para el progreso y bienestar académico, a mis padres quienes me han guiado y me han apoyado incondicionalmente día tras día para culminar mis estudios para alcanzar mi meta propuesta, a todos los docentes para que inculquemos el buen liderazgo y la gestión en los centros educativos.

Rosa Merci.

UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

DOCTOR:
Manuel Culcay S.
RECTOR DEL "LICEO NUEVO MUNDO".

En su despacho.

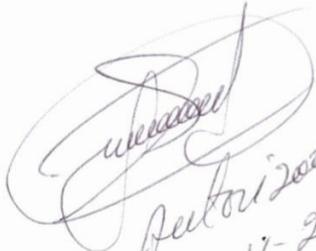
De mi consideración:

La Universidad Técnica Particular de Loja, conciente del papel fundamental que tiene la investigación en el desarrollo integral de los países y regiones, auspicia y promueve la tarea de investigación sobre "Gestión, Liderazgo y Valores en la Administración de los centros Educativos".

Este trabajo nos permitirá conocer las diversas formas de organización que utilizan los líderes Educativos al administrar su Institución e identificar su gestión y comportamientos que se dan tanto en directivos, docentes, alumnos y padres de familia.

En función de lo anteriormente mencionado; Yo Rosa Merci Peñaranda Peñaranda, solicito su colaboración y autorización para ingresar al centro educativo que Usted dirige y realizar el análisis de documentos correspondientes a esta investigación; así como también realizar la correspondiente recolección de datos; comprometiéndome como alumna – maestra a efectuar estas actividades con la seriedad y validez que garantiza esta investigación de campo.

Segura de contar con la aceptación a este pedido, expreso a usted mis sentimientos de consideración y gratitud sincera.


Autorizado
28-11-2011

Atentamente,



Lic. Rosa Peñaranda P.

Liceo Particular Bilingüe
"NUEVO MUNDO"
RECTORADO
GUALACEO - AZUAY - ECUADOR

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|-----------|
| PORTADA..... | I |
| CERTIFICACIÓN..... | II |
| AUTORÍA..... | III |
| ACTA DE CESIÓN..... | IV |
| AGRADECIMIENTO..... | V |
| DEDICATORIA..... | VI |
| CERTIFICADO INSTITUCIONAL..... | VII |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS..... | VIII |
| RESUMEN..... | XI |
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| 2. MARCO TEÓRICO | |
| 2.1. La gestión Educativa | |
| 2.1.1. Concepto..... | 3 |
| 2.1.2. Importancia..... | 4 |
| 2.1.3. Tipos de Gestión..... | 5 |
| 2.2. Liderazgo Educativo | |
| 2.2.1. Concepto..... | 8 |
| 2.2.2. Tipos..... | 8 |
| 2.2.3. Características..... | 10 |
| 2.3. Diferencias entre directivo y líder..... | 11 |
| 2.3.1. Características de un directivo..... | 14 |
| 2.3.2. Características de un líder..... | 15 |
| 2.4 Valores y la Educación..... | 18 |

| | |
|---|-----------|
| 3. METODOLOGÍA..... | 26 |
| 3.1. Participantes | 26 |
| 3.2. Materiales e Instrumentos..... | 29 |
| 3.3. Método y procedimiento..... | 30 |
| 4. RESULTADOS..... | 31 |
| 4.1. DIAGNÓSTICO | |
| 4.1.1. Los instrumentos de gestión educativa en donde se evidencia la gestión en liderazgo y valores. | |
| 4.1.1.1. El manual de organización..... | 31 |
| 4.1.1.2. El código de Ética..... | 31 |
| 4.1.1.3. El plan estratégico..... | 32 |
| 4.1.1.4. El plan operativo anual (POA)..... | 32 |
| 4.1.1.5. El proyecto educativo institucional (PEI)..... | 33 |
| 4.1.1.6. Reglamento interno y otras regulaciones..... | 34 |
| 4.1.2. La estructura organizativa de la Unidad Educativa | |
| 4.1.2.1. Misión y visión..... | 34 |
| 4.1.2.2. El Organigrama..... | 36 |
| 4.1.2.3. Funciones por áreas y departamentos..... | 38 |
| 4.1.2.4. El clima escolar y convivencia con valores..... | 38 |
| 4.1.2.5. Dimensión pedagógica curricular y valores..... | 39 |
| 4.1.2.6. Dimensión organizativa operacional y valores..... | 39 |
| 4.1.2.7. Dimensión administrativa y financiera y valores..... | 40 |
| 4.1.2.8. Dimensión comunitaria y valores..... | 40 |
| 4.1.3. Análisis FODA | |
| 4.1.3.1. Fortalezas y debilidades..... | 41 |
| 4.4.2. Oportunidades y amenazas..... | 42 |

| | |
|---|-----------|
| 4.1.3. Matriz FODA..... | 43 |
| 4.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS | |
| 4.2.1. De los directivos..... | 44 |
| 4.2.2. De los Profesores..... | 62 |
| 4.2.3. De los estudiantes..... | 68 |
| 4.2.4. De Los Padres de Familia..... | 73 |
| 4.2.5. De la entrevista a Directivos..... | 79 |
| 4.2.6. Matriz de Problemáticas..... | 82 |
| 5. Discusión..... | 83 |
| 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES..... | 88 |
| 7. PROPUESTA DE MEJORA..... | 90 |
| 8. BIBLIOGRAFÍA..... | 95 |
| 9. ANEXOS..... | 97 |

RESUMEN

La presente investigación efectuada en el Colegio “Liceo Nuevo Mundo”, del Cantón Gualaceo, Provincia del Azuay, aborda el tema de “Gestión del liderazgo y valores en los centros educativos” que indaga sobre los procesos de trabajo de las autoridades del establecimiento y sus actuaciones con los demás miembros de la comunidad educativa.

La investigación en este centro educativo, ha alcanzado conocer una amplia información sobre los tipos de gestión y las características del liderazgo, se empleó métodos y técnicas activas para la recopilación de la información requerida como las encuestas, entrevistas, la observación directa del entorno y el diálogo con las autoridades educativas y personal docente. Las personas investigadas estuvieron predispuestas y demostraron interés al responder las interrogantes brindando así la colaboración adecuada para la realización y ejecución de la propuesta investigativa.

Con la información obtenida, se ha llegado a la conclusión de que la gestión de los directivos, autoridades no permiten tener un ambiente armónico y de confianza con el personal docente, de manera que se ven afectadas las relaciones interpersonales y se limita la actuación de los maestros, lo que ha traído como consecuencia que no se fomente una correcta gestión para el desarrollo del centro educativo en los aspectos administrativo, académico y pedagógico del establecimiento.

En este sentido, se ha formulado una propuesta de mejora con la implementación de estrategias de cambio a través de talleres de liderazgo y valores, dirigido a los directivos y docentes, que abordará temas que impulsen la práctica de valores para mejorar la convivencia en el plantel, además tratará sobre el liderazgo y gestión de centros educativos para que las autoridades y directivos adquieran el perfil que debe tener un verdadero dirigente para lograr que los docentes se comprometan con el quehacer educativo y aporten desde el cumplimiento de sus funciones hacia el progreso de la institución.

1. INTRODUCCIÓN

El Liceo Mundo inicia sus funciones en el año 2003- 2004, surge como una respuesta a una necesidad social de una educación sustentada en el principio de una convivencia armoniosa entre los seres humanos y entre la naturaleza, bajo un marco de respeto a la vida, mediante una práctica de principios y valores, la gestión del liderazgo y valores en este centro educativo era excelente se daba un ambiente favorable para el interaprendizaje. Con el cambio de directivos la institución presenta deficiencias y el deterioro en las relaciones interpersonales con los integrantes de la comunidad educativa, trayendo como consecuencias la falta de gestión.

Los directivos de la institución han analizado desde diferentes perspectivas que la falta de liderazgo y gestión de la autoridad ha promovido un malestar de los docentes, presidiendo un ambiente de desconfianza.

La Universidad Técnica Particular de Loja en su programa de Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo ha visto la necesidad de implementar investigaciones relacionadas con el tema de “Gestión del Liderazgo y valores en los centros educativos”, para formar profesionales capaces de detectar problemas y buscar soluciones relacionadas con este tema. Para el Liceo Nuevo Mundo esta investigación es de gran importancia debido a que proporciona información sobre el sentir de los integrantes de la comunidad educativa, lo que ha evidenciado un malestar, que ha traído como consecuencia la falta de comunicación y de relaciones interpersonales entre los docentes y la autoridad; es por ello que se ha estructurado una propuesta de mejora a nivel institucional con la realización de estrategias de cambio a través de talleres de liderazgo y valores para lograr un ambiente adecuado en el que se fomenten las buenas relaciones interpersonales entre los docentes y la autoridad máxima del plantel.

Para la realización de la presente investigación se utilizó la investigación bibliográfica y de campo con la aplicación de técnicas para la recolección de la información como la encuesta y entrevista a los directivos; encuestas a los docentes, padres de familia y estudiantes. Se contó además con el documento guía

del proyecto enviado por la universidad y la asesoría de la Directora General de la Tesis, así como también de la Tutora.

El trabajo realizado se enmarcó: en los siguientes objetivos:

Objetivo 1: Describir una actitud crítica para seleccionar, procesar y presentar información valiosa sobre la gestión, liderazgo y valores en los centros educativos para determinar los roles de los directivos y jefes de departamentos en la ejecución de los planes operativos de la institución y,

Objetivo 2: Asumir con responsabilidad ética el análisis propositivo de las acciones a desarrollarse con el proyecto de gestión educativa y en especial con los propósitos de la gestión y liderazgo educacional de manera que permita la colaboración y cooperación de todos que forman el quehacer educativo.

Objetivo del Plan de mejora: Conseguir que en el año lectivo 2011- 2012, de forma participativa a partir de los derechos y responsabilidades de cada docente y la autoridad que integran este centro educativo, que se propicien cambios de comportamiento frente a los compañeros, con el desarrollo de valores y actitudes inherentes al respeto y a la consideración de cada miembro de la comunidad educativa, mediante la realización de estrategias de cambio a través de talleres.

A través de esta investigación se pudo comprobar que la gestión y el liderazgo en la institución educativa necesitan de un fortalecimiento y cambio de actitud que permita un correcto desempeño de los docentes y su mejoramiento tanto interno como externo.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. LA GESTIÓN.

2.1.1. CONCEPTO

El concepto de gestión hace referencia a la acción y al efecto de gestionar o de administrar, es realizar diligencias conducentes al logro de un negocio o de un deseo cualquiera. Por lo tanto implica al conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. La gestión es también la dirección o administración de una organización.(Uranga, Washington y otros. (2001). Gestionar la comunicación, en las prácticas sociales, organizaciones y comunidades. Buenos Aires).

Por lo tanto, un modelo de gestión es un esquema o marco de referencia para la administración de una entidad. Los modelos de gestión pueden ser aplicados tanto en las empresas e instituciones.

La gestión se encarga de ejecutar todas aquellas órdenes planificadas por la administración, en este caso, de una empresa o de una institución educativa.La gestión indica que se trata de realización de diligencias enfocadas a la obtención de algún beneficio, tomando a las personas que trabajan en la compañía o institución como recursos activos para el logro de los objetivos.

Teniendo en cuenta esta definición es importante que en una institución u organización, la gestión de recursos humanos sea la más relevante, ya que en este caso, la definición de gestión se referiría a ésta como un conjunto de actividades que desarrollan, movilizan y motivan al personal empleado que una organización necesita para su éxito y progreso.

La gestión se desprende la intervención de los miembros activos correspondientes a la empresa, comprendiéndose la dirección general y los representantes de la gestión del personal.Por otro lado también hay que tener en cuenta que la definición de gestión en este caso requiere definir por su parte todas las políticas utilizadas por el personal para que así el mismo pueda ponerse en funcionamiento articulando las funciones sociales teniendo en cuenta las metas que posee la empresa.(Uranga,

Washington y otros. (2001). Gestionar la comunicación, en las prácticas sociales, organizaciones y comunidades. Buenos Aires).

Considerando la definición de gestión de recursos humanos que expuse anteriormente debo decir que además de estos factores mencionados, se requieren de métodos para conseguir, desarrollar y conservar dichos recursos, y esto es algo que no podrá ser llevado a cabo sin el apoyo de instrumentos administrativos. Todos estos puntos señalados, conforman el procedimiento habitual en el cual la definición de gestión de recursos nos indica su funcionamiento.

2.1.2. IMPORTANCIA.

La gestión juega un rol muy importante, pues de su eficiencia, producto de la dirección, habilidades y estrategias que utilice, dependerá la obtención de buenos resultados. La gestión se enmarca en el proceso del desarrollo estratégico institucional de manera integral y coherente en el cual se definen objetivos, acciones y prioridades que comprometen a todos los actores institucionales de acuerdo al tipo de educación que se ofrece, desde el ámbito de las políticas y estrategias generales de la entidad, mientras que la gestión docente sirve como punto de partida para la autoevaluación institucional y reformulación de la labor académica que realizan los propios docentes con el fin de mejorar su calidad, elevar el nivel académico tanto en el campo de la actividad docente como en los de investigación y extensión, así como la administración educacional va dirigida a los elementos específicos para ordenar, sistematizar, controlar y racionalizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Sin embargo, el cumplimiento de sus metas y objetivos se deben cumplir, aunque hay que recordar que siempre se presentan contingencias favorables o adversas de orden interno y externo. La gestión no es una tarea muy sencilla puesto que cada persona es un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables como las aptitudes, la motivación, la personalidad, la cultura organizacional.

En virtud que una institución educativa tiene los elementos comunes de una organización, para los educadores, directivos y administradores educativos es un

imperativo el conocimiento de los aspectos fundamentales de la administración de organizaciones y su aplicación al campo específico de su gestión. Donde hay organización, siempre existirá la necesidad de describir, entender y mejorar la administración del comportamiento humano. (Álvarez, J. y Granados, O. (2000). Oportunidades de la descentralización).

El esfuerzo humano resulta vital para el funcionamiento de una institución educativa; el talento humano está dispuesto a proporcionar su esfuerzo, la organización tendrá un adecuado desarrollo, caso contrario se detendrá; en una institución educativa el esfuerzo cooperativo permite alcanzar logros que los directivos no los pueden alcanzar por sí solos, el esfuerzo cooperativo lo entiendo como co-operación u operación conjunta.

2.1.3. TIPOS DE GESTIÓN.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Implica adquirir, seleccionar, procesar, administrar y volverlo productivo y rentable a un conjunto colectivo de saberes y de saber hacer (competencias). Los conocimientos se gestionan dentro de una estructura organizacional creando y transmitiendo conocimiento, por ello es imprescindible que las instituciones sepan captar, recuperar y distribuir los recursos tangibles e intangibles de conocimiento para que el conocimiento permanezca en la organización. Un educador intraemprendedor aplica su creatividad y talento para proponer iniciativas de mejoramiento en la organización, se constituye en un promotor y dinamizador de cambios dentro de una organización educativa en donde se requiere el apoyo de ésta. (ALMEIDA, Arturo. (2010). Gestión del talento humano: Guía Didáctica. Editorial de la U.T.P.L. (pág. 69 a 71).

GESTIÓN DE LA CALIDAD

Es un proceso participativo que conlleva a una mejora en la gestión institucional mediante un compromiso individual y colectivo, dando un enfoque holístico en donde integran aspectos como la excelencia, propósito, puesto que dice lo que hace, hace

lo que dice y lo demuestra ante terceros. Dentro de la gestión de la calidad existen los elementos como son los recursos materiales disponibles: aulas de clase, aulas de artes y oficios, biblioteca, laboratorios de ciencias naturales, computación, huerto escolares, en el talento humano el nivel científico y didáctico del profesorado, experiencia y actitudes del personal en general, capacidad de trabajar en equipo, relaciones estudiantes/docente, dentro del aspecto pedagógico al proyecto curricular institucional, evaluación inicial de los estudiantes al ingresar al plantel, metodología didáctica, utilización de los recursos educativos y logro de los objetivos previstos, debe haber el compromiso con normas y metas compartidas y claras para esto se debe garantizar la toma de decisiones en forma democrática y establecimiento de normas consensuadas que garanticen la formación integral. Se considera dentro de la gestión de la calidad unos elementos como es la profesionalidad de la docencia organización eficiente del profesorado, conocimiento claro de los propósitos por los estudiantes y padres de familia, actividades docentes estructuradas, tratamiento adecuado de la diversidad intelectual, cultural y étnica, seguimiento de los avances de los estudiantes, uso de refuerzos positivos, claras normas de disciplina dando así una eficacia docente para los desafíos intelectuales. (ALMEIDA, Arturo. (2010). Gestión del talento humano: Guía Didáctica. Editorial de la U.T.P.L.).

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS.

Este proviene de verbo *competere*=concordar, corresponder, tocar o incumbir a alguien. Para hacer algo o intervenir en un asunto determinado. Del verbo *competere*=contender entre sí, aspirando unas y otras con empeño a una misma cosa, es el saber hacer no saber decir. Una competencia engloba no solo las capacidades cognoscitivas, sino también un conjunto de comportamientos, reflexión, toma de decisiones y otras actitudes necesarias para el pleno desempeño de una profesión u ocupación.

El comportamiento competente es intencionado, tienen un propósito y para alcanzarlo el ser humano pone en juego todas sus funciones orgánicas y todas sus energías, es fundamentalmente una conducta inteligente, en cuanto es una respuesta planificada e intencional, como resultado de una decisión consciente y responsable.

La gestión del talento humano por competencias constituye un enfoque innovador puesto que integra las formas de “gestionar” el conocimiento, las habilidades y las actitudes de las personas al interior de las organizaciones a través de un modelo de gestión integral del talento.

El modelo de competencias constituye el mapa u hoja de ruta de una organización, que permite alcanzar los objetivos estratégicos, e incluyen los valores que se espera fortalecer en el desempeño laboral y que en cierta forma, con un sello distintivo de la organización. (ALMEIDA, Arturo. (2010). Gestión del talento humano: Guía Didáctica. Editorial de la U.T.P.L.).

GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Tiene entonces un alcance superior a la mera evaluación por cuanto implica la estructuración de un programa de actividades que deben ser monitoreadas y acompañadas no solamente desde la gestión humana sino también desde cada una de las gerencias, donde se logre establecer un programa con los participantes, de tal manera que la evaluación apunte al mejoramiento de los desempeños no solamente de las personas y los equipos sino que impacte necesariamente en el logro de los objetivos corporativos.

La gestión del desempeño se convierte entonces en un proceso que debe ser revisado periódicamente para reconocer los aspectos susceptibles de mejoramiento e identificar si quienes participan en él necesitan algún tipo de capacitación que les permita integrar todos los elementos requeridos, desde la planeación de la evaluación, la realización de la misma y por supuesto el diseño e implementación de las acciones de mejoramiento.

Por último, es importante reconocer que la gestión del desempeño, favorece la productividad dentro de una institución o de una organización, es una manera de contribuir al éxito del centro educativo o negocio y al logro de los propósitos definidos.(Ezpeleta, J. y Frulán, A. (1992) La gestión pedagógica en la escuela, Santiago de Chile, OREALC-INESCO).

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. (Ezpeleta, J. y Frulán, A. (1992) La gestión pedagógica en la escuela, Santiago de Chile, OREALC-INESCO).

2.2. LIDERAZGO EDUCACIONAL, CONCEPTO, TIPOS, CARACTERÍSTICAS

2.2.1. CONCEPTO

En ese sentido se sostiene que el líder educacional es esencialmente un docente que debe dominar las funciones y tareas de cada puesto de trabajo, como una condición para el liderazgo efectivo, al demostrar su competencia profesional, y su interés profesional que es mejorar la educación, el cambio permanente del centro educacional, de acuerdo con las dimensiones de la tarea directiva educacional.

Sobre esta base: tarea, contexto y fuerzas, el liderazgo educacional tiene que ser un fenómeno de equipo, ejercido por equipos de líderes. El liderazgo educacional debe propiciar el desarrollo de todos sus subordinados, creando oportunidades, retirando barreras y obstáculos, y logrando una alta activación para propiciar el cambio, en primer lugar en las personas. El líder es aquel que tiene un proyecto educativo, arrastra tras de sí a sus colaboradores y desarrolla a su personal. (BENNIS, Warren y BurtNanus:(1986). "Líderes: el arte de mandar". Merlín).

2.2.2. TIPOS.

LÍDER TRADICIONAL: es aquél que hereda el poder por costumbre o por un cargo importante, o que pertenece a un grupo familiar de élite que ha tenido el poder desde hace generaciones. Ejemplos: un reinado.

LÍDER LEGÍTIMO: Podríamos pensar en "líder legítimo" y "líder ilegítimo". El primero es aquella persona que adquiere el poder mediante procedimientos autorizados en las normas legales, mientras que el líder ilegítimo es el que adquiere su autoridad a través del uso de la ilegalidad. Al líder ilegítimo ni siquiera se le puede considerar líder, puesto que una de las características del liderazgo es precisamente la capacidad de convocar y convencer, así que un "liderazgo por medio de la fuerza" no es otra cosa que carencia del mismo. Lo único que puede distinguir a un líder es que tenga seguidores: sin seguidores no hay líder.

LÍDER CARISMÁTICO: es el que tiene la capacidad de generar entusiasmo. Es elegido como líder por su manera de dar entusiasmo a sus seguidores.

Existe una regla fundamental en el liderazgo que es la base para que un buen líder, cualquiera que éste sea, lleve a cabo un liderazgo efectivo. La mayoría la nombran la regla de oro en las relaciones personales, y es fácil, sencilla y muy efectiva: "No pongas a las personas en tu lugar: ponte tú en el lugar de las personas". En pocas palabras, así como trates a la personas, así ellas te tratarán.

De acuerdo con esta clasificación, existen varios estilos de liderazgo:

LÍDER AUTÓCRATA un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno.

LÍDER EMPRENDEDOR: un líder que adopta el estilo participativo utiliza la consulta para practicar el liderazgo. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos, pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben.

LÍDER LIBERAL: mediante este estilo de liderazgo, el líder delega a sus subalternos la autoridad para tomar decisiones.

LÍDER PROACTIVO: este tipo de liderazgo promueve el desarrollo del potencial de las personas, de la forma que un jardinero cuida y potencia su jardín.

LÍDER AUDAZ: este tipo de persona es capaz de relacionarse con muchas instituciones y personas, persuasivo, crítico, con mirada positiva. Tiene la capacidad de consultar a las demás. (MacGregor Burns, J. (1978). Leadership. New York: Harper&Row.).

2.2.3. CARACTERÍSTICAS DE CADA TIPO DE LIDERAZGO EDUCACIONAL

Dentro de las nuevas aportaciones que se han denominado enfoques relacionales del liderazgo, se considera a éste como un proceso de influencia mutua entre líder y seguidor, las dos partes implicadas en la relación, cabe distinguir de tres grandes enfoques.

El liderazgo transaccional se define como una relación de influencia entendida como intercambio, en la que el seguidor cede en su comportamiento adhiriéndose al líder a cambio de recibir algo.

El liderazgo transformacional que se define como una relación de influencia en la que el papel del líder consiste en provocar cambios en convicciones y actitudes para generar compromisos y adhesión.

El liderazgo servidor se define como una relación de influencia en la que el líder arrastra a los demás a través del servidor que les presta, sin siquiera pretenderlo, logrando adhesión mediante la generación de confianza. (GUILLÉN PARRA, Manuel. (2006). Ética en las organizaciones. Madrid. Pearson educación S.A. (pág.216).

Según la relación entre los tipos de liderazgo son:

LIDERAZGO DICTADOR: fuerza sus propias ideas en el grupo en lugar de permitirles a los demás integrantes a hacerse responsables, permitiéndoles ser independientes. Es inflexible y le gusta ordenar. Destruye la creatividad de los demás.

LIDERAZGO DEMOCRÁTICO: el líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores. Los criterios de evaluación y las normas son explícitos y claros. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuáles el grupo tiene que elegir.

LIDERAZGO PATERNALISTA: tiene confianza por sus seguidores, toma la mayor parte de las decisiones entregando recompensas y castigos a la vez. Su labor consiste en que sus empleados trabajen más y mejor, incentivándolos, motivándolos e ilusionándolos a posibles premios si logran el objetivo.(BENNIS, Warren y BurtNanus:(1986). "Líderes: el arte de mandar. Merlín".)

2.3. DIFERENCIAS ENTRE DIRECTIVO Y LÍDER.

El director es un líder que dirige líderes. El directivo posee el interés primordial en cumplir con los objetivos en curso, le impide pensar en lo que podría obtenerse, mediante una reorganización, para fomentar la colaboración de sus miembros.

Un directivo es el máximo exponente del trabajador del conocimiento y, por ello, la formación es a la vida del directivo lo que el albergue al peregrino. Debemos asumir la necesidad de gestionar con inteligencia nuestra carrera profesional añadiendo elementos que aporten valor para las instituciones a las que servimos. En pocas palabras, los directivos están obligados, a capacitarse periódicamente. Sólo así lograremos la permanencia en el escalafón y el éxito profesional.

Dentro de una organización el directivo controla la información y comunica solamente lo que los miembros del grupo necesitan o deben saber, ignora los conflictos entre los miembros del personal o con otros grupos, en ocasiones modifica los acuerdos del grupo por conveniente personal.Los directivos se desarrollan a través de la socialización preparados para guiar instituciones conservar un equilibrio en las relaciones sociales. Esto nos lleva a la afirmación de que un directivo nace y un líder se hace.

La diferencia de un líder es una persona capaz de saber lo que quiere tanto a nivel profesional, como personal, está consciente de su fuerza y de sus debilidades, sabertrabajar en equipo, no se asustan ante nada, les gusta el riesgo, se ganan el respeto de los demás con su integridad y sus constantes ganas de aprender, son leales y sinceros, nunca venden su integridad, reconocen la presencia de otro líder con más capacidades, tiene pasión por la vida y por los nuevos retos.

El líder deberá saber qué para conseguir los mejores resultados, optimizando sus recursos y minimizando sus falencias. Cualquier líder necesita ser creativo y proactivo para adelantarse a los tiempos, promover cambios para mejor y prepararse para cualquier mala marcha. Conciliador trabajar en equipo implica entenderse y comprometerse con los miembros del mismo y en este caso es el líder quién debe defender y conciliar cuando hay diferencias entre trabajadores o con la empresa. El diálogo es vital y las buenas relaciones necesarias para mejores resultados. Es capaz de aprender de los demás el líder no necesariamente es quién más sabe dentro de un grupo de trabajo, pero si es quién mejor aprovecha el conocimiento de los demás, aprende de ellos y reconoce los méritos individuales puestos en favor del trabajo en equipo. Sabe delegar cuando un líder sabe apoyarse en la capacidad de su equipo y el conocimiento y profesionalismo de sus miembros no teme a delegar y confiar. Resolutivo manejar los tiempos de productividad y descomprimir las tareas secundarias o innecesarias para promover la productividad es vital en un líder.

Para tener éxito en las organizaciones o en las instituciones educativas necesitan tanto a los líderes como a los directivos el desarrollo de ambos requiere centrarse en ejercicios de lógica y estrategia a favor de un entorno en el que la creatividad y la imaginación puedan prosperar. El nuevo milenio nos señala que el líder de hoy debe poseer un perfil muy distinto del líder de hace varias décadas, cuyo patrón se ajustaba en mayor medida al control y la supervisión. A los líderes del Siglo 21 se les exige una preparación diferente para poder atender las necesidades de las instituciones educativas del milenio. Tener un conocimiento de más de un idioma, estudios universitarios, conocimientos de las nuevas tecnologías y capacidad de comunicación son algunos de los aspectos a tener en cuenta para ser líder exitoso y competitivo.

El líder de hoy debe dominar un sinnúmero de funciones, que le faciliten interactuar con el medio y dirigir con eficiencia los destinos de una institución, en donde deberá ser un organizador y líder proactivo para poder organizar necesita saber hacia dónde va, cómo va a organizarse, y en cada etapa saber ser líder.

Deberá saber de todo un poco, y también conocer todos aquellos aspectos que pueden afectar una organización, estar preparado para enfrentarlo y ser consciente de que a medida que avanza el tiempo además de presentársele en el camino herramientas útiles para sobrellevar cualquier adversidad, aparecen también obstáculos que opacan el panorama. Es entonces donde deberá demostrar que puede hacerle frente a todo eso y junto con el equipo humano que dirige enfrentarlo, contrarrestarlo, y aprender de ello para experiencias futuras.

Se les recomendaría a los líderes ser innovadores, progresistas, creativos con apertura al cambio, se deben tener en cuenta los factores que influyen en una organización porque puede hacer perder la objetividad al líder. El líder debe tomar decisiones mediante un proceso racional persiguiendo los resultados máximos, buscará alternativas de solución que no solo sea satisfactoria sino óptima.

El líder debe seguir un desarrollo moral, ético y que el desempeño, los sistemas de recompensa y las restricciones no alteren el manejo de equipo que tienen. Debe buscar un nivel apropiado entre la adaptabilidad a situaciones de las que ya ha tenido resultados anteriores a sus nuevos proyectos considerando las esencias de cada uno y la flexibilidad que consiste en la mejora constante de un proyecto planificado, ejecutado y evaluado. (Gonzales, Juan Carlos. (1998). El Liderazgo; un punto de vista para su estudio. La Habana. CETDIR).

| SER LÍDER | |
|--|--|
| VENTAJAS | DESVENTAJAS |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se mantiene excelentes relaciones humanas con el grupo. ▪ Se está actualizando en los temas de interés. ▪ Es la cabeza y responsable frente a otros directrices ▪ Se da sentido humano a la administración. ▪ Se gana aprecio, gratitud y respeto de las personas. ▪ La persona líder construye el ser persona. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se tiene demasiadas responsabilidades. ▪ Quita mucho tiempo personal. ▪ Ser responsable cuando un miembro comete un error. ▪ No es fácil, se tiene que mantener un aprendizaje continuo y rápido. ▪ Se pierde confianza de grupo, cuando el líder tiene un fracaso en un proyecto. ▪ Se está a la zozobra del ambiente externo, creando esteres y preocupaciones. |

CARACTERÍSTICAS DE UN DIRECTIVO

El director debe ser un promotor de cambio y ayudar a su unidad a adaptarse a las condiciones del entorno; debe ser capaz de resolver los problemas que se presenten apoyándose en su experiencia e información para saber cuáles son los problemas y poder proponer acciones correctivas o preventivas dentro de sus posibilidades; y por último, distribuir los recursos que le hayan sido encargados.

El rol del director en una escuela con necesidad de cambio, en transformación educativa, pensando este proceso como una necesidad de reflexión, análisis, y cuestionamientos de sus propuestas, que orientan y reorientan la marcha institucional, con objeto de acomodarse a las necesidades de las demandas sociales de su territorio, y como también de tomar una perspectiva crítica para poder modificar en función del desarrollo positivo de la sociedad que la sostiene. Lo que

implica cambios tales que se modifiquen radicalmente las configuraciones institucionales.

Un director debe tener un grado importante de estabilidad emocional, ya que en un mundo de cambios permanente, que exige una reestructuración permanente de la institución, para que ésta no quede caduca en su estructura, esta evolución cultural genera grandes ansiedades en sus actores, dando cuadros de presunciones que pueden desembocar en conflictos internos, con el consecuente deterioro de la tarea institucional.

Es de suma importancia que el director organice su tiempo y esfuerzo dosificando la direccionalidad de su hacer cotidiano y el programado. Una herramienta muy eficaz es utilizar racionalmente las agendas de trabajo, no como una suma de citas, compromisos, de ayuda memoria, de registros personales mezclados con los del trabajo, sino como un lugar de organización funcional. Una forma es la de darle prioridad a una tarea sobre otras, previa evaluación de los requerimientos de las mismas. El rol del director se debe apoyar en los pilares del entusiasmo, el esfuerzo, el conocimiento, la escucha, el compromiso con el equipo de trabajo, sintetizando en una tarea jerarquizada de la profesión en un “querer hacer y saber hacer”. (BENNIS, Warren y BurtNanus:(1986). "Líderes: el arte de mandar. Merlín".)

2.5. CARACTERÍSTICAS DE UN LÍDER

Para ser considerado un verdadero líder se debe:

- ❖ Tener carácter de miembro del grupo que encabeza. El líder debe compartir con los demás miembros tanto los diferentes aspectos individuales, como el de conocer y trazar los objetivos comunes.
- ❖ Poseer rasgos predominantes, ser el más brillante, ser el mejor organizador, ser él que posee más tacto, ser él más arriesgado, ser él más santo o más bondadoso, aunque es necesario reconocer que cada grupo necesita su líder ideal, por lo tanto no puede haber una característica única para cada líder de grupo.

- ❖ Organizar, pero además hay que dirigir, vigilar y motivar a los miembros del grupo a lograr determinadas acciones según las necesidades que se tengan, tener un carisma.
- ❖ Están llenos de entusiasmo, poseen una gran disciplina, son perseverantes, tienen un gran enfoque de la situación.
- ❖ Saber con qué cuenta en el arsenal de aptitudes, habilidades y fortalezas y estar consciente de sus debilidades y aprende a corregirlas. (Lepeley, María Teresa (2001). Gestión y calidad en educación: Un modelo de evaluación. Chile. I.S.B.N.).

Requisitos del líder:

- ✚ Portador de lo nuevo, creador incesante. Apasionado por el cambio.
- ✚ Saber intuir prever los problemas. Hábil en la toma de decisiones.
- ✚ Entusiasta y motivador. Inspira con su visión de futuro.
- ✚ El jefe existe por la autoridad, el líder no necesita estar exhibiendo entre los súbditos, sus credenciales de legítima autoridad. Su empeño generoso, su dinamismo mágico.
- ✚ Su actitud de entrega, son las mejores cartas con que los súbditos se enteran de que tiene una autoridad que no necesita imponerse por argumentos externos, sino por ejemplos entrañables.
- ✚ La autoridad del jefe impone, inspira miedo, se le teme, se le da la vuelta, se le sonrío de frente y se le critica de espaldas, tal vez se le odia en secreto.
- ✚ El líder inspira confianza, inyecta entusiasmo, envuelve a los demás en aires de espontánea simpatía, si le temes a tu superior es que tu superior es un jefe. Si lo amas es un líder.

- ✚ El jefe busca al culpable cuando hay un error, el que la hace la paga, sanciona, castiga, reprende. En apariencia pone las cosas en su lugar, cree haber arreglado el mundo con un grito y una infracción, pero ha cortado la rama torcida.
- ✚ El líder jamás apaga la llama que aún tiembla, jamás cercera el tallo que aún verdece, corrige, pero comprende, castiga pero enseña y sabe esperar, por eso no busca las fallas por el placer de masoquista de dejar caer el peso de la autoridad sobre el culpable, sino que arregla las fallas y de paso rehabilita al caído.
- ✚ El jefe asigna los deberes, ordena a cada súbdito lo que tiene que hacer, a ti te toca esta parcela, de la izquierda y a ti la de la derecha, ahora a trabajar y cumplir cada cual con lo suyo, mientras yo contemplo desde mi sillón como ustedes se movilizan y ¡ay del incumplido!.
- ✚ El jefe hace del trabajo una carga. El líder un privilegio, los que tienen la desgracia de tener un jefe. Trabajan en ambiente hastío. Sin ilusión ni coraje, simplemente porque tienen que trabajar y comer, los que tienen un líder pueden cansarse del trabajo pero jamás se fastidian porque el magnetismo del líder abre ventanas a los ideales que dilatan la alegría de vivir, de trabajar, de sufrir.
- ✚ El jefe sabe cómo hacer las cosas, el líder enseña cómo se deben de hacer, uno se guarda el secreto del éxito; el otro lo enseña, uno se toma la molestia de señalar los caminos el otro se vive poniendo flechas de tránsito para el trabajo común. El jefe maneja la gente, el líder la prepara, el jefe masifica a la persona. La convierte en número y ficha según deshumaniza súbdito por súbdito hasta quedarse con un puro resano sin rostro ni iniciativa, el líder conoce a cada uno de sus súbditos los trata como personas, respeta la personalidad, se apoya en el hombre concreto, lo dinamiza y lo pone en órbita.
- ✚ El jefe dice “Vaya”, el líder dice “Vayamos”. El líder es aquel que presume al grupo a través del trabajo en equipo, reparte responsabilidades, forma a otros líderes, parte de los hechos y de la vida del grupo para llegar a los principios, consigue un compromiso real de todos los miembros, formula un plan de trabajo

con objetivos claros y concretos. Supervisa la tarea de todos y difunde siempre. Una mística, un ideal profundo, una esperanza viva, una alegría contagiosa.

- ✚ Si te consideras un líder quédate, o si te consideras un jefe tú tienes la respuesta, sé que dentro de ti esta un líder escondido, que esperas despiértalo. (Bennis, Warren y BurtNanus:(1986). "Líderes: el arte de mandar, Merlín).

2.4. LOS VALORES Y LA EDUCACIÓN

Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud. En donde nos proporcionan una pauta para formular metas y propósitos, personales o colectivos. Reflejan nuestros intereses, sentimientos y convicciones más importantes, se refieren a necesidades humanas y representan ideales, sueños y aspiraciones, con una importancia independiente de las circunstancias. Por ejemplo, aunque seamos injustos la justicia sigue teniendo valor. Lo mismo ocurre con el bienestar o la felicidad.

Los valores valen por sí mismo son importantes por lo que son, lo que significan, y lo que representan, y no por lo que se opine de ellos, en este sentido, lo que es para el bien de la persona es aquello que la perfecciona, que le mejora en algo (en su salud, en sus relaciones humanas, en sus sentimientos, etc.), es decir que los valores son "fuentes de perfeccionamiento humano", realidades sentidas y apetecidas por la perfección que guardan en sí mismos; perfecciones que pueden comunicarse al hombre.(CHAVARRÍA OLARTE, Marcela.(2004). Educación en un mundo globalizado: retos y tendencias del proceso educativo. México: trillas: IPCE.).

Valores, actitudes y conductas están estrechamente relacionados. Cuando hablamos de actitud nos referimos a la disposición de actuar en cualquier momento, de acuerdo con nuestras creencias, sentimientos y valores. Los valores se traducen en pensamientos, conceptos o ideas, pero lo que más apreciamos es el

comportamiento, lo que hacen las personas. Una persona valiosa es alguien que vive de acuerdo con los valores en los que cree. Ella vale lo que valen sus valores y la manera cómo los vive.(Garza, Juan Gerardo. (2000). Educación en valores).

Los valores no tienen características universales ni en su existencia ni en su expresión, lo que explica que se encuentran diferencias de un pueblo a otro, entre colectivos o individuos. Los valores individuales están fuertemente ligados al entorno en el que vive la persona, pero no existe una transposición mecánica sino una respuesta individual que diferencia las respuestas personales ante dilemas comunes.(Promoción y educación en valores humanos. (1999). Facultad de ciencias médicas.).

Tomando en cuenta los valores también son la base fundamental para vivir en comunidad y relacionarnos con las demás personas permite regular nuestra conducta para el bienestar colectivo y una convivencia armoniosa.Los valores no son tema de la institución educativa, sino de la comunidad educativa de la que la escuela es solamente una parte. Existe necesidad de consensos por parte de maestros, padres de familia, estudiantes, Ministerios y otros sectores para establecer que valores y en qué orden debe ser trabajado.Los valores no deben trabajarse principalmente como “contenidos”. Si bien en los últimos grados de la educación básica se debe considerar que los jóvenes deben tener un mínimo de referentes conceptuales, los valores deben vivirse diariamente dentro de la escuela y desarrollarse en las diversas áreas.

La educación en valores en la educación infantil: Desde el momento del nacimiento, el niño y la niña se inician en el proceso de socialización que supone la adquisición de los valores, normas, costumbres, roles, conocimientos y conductas que la sociedad a la que pertenecen les transmiten y les exige.Desde muy pequeños, los niños y niñas tienen la necesidad de responder con un comportamiento prosocial, si los modelos y las relaciones que establecen con las figuras de apego (familia, maestra o maestro) se basan en unos valores positivos y les transmiten la sensación de “ser queridos”. Es a partir de la interacción afectiva entre el medio social y la niña

o niño cuando se irá conformando este proceso socializador. (Promoción y educación en valores humanos. (1999). Facultad de ciencias médicas).

Cómo integrar los valores a la vida familiar en cuanto a la sociedad, hemos perdido el arte de la reflexión, la capacidad de pensar profunda y seriamente sobre temas importantes. En su lugar, a través del brillo y la atracción que ejercen los medios de comunicación, hemos aprendido a sentir solamente lo que los demás están sintiendo al experimentar como propias experiencias que otros viven ante nuestros ojos. Al reaccionar sólo emocionalmente, estamos dando nuestra aprobación tácita a lo que estamos presenciando, sin evaluar si es correcto o incorrecto, moral o inmoral, ético o antiético, o si concuerda con nuestras propias normas de vida.

Sin embargo, para la enseñanza de los valores morales es esencial adquirir la importancia capacidad de reflexionar sobre las experiencias vitales. El aprender de las experiencias depende de la capacidad para reflexionar sobre ellas y así adquirir formas de comportamiento nuevas y más apropiadas. En la actualidad se habla mucho de valores se dice que hay “crisis de valores”, que los valores “se han perdido”, que es urgente “inculcar valores en la juventud”. Se parte del supuesto de que todas las personas entendemos lo mismo sobre la naturaleza del valor, y se hacen afirmaciones como si existiera un consenso general sobre los valores que hay que inculcar, o sobre los valores que están en crisis.

En las instituciones educativas se tiende a implementar programas de valores en los cuáles se busca promover una serie de valores tan diversos y contrastantes, que más bien parecen haber sido seleccionados de manera arbitraria y azarosa. Se habla de promover los valores de la amistad, la responsabilidad, la puntualidad, del optimismo y el espíritu de servicio, de la misma forma que se habla de fomentar el valor de la honestidad. En otras palabras, se agrupan bajo un mismo rubro cualidades, actitudes y normas sociales que, aunque deseables y valiosas todas ellas, no pueden tener la misma importancia cuando se trata de llevarla a la práctica cotidiana.

Educar en valores significa contribuir a la función integradora del individuo mediante la valoración de las contradicciones de la motivación, los intereses, etc., en donde debe coadyuvar a la tendencia interna de la personalidad a integrar y armonizar los factores internos y externos y a la autonomía de ésta, es decir, a la autorregulación sobre la base de fines conscientes, lo que está por supuesto, en interacción y en dependencia de la realidad social.

Los valores no se enseñan y aprenden de igual modo que los conocimientos y las habilidades, y la escuela no es la única institución que contribuye a la formación y desarrollo de éstos. Otra peculiaridad de la educación en valores es su carácter intencional, consciente y de voluntad, no sólo por parte del educador, sino también del educando, quién debe asumir dicha influencia a partir de su cultura, y estar dispuesto al cambio.(GARCIA, Joaquín. (2006). Educando con valores. Perú. Primera Edición).

De ahí la importancia y la necesidad de conocer no sólo el modelo ideal de educación, sino las características del estudiante en cuanto a sus intereses, motivaciones, conocimientos, y actitudes, las que no están aisladas de las influencias del entorno ambiental. Una comprensión clara de los límites objetivos del entorno, del modelo a que aspira la sociedad y de la subjetividad del estudiante permite dirigir mejor las acciones educativas y dar un correcto significado al contenido de los valores a desarrollar.

Los valores no son pues el resultado de una comprensión y mucho menos de una información pasiva, ni tampoco de actitudes conducidas sin significación propia, por el sujeto. Es algo más complejo y multilateral pues se trata de los componentes de la personalidad, sus contenidos y sus formas de expresión a través de conductas y comportamientos, por lo tanto sólo se puede educar en valores a través de conocimientos, habilidades de valoración, reflexión y la actividad práctica.

Los valores profesionales son entendidos como aquellas cualidades de la personalidad profesional que expresan significaciones sociales de redimensionamiento humano y que se manifiestan relacionadas al quehacer profesional y modos de actuación. Los valores profesionales no son más que los valores humanos contextualizados y dirigidos hacia la profesión. Sus significados se relacionan con los requerimientos universales y particulares a la profesión. Los valores profesionales constituyen a su vez rasgos de la personalidad profesional y contribuyen a definir una concepción y sentido integral de la profesión. La formación y el desarrollo de valores profesionales deben partir del modelo del profesional, de la cultura profesional. El modelo de formación del profesional debe ser sistémico y pluridimensional, conteniendo en sí el sistema de valores de la profesión.

Precisamente interpretado así el sistema de valores a través de las dimensiones y jerarquizando los valores éticos y político-ideológicos representados por la Dignidad Profesional, permite cambiar el contenido y el significado a valores como creatividad, belleza, eficiencia, etc. Del mismo modo que la interpenetración del resto de las dimensiones, como puede ser la técnica y la intelectual, con un contenido profesional, ejemplos: eficiencia, creatividad, saber, innovación, etc., permite dar un contenido profesional a los valores éticos, como honestidad, modestia, solidaridad, etc.

Las dimensiones son los ejes del modelo de formación de valores y se nutren de un conjunto de valores a desarrollar, según el espacio pedagógico de que se trate, y por sí mismas cada una conforma un subsistema que se integra al sistema en su totalidad. Por lo que identificar dicho sistema y sus contenidos son pasos esenciales para la formación y el desarrollo de valores en la profesión, es decir, definir un modelo en correspondencia con la sociedad. (Escobar, Valenzuela Gustavo. (1990). "Ética". México .Editorial Mc Graww. Segunda Edición).

Se ha seleccionado los más importantes, que se consideran los de mayor jerarquía.

LA HONESTIDAD

Cuando un ser humano es honesto se comporta de manera transparente con sus semejantes, es decir, no oculta nada. Quién es honesto no toma nada ajeno, ni espiritual, ni material: es una persona honrada. Cuando se está entre personas honestas cualquier proyecto humano se puede realizar y la confianza colectiva se transforma en una fuerza de gran valor. Ser honesto exige coraje para decir siempre la verdad y obrar en forma recta y clara.

LA TOLERANCIA

Es la expresión más clara del respeto por los demás, y como tal es un valor fundamental para la convivencia pacífica entre las personas. Tiene que ver con el reconocimiento de los otros como seres humanos, con derecho a ser aceptados en su individualidad y su diferencia. El que es tolerante sabe que si alguien es de una raza distinta de la suya o proviene de otro país, otra cultura, otra clase social, o piensa distinto de él, no por ello es su rival o su enemigo.

LA VERDAD

Buscar la verdad, cultivarla, es tarea común de la ciencia, de la religión, de la política. Decir la verdad es recomendación fundamental en los hogares, establecimientos educativos, medios de comunicación colectiva.

LA SOLIDARIDAD

Cuando dos o más personas se unen y colaboran mutuamente para conseguir un fin común, hablamos de solidaridad, la solidaridad es un valor de gran trascendencia para el género humano, es tan grande el poder de la solidaridad, que cuando la ponemos en práctica nos hacemos inmensamente fuertes y podemos asumir sin temor los grandes desafíos, contribuir a su solución es la naturaleza de este valor.

LA LIBERTAD

Es la posibilidad que tenemos de decidir por nosotros mismos cómo actuar en las diferentes situaciones que se nos presentan en la vida. Las personas libres piensan muy bien lo que van a hacer antes de decidirse a actuar de una u otra manera.

EL RESPETO

Es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica entre los miembros de una sociedad, para practicarlo es preciso tener una clara noción de los derechos fundamentales de cada persona, entre los que se destaca en primer lugar el derecho a la vida.

LA RESPONSABILIDAD

Es la conciencia acerca de las consecuencias que tiene todo lo que hacemos o dejamos de hacer sobre nosotros mismos o sobre los demás, un trabajo bien hecho y entregado a tiempo es sinónimo de responsabilidad, la responsabilidad garantiza el cumplimiento de los compromisos adquiridos y genera confianza y tranquilidad entre las personas.

EL TRABAJO

Llamamos trabajo al esfuerzo que hacemos para conseguir algo por nosotros mismos o con la ayuda de los demás. Gracias al trabajo podemos hacer realidad algo que teníamos en mente, arreglar algo que antes no funcionaba, corregir algo que estaba mal o crear algo que antes no existía. Se trata de una fuerza con un gran poder de transformación, que ha llevado a la humanidad a los altos niveles de desarrollo y civilización.

LA PRUDENCIA

Es la virtud que nos impide comportarnos de manera ciega e irreflexiva en las múltiples situaciones que debemos sortear en la vida, una persona prudente se caracteriza por su cautela al actuar, la cual es resultado de alto valor que le da a su propia vida, a la de los demás y en general a todas las cosas que vale la pena proteger.

LA FORTALEZA

Es la capacidad que nos permite mantenernos fieles a nuestras convicciones y hacerles frente con firmeza y energía a las diferentes situaciones con que nos encontramos en la vida.

Todos tenemos en nuestra mente una idea de cómo nos gustaría que fuese la sociedad actual, en qué mundo queremos que vivan nuestros hijos, sobrinos, en un sitio limpio, transparente en donde las personas se ayuden y respeten mutuamente, donde todos tengamos los mismos derechos y deberes, en donde llegaremos a valorar con la reflexión que permite la madurez de cada individuo, por ello la principal o la importancia en mejorar la forma de transmitir valores, de aprender a vivir en sociedad, jamás la tan popularidad de “haz lo que yo digo y no lo que yo hago”. Hay que tomar en cuenta que los valores se descubren en la implicación con la experiencia, en la implicación con la realidad, no se descubren en los libros, se aprende a través de un proceso de degustación; la educación es como un proceso de degustación de valores que se va haciendo en la experiencia. (Lucini, Fernando. (1999). Educación en valores. Madrid. Editorial Grupo Anaya. Primera edición).

3. METODOLOGÍA

Esta Institución Educativa Particular “Liceo Nuevo Mundo”, inicia sus funciones en el año lectivo 2003-2004, del cantón Gualaceo provincia del Azuay, su jornada es matutina, en donde existe desde la pre-básica hasta el tercer año de bachillerato; los tipos de bachillerato son: Ciencias Técnico, especialidades: Contabilidad y Administración; Bachillerato en Ciencias especial Químico Biológicas, en donde surge como respuesta a una necesidad social de una educación sustentada en el principio de una convivencia armoniosa entre los seres humanos y entre la naturaleza, bajo un marco de respeto a la vida.

Este centro educativo hace referencia a una educación global el mismo que se fundamenta en una visión humana y social, con propósitos y objetivos relacionadas con la capacidad de transformación y cambio ante las demandas que la sociedad exige en lo económico, social y cultural para ello ha implementado todos los servicios de una educación moderna de mejorar la calidad, calidez y una eficaz educación, en donde se cuenta con docente altamente capacitados con títulos de tercer y cuarto nivel para una excelente educación de lo que hoy se habla en la sociedad y con nuestro gobierno actual.

3.5. PARTICIPANTES

Dentro de este establecimiento educativo se puede ampliar con los datos proporcionados.

TABLA N°1

Personal docente de la institución Liceo Nuevo Mundo clasificado por EDAD.

| RANGOS DE EDAD | FEMENINO | | MASCULINO | |
|----------------|----------|-------|-----------|-------|
| | F | % | F | % |
| 25-35 años | 8 | 26,67 | 5 | 16,67 |
| 36- 45 años | 3 | 10 | 3 | 10 |
| 46- 56 años | 5 | 16,67 | 4 | 13,33 |
| 57- 67 años | 1 | 3,33 | 1 | 3,33 |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.

AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.

Se observa un porcentaje de 26,67% de docentes que son de sexo femenino entre los 25 a los 35 años de edad y un porcentaje del 16,67 de sexo masculino; de los 36 a los 45 años existe con un 10% entre ambos sexos; entre los 46 a los 56 años de edad con un 16,67% se sexo femenino y un 13,33% sexo masculino; entre los 57 a los 67 años de edad con un mismo porcentaje de los dos sexos con el 3,33%.

TABLA Nº 2

Personal docente del Liceo Nuevo Mundo clasificados por SEXO

| SEXO | F | % |
|-----------|----|----|
| FEMENINO | 12 | 40 |
| MASCULINO | 18 | 60 |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO

AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA

En esta institución educativa se verifica el 60% que prevalece el sexo masculino y un 40 % que son docentes de sexo femenino.

TABLA Nº3

Título Académico de los Docentes de la Institución Liceo Nuevo Mundo.

| TÍTULOS | FRECUENCIA | % |
|------------------------------------|------------|--------|
| Profesor | 9 | 30,00 |
| Licenciados | 10 | 33,33 |
| Doctor en ciencias de la educación | 2 | 6,67 |
| Ingeniero Comercial | 4 | 13,33 |
| Médico | 1 | 3,33 |
| Tecnólogo | 3 | 10,00 |
| Contador Público | 1 | 3,33 |
| | 30 | 100,00 |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.

AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.

Un 33,33% de los investigados poseen un título académico de Licenciadas en Ciencias de la Educación y un 30% que son profesores de instrucción primaria, ingeniero comercial con un 13,33%; con un 6,67% existe que son doctores en ciencias de la educación.

TABLA Nº 4

Población estudiantil de la Institución Educativa Liceo Nuevo Mundo.

| SEXO | FRECUENCIA | % |
|-----------|------------|-----|
| FEMENINO | 147 | 54 |
| MASCULINO | 126 | 46 |
| TOTAL | 273 | 100 |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.
AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.

TABLA Nº 5

Población estudiantil de la Institución Educativa Liceo Nuevo Mundo clasificados por años de educación básica.

| AÑOS DE EDUCACIÓN BÁSICA | FRECUENCIA | % |
|--------------------------|------------|---------------|
| Educación Inicial | 7 | 2,56 |
| Primero de básica | 10 | 3,66 |
| Segundo de básica | 12 | 4,40 |
| Tercero de básica | 12 | 4,40 |
| Cuarto de básica | 9 | 3,30 |
| Quinto de básica | 8 | 2,93 |
| Sexto de básica | 10 | 3,66 |
| Séptimo de básica | 12 | 4,40 |
| Octavo de básica | 17 | 6,23 |
| Noveno de básica | 32 | 11,72 |
| Décimo de básica | 28 | 10,26 |
| 1ero. Bachillerato | 38 | 13,92 |
| 2do de Bachillerato. | 35 | 12,82 |
| 3ero de Bachillerato | 43 | 15,75 |
| TOTAL | 273 | 100,00 |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.
AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.

En la institución educativa se puede apreciar que existe un 15,75% de alumnos en el tercero de bachillerato y un 13,92% en primer de bachillerato.

3.2. MATERIALES E INSTRUMENTOS.

En esta investigación se aplicó las encuestas, las entrevistas se empleó de una manera directa en el establecimiento educativo, en donde se observó la participación dinámica de los docentes, estudiantes y de los padres de familia.

La técnica de la observación directa es una técnica de investigación que consiste en observar personas, fenómenos, hechos, casos, objetos, acciones, situaciones, con el fin de obtener determinada información necesaria para una investigación. La técnica de observación se suele utilizar principalmente para observar el comportamiento de los consumidores; y, por lo general, al usar esta técnica, el observador se mantiene encubierto, es decir, los sujetos de estudio no son conscientes de su presencia. Podemos utilizar esta técnica de manera natural, por ejemplo, observando conductas tal y como suceden en su medio natural; o en base a un plan estructurado, por ejemplo, creando situaciones en donde podamos observar el comportamiento de los participantes. Para poder usar esta técnica, en primer lugar se determinó el objetivo o razón de investigación y, en segundo lugar, la información que se recabó, la cual nos permitió cumplir con nuestro objetivo planteado y propuesto.

La encuesta es una investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con intención de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población, mediante la encuesta se obtienen datos de interés sociológico interrogando a los miembros de un colectivo o de una población.

La entrevista estructurada es un conjunto estándar de preguntas, que se plantean de forma oral y en persona que está preparado de antemano, ésta permite respuestas únicas para cada sujeto. Se consideró también **la entrevista** es una conversación entre dos o más personas, en la cual uno es el que pregunta

(entrevistador). Estas personas dialogan con arreglo a ciertos esquemas o pautas de un problema o cuestión determinada, teniendo un propósito profesional.

3.3. MÉTODO Y PROCEDIMIENTO.

Un procedimiento eficaz para transformar un tema general en un problema manejable es identificar la población, las variables y la lógica del problema. El conocimiento, la comprensión y la reflexión acerca de los modos de investigación cualitativa permitió seleccionar la lógica para el problema.

Dentro del procedimiento se pudo realizar el **método de la observación directa** en donde verifiqué la participación de los docentes en la aplicación de la encuesta, lo que permitió información cuantitativa en determinar y explicar la recolección de cantidades de datos que consintió fundamentar sólidamente.

La **inducción** que permitió configurar el conocimiento desde los hechos particulares a las generalizaciones, en comparación con los supuestos de trabajo que sirvió de base para la investigación, siempre buscando el fortalecimiento de los conocimientos existentes a la luz de los aportes de las gestiones, liderazgo y valores.

La **deducción** sirvió para la generalización de los hechos particulares del objeto de estudio, estos métodos me ayudó a generalizar lógicamente los datos empíricos que se obtuvieron en el proceso de investigación.

El **hermenéutico**, que se utilizó para realizar la interpretación bibliográfica, desde los lineamientos del aporte teórico conceptual que permitió el análisis de la información empírica a la luz del aporte teórico de los autores consultados.

El **estadístico** se empleó como herramienta para organizar en tablas estadísticas la información obtenida de la aplicación de los instrumentos de investigación, este procedimiento facilitó la objetivación y comprensión de los datos para finalmente realizar la verificación de los objetos planteados en la planificación de la investigación.

4. RESULTADOS

4.1. DIAGNÓSTICO.

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

4.1.1.1. EL MANUAL DE ORGANIZACIÓN.

Se puede decir que el manual de organización, es un instrumento de trabajo necesario para normar y precisar las funciones del personal que conforman la estructura organizativa, delimitando a su vez, sus responsabilidades y logrando mediante su adecuada implementación la correspondencia funcional entre puestos y estructura.

Con el análisis se puede verificar que el establecimiento educativo si cuenta con este instrumento, por lo que están conscientes de cómo funcionan en este nivel de cargo o puesto de trabajo que desempeña cada uno de los docentes, dando así una clarificación y verificación de este manual.

4.1.1.2. EL CÓDIGO DE ÉTICA

Un código ético es un documento formal que se caracteriza por detallar comportamiento que constituyen deberes éticos que deben ser cumplidos por los miembros de la entidad educativa para respetar los derechos de terceros, o bien actuaciones que han de ser evitadas, así como el modo de resolver determinados conflictos éticos que puedan presentarse en la organización. (Ética en las organizaciones pág. 231).

Este centro educativo cuenta con el código ético en donde para solventar una necesidad o un problema en la institución es considerable conocer de cómo está estructurado y cómo funciona. Muchas organizaciones se gobiernan con un código

ético, considero de que todo ser humano, está dotado de un alma espiritual, de razón, de conciencia, de autonomía y responsabilidad en la construcción de su propio destino de desarrollo creativo de una vida armónica con el entorno en la búsqueda de la excelencia, el comportamiento contribuye a la perfección de los docentes, estudiantes, padres de familia y al desarrollo de su dimensión humana.

4.1.1.3. EL PLAN ESTRATÉGICO

El Plan Estratégico es un programa de actuación que consiste en aclarar lo que pretendemos conseguir y cómo nos proponemos conseguirlo. Esta programación se plasma en un documento de consenso donde concretamos las grandes decisiones que van a orientar nuestra marcha hacia la gestión excelente, este documento curricular es cuantitativo: establece las cifras que debe alcanzar la organización, describe el modo de conseguirlas, perfilando la estrategia a seguir, y temporal: indica los plazos de los que dispone la organización para alcanzar esas metas.

Dentro del objetivo del plan estratégico es trazar un mapa de la organización, que nos señale los pasos para alcanzar nuestra visión y convertir los proyectos en acciones (tendencias, metas, objetivos, reglas, verificación y resultados). Se puede verificar que si cuentan con el Plan Estratégico, y la duración es para cinco años desde 2011-2016.

4.1.1.4. EL PLAN OPERATIVO ANUAL (POA)

El Plan Operativo Anual consiste en un desglose del plan general, en él están contenidos los proyectos y subproyectos con la información básica que orienta su diseño, gestión y evaluación, se lo formula y aprueba en el último trimestre del año anterior. En el centro educativo “Liceo Nuevo Mundo”, en el análisis del documento curricular como es el POA consta las necesidades educativas del establecimiento, en donde van fortaleciendo con un plan de mejoramiento para solventar el déficit en el rendimiento académico de cada área o disciplinas se proponen elaborar proyectos

cuya ejecución y puesta en práctica facilite el seguimiento y evaluación de los resultados esperados para el adelanto y el bienestar de la Institución Educativa. (Archivo del Liceo Nuevo Mundo).

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. El Proyecto Educativo Institucional nos permite conocer y priorizar los problemas de la institución, según el orden de importancia. Plantear con claridad los objetivos, estrategias y metas a alcanzar, con una visión proyectista y en el largo plazo, para la solución de los problemas principales y prioritarios. (Archivo del Liceo Nuevo Mundo).

Luego de haber analizado el PEI del centro educativo "Liceo Nuevo Mundo" este documento curricular tiene una duración para cinco años se ha efectuado con la ayuda de la técnica del FODA en donde se priorizado las fortalezas que tiene la institución, las oportunidades que hay que saber aprovecharlas, las debilidades con aspectos que obstaculizar el ámbito educativo, las amenazas que afecta al desarrollo de la visión de la Institución, se han basado para la estructura, elaboración y ejecución de los micro proyectos y de dar inicio a su gestión correspondiente, se optará como mecanismo de seguimiento, la periódica evaluación sobre la marcha y al finalizar el programa.

El PEI es una propuesta de desarrollo porque especifica parte de la capacitación y profesionalización a los docentes en determinados campos de la ciencia y tecnología.

4.1.1.6. REGLAMENTO INTERNO Y OTRAS REGULACIONES.

El reglamento Interno es el instrumento por medio del cual el empleador regula las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en la organización.

Para la elaboración del Reglamento Interno de un organismo está establecido en el Reglamento General a Ley Orgánica de Educación en donde consta en el Art. 79 literal “e”, en donde son deberes y atribuciones de la Junta General de Profesores en elaborar el Reglamento Interno y someterlo a la aprobación de la Dirección Provincial de Educación y Cultura respectiva, para su vigencia. (Legislación Educativa tomo I, actualizada a julio de 2009, Reglamento general de la ley orgánica de educación.).

Cabe indicar que el establecimiento educativo cuenta con este instrumento curricular en donde están estructuradas las comisiones permanentes que son designadas por la Junta General de Profesores, verifica el horario de atención a los padres de familia por parte de los docentes para que no sean interrumpidas las labores pedagógicas, también se recalca que existe doscientos setenta y tres estudiantes, en donde deben conocer y respetar las normas establecidas para el buen cumplimiento del reglamento, sin perjudicar a ningunos de los endes educativos ya que es un instrumento para el beneficio y desarrollo de actividades que irán en desarrollo y adelanto de la institución educativa.

4.1.2 La estructura organizativa de la Unidad Educativa.

4.1.2.1. MISIÓN Y VISIÓN

MISIÓN

La definición de la misión específica constituye un medio que puede ayudar a lograr la unidad de propósito en todos los miembros de la organización, orientando sus comportamientos en una dirección común. La misión es la meta más general o el

propósito de la organización el para qué estamos aquí. (Ética en las organizaciones; (2006), pág. 216).

Misión de la Institución Educativa.

El Liceo Particular Bilingüe Nuevo Mundo de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, tiene como propósito fundamental brindar una educación integral de calidad y calidez afectiva, cimentados en nuevo Modelo Educativo de Gestión de calidad, en Pedagogía Conceptual, y en un Currículo por Competencias, para la que cuenta con maestros competentes e innovadores, que medien la formación de estudiantes y emprendedores preparados para la vida y padres y madres de familia involucrados en los procesos de enseñanza aprendizaje, que proyecten hacia el desarrollo humano.

LA VISIÓN indica la percepción del lugar que una organización espera ocupar en el futuro, hacia donde se quiere dirigir. Qué actividades pretende desarrollar, que servicios dará y cómo, describe la ruta, el camino a seguir, para alcanzar la misión. (Ética en las organizaciones; 2006, pág. 216).

Visión de la Institución Educativa:

El Liceo Particular Bilingüe Nuevo Mundo de la ciudad de Gualaceo, provincia del Azuay, implementará, una nuevo modelo educativo de Gestión integral de calidad, que atienden las necesidades e intereses de los estudiantes, y consoliden el principio de formar seres humanos competentes, con amor y sabiduría para la vida, proyectándolos hacia una comunidad de aprendizaje en la diversidad.

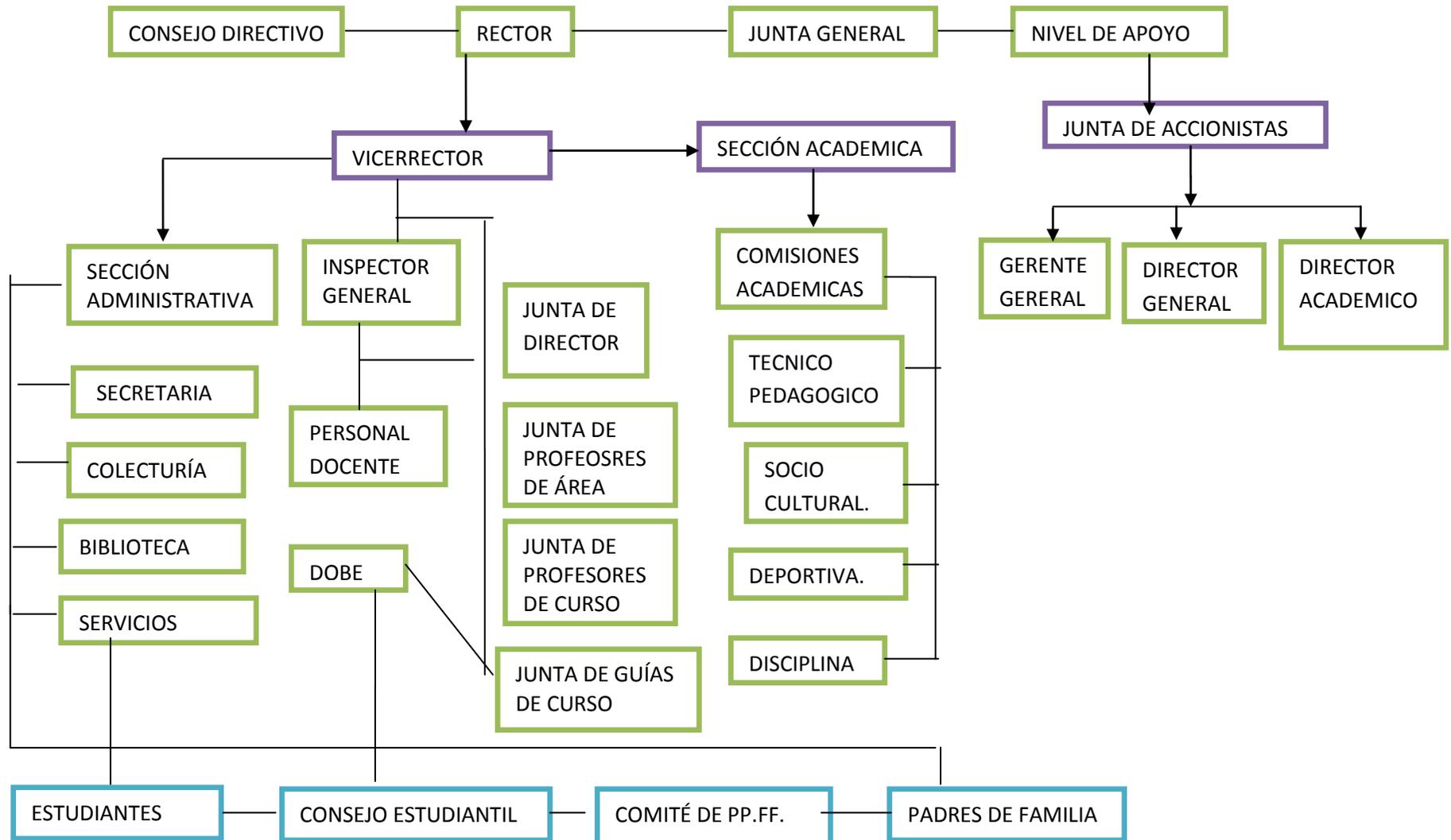
Como conclusiones podemos decir que en todo organismo la misión contribuye un medio que puede ayudar a lograr la unidad de los propósitos llegando a una meta más general sin desvalorizar la ética de cada uno de los miembros de la organización, dentro de la visión de un organismo espera ocupar en el futuro, hacia

dónde se quiere dirigir el organismo tomando en cuenta las actividades a desarrollar, que servicios dará, es la meta general o el propósito de la institución educativa.

4.1.2.2. EL ORGANIGRAMA

El organigrama se define como la representación gráfica de la estructura de un organismo o de una institución o de una de sus áreas y debe reflejar en forma esquemática la descripción de las unidades que la integran, su respectiva relación, niveles jerárquicos y canales formales de comunicación. Un organigrama es un cuadro sintético que indica los aspectos importantes de una estructura de organización, incluyendo las principales funciones, sus relaciones, los canales de supervisión y la autoridad relativa de cada empleado encargado de su función respectiva. (PETRICK, JOSEPH y FURR, DIANA S. (2000). Calidad total en la dirección de Recursos Humanos. Gestión. Edición 2000.).

ORGANIGRAMA DE LA INSTITUCIÓN “LICEO NUEVO MUNDO”



4.1.2.3. FUNCIONES POR ÁREAS Y DEPARTAMENTOS.

Luego de un diálogo con el rector del establecimiento del “Liceo Nuevo Mundo”, hace referencia que han considerado una educación global el mismo que se fundamenta en una visión humana y social, con propósitos y objetivos relacionadas con la capacidad de transformación y cambio ante las demandas que la sociedad, para ello ha implementado todos los servicios de una educación moderna de mejorar la calidad, en donde se cuenta con docentes altamente capacitados, con títulos de tercero y cuatro nivel para una excelente educación de lo que hoy se habla en la sociedad y con nuestro gobierno actual. Será primordialmente propiciar una educación crítica frente a esta realidad, se pretende rescatar los valores humanos y que junto con el desarrollo del conocimiento a través de procesos educativos innovadores como es el trabajo por competencias que se ha efectuado desde el primer año de educación básica hasta el tercer año de bachillerato. (Archivo del Liceo Nuevo Mundo).

4.1.2.4. EL CLIMA ESCOLAR Y CONVIVENCIA CON VALORES.

Se entiende como el conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos aquellos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución, integrados en un proceso dinámico específico confieren un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante, a su vez, de los distintos productos educativos. Se distingue del clima de clase, en cuanto que ésta, como unidad funcional dentro del centro, está influida por variables específicas de proceso que inciden en un contexto determinado dentro de la propia institución.

En él influyen numerosas variables: estructura organizativa, tamaño, formas de organización, estilo de liderazgo, características de sus miembros (profesores alumnos, etc.), comunidad en la que está integrado el propio centro. Son éstas las que van a determinar el ambiente de un centro. También inciden variables vinculadas al rendimiento del centro. Dentro de la institución podemos distinguir a su vez microclimas o subclimas, por ejemplo, el clima de los alumnos. (Chiavenato. Idalberto. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Octava edición.).

Para la convivencia positiva es necesario el respeto, el amor, el perdón, entre otros, debemos tolerar costumbres de otras personas, el ser humano es social por naturaleza para vivir en sociedad debemos tener hábitos que nos permitan ser felices. La misión del educador es formar personas intelectualmente capaces, y respetuosas del derecho ajeno, por lo tanto formar en valores deben ser una prioridad.

4.1.2.5. DIMENSIÓN PEDAGÓGICA CURRICULAR Y VALORES

En este apartado se realiza un proceso colectivo de análisis reflexión, discusión y recolección de información sobre las actividades escolares que forman parte de la gestión pedagógica de la escuela, es un espacio para construir competencias de lo que el Director Escolar y Docentes hacen para entender y mejorar los procesos de enseñanza. La dimensión pedagógico-curricular, que hace referencia a los fines y objetivos específicos de la institución, la metodología didáctica y el trabajo conjunto de los profesores para planificar, desarrollar y evaluar los qué, cómo y cuándo enseñar. (Abreu Regueros, Roberto y otros. (1994). Resultados de la investigación "Modelo Teórico Básico de la Pedagogía Profesional. La Habana. ISPETP.).

Desde el análisis de las formas de enseñanza y los factores asociados a ésta, la aplicación de los enfoques curriculares y contenidos programáticos para que favorezcan el logro educativo de cada uno de nuestros estudiantes.

4.1.2.6. DIMENSIÓN ORGANIZATIVA OPERACIONAL Y VALORES.

Un establecimiento educativo debe contar con los siguientes estamentos claramente estructurados: Directivos (sostenedor, directorio y jefe), representantes de los profesores, centro de alumnos y representación de los apoderados (centro de padres). Estos participan en reuniones propias de sus respectivas funciones, cuando se requiere participan en conjunto para organizar o sugerir actividades factibles de

realizar para y con los alumnos, estas reuniones deben realizarse al menos una vez al mes en forma general o de acuerdo al reglamento que establecen.

En este aspecto de la organización se debe promover la importancia que debe tener dentro de la institución, ya que carece de este parámetro, en donde existir un representante de distintos niveles de la unidad educativa se exige una relación de respeto y con altura de mira, donde todos tienen derecho a opinar y a entregar sus puntos de vista, que serán considerados y estudiados, fundamentalmente su aplicación. El proyecto fundamental de este equipo de gestión será el mejorar los requerimientos de los alumnos es instancias educativas y de infraestructura para lograr este objetivo.

4.1.2.7. DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA Y VALORES.

La dimensión administrativo-financiera, que incorpora los recursos disponibles y necesarios para la consecución de objetivos. En este sentido como una conclusión en la dimensión administrativa implica tomar decisiones y ejecutarlas para concretar acciones y con ello alcanzar los objetivos, es una herramienta para planear estrategias considerando el adecuado uso de los recursos humanos y tiempo disponibles, también se vincula con las tareas que se requieren realizar para suministrar, con oportunidad los materiales y financieros disponibles para alcanzar los objetivos de una institución, así como las múltiples demandas cotidianas, los conflictos y la negociación, con el objeto de conciliar los intereses individuales. (Chavarría Olarte, Marcela. (2004). Educación en un mundo globalizado: retos y tendencias del proceso educativo. Mexico: trillas: IPCE.).

Desde la dimensión administrativa se analizan las acciones del gobierno que incluyen estrategias de manejo de recursos humanos, financieros y tiempos requeridos, en donde se contribuya con la toma de decisiones.

4.1.2.8. DIMENSIÓN COMUNITARIA Y VALORES.

La dimensión comunitaria, que comprende la relación escuela-familias, la corresponsabilidad de ambas partes en el logro de los propósitos educativos, las expectativas, formas de participación de los padres, dentro y fuera de la escuela, para apoyar la formación de sus hijos. Considerando que el desempeño de la función de supervisión ha de efectuarse en forma integral, abarcando y articulando las diferentes dimensiones de la gestión antes mencionadas, las propuestas de formación han de enfatizar la adquisición y/o fortalecimiento de un conjunto de conocimientos básicos, capacidades generales y específicas así como actitudes profesionales.

Dentro de las comunidades educativas de las escuelas no aceptan tan fácilmente la imposición de formas y estilos de trabajo distintos a sus tradiciones, costumbres, rutinas, rituales e inercias que se esfuerzan en conservar y reproducir como parte significativa de su identidad institucional, ya que están fuertemente determinados por sus valores, expectativas y creencias. Por esta razón resulta indispensable que a través de la búsqueda y experiencia reflexiva sobre la cultura de la comunidad educativa se tienda a su reconstrucción para generar de manera natural y espontánea la necesidad del trabajo colaborativo en la concreción de aprendizajes significativos de los alumnos.

4.1.3. ANALISIS FODA

En todas las instituciones educativas se debe contar y saber cómo enfrentar un desafío académico dentro y fuera de ella en estas nuevas innovaciones pedagógicas y tecnológicas que va en beneficio colectivo de la niñez es por esta razón que para el descubrimiento del FODA, se obtiene mediante el análisis de la situación actual que vive la Institución Educativa. Este análisis involucra directamente a todos los sectores de gestión, es un proceso de investigación y participación de todos los miembros del hecho educativo para solventar el déficit y sobresalir en los procesos

4.1.3.1. FORTALEZAS Y DEBILIDADES.

Las fortalezas de una institución en el análisis interno; son los factores internos positivos, son fuerzas impulsoras que contribuyen positivamente a la gestión de la organización o de un centro educativo. Las principales ventajas (comparativas), capacidades y recursos, en los cuales la organización educativa se puede apoyar para llegar a concretar la visión.

Las fortalezas son aquellos aspectos positivos, son las características propias que aumentan la eficacia y la eficiencia en el desempeño de nuestras funciones, entendidas como capacidades, habilidades, aptitudes y actitudes que facilitan el alcance de la meta fijada que ayuda a vencer con valor los peligros y los obstáculos, ayuda también a aguantar con firmeza y sin miedo las cosas malas y a no echarse para atrás cuando se ha conquistado un bien.

Las debilidades son los factores internos negativos, en cambio son fuerzas obstaculizantes o problemas que impiden el adecuado desempeño. Debilidades son razones, circunstancias reales o percibidas por las cuales la institución no funciona bien (no se orienta hacia la visión) y los miembros del hecho educativo no se sienten contentos ni satisfechos.

Todas aquellas actividades que realiza con bajo grado de eficiencia, son también las capacidades, recursos y posiciones alcanzadas que limitan las posibilidades de aprovechar las oportunidades.

Las fortalezas y debilidades internas resultan de vital importancia, ya que nos permiten entender la viabilidad del proyecto en el entorno concreto en que éste se tiene que llevar adelante, consiste en analizar el ambiente en que está inmerso el proyecto. Se debe, posteriormente, determinar las variables o factores críticos de éxitos apropiados a utilizar para solventar el FODA.

4.1.3.2. OPORTUNIDADES Y AMENAZAS

Para este análisis de las **oportunidades** es del medio externo de las circunstancias externas favorables que la organización puede aprovechar para avanzar hacia la visión. Son las fuerzas procedentes del entorno, competencia que la institución debe aprovechar para mejorar su posición. Son tendencias o eventos que pueden

llevar a la Institución a un cambio significativo incrementando las utilidades, siempre y cuando se de una respuesta estratégica apropiada.

Las amenazas son aspectos desfavorables en el contexto, que pueden afectar negativamente en el desarrollo organizacional hacia la visión.

4.1.3.3. MATRIZ FODA

El análisis del FODA se utiliza para identificar y analizar las fortalezas y debilidades de una institución o de un organismo, así como las oportunidades y amenazas reveladas por la información obtenida del contexto externo.

MATRIZ FODA

| FORTALEZAS | OPORTUNIDADES |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Infraestructura adecuada. - Contar con un modelo educativo prospectivo y de calidad humana. - Contar con un modelo Pedagógico de Pedagogía Conceptual y Diseño curricular por Competencias en la Institución. - Gobierno Central de Padres de familia comprometidos con la institución. - Estudiantes participativos y comprometidos y permeables a cambios. | <ul style="list-style-type: none"> - Acceso a nuevas tecnologías. - Diversas carreras a escoger. - Necesidad de una formación en valores. - Apertura de las empresas a las pasantías. - Grupos sociales con fines de ayuda al prójimo. - Invitaciones a ferias, exposiciones y acontecimientos culturales y deportivos. |
| DEBILIDADES | AMENAZAS |
| <ul style="list-style-type: none"> - Poca práctica de valores en la comunidad educativa. - Un porcentaje de maestros desactualizados en metodología activa. - Impuntualidad de los estudiantes. - Indisciplina estudiantil. - Desconocimiento sobre legislación educativa por parte de docentes, padres de familia, estudiantes. | <ul style="list-style-type: none"> - Migración. - Poco involucramiento de los padres, madres de familia y representantes en la gestión educativa. - Hogares disfuncionales. - Inadecuado uso del tiempo libre. - Violencia intrafamiliar. |

| | |
|--|---|
| | - Escasa práctica de valores en los talentos humanos. |
|--|---|

4.2. RESULTADOS DE ENCUESTAS Y ENTREVISTAS

La Institución Educativa Particular “Liceo Nuevo Mundo” inicia sus funciones en el año lectivo 2003-2004, del cantón Gualaceo provincia del Azuay, cuenta con personal docente altamente calificado para el desempeño educativo.

4.2.1. DE LOS DIRECTIVOS

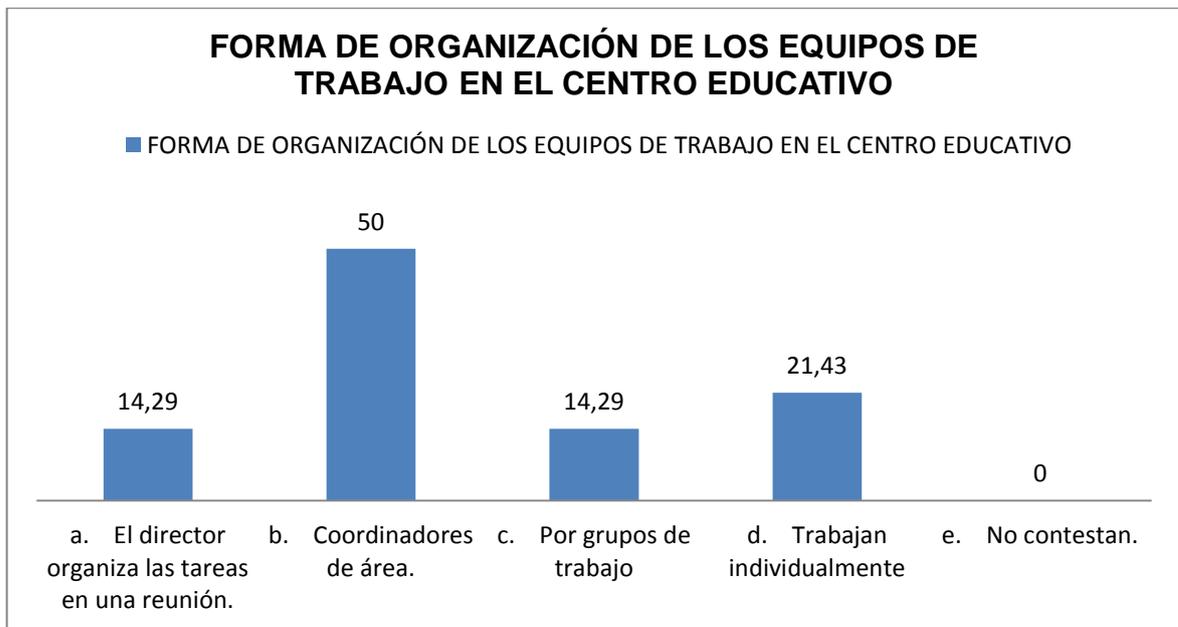
TABLA Nº 6

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

| Forma de organización | f | % |
|--|---|-------|
| a. El director organiza las tareas en una reunión general. | 2 | 14,29 |
| b. Coordinadores de área. | 7 | 50 |
| c. Por grupos de trabajo | 2 | 14,29 |
| d. Trabajan individualmente | 3 | 21,43 |
| e. No contestan. | 0 | 0 |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.

AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.



Como podemos verificar dentro de la organización de los equipos de trabajo de esta institución se obtiene: el 50% afirman que son los coordinadores de área quienes organizan el trabajo, un 21,43% que trabajan individualmente en donde se debe eliminar totalmente este índice que afecta a la institución, mientras que el 14,29% demuestra que es el director quien organiza las tareas en una reunión general cada trimestre, y en un mismo porcentaje que es 14,29% indican que se organiza por grupos de trabajo se debe fortalecer este porcentaje para el bienestar de la entidad educativa.

Para conseguir mejores resultados en la organización de la institución educativa, es recomendable trabajar en equipo, de manera que cada integrante se sienta comprometido con las actividades encomendadas y surja un cambio de actitud para que la institución se fortalezca.

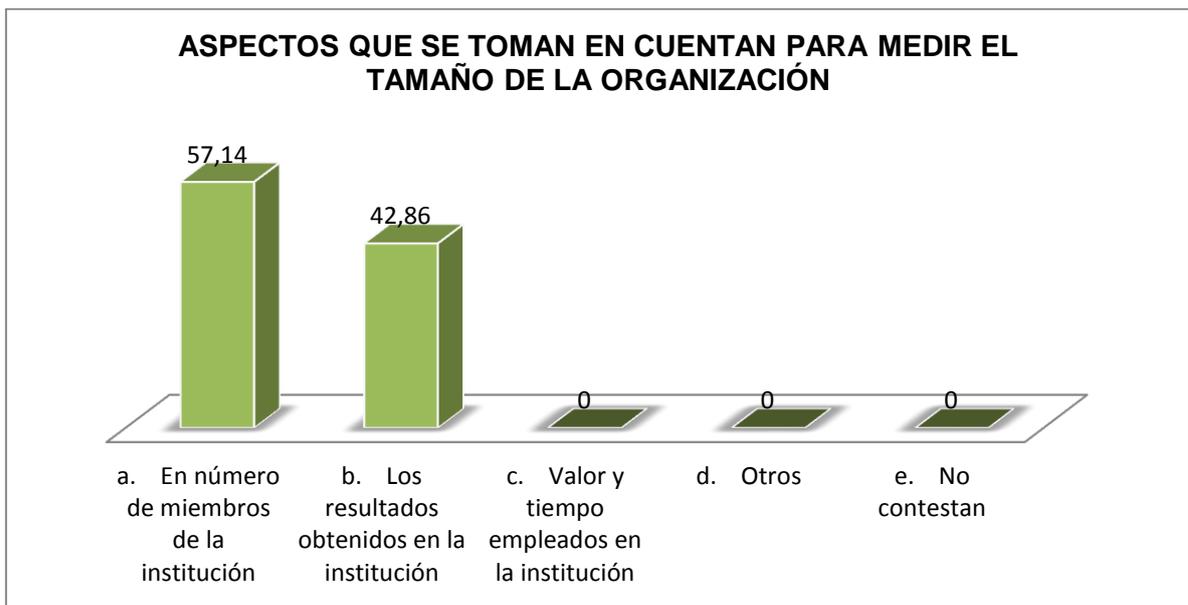
TABLA Nº 7

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

| Aspectos | F | % |
|----------|---|---|
|----------|---|---|

| | | |
|---|---|-------|
| a. En número de miembros de la institución | 4 | 57,14 |
| b. Los resultados obtenidos en la institución | 3 | 42,86 |
| c. Valor y tiempo empleados en la institución | 0 | 0 |
| d. Otros | 0 | 0 |
| e. No contestan | 0 | 0 |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.
AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.



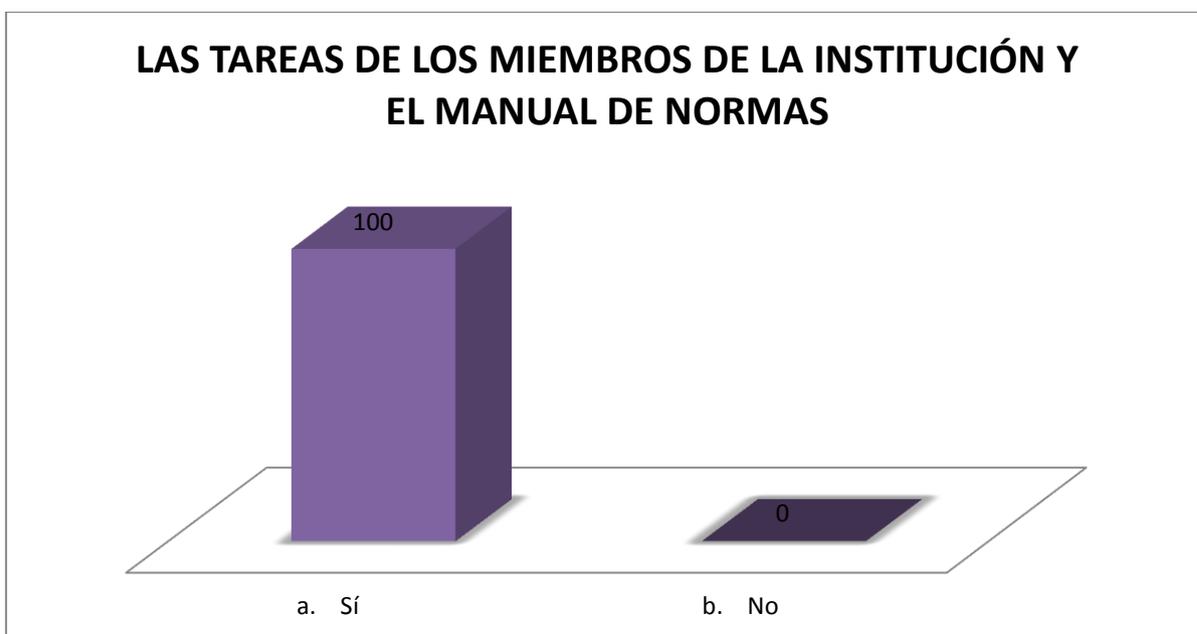
Para medir el tamaño de la organización los encuestados manifiestan en un 57,14% que toman en cuenta el número de miembros de la institución, en un 42,86% que ponen énfasis en los resultados obtenidos en la entidad, con la referencia de los otros aspectos como el valor y tiempo empleados en la institución no hay porcentaje existentes. Con estos resultados se afirma que en la institución para medir el tamaño de la misma se basa en el número de sus miembros de la institución, minimizando los valores y el tiempo empleado en la institución, parámetro de gran importancia que se debe ser consolidado, para promover el desarrollo integral de cada uno de sus miembros.

TABLA N° 8

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

| Aspectos que se toman en cuenta | F | % |
|---------------------------------|---|-----|
| a. Sí | 7 | 100 |
| b. No | 0 | 0 |
| TOTAL | 7 | 100 |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.
AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.



En este centro educativo los investigados manifiestan en un 100% tener en su institución el manual de normas, reglas y procedimientos. Cabe recalcar que cada centro educativo debe contar con el manual de normas, reglas y procedimientos en donde se especifiquen los derechos, deberes y obligaciones de cada integrante, así se obtendrá una buena convivencia y armonía entre sus miembros fomentando los valores de respeto, puntualidad y responsabilidad para el buen vivir.

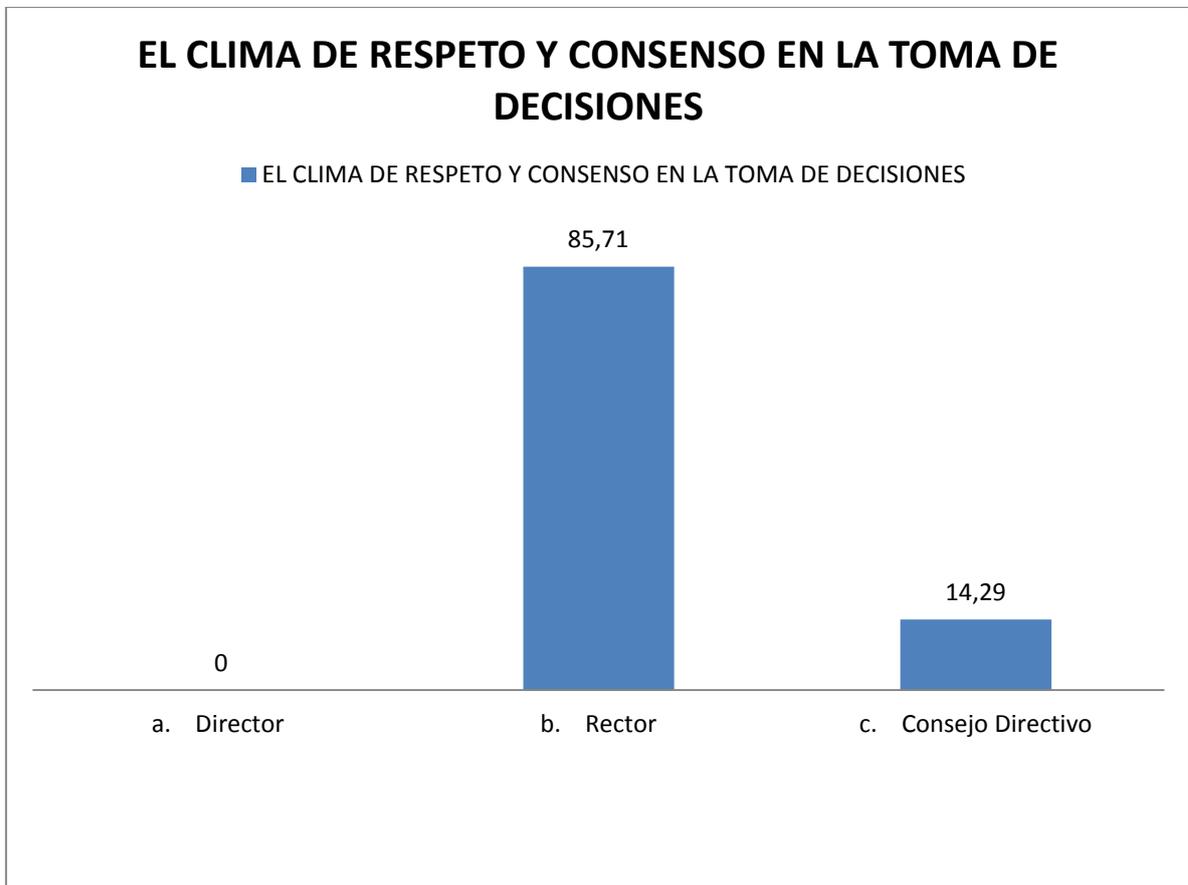
TABLA Nº 9

EL CLIMA DE RESPETO Y CONSENSO EN LA TOMA DE DECISIONES

| Aspectos que se toman en cuenta | f | % |
|---------------------------------|---|-------|
| a. Director | 0 | 0 |
| b. Rector | 6 | 85,71 |

| | | |
|----------------------|---|-------|
| c. Consejo Directivo | 1 | 14,29 |
| TOTAL | 7 | 100 |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.
AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.



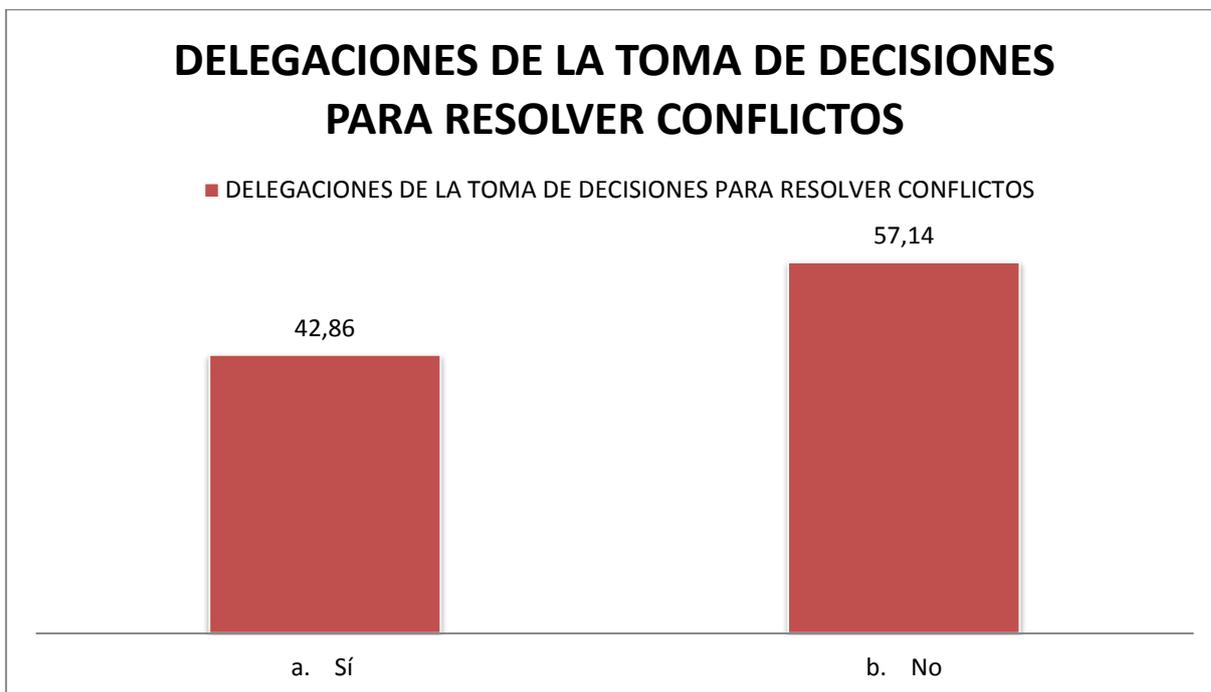
En lo referente a los directivos en este establecimiento el clima de respeto y consenso en la toma de decisiones para el buen funcionamiento académico de los estudiantes, docentes está liderado por el rector con el 85,71% y apenas en un 14,29 % por el Consejo Directivo y el director con un 0%. La toma de decisiones no debe ser tarea exclusiva del rector, porque debe ser el resultado del diálogo y consensos con los integrantes de la comunidad educativa, para que se tome en cuenta las necesidades e intereses prioritarios para el buen funcionamiento de la institución.

TABLA N° 10

DELEGACIONES DE LA TOMA DE DECISIONES PARA RESOLVER CONFLICTOS

| Aspectos que se toman en cuenta | F | % |
|---------------------------------|---|-------|
| a. Sí | 3 | 42,86 |
| b. No | 4 | 57,14 |
| TOTAL | 7 | 100 |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.
AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.



El 57,14% de los indagados responden que no se delega a un grupo de colaboradores para la toma de decisiones al momento de resolver conflictos y promover soluciones pertinentes y oportunas, con el 42,86% se debe delegar la

toma de decisiones a un grupo de colaboradores así habrá la resolución de conflictos para una mejor marcha en la institución. De esta manera se debe buscar alternativas de solución para fomentar equipos de forma equitativa y justa y así mejorar las relaciones interpersonales.

TABLA N° 11

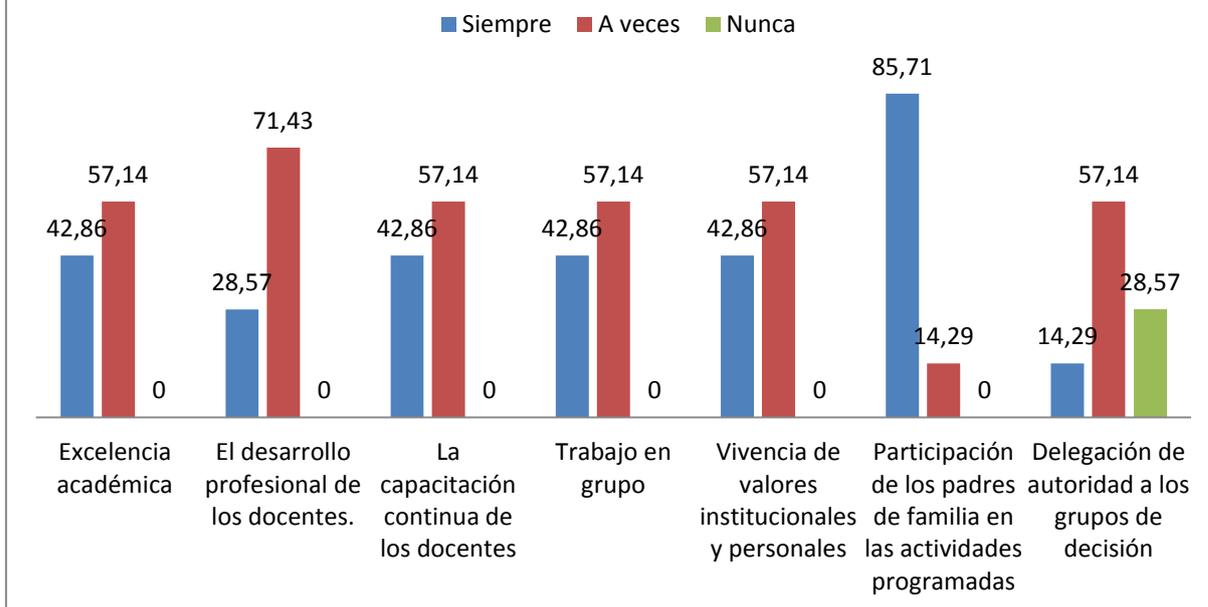
LA ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE

| | Se promueve | Siempre | | A veces | | Nunca | |
|----|---|---------|-------|---------|-------|-------|-------|
| | | f | % | f | % | f | % |
| a. | Excelencia académica | 3 | 42,86 | 4 | 57,14 | | |
| b. | El desarrollo profesional de los docentes. | 2 | 28,57 | 5 | 71,43 | | |
| c. | La capacitación continua de los docentes | 3 | 42,86 | 4 | 57,14 | | |
| d. | Trabajo en grupo | 3 | 42,86 | 4 | 57,14 | | |
| e. | Vivencia de valores institucionales y personales | 3 | 42,86 | 4 | 57,14 | | |
| f. | Participación de los padres de familia en las actividades programadas | 6 | 85,71 | 1 | 14,29 | | |
| g. | Delegación de autoridad a los grupos de decisión | 1 | 14,29 | 4 | 57,14 | 2 | 28,57 |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.

AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.

LA ADMINISTRACIÓN Y LIDERAZGO DEL CENTRO EDUCATIVO PROMUEVE



Los directivos del centro educativo investigado concluyen que su administración y liderazgo promueve la excelencia académica a veces con el 57,14%, y siempre con el 42,86% en donde se debe fortalecer este parámetro; el desarrollo profesional de los docentes con la alternativa a veces en un 71,43% y el 28,57% siempre; la capacitación continua de los docentes a veces un 57,14%, con el 42,86% siempre en lo cual se debe superar este porcentaje para el mejor desempeño académico de los docentes para con los estudiantes; con el 57,14% marcan a veces en el trabajo en equipo y siempre con el 42,86%; en la vivencia de valores institucionales y personales manifiestan a veces 57,14% y siempre el 42,86%; la participación de los padres de familia en las actividades programadas consta siempre en un 85,71% y a veces un 14,29% y en la delegación de autoridad a los grupos de decisión, existen un 57,14% en la categoría de a veces, nunca con un 28,57% y siempre con el 14,29%.

Para una administración y liderazgo excelente y eficiente, los directivos deben promover una excelencia académica en los estudiantes para que se desenvuelvan correctamente ante las nuevas eras de la sociedad, el personal docente debe participar constantemente en los seminarios talleres de actualizaciones curriculares

brindando un beneficio para los educandos y se hablaría de calidad de educación en la institución, se debe impulsar el trabajo en equipo para vivir en unión familiar ya que es nuestro segundo hogar y saber las debilidades y poder solventar en el grupo de trabajo, la educación debe basarse en la trasmisión y práctica de valores que promueven la libertad personal y la democracia, cabe recalcar que la participación de los padres de familia en actividades programadas es fundamental, dando mayor relevancia en el aspecto pedagógico que irán en beneficio y adelanto de la institución educativa.

TABLA N° 12

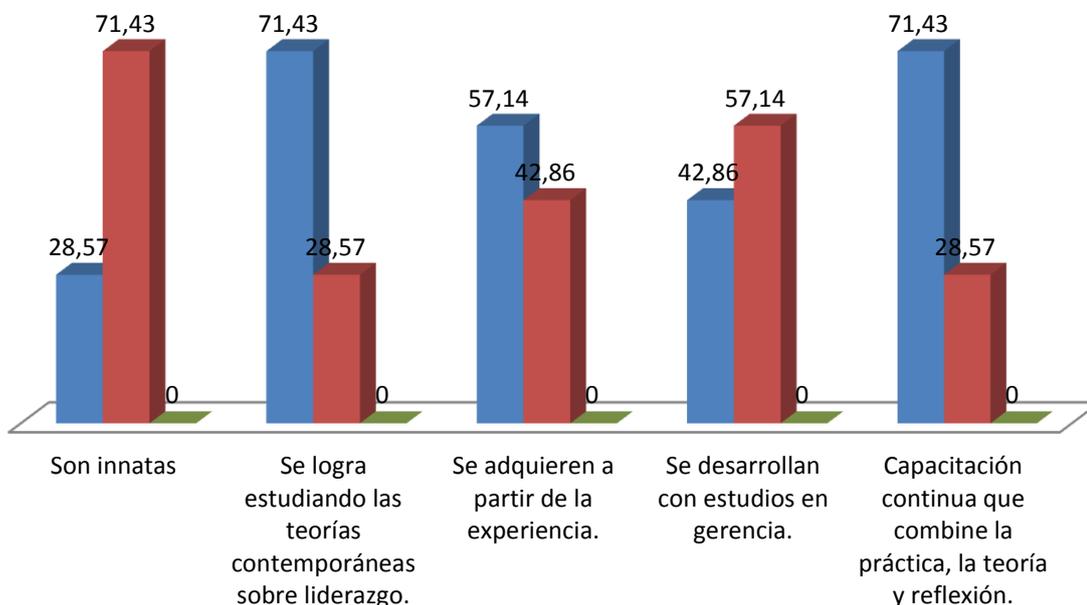
HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN.

| Orden | Se promueve | Siempre | | A veces | | Nunca | |
|-------|---|---------|-------|---------|-------|-------|---|
| | | f | % | f | % | f | % |
| a. | Son innatas | 2 | 28,57 | 5 | 57,14 | | |
| b. | Se logra estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo. | 5 | 71,43 | 2 | 28,57 | | |
| c. | Se adquieren a partir de la experiencia. | 4 | 57,14 | 3 | 42,86 | | |
| d. | Se desarrollan con estudios en gerencia. | 3 | 42,86 | 4 | 57,14 | | |
| e. | Capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión. | 5 | 71,43 | 2 | 28,57 | | |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.
AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.

HABILIDADES DE LIDERAZGO QUE SE REQUIEREN PARA DIRIGIR UNA INSTITUCIÓN

■ Siempre ■ A veces ■ Nunca



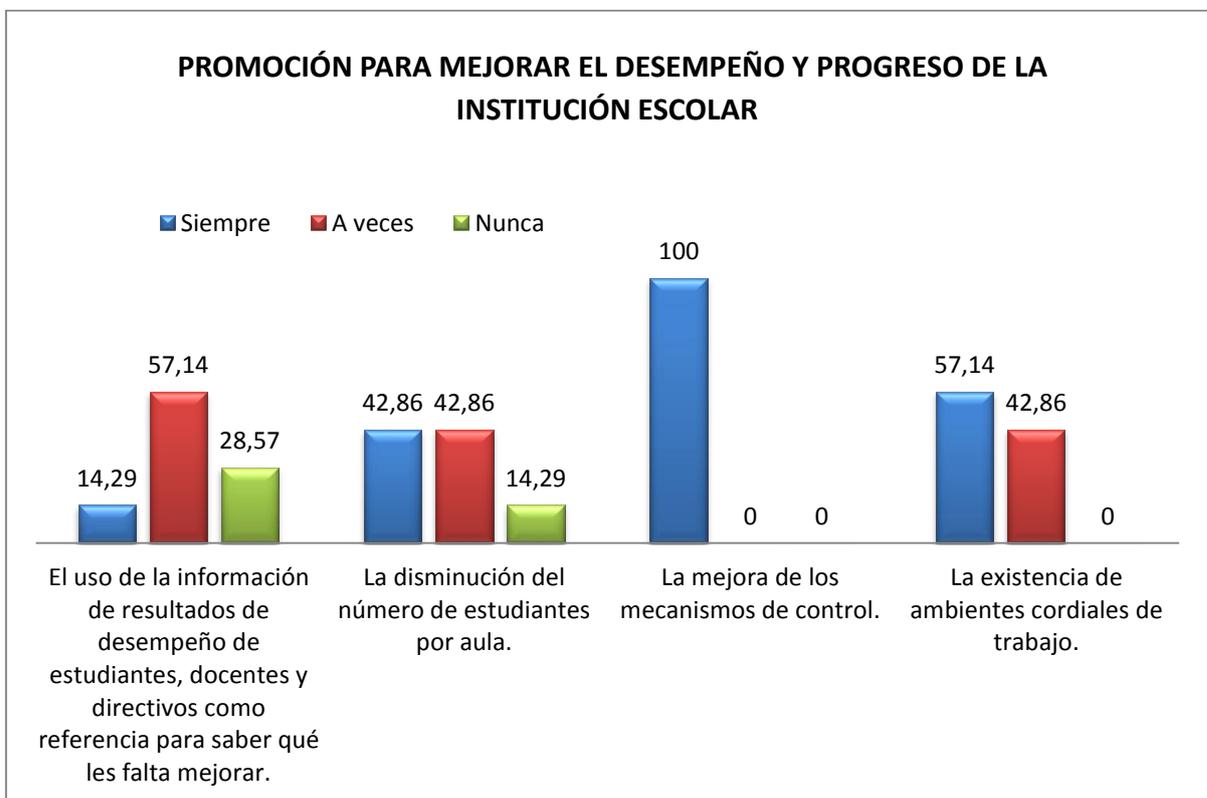
Las habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución, los directivos encuestados manifiestan que son innatas a veces con un porcentaje del 71,43% y siempre con el 28,57%; se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre liderazgo marcan en el casillero de siempre con un 71,43% y el 28,57% a veces; que se adquieren a partir de la experiencia marcan siempre con un 57,14% y el 42,86% en a veces; se desarrollan con estudios de gerencia marcan a veces con el 57,14% y con un 42,86% siempre; se promueven la capacitación continua que combine la práctica, la teoría y reflexión marca siempre con un 71,43% y el 28,57% en el parámetro a veces. Para dirigir un establecimiento se debe partir de las habilidades de cómo llegar a las personas para fomentar y desarrollar nuevas prácticas dentro del establecimiento educativo.

TABLA Nº 13

PROMOCIÓN PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO Y PROGRESO DE LA INSTITUCIÓN ESCOLAR

| Ord | 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. | 1 | 14,29 | 4 | 57,14 | 2 | 28,57 |
| b | La disminución del número de estudiantes por aula. | 3 | 42,86 | 3 | 42,86 | 1 | 14,29 |
| c | La mejora de los mecanismos de control. | 7 | 100 | | | | |
| d | La existencia de ambientes cordiales de trabajo. | 4 | 57,14 | 3 | 42,86 | | |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.
AUTORA: ROSA MERCÍ PEÑARANDA.



Para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar, los directivos de la institución promueven: el uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar expresan que lo hacen a veces con un 57,14%, nunca con un 28,57% y siempre 14,29%; sobre la disminución de estudiantes por aula señalan que siempre en un 42,86, a veces con el mismo porcentaje con el 14,29% nunca; en lo relacionado a la mejora de los mecanismos de control los directivos manifiestan que siempre lo

promueven con un 100% y sobre la existencia de ambientes cordiales de trabajo marcan en el parámetro de siempre con un 57,14% y a veces con el 42,86%.

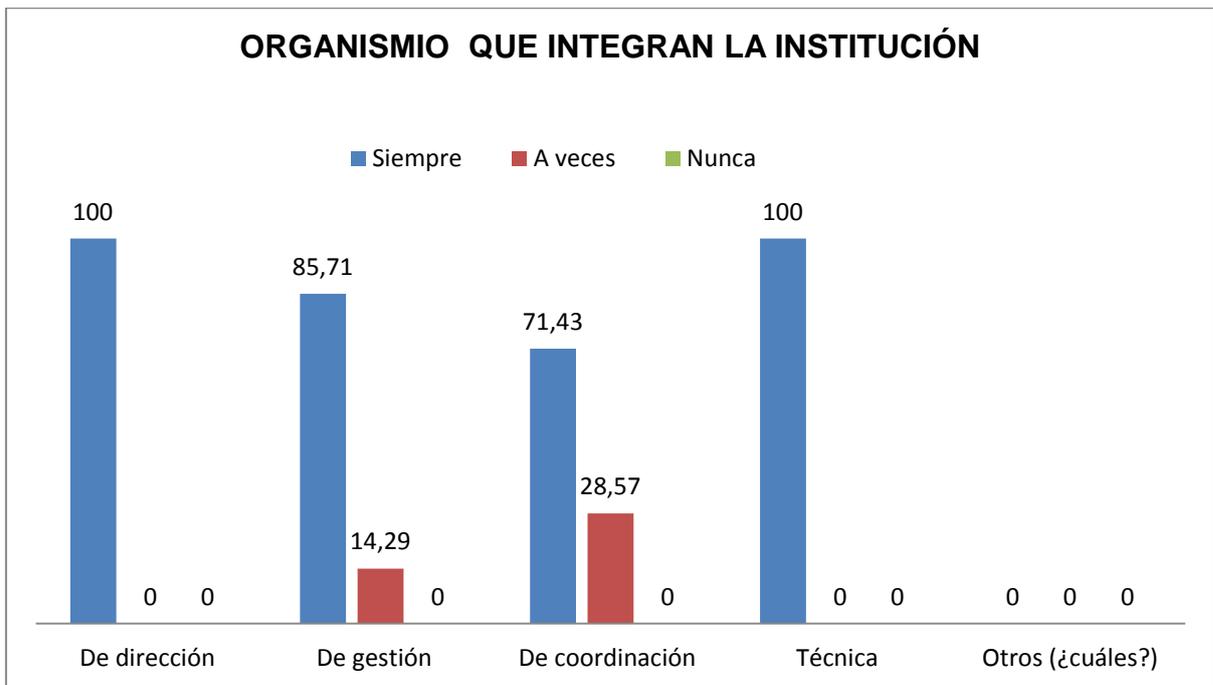
En esta institución para mejorar su desempeño y progreso se debe fortalecer el uso y manejo de la información obtenida de resultados de rendimiento de los estudiantes, docentes y directivos, porque así se consiguen datos que permiten visualizar las necesidades, intereses y problemas de cada integrante y se buscan alternativas de solución viables y pertinentes.

TABLA Nº 14

ORGANISMOS QUE INTEGRAN LA INSTITUCIÓN

| Orden | Se promueve | Siempre | | A veces | | Nunca | |
|-------|---|---------|-------|---------|-------|-------|---|
| | | f | % | f | % | f | % |
| a. | De dirección (director(a), Consejo Escolar, Consejo Académico etc.) | 7 | 100 | | | | |
| b. | De gestión (secretario, subdirector, comisión económica, etc.) | 6 | 85,71 | 1 | 14,29 | | |
| c. | De coordinación (jefe de estudios, coordinador, etc.) | 5 | 71,43 | 2 | 28,57 | | |
| d. | Técnica (departamentos, equipo docente, etc.) | 7 | 100 | | | | |
| e. | Otros (¿cuáles?) | | | | | | |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.
AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.



Al analizar los organismos que integran la institución los investigados señalan los siguientes porcentajes en la alternativa de siempre: de dirección con un 100%; de gestión con un 85,75% siempre y 14,29% a veces, de coordinación siempre con 71,43% con un 28,57% a veces; y técnica con un 100% siempre. Para que todos los encuestados conozcan sobre los organismos de gestión y coordinación se debe dar a conocer sobre las actividades que estos realizan recalcando su importancia dentro de la organización institucional.

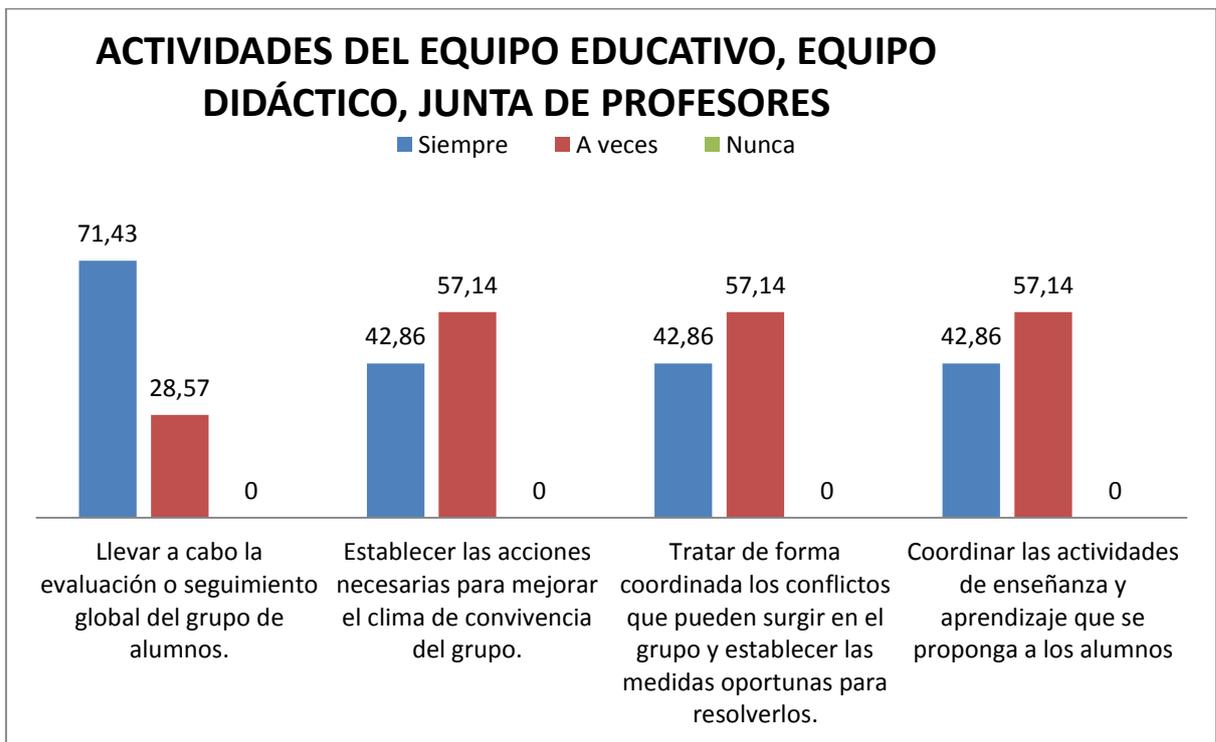
TABLA N° 15

ACTIVIDADES DEL EQUIPO EDUCATIVO, EQUIPO DIDÁCTICO, JUNTA DE PROFESORES

| Ord | Se promueve | Siempre | | A veces | | Nunca | |
|-----|--|---------|-------|---------|-------|-------|---|
| | | f | % | f | % | f | % |
| a. | Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos. | 5 | 71,43 | 2 | 28,57 | | |
| b. | Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo. | 3 | 42,86 | 4 | 57,14 | | |

| | | | | | | | |
|----|--|---|-------|---|-------|--|--|
| c. | Tratar de forma coordinada los conflictos que pueden surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos. | 3 | 42,86 | 4 | 57,14 | | |
| d. | Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos | 3 | 42,86 | 4 | 57,14 | | |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.
AUTORA: ROSA MERCÍ PEÑARANDA.



El equipo educativo, didáctico o junta general del profesores, según los datos obtenidos, son los encargados de: llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos en la alternativa de siempre con un 71,43% y en un 28,57% a veces; establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo en la alternativa de a veces con un 57,14% con el 42,86% siempre, tratar de forma coordinada los conflictos que puedan surgir en el grupo y establecer las medidas oportunas para resolverlos en la alternativa a veces con un 57,14% y siempre con el 42,86%; coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos en la alternativa a veces con un 57,14% y un 42,86% siempre.

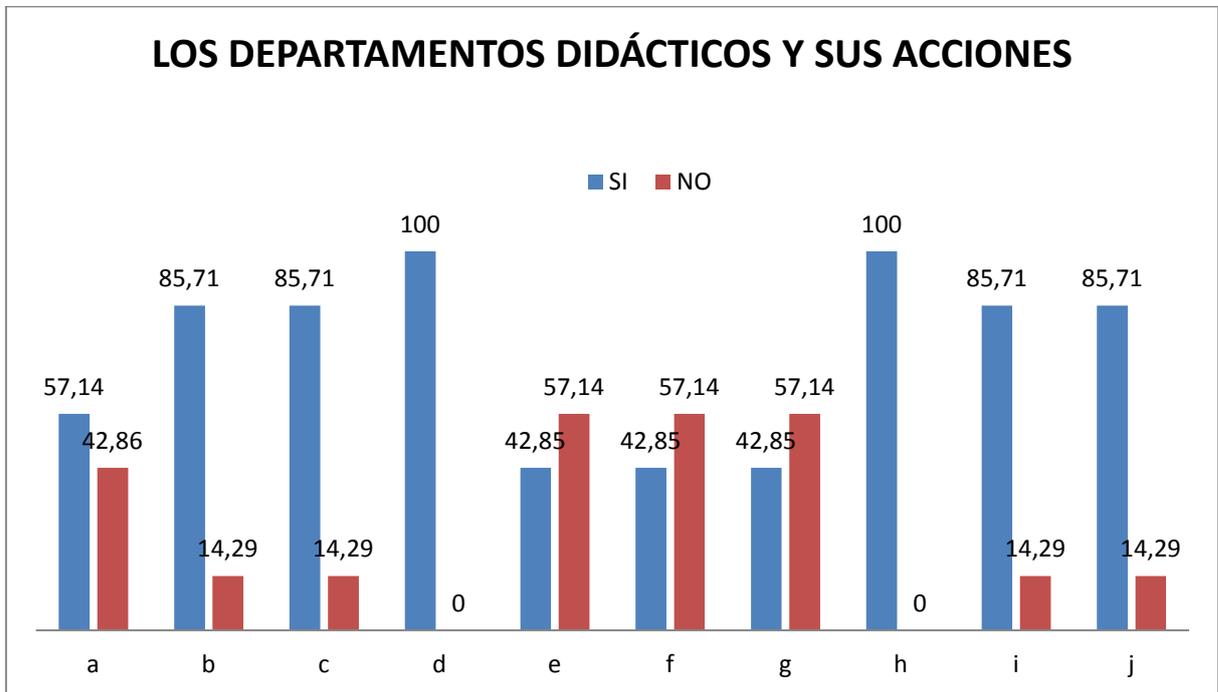
En la institución hace falta mejorar las actividades que cumplen el equipo educativo, didáctico o junta de profesores, de manera que se mejore el clima de convivencia del grupo, resolviendo los conflictos coordinadamente y se sistematicen las actividades de enseñanza aprendizaje que se proponga a los alumnos para así hablar un equipo educativo con excelencia.

TABLA N° 16

LOS DEPARTAMENTOS DIDÁCTICOS Y SUS ACCIONES

| Orden | Los departamentos se encargan de | Si | | No | |
|-------|--|----|-------|----|-------|
| | | f | % | f | % |
| a. | Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia. | 4 | 57,1 | 3 | 42,85 |
| b. | Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución. | 6 | 85,7 | 1 | 14,3 |
| c. | Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente | 6 | 85,7 | 1 | 14,3 |
| d. | Mantener actualizada la metodología. | 7 | 100 | | |
| e. | Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros. | 3 | 42,85 | 4 | 57,14 |
| f. | Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detención de problemas de aprendizaje. | 3 | 42,85 | 4 | 57,14 |
| g. | Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos. | 3 | 42,85 | 4 | 57,14 |
| h. | Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo. | 7 | 100 | 0 | 0 |
| i. | Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas. | 6 | 85,71 | 1 | 14,29 |
| j. | Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología. | 6 | 85,71 | 1 | 14,29 |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.
AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.



Los departamentos didácticos y sus acciones de la institución se encargan de organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia manifiestan en el parámetro con un si el 57,14% y un 42,86% no; formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos planes y programaciones de la institución muestran un si con el 85,71% y un no el 14,29%; en la elaboración de programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente a un porcentaje de si 85,71% y el 14,29% manifiestan no; mantener actualizada la metodología presentan un 100% en la alternativa de sí; promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros con un si 42,85% y un 57,14% emiten no; colaborar con el departamento de orientación en la prevención y detención de problemas de aprendizaje con un si el 42,85% y un 57,14% presenta en el parámetro de no; elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos demuestra un si con el 42,85% y un 57,14% un no; los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo se halla un 100% en la alternativa si; los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas un si el 85,71% y un no 14,29%; los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología un si el 85,71% y 14,29 manifiestan que no.

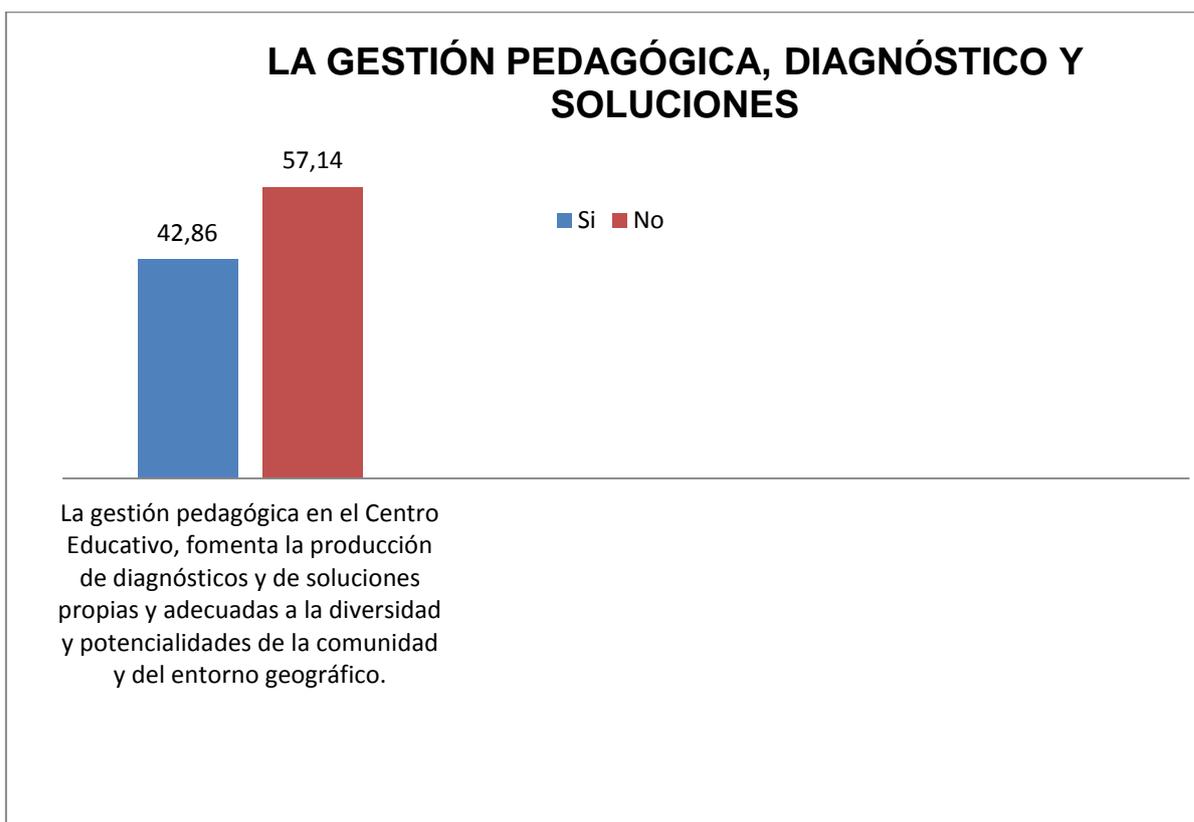
Como se puede observar en los departamentos didácticos se debe dar mayor relevancia y mejora el porcentaje de la educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para su miembros en donde se solventarán las deficiencias encontradas, también se debe originar una buena colaboración en el departamento del DOBE para detectar y solventar mediante charlas o aplicación de test de los problemas de aprendizaje así se inculcaría a una educación integral, seguir manteniendo el porcentaje favorable en la actualización de metodologías que servirán para un buen aprendizaje de los estudiantes dentro y fuera del establecimiento educativo.

TABLA Nº 17

LA GESTIÓN PEDAGÓGICA, DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES

| Orden | ACCIONES | Si | | No | |
|-------|---|----|-------|----|-------|
| | | f | % | f | % |
| a | La gestión pedagógica en el Centro Educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico. | 3 | 42,86 | 4 | 57,14 |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.
AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.



En la gestión pedagógica de este centro educativo, fomenta la producción de diagnósticos y de soluciones propias y adecuadas a la diversidad y potencialidades de la comunidad y del entorno geográfico se presenta un porcentaje del 57,14% en un parámetro de no, y si con el 42,86%. Con estos resultados se debe mejorar y difundir la gestión pedagógica para fomentar las soluciones a la diversidad y potenciar a la comunidad educativa para el beneficio de la entidad.

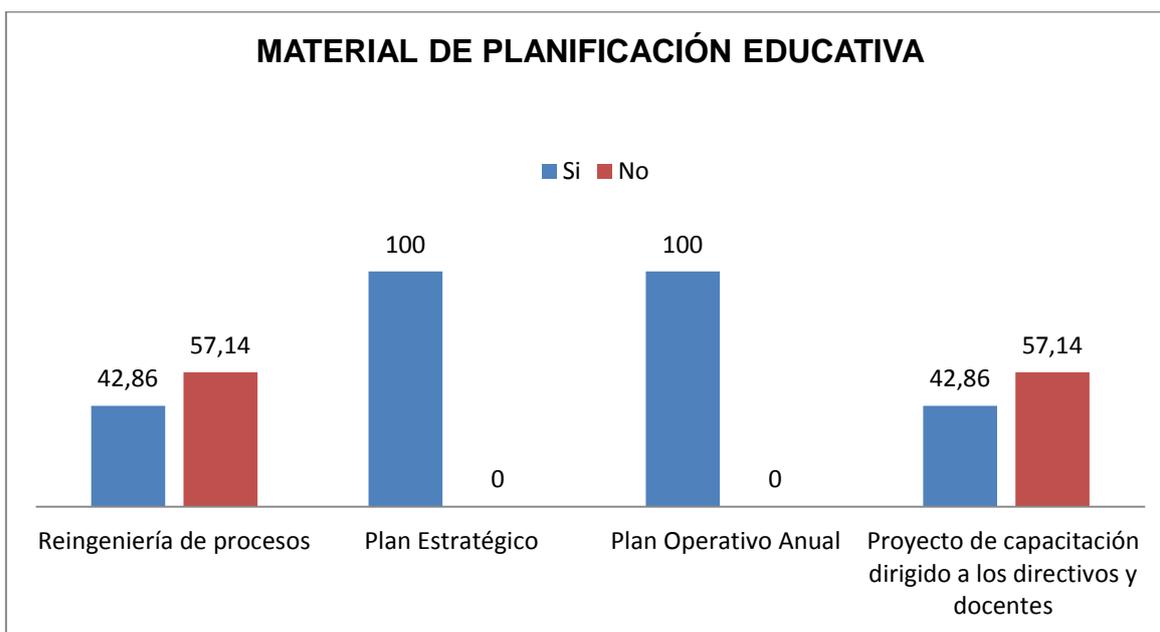
TABLA N° 18

MATERIAL DE PLANIFICACIÓN EDUCATIVA

| ORDEN | MATERIAL DE PLANIFICACIÓN | SI | | NO | |
|-------|---|----|-------|----|-------|
| | | F | % | F | % |
| a. | Reingeniería de procesos | 3 | 42,86 | 4 | 57,14 |
| b. | Plan estratégico | 7 | 100 | 0 | 0 |
| c. | Plan operativo anual. | 7 | 100 | 0 | 0 |
| d. | Proyectos de capacitación dirigida a directivos y docentes. | 3 | 42,86 | 4 | 57,14 |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.

AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.



En la institución educativa se puede verificar en el material de planificación educativa en lo referente la reingeniería de proceso en el parámetro de si hay con un porcentaje de 42,86% y no un 57,14%, en el plan estratégico manifiestan que si un 100%, plan operativo anual (POA) si un 100%, proyecto de capacitación dirigido a los directivos y docentes si un 42,86% y en la alternativa no un 57,14%. Se debería fomentar en la institución la reingeniería de procesos y el rediseño radical para lograr

mejores en medidas de desempeño tales como la calidad y servicio y dar visión holística en la institución, se puede constatar que si cuenta con el plan estratégico y tiene la duración para cinco años; el plan operativo anual también es un material de planificación educativa imprescindible para el buen funcionamiento y marchar de la institución, se debe buscar proyectos de capacitación dirigido a los directivos y docentes para solventar el porcentaje así verán el desempeño de cada uno de sus miembros.

4.2.2. DE LOS PROFESORES

TABLA Nº 19

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A DOCENTES

| DECLARACIONES | SIEMPRE | | A VECES | | NUNCA | |
|---|---------|----|---------|----|-------|---|
| | f | % | f | % | f | % |
| 1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes. | 11 | 55 | 9 | 45 | | |
| 2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización. | 9 | 45 | 11 | 55 | | |
| 3. La gerencia educativa, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante | 7 | 35 | 13 | 65 | | |

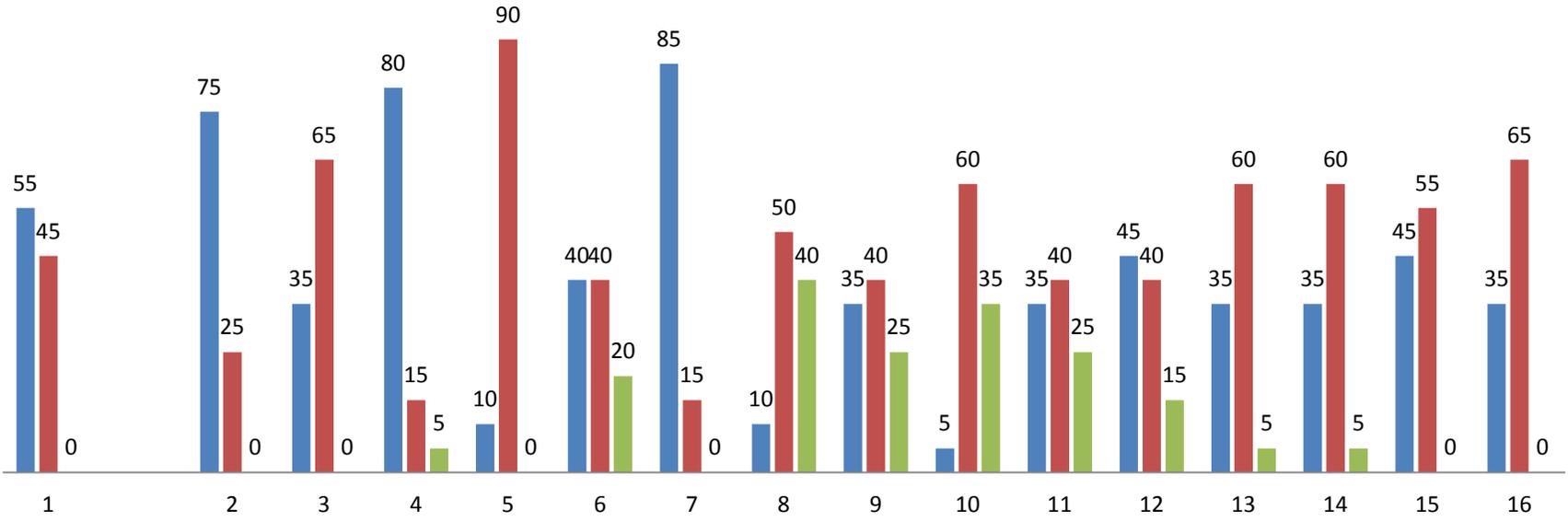
| | | | | | | |
|---|----|----|----|----|---|----|
| 4. Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integra docentes-estudiantes-familias-asociación civil-padres y representante-consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo. | 16 | 80 | 3 | 15 | 1 | 5 |
| 5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza. | 2 | 10 | 18 | 90 | | |
| 6. Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje. | 8 | 40 | 8 | 40 | 4 | 20 |
| 7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante. | 17 | 85 | 3 | 15 | | |
| 8. Resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza. | 2 | 10 | 10 | 50 | 8 | 40 |
| 9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros. | 7 | 35 | 8 | 40 | 5 | 25 |
| 10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo. | 1 | 5 | 12 | 60 | 7 | 35 |
| 11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas. | 7 | 35 | 8 | 40 | 5 | 25 |
| 12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo. | 9 | 45 | 8 | 40 | 3 | 15 |
| 13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica. | 7 | 35 | 12 | 60 | 1 | 5 |

| | | | | | | |
|--|---|----|----|----|---|---|
| 14.Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera. | 7 | 35 | 12 | 60 | 1 | 5 |
| 15.Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes. | 9 | 45 | 11 | 55 | | |
| 16.Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores. | 7 | 35 | 13 | 65 | | |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.
AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE LOS DOCENTES

■ Siempre ■ A veces ■ Nunca



De acuerdo a los investigadores los docentes manifiestan que el rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes con un porcentaje de siempre el 55% y a veces un 45%; el liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización representa siempre con el 45% a veces con el 55%; la gerencia educativa, promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante existe el 35% en siempre y con el 65% a veces, donde deben impulsar ambientes de aprendizajes dinámicos conforme a las necesidades e intereses de cada educando para que se sientan comprometidos con la institución.

Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo porque es un producto de la participación colectiva donde se integra docentes-estudiantes-familias asociación civil-padres y representante manifiestan siempre con un 80%, con el 15% a veces y nunca con el 5%; resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza siempre con el 10% a veces con el 90%; el trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje se observa el 40% en siempre y con el mismo porcentaje en a veces y con el 20% nunca; en el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante se halla un 85% en siempre, y un 15% en a veces; resistencia en los compañeros o director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza siempre con el 10%, a veces el 50% y nunca con 40%; sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros los investigadores demuestran siempre un 35%, a veces el 40% y nunca el 25%; desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo el 5% en siempre, con el 60% a veces y el 35% nunca; admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas en el parámetro de siempre con el 35%, a veces el 40% y nunca con un 25%; me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo en la alternativa de siempre con el 45%, a veces un 40% y nunca con el 15%; los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica siempre con un 35%, a veces el 60% y nunca con el 5%; los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área administrativa-financiera se simboliza un 35% en siempre, a veces 60% y un 5% nunca; actividades de

integración en los ámbitos deportivos y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia docentes y estudiantes con un 45% en siempre y a veces el 55%; los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores con un 35% en siempre y el 65% en la opción a veces.

De acuerdo a los porcentajes manifestados por los docentes de la institución se puede verificar que tanto los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo dando así un beneficio a la participación colectiva en donde se constituyen todos los miembros del hecho educativo para un buen desarrollo pedagógico, los docentes se sienten comprometidos con las decisiones del rector ya que deben cumplir a cabalidad las cosas para que vaya en beneficio de los educandos para hablar de excelente educación, también se debe mejorar con talleres de sensibilización para un buen liderazgo, gestión en el área académica y en el área administrativa-financiera si se conformarán equipos de trabajo se obtendría buenos resultados en el aspecto pedagógico, socio-cultural para solventar los déficit encontrados en las encuestas obtenidas, también se debe poner hincapié en los valores ya que es fundamental inculcar este tema en todas las áreas y empezar desde las autoridades competentes para el buen funcionamiento y obtener buenas relaciones entre el hecho educativo.

4.2.3 DE LOS ESTUDIANTES

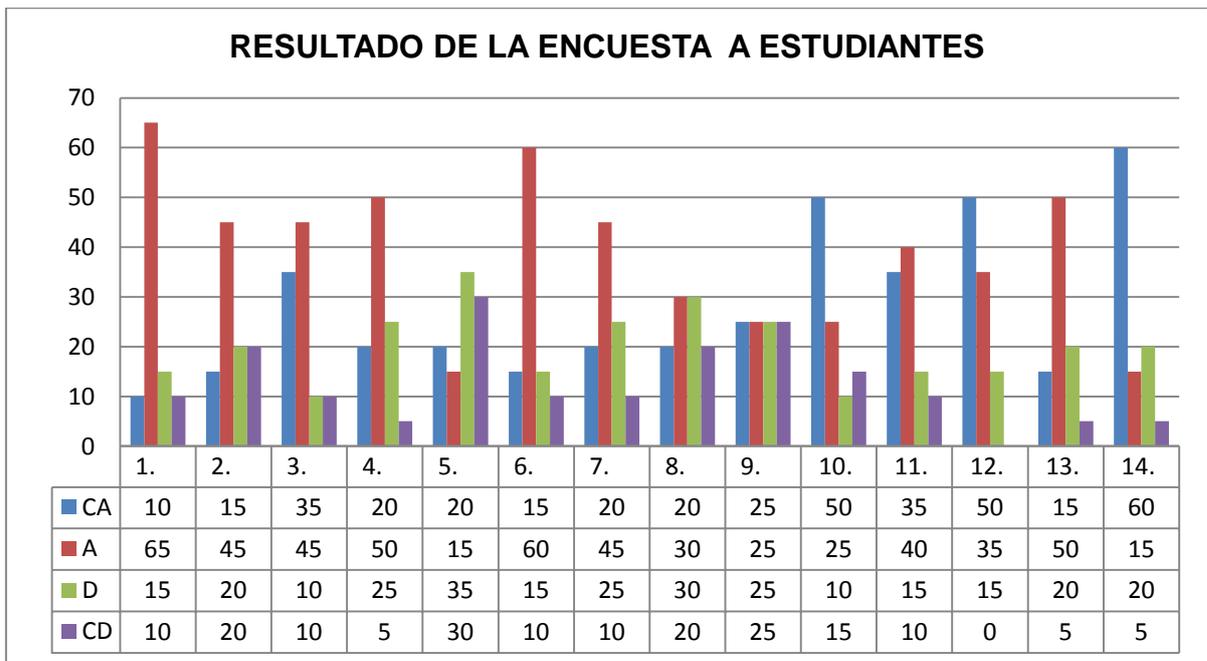
TABLA N° 20

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A ESTUDIANTES

| DECLARACIONES | C. A | | A | | D | | C. D | |
|--|------|----|----|----|---|----|------|----|
| | f | % | f | % | f | % | f | % |
| 1. El Director/Rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes. | 2 | 10 | 13 | 65 | 3 | 15 | 2 | 10 |
| 2. Las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes. | 3 | 15 | 9 | 45 | 4 | 20 | 4 | 20 |
| 3. El liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar. | 7 | 35 | 9 | 45 | 2 | 10 | 2 | 10 |
| 4. Rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases. | 4 | 20 | 10 | 50 | 5 | 25 | 1 | 5 |
| 5. En las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo. | 4 | 20 | 3 | 15 | 7 | 35 | 6 | 30 |
| 6. Los docentes inician la clase con frases de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/ o comunitario. | 3 | 15 | 12 | 60 | 3 | 15 | 2 | 10 |
| 7. El profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen. | 4 | 20 | 9 | 45 | 5 | 25 | 2 | 10 |

| | | | | | | | | |
|---|----|----|----|----|---|----|---|----|
| 8. Los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes. | 4 | 20 | 6 | 30 | 6 | 30 | 4 | 20 |
| 9. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes. | 5 | 25 | 5 | 25 | 5 | 25 | 5 | 25 |
| 10. En las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión. | 10 | 50 | 5 | 25 | 2 | 10 | 3 | 15 |
| 11. Es el profesor quien decide qué se hace en esta clase. | 7 | 35 | 8 | 40 | 3 | 15 | 2 | 10 |
| 12. Se realizan trabajos en grupos (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente. | 10 | 50 | 7 | 35 | 3 | 15 | 0 | 0 |
| 13. Los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas. | 5 | 25 | 10 | 50 | 4 | 20 | 1 | 5 |
| 14. La ética y los valores se enseñan con el ejemplo | 12 | 60 | 3 | 15 | 4 | 20 | 1 | 5 |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.
AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.



Con referencia a los estudiantes indagados manifiestan en la primera pregunta que el director/rector tiene en cuenta las opiniones de los docentes y estudiantes están completamente de acuerdo en un 10%, de acuerdo un el 65% siendo este el parámetro más alto, están en desacuerdo un 15% y completamente en desacuerdo con un 10%, en relación a esta pregunta se debe poner más énfasis en opiniones de los estudiantes y docentes ya que ellos son la razón de institución.

En el segundo ítem las autoridades hablan más que escuchan los problemas de los estudiantes manifiestan que están completamente de acuerdo un 15% y de acuerdo un 45%, los estudiantes están en desacuerdo un 20% y completamente en desacuerdo en un 20%, se debe dar prioridad a los adolescentes para escuchar los problemas que atenta a la sociedad es por ello que deben fortalecer el porcentaje para saber escuchar a los estudiantes y guiarlo para solventar y que tengan un autoestima elevado.

En el tercer ítem el liderazgo conductual orientado a la realización de tareas es el que observas cotidianamente en el ambiente escolar con un 35% están completamente de acuerdo, han establecido un 45% que están de acuerdo, en desacuerdo un 10% como el mismo porcentaje están completamente en desacuerdo. En el cuarto ítem rara vez se llevan a cabo nuevas ideas en las clases los estudiantes están completamente de acuerdo con un 20%, de acuerdo con un

50%, en desacuerdo un 25% y completamente en desacuerdo un 5% esto quiere decir que hay que difundir y establecer dinamismo activo para animar las horas clases.

En el quinto ítem en las clases se espera que todos los alumnos hagan el mismo trabajo, de la misma forma y en el mismo tiempo muestran un 20% que están completamente de acuerdo, con un 15% de acuerdo, en desacuerdo un 35% y los estudiantes completamente en desacuerdo con un 30%.

El sexto ítem los docentes inician la clase con frase de motivación en “valores y virtudes”, considerando la realidad del entorno familiar y/o comunitario expresan que están completamente de acuerdo un 15%, con un 60% de acuerdo, en desacuerdo un 15% y un 10% completamente en desacuerdo. Precisamente hay que dar importancia a las frases motivadoras de los valores para subir la autoestima de los educandos en el proceso de aprendizaje.

En el séptimo ítem el profesor propone actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen con un 20% están completamente de acuerdo, un 45% de acuerdo, en desacuerdo un 25% y un 10% expresan completamente en desacuerdo.

En el octavo ítem los métodos de enseñanza en tus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción con los docentes han marcado completamente de acuerdo un 20%, un 30% de acuerdo con el mismo porcentaje en desacuerdo y un 20% completamente en desacuerdo. Los docentes no se interesan por los problemas de los estudiantes dando un mismo porcentaje del 25% en los cuatro parámetros, hay que considerar que los problemas de los estudiantes afecta en el rendimiento académico es por ello que los directivos y los docentes deben fomentar charlas, talleres de concientización y responsabilidad para solventar los problemas. En el décimo ítem en las clases se dan oportunidades para que los estudiantes expresen su opinión están completamente de acuerdo 50%, de acuerdo un 25% en desacuerdo un 10% y el 15% expresan completamente en desacuerdo. En el décimo primer ítem el profesor quien decide qué se hace en esta clase con 35% completamente de acuerdo, exponen un 40% de acuerdo, el 15% en desacuerdo y un 10% manifiestan completamente en desacuerdo. En el

décimo segundo ítem se realizan trabajos en grupos (en equipo) con instrucciones claras y participación del docente con un 50% consta un completamente de acuerdo, un 35% de acuerdo y un 15% en desacuerdo, en donde el proceso de enseñanza aprendizaje se fomentan el trabajo en equipo para un correcto aprendizaje.

El décimo tercer ítem los docentes se sienten comprometidos con la gestión y liderazgo de las autoridades educativas con un 25% están completamente de acuerdo, un 50% de acuerdo, con el 20% en desacuerdo y con un 5% completamente en desacuerdo. En el décimo cuatro ítem la ética y los valores se enseñan con el ejemplos los educando expresan un 60% completamente de acuerdo, el 15% de acuerdo, en desacuerdo un 20% y completamente en desacuerdo un 5%.

En relación a estos resultados se analizó que se debe mejorar el porcentaje de las frases de motivación para los estudiantes ya que esto garantiza una educación para la democracia, sustentada en derechos y obligaciones, en principios y valores para los miembros de la comunidad.

Para fomentar una clase con éxitos se debe estar constantemente innovando metodologías, estrategias y técnicas, debe existir una diversa variedad de materiales e implementar en el proceso de enseñanza- aprendizaje, para dar nuevos resultados en la educación se fomenta instrucciones claras y precisas para buenos resultados y que está en constante participación del docente para guiarlos y solventar las dudas dadas en el aprendizaje.

Los indagados manifiestan que los valores se debe enseñar con el ejemplo es por ello que siempre debemos estar con una frase de gratitud ante nuestros estudiantes y también fuera de ella, justamente fomentarían valores dentro de todos los miembros del hecho educativo.

4.2.4 DE LOS PADRES DE FAMILIA

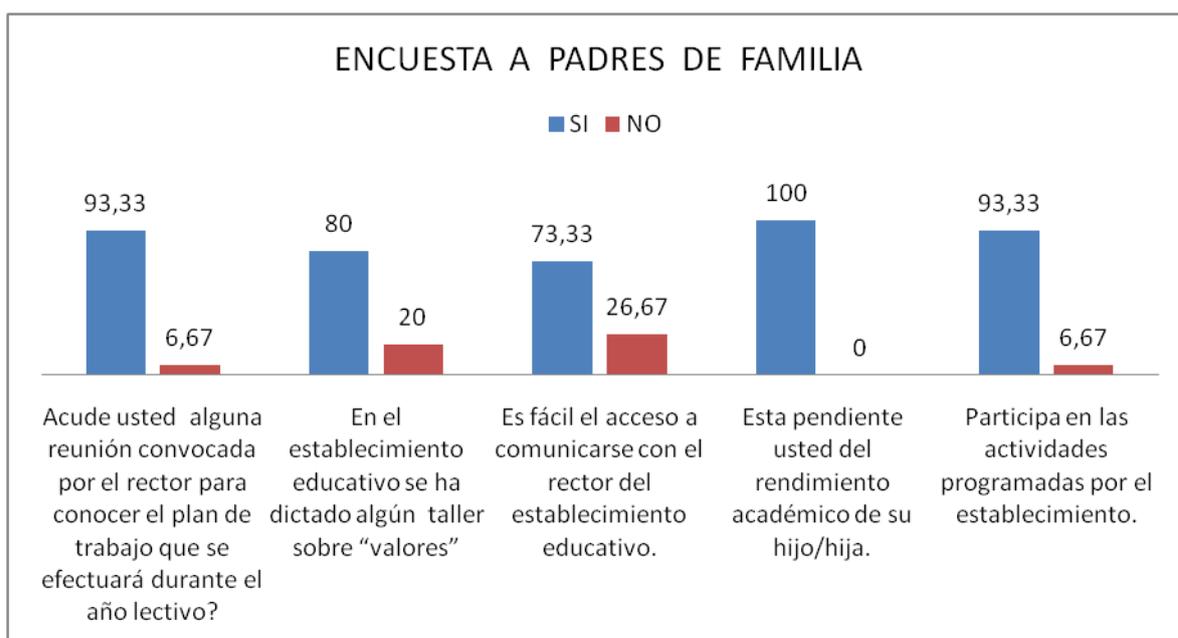
TABLA Nº 21

RESULTADOS DE LA ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

| PREGUNTAS | SI | NO |
|--|-------|-------|
| ¿Acude usted alguna reunión convocada por el rector para conocer el plan de trabajo que se efectuará durante el año lectivo? | 93,33 | 6,67 |
| En el establecimiento educativo se ha dictado algún taller sobre “valores” | 80 | 20 |
| Es fácil el acceso a comunicarse con el rector del establecimiento educativo. | 73,33 | 26,67 |
| Está pendiente usted del rendimiento académico de su hijo/hija. | 100 | 0 |
| Participa en las actividades programadas por el establecimiento. | 93,33 | 6,67 |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.

AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.



Los padres de familia manifiestan en un 93,33% que si acuden a las reuniones convocadas por el director para conocer el plan de trabajo que se desarrollará durante el año lectivo y con un 6,67% no acuden los padres de familia a las reuniones convocadas por el rector; revelan con un 80% que el establecimiento educativo se ha dictado algún taller sobre valores y en un 20% no se ha efectuado ningún taller de valores; en el siguiente parámetro indican un 73,33% que si es fácil el acceso a comunicarse con el rector y un 26,67% no existe el acceso a una comunicación con el rector; los padres de familia declaran con un 100% que si están pendientes del rendimiento académico de su hijo o hija; en el siguiente ítems con un 93,33% los padres de familia si participan en las actividades programadas por el establecimiento como es las jornadas deportivas y el homenaje al Patrono el Señor de la Misericordia en el mes de mayo.

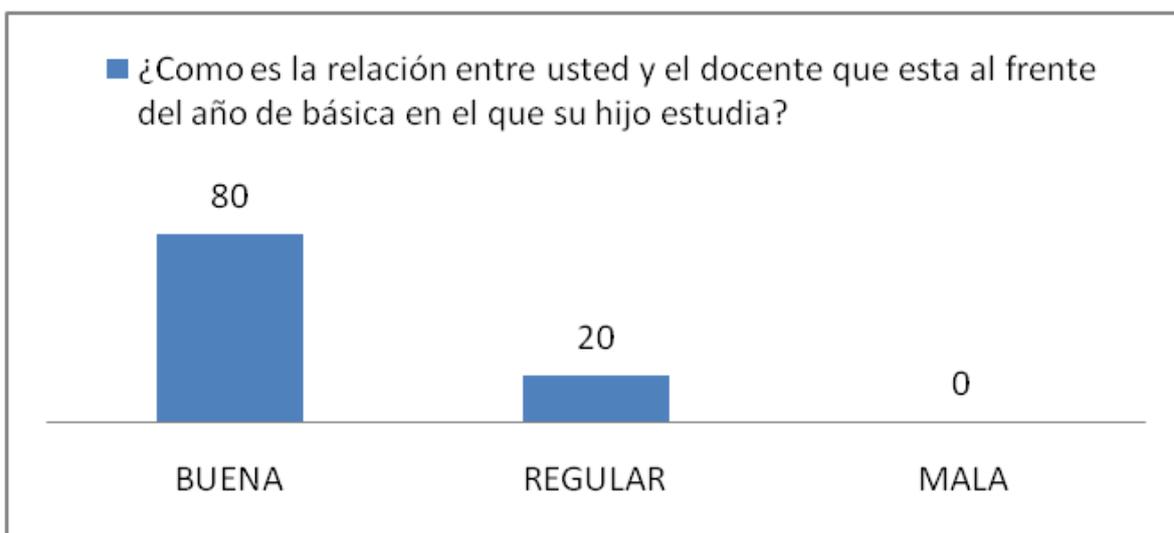
Fomenta la participación activa de los padres de familia en el centro educativo para saber su rendimiento académico, en donde ellos deben hacer un seguimiento al aprendizaje de sus hijos o hijas, deben atender las llamadas de los docentes y autoridades del plantel por que van en beneficio del estudiante.

TABLA Nº 22

| PREGUNTAS | BUENA | | MALA | | REGULAR | |
|---|-------|----|------|---|---------|----|
| | F | % | F | % | F | % |
| ¿Cómo es la relación entre usted y el docente que está al frente del año de básica en el que su hijo estudia? | 12 | 80 | 0 | 0 | 3 | 20 |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.

AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.



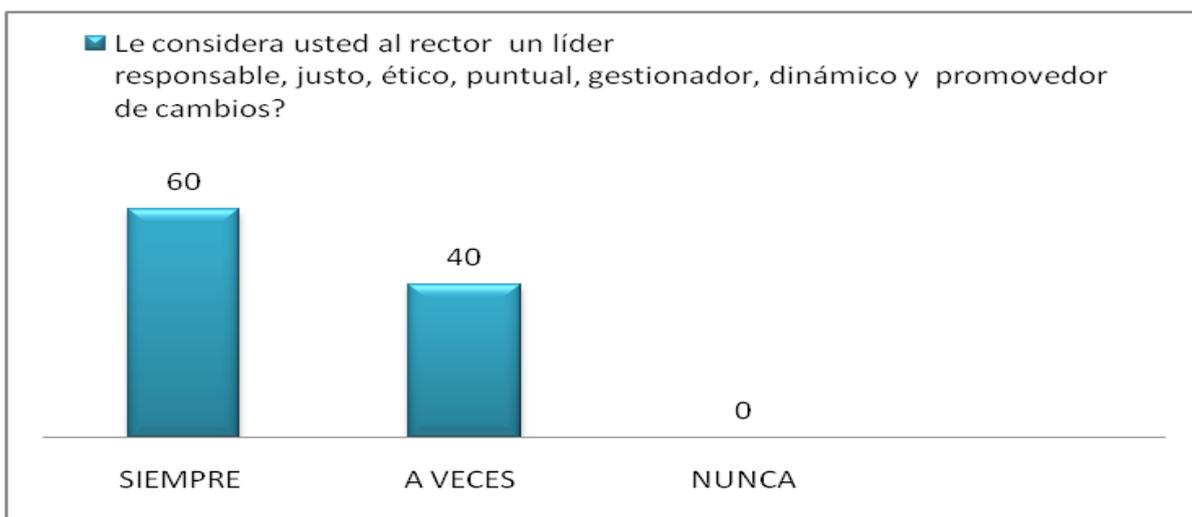
Referente de cómo es la relación entre el padre de familia y el docente que está al frente del año de básica en el que su hijo estudia manifiestan un 80% es buena y un 20% es regular. Para una buena excelencia y calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje es debe basarse en lo fundamental de mantener buenas relaciones humanas con el docente y el padre de familia, dando una favorable importancia y un valor como es la comunicación y el respeto entre los miembros de la entidad fortaleciendo el pilar fundamental entre el hecho educativo.

TABLA N° 23

| PREGUNTAS | SIEMPRE | | A VECES | | NUNCA | |
|---|---------|----|---------|----|-------|---|
| | f | % | f | % | f | % |
| Le considera usted al rector un líder responsable, justo, ético, puntual, gestor, dinámico y promotor de cambios? | 9 | 60 | 6 | 40 | | 0 |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.

AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.



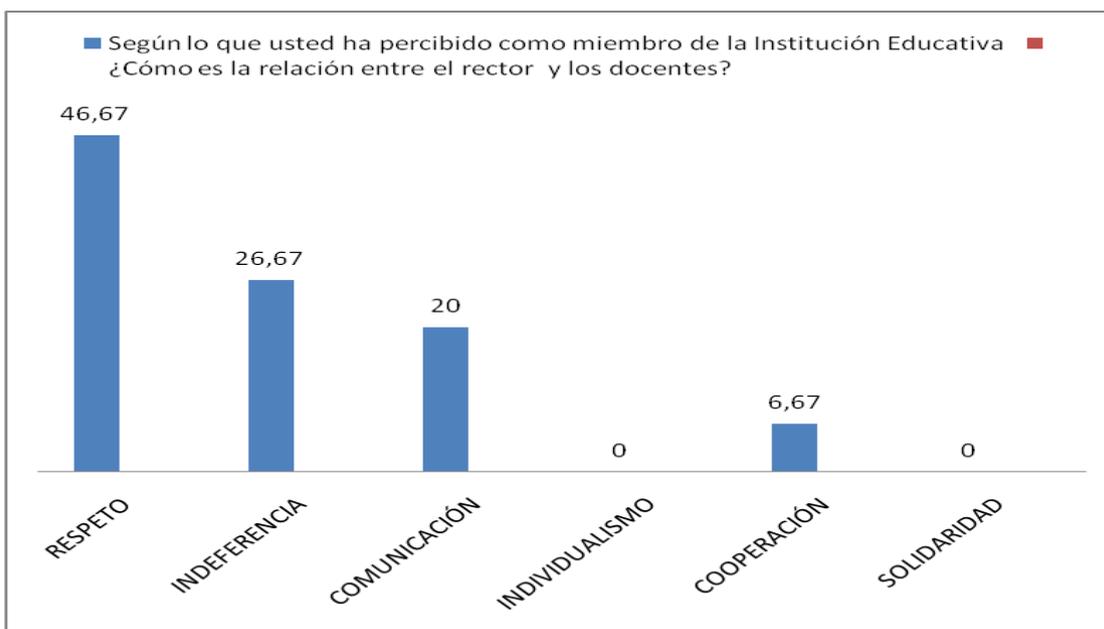
De acuerdo a lo que manifiestan los padres de familia le consideran al rector como un líder responsable, justo, ético, puntual gestor, dinámico y promotor de cambios con una alternativa de siempre en un 60% y un 40% a veces. Considerando el porcentaje más alto el directivo se un líder con los padres de familia para así dar el ejemplo de puntualidad, dinámico, originar cambios para el bienestar y progreso de la institución.

TABLA Nº 24

| PREGUNTAS | RESPETO | | INDIFERENCIA | | COMUNICACIÓN | | INDIVIDUALISMO | | COOPERACIÓN. | | SOLIDARIDAD | |
|---|---------|-------|--------------|-------|--------------|----|----------------|---|--------------|------|-------------|---|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Según lo que usted ha percibido como miembro de la Institución Educativa ¿Cómo es la relación entre el rector y los docentes? | 7 | 46,67 | 4 | 26,67 | 3 | 20 | | 0 | 1 | 6,67 | | 0 |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.

AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.

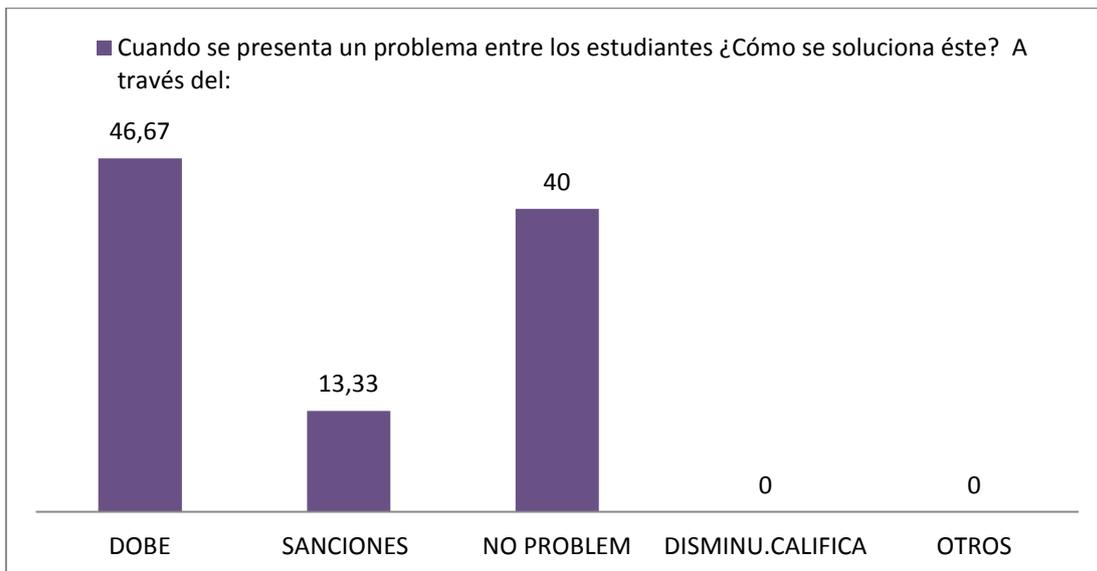


Manifiestan los encuestados que la relación entre el rector y los docentes es de valor del respeto con un 46,67%, de indiferencia un 26,67%, en la comunicación es el 20%, en la cooperación un 6,67% en donde se debe fortalecer la comunicación ya que es un medio elemental ante la sociedad y para el buen vivir en la institución educativa, también se debe mejorar la cooperación para que exista el trabajo en equipo y fomentar los lazos de solidaridad entre los miembros de la institución.

TABLA Nº 25

| PREGUNTAS | DEPA. ORIEN | | SANCIONES | | DISMINU.C ALIFIC. | | NO PROBLEM | | OTROS | |
|---|-------------|------|-----------|-------|-------------------|---|------------|----|-------|---|
| | f | % | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Quando se presenta un problema entre los estudiantes ¿Cómo se soluciona éste? A través del: | 7 | 46,7 | 2 | 13,33 | | | 6 | 40 | | |

FUENTE: LICEO NUEVO MUNDO.
AUTORA: ROSA MERCI PEÑARANDA.



Se verifica en esta encuesta que un 46,67% que los problemas ya sean de aprendizaje, disciplina se solventa mediante el departamento de orientación DOBE, para dar solución y solvencia al problema encontrado, se convoca al representante legal se conversa detenidamente para dar alternativas de solución, con un 13,33% son las sanciones; con un 40% manifiestan que no existe problemas con los estudiantes. En el departamento del DOBE existe un profesional para dar el apoyo y solventar el problema con los estudiantes, así se verán aclarados del por qué están en este departamento de orientación, para dar mayor consciencia de responsabilidad en las normas o reglas que tiene el establecimiento educativo, igualmente se velará el buen rendimiento académico de los educandos y se dará el perfeccionamiento en el proceso de aprendizaje.

4.2.5. DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS

RESULTADOS DE LA ENTREVISTA A DIRECTIVOS

| N | Preguntas | Respuesta | % | Respuesta Débil | % |
|---|--|---|-------|---|-------|
| | | Positivas | | | |
| 1 | ¿Qué es la comunicación para Ud.? ¿En qué se diferencia de la información? | La comunicación es la acción de llegar de una manera hacia otro persona La información se basa en transmitir un mensaje desde un emisor a un receptor en el que el mensaje hace referencia a "objetos" o "hechos". | 57,14 | La comunicación y la información manifiestan que no tienen ninguna diferencia porque se llega a una misma comunicación. | 42,86 |
| 2 | ¿El centro educativo, cuenta con un manual o reglamento que contemple el cómo, cuándo y quién debe realizar las tareas de liderazgo? | Cada docente es un líder en las tareas cotidianas como la docencia, ser padre de familia. | 28,57 | Manifiestan que en ningún centro educativo cuentan con el manual o reglamento para realizar tareas de liderazgo. | 71,43 |
| 3 | ¿Cómo actuaría frente a un conflicto entre la dirección de su centro y el profesorado? | Lo primero es un diálogo con los actores involucrados en el problema. | 71,43 | En no resolverse el problema se toman correctivos para que no se repita el problema dentro del establecimiento. | 28,57 |
| 4 | ¿Cuáles deben ser las características de un líder educativo? | Desearían un buen líder carismático, en saber escuchar a las personas que están alrededor de su trabajo. Existir un ambiente agradable de trabajo. | 100 | | |

| | | | | | |
|---|--|---|-------|---|-------|
| 5 | ¿Cuál es el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado? | Los docentes cumplen con la programación establecidos para alcanzar los objetivos planteados. | 42,86 | Se debe cumplir las labores a cabalidad por que existen docentes contratados y se sienten presionados a la hora de cumplir. | 57,14 |
| 6 | ¿Cuáles son los valores institucionales que busca desarrollar el centro educativo? | Manifiestan que desean desarrollar el respeto entre los compañeros, la responsabilidad tanto docentes y estudiantes. | 57,14 | No hay el compromiso de todos los miembros del hecho educativo. | 42,86 |
| 7 | ¿Cuáles son los valores que predominan en los profesores y alumnos? | De acuerdo al reglamento establecido en la instituciónse ha predominado la puntualidad en los miembros del hecho educativo. | 71,43 | Desean mejorar el porcentaje en el respeto, en la comunicación entre los docentes y directivos. | 28,57 |
| 8 | En el caso de existir antivalores. ¿Cuáles son? | | | En este aspecto indican que no existen una buena comunicación entre los docentes y directivos | 100 |

De acuerdo a los resultados obtenidos de los directivos se puede observar con una respuesta positiva un 57,14% en que si existe diferencia entre comunicación e información y un 42,86% como respuesta débil revelando que no existe ninguna diferencia es un mismo fin entre las dos partes interesadas; con una respuesta positiva de 28,57%, que todas las personas es un líder en las actividades que desempeña diariamente como son los estudiantes, docentes y el padre de familia, y en un 71,43% representan que los centro educativos que conocen y que han trabajo no tienen un manual o reglamento de liderazgo. Para actuar frente a un conflicto en el establecimiento lo primero es fomentar un diálogo con los actores involucrados en el problema en un 71,43% de respuesta positiva, y respuesta débil con 28,57% toman correctivos necesarios para que no suceda o se fomente problemas en la

institución ya que afectaría a la institución, con un 100% de positivo es que desean un líder carismático, en que sepa escuchar a las personas que están alrededor de su trabajo así se fomentaría un ambiente agradable y un buen clima de trabajo para el buen vivir, el tipo de liderazgo que predomina en la dirección, docencia y alumnado es como alternativa positiva un 42,86% en donde se cumple con las actividades programas durante el año lectivo y algo negativo es 57,14% es que los docente se sienten presionadas a la hora de cumplir con las tareas enmendadas.

Por otra parte, se ha buscado con mayor frecuencia desarrollar en el centro educativo algo positivo con un 57,14% es el respeto entre los docentes y la responsabilidad en el entorno educativo, de acuerdo al reglamento de la institución es la puntualidad con un 71,43 algo positivo para la entidad, y un 28,57% algo negativo se sienten con desventajas al decir que no viven en el mismo cantón ya que proceden de otros cantones lejanos; como respuesta débil en un 100% los antivalores es la incomunicación entre los docentes y los directivos.

Con lo referente a la comunicación es la acción y efecto de comunicar o comunicarse es la trasmisión de la información en el seno del grupo, considerada en sus relaciones con la estructura de este grupo, en la información es la acción y efecto de informar (dar a alguien noticia de alguna cosa), conjunto de noticias o informes.

La comunicación se ha definido como el intercambio de sentimientos, opiniones o cualquier otro tipo de información mediante el habla, escritura u otro tipo de señales. Para una mejor convivencia se debe reforzar los valores mediante seminarios talleres entre los docentes y directivos para así fomentar una correcta relación humana dentro y fuera del establecimiento educativo.

MATRIZ DE PROBLEMÁTICAS.

| PROBLEMAS OBSERVADOS | CAUSAS | EFECTOS |
|--|--|---|
| <p>Problema 1. Se ha analizado con las autoridades competentes el problema de la Indisciplina Estudiantil.</p> | <p>Desintegración familiar. Poco interés en sus actividades cotidianas. Falta de afecto en el hogar. Migración</p> | <p>Estudiantes desmotivados. Bajo rendimiento académico. Nivel bajo de la economía.</p> |
| <p>Problema 2. Falta de conciencia sobre la filosofía en la práctica y talleres sobre valores, en los talentos humanos de la institución.</p> | <p>Desconocimiento de la importancia de la práctica de valores en la institución.</p> | <p>Baja autoestima y pérdida de valores.</p> |
| <p>Problema 3. Carencia del Código de Convivencia en el establecimiento educativo.</p> | <p>Los directivos y las comisiones encargadas no elaboraron el código de convivencia.</p> | <p>Desconocimiento de las normativas de la Institución como demanda la actual Constitución Política de la República y el Código de la Niñez y Adolescencia.</p> |

5. DISCUSIÓN

En cuanto a la administración del centro educativo, lo que se promueve según los datos obtenidos de los directivos: la excelencia académica, el desarrollo profesional de los docentes, la capacitación continua de los docentes, el trabajo en equipo, la vivencia de valores institucional y personal, y la delegación de autoridad al grupo de decisión alcanzan el mayor porcentaje en la alternativa a veces, por lo que es necesario fomentar el liderazgo de mejor manera en la institución para conseguir un mayor desarrollo de los aspectos enunciados, fortaleciendo así el LIDERAZGO DEMOCRÁTICO, en el que el líder toma decisiones tras potenciar la discusión del grupo, agradeciendo las opiniones de sus seguidores. Los criterios de evaluación y las normas son explícitos y claros. Cuando hay que resolver un problema, el líder ofrece varias soluciones, entre las cuales el grupo tiene que elegir.

En lo relacionado a las habilidades de liderazgo que se requieren para dirigir una institución, los directivos investigados manifiestan que éstas se logran estudiando las teorías contemporáneas sobre el liderazgo, se adquieren a partir de la experiencia y con la capacitación continua que combine la práctica, la teoría y la reflexión, estos resultados demuestran la apertura que tienen hacia la capacitación y el mejoramiento en sus actividades de liderazgo.

Para hablar de una excelente calidad educativa es necesario renovarse constantemente sobre todo en el uso y manejo del documento de Actualización y Fortalecimiento de la Reforma Curricular, El Ministerio de Educación ha implementado varios seminarios de capacitación, abordando procesos didácticos que orientan el quehacer educativo, proponiendo técnicas y estrategias que partan de la experiencia de los educandos. Para mejorar la calidad de la educación se han creado convenios educativos, en donde se comparten experiencias con otros centros educativos y se realizan proyectos de implementación de material didáctico, de esta manera se fortalecen los servicios educativos para lograr la transformación permanente de la gestión eficaz en cada institución. También se debe tener en cuenta que el clima de aprendizaje debe ser apropiado propiciando la confianza y empatía.

Para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar, la información obtenida demuestra que los directivos promueven en un mayor porcentaje la mejora de los mecanismos de control, restándole importancia al uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar y a la existencia de ambientes cordiales de trabajo, parámetros fundamentales para lograr un mejor desempeño y progreso institucional. Puesto que, “el liderazgo educacional actúa sobre esta base: tarea, contexto y fuerzas, tiene que ser un fenómeno de equipo, ejercido por equipos de líderes. El liderazgo educacional debe propiciar el desarrollo de todos sus subordinados, creando oportunidades, retirando barreras y obstáculos, y logrando una alta activación para propiciar el cambio, en primer lugar en las personas”.

La actividad de mayor relevancia que el equipo educativo se encarga de realizar, es llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos. Como en la mayoría de instituciones educativas que se enfocan únicamente a los resultados que presentan los estudiantes, sin analizar el clima de convivencia del grupo, la resolución de conflictos en el grupo y la coordinación de las actividades de enseñanza y aprendizaje.

“La gestión del desempeño se convierte entonces en un proceso que debe ser revisado periódicamente para reconocer los aspectos susceptibles de mejoramiento e identificar si quienes participan en él necesitan algún tipo de capacitación que les permita integrar todos los elementos requeridos, desde la planeación de la evaluación, la realización de la misma y por supuesto el diseño e implementación de las acciones de mejoramiento. Por último, es importante reconocer que la gestión del desempeño, favorece la productividad dentro de una institución o de una organización, es una manera de contribuir al éxito del centro educativo o negocio y al logro de los propósitos definidos”.

Las acciones de las que se encarga el departamento didáctico están orientadas a mantener actualizada la metodología y a formular propuestas al equipo directivo, dejando a un lado la coordinación con otros departamentos, la investigación educativa y el perfeccionamiento docente.

La institución educativa cuenta con el plan estratégico y el plan operativo anual, sin tomar en cuenta a la reingeniería de procesos y los proyectos de capacitación dirigidos a directivos y docentes.

Se debe lograr establecer un programa con los participantes, de tal manera que la evaluación apunte al mejoramiento de los desempeños no solamente de las personas y los equipos sino que impacte necesariamente en el logro de los objetivos corporativos.

La gestión del desempeño se convierte entonces en un proceso que debe ser revisado periódicamente para reconocer los aspectos susceptibles de mejoramiento e identificar si quienes participan en él necesitan algún tipo de capacitación que les permita integrar todos los elementos requeridos, desde la planeación de la evaluación, la realización de la misma y por supuesto el diseño e implementación de las acciones de mejoramiento.

Los docentes del centro educativo investigado, consideran que su rol de líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes, esta cualidad es positiva debido a que siempre se debe analizar si es conveniente realizar las actividades encomendadas por los superiores o si están perjudicando algún aspecto educativo, siempre que esté correctamente fundamentado su desacuerdo es necesario darlo a conocer y que se proponga las alternativas de solución pertinentes.

Cuando intentan desarrollar nuevas tecnologías o métodos de enseñanza, encuentran resistencia en los compañeros y rector, con lo que se promueve el autoritarismo y los celos profesionales o el miedo a lo desconocido por el poco interés que demuestran a los avances tecnológicos, dando un cumplimiento rígido únicamente a las planificaciones propuestas por la autoridad. Es por ello que los docentes se sienten poco integrados en el plantel educativo y con los compañeros, resultando así un ambiente poco favorable. En consecuencia, existe un líder autócrata que asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno.

Los docentes en su mayoría no admiran el liderazgo y gestión de las autoridades educativas, están conscientes de que debe haber un cambio de actitud de la autoridad competente, que tiene que asumir un verdadero rol de líder, que le permita

lograr la empatía con sus subalternos y conseguir compromisos de los maestros para el bienestar de la institución.

Para los directivos y docentes está claro de la manera como debe fomentarse el liderazgo en la entidad, un líder debe ser una persona capaz de saber lo que quiere tanto a nivel profesional y político saber reconocer sus fuerzas y las debilidades, fomentar el trabajo en equipo y en grupo, sabiendo ganarse el respeto de los demás miembros del entorno que le rodea para obtener el beneficio integrar de construir un ambiente favorable en la calidad de una escuela con docentes y estudiantes competitivos fomentando las características de un buen líder institucional.

La gestión de la calidad: es un proceso participativo que conlleva a una mejora en la gestión institucional mediante un compromiso individual y colectivo, dando un enfoque holístico en donde integran aspectos como la excelencia, propósito, puesto que dice lo que hace, hace lo que dice y lo demuestra ante terceros.

Los encuestados demuestran que en la institución los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores, a veces, dándose estricto cumplimiento en lo que se refiere a planificaciones didácticas y estrategias metodológicas establecidas por los directivos.

El tema de los valores tiene una enorme vigencia, se habla de la necesidad de que existan valores en la familia, escuela, colegios, en la sociedad, las iniciativas sobre valores están presentes en el colegio, empresas, algunos medios de comunicación, y aunque al mismo tiempo se reconozca constantemente la manifestación de conductas carentes de valores en todos los ámbitos y la sociedad sufra las consecuencias de la falta de valores a un anti-valor a nivel mundial.

Se debe considerar que el 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, reflexionando que los valores son principios fundamentales para que se guíen los individuos o los grupos sociales, se manifiesta en algunos autores que los valores no tienen características universales ni en su existencia ni en su expresión, lo que explica que se encuentra diferencias de un pueblo a otro o de una nación a otro.

Esto indica que cada ser humano vale en la medida en la que se acerca o cumple las características de su propio concepto se puede definir como un término lógico a saber distinguir del bien y el mal, la verdad y el error, el amor y el odio, es

precisamente el conjunto de valores y disvalores lo que integran la cultura en cada persona y en cada grupo social.

Los valores van dejando huellas no solo en la sociedad, sino también en el aspecto cultural como es el respeto a la dignidad humana en donde implica la necesidad de defender la igualdad fundamental de todas las personas que conformamos la sociedad para que no exista la discriminación racial como se ha venido notando y observando que es un anti-valor desfavorable para los seres humanos.

A nivel internacional existen Instituciones como las Naciones Unidas que luchan y se esfuerzan por crear un ambiente de justicia, valor y protección priorizando al ser humano que es el verdadero protagonista de la sociedad

Como se analizó en las tablas estadísticas los padres de familia manifestaban que la autoridad competente posee una habilidad en saber escuchar a los padres de familia y estudiantes. Se debe olvidar y dejar atrás la clase tradicional de autoridad rígida buscar culpables cuando hay un error, sanciona, grita, humillar, que todo lo que se dice se hace o se cumple por temor, todos los contenidos teníamos que transcribir tal como era, dejar ser repetitivos o mecánicos, porque nunca fuimos o seremos reflexivos, críticos, dar una solución acorde a nuestra necesidad todo esto conlleva a un progresivo cambio de saber llevar y aplicar la palabra “buen líder educativo, y comunitario”.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

- ❖ Los directivos manifiestan que no se da la importancia requerida al desarrollo profesional y al trabajo en equipo de los docentes, lo que no ha permitido adquirir excelencia académica.
- ❖ Los directivos de la institución mantienen una actitud positiva hacia la capacitación para conseguir un trabajo eficiente y fortalecer su liderazgo.
- ❖ Las autoridades promueven con mayor énfasis, la mejora de los mecanismos de control como herramienta básica para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar, descuidando otros aspectos imprescindibles como la existencia de ambientes cordiales de trabajo.
- ❖ El equipo educativo de la institución brinda mayor importancia a la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos, restándole prioridad al establecimiento de acciones para mejorar el clima de convivencia del grupo, a la resolución de problemas y a la coordinación de actividades de enseñanza y aprendizaje.
- ❖ La coordinación con otros departamentos, la investigación educativa y el perfeccionamiento docente son aspectos que el departamento didáctico ha descuidado en el cumplimiento de sus funciones limitándose a mantener actualizada la metodología y a formular propuestas al equipo directivo.
- ❖ La institución educativa no toma en cuenta la reingeniería de procesos y los proyectos de capacitación, parámetros fundamentales para mejorar la gestión y liderazgo.
- ❖ Los docentes no tienen la apertura suficiente para desarrollar nuevas tecnologías o métodos de enseñanza porque encuentran resistencia en los compañeros ya que existen los celos profesionales.
- ❖ Los docentes no admiran el liderazgo y gestión de las autoridades educativas, están conscientes de que debe haber un cambio de actitud.
- ❖ A la institución educativa le hace falta fomentar un mayor nivel en valores en los procesos de gestión, administración y pedagógicos.

6.2. RECOMENDACIONES

- ❖ Para alcanzar la excelencia académica, los directivos deben tener una mayor apertura al desarrollo profesional y al trabajo en equipo de los docentes, mediante la ejecución de seminarios talleres para mejorar las relaciones entre las autoridades y los maestros.
- ❖ Los directivos deben aprovechar la actitud positiva hacia la capacitación que presentan para conseguir un trabajo eficiente y fortalecer su liderazgo, tomando en cuenta las opiniones de los docentes y demás miembros de la institución.
- ❖ Las autoridades deben fomentar la existencia de ambientes cordiales de trabajo, puesto que, cuando existen buenas relaciones con los docentes se mejora el desempeño y progresa la institución escolar.
- ❖ Se debe instaurar acciones para mejorar el clima de convivencia del grupo, con estrategias motivacionales que proponga el DOBE, en el que cada integrante se sienta comprometido y puedan buscar alternativas de solución viables para la resolución de conflictos y se suscite la coordinación de actividades de enseñanza y aprendizaje.
- ❖ Si bien es cierto que es importante mantener actualizada la metodología y formular propuestas al equipo directivo, el departamento didáctico debe propiciar que sus actividades estén orientadas a la coordinación con otros departamentos, a la investigación educativa y al perfeccionamiento docente, tomando en cuenta las sugerencias del personal docente.
- ❖ Es fundamental que la institución patrocine actividades encaminadas a la innovación de procesos en las funciones que cumplen los departamentos, con proyectos de capacitación hacia los docentes y directivos.
- ❖ Realizar talleres sobre el uso y manejo de la tecnología con los docentes, para que se pueda visualizar que su uso y manejo constituyen una herramienta primordial para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.
- ❖ Los directivos y autoridades deben mejorar su desempeño con la capacitación y autoeducación, de manera que sus funciones sean dignas de admiración, respeto y estima.
- ❖ Fomentar talleres de valores para que mejore las relaciones interpersonales entre los directivos y los maestros.

7. PROPUESTA DE MEJORA.

7.1. Título de la propuesta.

Estrategias de cambio a través de talleres sobre Liderazgo y valores a los directivos y docentes de la Institución Educativa Liceo Nuevo Mundo, en el año lectivo 2011-2012.

7.2. Justificación.

En base a la investigación, se ha detectado que existe falta de relaciones interpersonales entre los docentes y la autoridad que no permiten que se dé un ambiente armónico de amistad y de confianza, por lo que se ven perjudicadas las labores cotidianas de la institución y de la comunidad educativa en general. Es necesario, fomentar las buenas relaciones entre el personal docente mediante las estrategias de cambio a través de talleres para mejorar los procesos de liderazgo y valores, determinando las causas por las que no se ha podido lograr un ambiente de confianza entre los maestros, debido a que dicha situación afecta no solo a los docentes, sino también a los estudiantes quienes ven en ellos un ejemplo de comportamiento.

Así este seminario taller abordará los valores que se deben practicar para lograr un buen vivir en la institución como lo prescribe la Constitución de la República y la propia ley natural en el ejercicio de una educación de calidad, calidez y eficacia.

7.3. Objetivos de la propuesta.

Objetivo General.

Conseguir que en el año lectivo 2011- 2012, de forma participativa a partir de los derechos y responsabilidades de cada docente y la autoridad que integran este centro educativo, se propicien cambios de comportamiento frente a los compañeros, con el desarrollo de valores y actitudes inherentes al respeto y a la

consideración de cada miembro de la comunidad educativa, mediante la realización de charlas y seminarios.

Objetivos Específicos:

1. Obtener que entre los docentes exista un ambiente de confianza y respeto, para que puedan mejorar las relaciones interpersonales entre ellos.
2. Analizar las causas por las que se han dado las malas relaciones interpersonales entre los docentes para que se den alternativas de solución factibles.
3. Seleccionar las alternativas de solución propuestas por los propios docentes para que adquieran un real compromiso y se dé solución al problema.

7.5. Actividades

- a) Elaborar el proyecto del taller.
- b) Socializar el proyecto y llevar a la aprobación de las autoridades institucionales.
- c) Determinar las consecuencias que han dado paso a que no exista un ambiente favorable en la institución.
- d) Formular alternativas de solución con la práctica de valores: el respeto, la confianza y la cooperación para el cambio de actitud y de comportamiento de cada docente.
- e) Formular alternativas de solución con la práctica de valores: la responsabilidad, la solidaridad y la fortaleza para el cambio de actitud y de comportamiento de cada docente.
- f) Realizar compromisos para la acción de manera que cada docente adquiera una responsabilidad significativa en la práctica de los valores que permitan mejorar las relaciones interpersonales.
- g) Realizar el seguimiento y evaluación requeridos para la solución del problema mediante la aplicación de fichas de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

7.6 Localización y cobertura espacial.

Dentro del contexto geográfico se estaría desarrollando y dando la ejecución en el cantón Gualaceo, provincia del Azuay en las instalaciones del Colegio “Liceo Nuevo Mundo”, en donde se realizará una asamblea general con la participación de todos los docentes y la autoridad de la institución.

7.7. Población Objetivo.

Los actores que se involucran para la realización del seminario taller de liderazgo y de valores son los docentes y los directivos, para el desarrollo de un ambiente de confianza y fraternidad para propiciar unas buenas relaciones interpersonales en el centro educativo.

7.8. Sostenibilidad de la propuesta.

Humanos

- Personal docente.
- Autoridad de la institución.
- Supervisor zonal.
- Facilitadora.

Tecnológicos

- Proyector.
- CD interactivos.
- Guías para los participantes.

Materiales

- Marcadores.
- Cinta Másking.
- Pliegos de papel periódico

Físicos

- Entorno de la entidad.

- Biblioteca.
- Sala virtual.

Económicos

- La gerente de la entidad.

Organizacionales

- La entidad educativa Liceo Nuevo Mundo.
- Supervisión zonal.

7.9. Presupuesto.

Para realizar los seminarios talleres sobre liderazgo y valores en este centro educativo se ha propuesto realizar los siguientes lineamientos:

| DESCRIPCIÓN | CANTIDAD | VALOR UNITARIO | TOTAL |
|--|-----------------|-----------------------|---------------|
| Talleres de socialización (facilitador) | 1 | 100,00 | 400,00 |
| Refrigerios | 32 | 1,50 | 48,00 |
| CD interactivos | 30 | 4 | 120,00 |
| Papelógrafos | 20 | 0,20 | 4,00 |
| Copias de documentos de apoyo | 32 | 1,20 | 38,40 |
| Másking | 4 | 0,85 | 3,40 |
| Marcadores | 12 | 0,80 | 9,60 |
| TOTAL | | | 623,40 |

7.10. Cronograma

| <div style="text-align: center;">TIEMPO</div> <div style="text-align: left;">ACTIVIDAD</div> | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO |
|--|-------|---------|-------|-------|------|
| Elaborar el proyecto del taller. | | | | | |
| Socializar el proyecto y llevar a la aprobación de las autoridades institucionales. | | | | | |
| Ejecución del primer taller: Taller 1: Consecuencias que han dado paso a que no exista un ambiente favorable en la institución. | | | | | |
| Taller 2: Alternativas de solución con la práctica de valores: el respeto, la confianza y la cooperación para el cambio de actitud y de comportamiento de cada docente. | | | | | |
| Taller 3: Alternativas de solución con la práctica de valores: la responsabilidad, la solidaridad y la fortaleza para el cambio de actitud y de comportamiento de cada docente. | | | | | |
| Taller 4: Compromisos para la acción para que cada docente adquiera una responsabilidad significativa en la práctica de los valores que permitan mejorar las relaciones interpersonales. | | | | | |
| Realizar el seguimiento y evaluación requeridos para la solución del problema mediante la aplicación de fichas de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. | | | | | |

8. BIBLIOGRAFÍA

- Abreu Regueros, Roberto y otros. (1994). Resultados de la investigación "Modelo Teórico Básico de la Pedagogía Profesional. La Habana. ISPETP.
- ALMEIDA, Arturo. (2010). Gestión del talento humano: Guía Didáctica. Editorial de la U.T.P.L. (pág. 69 a 71).
- Álvarez, J. y Granados, O. (2000). Oportunidades de la descentralización.
- Archivo del Liceo Nuevo Mundo.
- BENNIS, Warren y BurtNanus:(1986). "Líderes: el arte de mandar". Merlín.
- CHAVARRÍA OLARTE, Marcela. (2004). Educación en un mundo globalizado: retos y tendencias del proceso educativo. México: trillas: IPCE.
- Chiavenato, Idalberto. Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. Octava edición.
- CHININÍN, Víctor (2010). Conferencia Planificación Estratégica, Universidad Técnica Particular de Loja.
- Escobar, Valenzuela Gustavo. (1990). "Ética". México .Editorial Mc Graww. Segunda Edición.
- Ética en las organizaciones (2006). pág. 231).
- Ezpeleta, J. y Frulán, A. (1992) La gestión pedagógica en la escuela, Santiago de Chile, OREALC-INESCO.
- GARCIA, Joaquín. (2006). Educando con valores. Perú. Primera Edición.

- Garza, Juan Gerardo. (2000). Educación en valores.
- Gonzales, Juan Carlos. (1998). El Liderazgo; un punto de vista para su estudio. La Habana. CETDIR.
- GUILLÉN PARRA, Manuel. (2006). Ética en las organizaciones. Madrid. Pearson educación S.A.
- James H. McMillan y Sally Schumacher. (2005). Investigación Educativa. Madrid. Quinta Edición. PEARSON EDUCACIÓN.
- Legislación Educativa tomo I, actualizada a julio de 2009, Reglamento general de la ley orgánica de educación.
- Lepeley, María Teresa (2001). Gestión y calidad en educación: Un modelo de evaluación. Chile. I.S.B.N.
- Lucini, Fernando. (1999). Educación en valores. Madrid. Editorial Grupo Anaya. Primera edición.
- MacGregor Burns, J. (1978). Leadership. New York: Harper&Row.
- PETRICK, JOSEPH y FURR, DIANA S. (2000). Calidad total en la dirección de Recursos Humanos. Gestión. Edición 2000.
- Promoción y educación en valores humanos. (1999). Facultad de ciencias médicas.
- Uranga, Washington y otros. (2001). Gestionar la comunicación, en las prácticas sociales, organizaciones y comunidades. Buenos Aires.

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

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

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

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

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

SI () NO ()

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

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

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

SI () NO ()

7. Su administración y liderazgo del centro educativo promueve:

| Orden | Se promueve | Siempre | A veces | Nunca |
|-------|---|---------|---------|-------|
| a. | Excelencia académica. | | | |
| b. | El desarrollo de los docentes. | | | |
| c. | La capacitación continua de los docentes. | | | |
| d. | Trabajo en equipo. | | | |

| | | | | |
|----|--|--|--|--|
| e. | Vivencia de valores institucionales y personales. | | | |
| f. | Participación de los padres de familia en las actividades programadas. | | | |
| g. | Delegación de autoridad a los grupos de decisión. | | | |

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

| Orden | Se promueve | Siempre | A veces | Nunca |
|-------|---|---------|---------|-------|
| a. | Son innatas | | | |
| b. | Se logra 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 le 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, coordinados, etc.) | | | |
| | Técnica (departamentos, equipo docente, etc.) | | | |
| d. | Otros (¿cuáles?) | | | |

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

| Orden | Se promueve | Siempre | A veces | Nunca |
|-------|--|---------|---------|-------|
| a. | Llevar a cabo la evaluación o seguimiento global del grupo de alumnos. | | | |
| b. | Establecer las acciones necesarias para mejorar el clima de convivencia del grupo. | | | |
| c. | Tratar de forma coordinada los conflictos que pueden surgir en el grupo y establecer las medidas | | | |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| | oportunas para resolverlos. | | | |
| d. | Coordinar las actividades de enseñanza y aprendizaje que se proponga a los alumnos. | | | |

La pregunta 12,13 y 14 debe ser respondida con términos sí o no.

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

- a. (____) Organizar y desarrollar las enseñanzas propias de cada materia.
- b. (____) Formular propuestas al equipo directivo y al claustro, referente a la elaboración de los proyectos, planes y programaciones de la institución.
- c. (____) Elaborar la programación didáctica de las enseñanzas de la materia o área correspondiente.
- d. (____) Mantener actualizada la metodología.
- e. (____) Promover la investigación educativa y proponer actividades de perfeccionamiento para sus miembros.
- f. (____) Colaborar con el Departamento de Orientación en la prevención y detención de problemas de aprendizaje.
- g. (____) Elaborar una memoria periódica en la que se valore el desarrollo de la programación didáctica, la práctica docente y los resultados obtenidos.
- h. (____) Los departamentos didácticos formulan propuestas al equipo directivo.
- i. (____) Los departamentos didácticos elaboran la programación didáctica de las asignaturas.
- j. (____) Los departamentos didácticos mantienen actualizada la metodología.

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

SI ()

NO ()

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

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

ENCUESTA A DOCENTES

Sr. Profesor:

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

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

Cada declaración tiene tres posibles respuestas:

1. SIEMPRE
2. A VECES
3. NUNCA

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS INFORMATIVOS

Nombre del Establecimiento Educativo:.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia:.....

Cantón:.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

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

2. CUESTIONARIOS

| DECLARACIONES | SIEMPRE | A VECES | NUNCA |
|---|---------|------------|-------|
| 1. El rol del docente líder se define como una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes. | | | |
| 2. El liderazgo en la unidad educativa está intrínsecamente ligado a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de transformar las formas habituales de la escolarización. | | | |
| 3. La gerencia educativa, 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 integra docentes-estudiantes-familias-asociación civil-padres y representante-consejo comunal con el fin de desarrollar y materializar metas del centro educativo. | | | |
| 5. Resistencia o escepticismo en los padres cuando se intenta llevar a cabo nuevos métodos de enseñanza. | | | |
| 6. Trabajo en equipo, para tomar decisiones de cambio de metodologías de enseñanza aprendizaje. | | | |
| 7. En el proceso de enseñanza aprendizaje los valores es el eje transversal de la formación integral del estudiante. | | | |
| 8. Resistencia en los compañeros o | | | |

| | | | |
|---|--|--|--|
| director/rector cuando intento desarrollar nuevos métodos de enseñanza. | | | |
| 9. Sentirme poco integrado en la escuela y entre los compañeros. | | | |
| 10. Desacuerdo continuo en las relaciones con el director del centro educativo. | | | |
| 11. Admiro el liderazgo y gestión de las autoridades educativas. | | | |
| 12. Me siento comprometido con las decisiones tomadas por el Director/Rector del centro educativo. | | | |
| 13. Los directivos mantienen liderazgo y gestión en el área académica. | | | |
| 14. Los directivos mantiene liderazgo y gestión en el área administrativa- financiera. | | | |
| 15. Actividades de integración en los ámbitos deportivo y sociocultural con la participación de autoridades, padres de familia, docentes y estudiantes. | | | |
| 16. Los valores predominan en las decisiones de los directivos y profesores. | | | |

ENCUESTA A ESTUDIANTES

Estudiante:

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

Le pedimos que LEA ATENTAMENTE cada de estas situaciones.

Cada declaración tiene cuatro posibles respuestas.

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

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

NOMBRE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:.....

UBICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO:

Provincia:.....

Cantón:.....

Sector: Urbano () Rural ()

TIPO DE ESTABLECIMIENTO:

MATERIA DE ESTUDIO

a. Fiscal ()

b. Fiscomisional ()

- c. Municipal ()
- d. Particular laico ()
- e. Particular religioso ()

2. CUESTIONARIO

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

Encuesta a: Rector/ Vicerrector/ Director.

Esta información servirá como aporte para fundamentar la Gestión de la Organización sustentada en valores y liderazgo.

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

ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

Sres. Padres de Familia y/ o representante.

La presente encuesta tiene por finalidad conocer algunas características del contexto escolar y familiar de su hijo, hija, y ha sido diseñada con fines de investigación.

Desde este ámbito me permito solicitar su colaboración en el desarrollo del siguiente cuestionario, confiando que la información veraz que nos proporcione garantice la seriedad y validez de la recolección de datos y coadyuve al diagnóstico de esta temática.

Indicó además que mantendremos la reserva del caso con los datos proporcionados por ustedes.

Marque con una X la o las respuesta de usted estime conveniente.

1. ¿Cómo es la relación entre usted y el docente que está al frente del año de básica en el que su hijo estudia?

Buena ()

Mala ()

Regular ()

2. ¿Acude usted alguna reunión convocada por el rector para conocer el plan de trabajo que se efectuará durante el año lectivo?

Si ()

No ()

Por qué _____

3. Según lo que usted ha percibido como miembro de la Institución Educativa ¿Cómo es la relación entre el rector y los docentes?

- Respeto ()
- Indiferencia ()
- Comunicación ()
- Individualismo ()
- Cooperación ()
- Solidaridad ()

4. En el establecimiento educativo se ha dictado algún taller sobre “valores”

Si ()

No ()

5. Cuando se presenta un problema entre los estudiantes ¿Cómo se soluciona éste? A través del:

Departamento de orientación ()

Sanciones ()

Disminución de calificaciones ()

Su hijo nunca ha tenido problemas ()

Otro () Especifique_____

6. Es fácil el acceso a comunicarse con el rector del establecimiento educativo.

Si ()

No ()

Por qué _____

7. Está pendiente usted del rendimiento académico de su hijo/hija

Si ()

No ()

8. ¿Le considera usted al rector un líder responsable, justo, ético, puntual, gestor, dinámico y promotor de cambios?

Siempre ()

A veces ()

Nunca ()

9. Participa en las actividades programadas por el establecimiento.

Si ()

No ()

INFRAESTRUCTURA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA



